

Diseguaglianze oggi: quanto conta ancora l'occupazione

a cura di
Michele La Rosa, Enrica Morlicchio,
Serge Paugam

scritti di:

Nadya Araujo Guimarães, Anthony Barnes Atkinson,
Janine Berg, Davide Bubbico, Corina Coval,
Giorgio Cutuli, Lisa Dorigatti, Orazio Giancola,
Michele La Rosa, Francesco Laruffa, Ruth Milkman,
Anna Mori, Enrica Morlicchio, Veronica Pastori,
Serge Paugam, Luca Salmieri, Hannah Schilling,
Sandro Staiano

**SOCIOLOGIA
NEL LAVORO**

n. 144

Diseguaglianze oggi: quanto conta ancora l'occupazione

a cura di
Michele La Rosa, Enrica Morlicchio,
Serge Paugam

scritti di:

Nadya Araujo Guimarães, Anthony Barnes Atkinson,
Janine Berg, Davide Bubbico, Corina Coval,
Giorgio Cutuli, Lisa Dorigatti, Orazio Giancola,
Michele La Rosa, Francesco Laruffa, Ruth Milkman,
Anna Mori, Enrica Morlicchio, Veronica Pastori,
Serge Paugam, Luca Salmieri, Hannah Schilling,
Sandro Staiano

FRANCOANGELI

N. 144 (IV fascicolo anno 2016)

Sociologia del lavoro è la principale rivista italiana che affronta i problemi del lavoro da un punto di vista specificatamente sociologico e con una attenzione particolare all'interdisciplinarietà, preoccupandosi di *leggere* il lavoro e le sue trasformazioni dentro (e nell'intreccio con) il cambiamento sociale.

La struttura di ogni fascicolo della rivista sviluppa una tematica monografica introdotta dai curatori. I saggi pubblicati presentano sempre solidi approcci teorici e, insieme, significativi risultati di ricerca empirica, di respiro nazionale e internazionale. Per garantire questi standard viene diffuso annualmente un "call for call" per scegliere le tematiche e relativi curatori dei fascicoli annuali. I curatori stessi (Section Editors), a loro volta, definiranno successivi "call for papers" diffusi sul sito e sulla piattaforma OJS che consentirà ai Section Editors e all'Editor di giudicare i saggi, gli autori e la struttura del fascicolo in base alle proposte giunte. È previsto sempre un processo di *peer reviewing*, sottoponendo ogni saggio accolto al giudizio di due *referee*.

Con il contributo di



Abbonamenti

Per conoscere il canone d'abbonamento corrente, consultare il nostro sito (www.francoangeli.it), cliccando sul bottone "Riviste", oppure telefonare al nostro Ufficio Riviste (02/2837141) o, ancora, per inviare una e-mail (riviste@francoangeli.it) indicando chiaramente il nome della rivista.

Il pagamento potrà essere effettuato tramite assegno bancario, bonifico bancario, versamento su conto corrente, o con carta di credito.

L'abbonamento verrà attivato non appena giunta la notifica dell'avvenuto pagamento del canone.

Amministrazione: V.le Monza 106, 20127 Milano - *Direzione e redazione:* casella postale 937, 40100 Bologna. E-mail: michele.larosa@unibo.it

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 177 del 21 aprile 1978. Direttore responsabile: Michele La Rosa. Trimestrale - Poste Italiane S.p.A. - Sped. in Abb. Post. - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano. Copyright © 2016 by FrancoAngeli s.r.l., Milano - Stampa: Global Print s.r.l., via degli Abeti 17/1, 20064 Gorgonzola (MI).

Finito di stampare nel mese di dicembre 2016.

SOCIOLOGIA DEL LAVORO

Casella postale 937 - 40100 Bologna (sociologiadellavoro@cidospel.com)

Direttore: Michele La Rosa (michele@larosa.info; michele.larosa@unibo.it)

Co-direttore: Enrica Morlicchio (enmorlic@unina.it)

Vice-direttori:

Vando Borghi (vando.borghi@unibo.it), Roberto Rizza (roberto.rizza@unibo.it),
Laura Zanfrini (laura.zanfrini@unicatt.it)

Consiglio scientifico internazionale:

Aris Accornero, Tindara Addabbo, Leonardo Altieri, Giuseppe Bonazzi, Federico Butera, Carlo Carboni, Vanni Codeluppi, Domenico De Masi, Donata Gottardi, Michele La Rosa, Everardo Minardi, Enzo Mingione, Massimo Paci, Angelo Pichierri, Barbara Poggio, Enrico Pugliese, Emilio Reyneri, Adriana Signorelli, Mino Vianello, Luciano Visentini, Paolo Zurla

Mateo Alaluf (Belgio), Juan José Castillo (Spagna), Pierre Desmarez (Belgio), Pierre Dubois (Francia), Claude Durand (Francia), Bryn Jones (Gran Bretagna), Jean-Louis Laville (Francia), Christian Marazzi (Svizzera), Pierre Rolle (Francia), Veronika Tacke (Germania), Bengt Starrin (Svezia), Vil Savbanovic Bakirov (Ucraina), Anna Inga Hilsen (Norvegia)

Segreteria redazionale:

Giorgio Gosetti, coordinatore (giorgio.gosetti@univr.it)
Barbara Barabaschi (barbara.barabaschi@unicatt.it)
Federico Chicchi (federico.chicchi@unibo.it)
Barbara Giullari (barbara.giullari@unibo.it)
Francesco Pirone (frpirone@unina.it)

Sociologia del lavoro ha un accordo di collaborazione con Sociologie du Travail, trimestrale francese pubblicato dall'Associazione per lo sviluppo della sociologia del lavoro, con sede in Parigi.

Almeno uno dei referee previsti per la pubblicazione e l'accreditamento viene di norma individuato fra i membri del Consiglio scientifico internazionale.

Sociologia del lavoro è indicizzata su EconLit, Elsevier/Scopus, ERIH Plus, Google Scholar, IBSS, ProQuest Sociological Abstracts e ProQuest Summon.

Avvertenze per gli autori

Gli articoli devono essere proposti per la pubblicazione a questa rivista selezionando il bottone “Proporre un articolo” disponibile alla pagina web sul sito FrancoAngeli (www.francoangeli.it/riviste/sommario.asp?IDRivista=83&lingua=it). Gli articoli devono essere accompagnati da una lettera di liberatoria (scaricabile insieme alle norme redazionali alla pagina della rivista) in cui l'autore concede alla Direzione l'esercizio esclusivo di tutti i diritti di sfruttamento economico sull'articolo. Degli articoli deve essere fornito un abstract in italiano e un abstract in inglese di circa 1.000 battute l'uno. Ogni riassunto deve contenere in modo chiaro i punti salienti dell'articolo e deve essere espresso col soggetto in terza persona. All'inizio dell'abstract in inglese deve comparire il titolo dell'articolo tradotto in inglese. Alla fine del riassunto e dell'abstract si devono scrivere quattro “parole chiave” e quattro “keywords”, rispettivamente, che indichino con chiarezza gli argomenti trattati (queste parole chiave servono per la indicizzazione dell'articolo nelle banche dati internazionali). I singoli saggi comprensivi di note e riferimenti bibliografici (afferenti esclusivamente al testo) non devono superare le 40.000 battute (spazi inclusi). I saggi che non rispettino tale limite non saranno presi in esame e verranno respinti.

Queste le norme generali relative alla rivista. Tuttavia, poiché *Sociologia del lavoro* oltre a essere referata è organizzata per numeri monografici, di fatto i saggi (e prima ancora gli abstract) devono essere proposti in relazione ai diversi “Call for paper” regolarmente pubblicati sul sito e sulla piattaforma OJS della rivista stessa rispettando le scadenze previste.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sui diritti d'autore. Sono vietate e sanzionate (se non espressamente autorizzate) la riproduzione in ogni modo e forma (comprese le fotocopie, la scansione, la memorizzazione elettronica) e la comunicazione (ivi inclusi a titolo esemplificativo ma non esaustivo: la distribuzione, l'adattamento, la traduzione e la riellaborazione, anche a mezzo di canali digitali interattivi e con qualsiasi modalità attualmente nota od in futuro sviluppata).

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun fascicolo dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 633. Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale, possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali (www.clearedi.org; e-mail: autorizzazioni@clearedi.org).

In caso di copia digitale, l'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

Indice

Introduzione. Quanto conta oggi l'occupazione, di *Michele La Rosa, Enrica Morlicchio, Serge Paugam* pag. 7

Parte prima Il dibattito internazionale

Tackling inequality, by *Anthony Barnes Atkinson* » 19

Class Inequalities Among Women, by *Ruth Milkman* » 30

The regulation of labour, inclusive labour markets and inequality, by *Janine Berg* » 37

Work and Employment Precariousness: a transnational concept?, by *Nadya Araujo Guimarães, Serge Paugam* » 55

Work and Inequality Revisited: A Global Socio-Historical Perspective and its Political Implications, by *Francesco Laruffa, Hannah Schilling* » 85

Parte seconda Il caso italiano

Diseguaglianze e politiche dell'eguaglianza: profili teorici e istituzionali, di *Sandro Staiano* » 103

Disuguaglianze nel mercato del lavoro e transizione alla vita adulta. Una comparazione europea , di <i>Orazio Giancola, Luca Salmieri</i>	pag. 118
Dinamiche e persistenza della povertà in Italia: un'analisi sui <i>working poor</i> tra il 2002 e il 2012 , di <i>Corina Coval, Giorgio Cutuli</i>	» 136
Le disuguaglianze di accesso alla protezione sociale nel mondo del lavoro: innovazioni e persistenze nel sistema di welfare italiano , di <i>Davide Bubbico</i>	» 156
Famiglie diseguali? Analisi delle condizioni occupazionali tra coniugi e conviventi , di <i>Veronica Pastori</i>	» 172
L'impatto delle scelte datoriali sulle condizioni di lavoro e sulle disuguaglianze: disintegrazione verticale, esternalizzazioni e appalti , di <i>Lisa Dorigatti, Anna Mori</i>	» 190
Abstracts	» 205

Introduzione. Quanto conta oggi l'occupazione

*Michele La Rosa**, *Enrica Morlicchio***, *Serge Paugam****

Negli ultimi due anni, in seguito al successo planetario del volume di Thomas Piketty *Le capital au XXI siècle* (2013), tradotto in una trentina di paesi, la questione dell'aumento delle disuguaglianze, a lungo negletta o riservata ai soli specialisti del tema, ha goduto di un'attenzione senza precedenti non solo nelle sedi accademiche, ma anche sui media e in prestigiose istituzioni politiche internazionali, tanto da far meritare all'economista francese l'appellativo di "rockstar dell'economia". Tuttavia non si trattava certo di una novità. Soltanto una manciata di anni prima della diffusione del libro di Piketty economisti come Branko Milanovic, Joseph Stiglitz o, per rimanere al caso italiano, Maurizio Franzini avevano pubblicato volumi dai titoli eloquenti: *The Haves and the Have-Nots* (2011), *The Price of Inequality* (2012), *Disuguaglianze inaccettabili* (2013) individuando in quello che Atkinson, nel saggio che apre questa raccolta, ha definito l'"*Inequality Turn*" degli anni Ottanta (dunque ben prima della recente crisi economico-finanziaria) un momento cruciale di inversione del trend di riduzione delle disuguaglianze di reddito e di ricchezza che aveva caratterizzato i "Trenta gloriosi" successivi alla fine del secondo conflitto mondiale¹.

* Direttore di *Sociologia del lavoro*.

** Università degli Studi di Napoli Federico II.

*** Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Centre national de la recherche scientifique.

1. Robert Castel si è espresso criticamente riguardo all'uso dell'aggettivo "glorioso" sia «perché imbelletta un periodo che, dalle guerre coloniali alle molteplici ingiustizie, ha comportato un numero di episodi assai poco gloriosi» sia perché sottovaluta tre aspetti rilevanti della società salariale del tempo e cioè «la sua incompiutezza, l'ambiguità di alcuni suoi effetti, il carattere contraddittorio di certi altri» (1995, trad. it. 2007, p. 263).

In modi diversi, ma sempre convincenti, gli studiosi citati offrono prove empiriche a sostegno della tesi della destinazione dell'aumento della ricchezza, che si è verificato negli ultimi decenni, verso un microscopico ma influente gruppo di persone che si trova in cima alla scala sociale: l'1% dei super-ricchi. Questi ultimi, come in una corsa ciclistica, hanno staccato il gruppo di corridori, le "classi medie" con redditi stazionari o erosi dalla inflazione e dalla crisi, lasciando del tutto indietro coloro che percepivano redditi più bassi. La distanza tra i più ricchi e i meno ricchi si è pertanto andata accrescendo in misura mai sperimentata in passato, rendendo nella attuale congiuntura storica la struttura di classe di alcuni paesi più simile a quella della società inglese dell'inizio dell'Ottocento, basata su patrimoni spesso ereditati e su matrimoni di convenienza, rappresentata nei romanzi di Jane Austen, autrice non a caso oggi molto di moda nel dibattito sulla disuguaglianza (si vedano, oltre al già citato Piketty, Milanovic, 2011, trad. it. 2012, pp. 41-44 e Scarpelli, 2015, pp. 155-156)². Piketty (2013, trad. it. 2014) rileva ad esempio come in Francia la ricchezza ereditata, che negli anni Settanta del secolo scorso rappresentava poco meno della metà della ricchezza totale, sia tornata oggi quasi ai livelli dell'Ottocento, con un trend in crescita che lascia supporre che essa eguagli tra qualche anno il valore dell'80-90% fatto registrare a quel tempo. E un andamento simile si riscontra anche in altri paesi europei.

Tutte queste analisi e interpretazioni, e altre ancora, sono oggi innanzi a noi. Esse costituiscono, certo, un patrimonio insostituibile di conoscenze. Non lasciano dubbi né sul fatto che la disuguaglianza aumenti, né sugli esiti di tale aumento. Ma spesso si arrestano proprio sul confine oltre il quale il discorso comincia a diventare più interessante dal punto di vista sociologico, anche limitando lo sguardo al campo dei problemi del lavoro, come faremo in queste pagine. Non a caso un libro non meno influente, *The killing fields of inequality* di Göran Therborn (2013), professore

La visione idealizzata del trentennio post-bellico è sottoposta a critica anche da Chiara Saraceno (2016) la quale, nel recensire il libro di Saskia Sassen *Espulsioni*, osserva che «Il welfare state keynesiano e i processi di inclusione che ha messo in moto sono stati esperienze limitate geograficamente e politicamente, che non hanno impedito agli stessi paesi che lo hanno (in gradi diversissimi) messo in atto di ignorare e spesso emarginare, quando non sfruttare, popolazioni e territori fuori dai confini nazionali e talvolta entro i propri stessi confini (le donne e le minoranze etniche, ad esempio). L'inquinamento atmosferico ha una storia di lunga data e ha messo solide radici proprio nel periodo keynesiano, che ha coinciso con l'industrializzazione di massa e in parte con l'espansione dei consumi consentite dalle politiche redistributive e di sicurezza sociale».

2. Insomma ci troveremo in una situazione che richiama i rapporti di classe tra servitù e famiglie aristocratiche inglesi descritti nella famosa serie inglese *Upstairs, Downstairs*, nel film di Altman *Gosford Park* o, più di recente, nella serie *Downton Abbey*.

emerito di sociologia a Cambridge, non ha suscitato un dibattito altrettanto intenso, quantomeno in Italia, rispetto ai libri citati in apertura. Una maggiore considerazione delle categorie sociologiche può aiutare invece a problematizzare il discorso aiutando a comprendere meglio perché la disuguaglianza di reddito e di ricchezza nell'attuale congiuntura storica è un'esperienza *qualitativamente* diversa non solo rispetto a quella che aveva caratterizzato l'età d'oro del capitalismo democratico con il suo modello di welfare, ma anche rispetto a quella dell'inizio dell'Ottocento alla quale viene così di frequente assimilata. Ci troviamo di fronte qui a un cambiamento importante: non si tratta di un semplice ritorno al passato.

Nell'ambito di questo quadro interpretativo la questione della occupazione e del lavoro assume una posizione sempre più centrale, sia nei termini della sua evoluzione strutturale (la flessibilizzazione della manodopera, l'intensificazione dei ritmi di lavoro) sia guardando ai suoi effetti sociali (integrazione diseguale) e alle esigenze di mantenere sotto controllo le spinte disgregatrici dell'incremento delle disuguaglianze retributive (Gallino, 2001; Paugam, 2014). I contributi inclusi in questo numero della rivista fanno fare dei passi importanti in avanti nella comprensione di questi fenomeni. Valga quindi qui non tanto aggiungere un qualche tassello al chiaro e ben composto mosaico che i diversi saggi presentano, ma considerare alcuni dei temi sui quali gli autori aggiungono elementi di conoscenza importanti, spesso sulla base di evidenze empiriche relative a un vasto numero di paesi anche al di fuori dell'Europa, o offrono un contributo interpretativo innovativo. Talvolta si tratta, come si vedrà, di saggi di giovani ricercatori: ciò non toglie un loro sforzo nel perseguire una prospettiva analitica propria e un livello elevato di rigore metodologico.

Considerati nel loro insieme, i saggi qui presentati indicano tre questioni prioritarie. In primo luogo essi si interrogano su "quanto conta ancora l'occupazione" nella riproduzione delle disuguaglianze sociali. In particolare sono prese in considerazione due dimensioni del lavoro: la precarizzazione del lavoro e l'intensificazione dei ritmi lavorativi da un lato e l'insicurezza e instabilità lavorativa e la flessibilità dei contratti di lavoro dall'altro (il riferimento è qui soprattutto al saggio di Araujo Guimarães e Paugam che adotta una interessante prospettiva internazionale sviluppando in particolare il confronto tra Francia e Brasile). Sul lato della domanda di lavoro il saggio di Dorigatti e Mori guarda al ruolo delle pratiche di reclutamento dei datori di lavoro e all'organizzazione dei processi produttivi nella riproduzione delle disuguaglianze e della segmentazione nel mercato del lavoro. Un secondo tema generale che accomuna molti contributi è quello degli effetti che l'indebolimento delle istituzioni del mercato del lavoro hanno avuto sull'aumento delle disuguaglianze. Questo aspetto è approfondito in particolare da Janine Berg sulla base di un'analisi comparativa che abbraccia un elevato numero di paesi, ma è presente anche nel

contributo di Davide Bubbico dedicato al caso italiano. Infine, il terzo ambito di problemi riguarda la necessità di veicolare l'apparato concettuale della sociologia, in specie della sociologia del lavoro, e della analisi economica nella strumentazione della decisione giuridica-legislativa per rispondere alla domanda chiave posta da Anthony Atkinson: «che cosa si può fare?» (2015, trad. it. 2015).

Partendo dal primo aspetto si può notare che l'importanza attribuita da Piketty ai rendimenti relativamente più elevati dei patrimoni e dei redditi da capitale e alla loro trasmissione ereditaria nei processi di creazione e concentrazione della ricchezza ha talvolta fatto passare in secondo piano come l'1% dei super-ricchi comprende non solo i nuovi *rentiers*, ma anche percettori di redditi da lavoro (tema che per altro lo stesso Piketty affronta). Tra le possibili spiegazioni delle crescenti disuguaglianze si deve annoverare, dunque, anche il funzionamento di un mercato del lavoro sempre più internazionalizzato, dominato dalla comunicazione attraverso la Rete, nel quale i compensi di alcune categorie di occupati come i manager, i calciatori, i cantanti, i funzionari di alto grado (molto meno i loro equivalenti femminili), sono fissati sulla base di criteri diversi da quelli prevalenti. Come ha rimarcato Stiglitz con riferimento agli Stati Uniti «Negli ultimi trent'anni, quanti percepivano i salari più bassi (nell'ultimo 90 per cento) hanno conosciuto un incremento solo del 15 per cento circa, mentre quanti si trovano nel primo 1 per cento hanno visto crescere i loro stipendi quasi del 150 per cento e il primo 0,1 per cento ha beneficiato di una crescita del 300 per cento» (2012, trad. it. 2013, p. 11). Per quanto riguarda più specificamente l'Italia Marco Revelli, citando fonti secondarie, osserva che l'amministratore delegato della Fiat Sergio Marchionne nel 2009 aveva percepito un compenso pari a 435 volte il reddito di un operaio Fiat di Pomigliano d'Arco e Silvio Berlusconi, come dividendi della sua quota personale in Fininvest, aveva ricevuto un reddito pari a 11.490 volte il reddito di quello stesso operaio (2010, pp. 106-107).

Divari di tale portata nelle retribuzioni percepite tra l'altro sono meno legate rispetto al passato al livello di istruzione e di competenza professionale, anche se esse conservano ancora un loro peso per i livelli medio-alti. Nel saggio incluso in questa raccolta Salmieri e Giancola rilevano ad esempio come in Italia i giovani-adulti tendano a costituire quasi una sottoclasse reddituale, al di là dell'effettivo livello di qualificazione del lavoro svolto.

Il secondo tema più generale, presente nelle trame di più di un contributo, è la crescente difficoltà delle istituzioni e degli attori sociali collettivi nel neutralizzare l'insorgenza di processi di distruzione dei legami sociali attivati da livelli di disuguaglianza di una tale profondità (si veda anche

Mingione, 2014)³. A questo riguardo Janine Berg in queste pagine della rivista invita a non limitarsi a prendere in considerazione politiche di salario minimo o di regolazione della durata massima della giornata lavorativa, ma di allargare l'analisi ad altri aspetti come il ruolo delle norme sociali e dei differenti contesti sociali nel determinare specifici esiti (si veda anche Berg, ed., 2015).

Ciò che emerge dai diversi contributi, sebbene qualche autore potrebbe non riconoscersi in questo tipo di lettura, è una sorta di snaturamento della disuguaglianza stessa quale esito dell'ordine di grandezza dei divari di reddito e territoriali che si realizzano oggi. La polarizzazione sociale spinta fino ai livelli attuali sembra infatti interrompere la continuità tra le posizioni di vertice e la base della struttura di classe o, se si vuole, all'interno della stratificazione per percentili di reddito della popolazione, vanificando ogni possibilità di confronto. Il divario attuale in termini di reddito e di ricchezza posseduta tra l'1% della popolazione e il rimanente 99% non è più soltanto incolmabile: esso è divenuto incommensurabile, «un vuoto nel quale scompaiono i legami sociali, i legami di determinazione reciproca tra 'noi e loro', la possibilità stessa di riconoscersi e nominarsi, e di qualificare la contrapposizione tra noi e loro» (de Leonardis, 2013, p. 366). In analoga prospettiva si colloca Saskia Sassen (2014, trad. it. 2015) quando afferma che le attuali disuguaglianze eccessive e crescenti possono essere meglio descritte come un tipo specifico di «espulsione», categoria analitica che tenta appunto di dar conto dei processi in atto di «immunizzazione» (De Leonardis, 2015, p. 100). Tali disuguaglianze dun-

3. Come nota Mingione (2014, p. 3) i processi di individualizzazione della tarda modernità nei quali Massimo Paci intravede un'occasione di autodeterminazione indipendente dal «supporto economico-proprietario o organizzato-collettivo di cui essi dispongono» (Paci, 2005, p. 15) così come i movimenti di emancipazione e ambientalisti non sono parte della dinamica *embeddedness-disembeddedness-riembeddedness* quanto piuttosto un elemento collaterale. Va inoltre ricordato come tali processi conducono a due tipi di individui che Robert Castel ha definito rispettivamente «individui per difetto» e «individui per eccesso». Per Castel l'individuo per difetto sganciato dalle regolazioni della società salariale, ha perduto la base di supporti della proprietà sociale o non riesce ad accedervi e allo stesso tempo non è protetto dalla proprietà privata. Egli vive la propria individualità come un peso. L'individuo per eccesso sfugge sia agli obblighi sia alle protezioni che costituivano la base dell'individuo moderno. Egli compie la sua disaffiliazione dall'alto, si rinchiude nel culto della sua soggettività, fino a dimenticare di vivere in società. Ci troviamo di fronte pertanto a una biforcazione nella traiettoria dell'individuo moderno a partire dalla quale si sono cominciati a diffondere profili di individui diversi da quello che pareva imporsi come il prototipo dell'individuo nella modernità, ovvero l'individuo a cui è data la possibilità di comportarsi come un soggetto indipendente e responsabile (Castel e Haroche, 2013). È interessante osservare poi che Castel fa risalire l'origine di tale biforcazione proprio a quegli stessi anni Ottanta che Atkinson individua come una svolta verso una maggiore disuguaglianza economica.

que non sono collegate solo a modalità di accumulazione della ricchezza specifiche della crisi del capitalismo democratico, processo che Sassen definisce «predatorio», con caratteri di «brutalità» e violenza paragonabili a quelli dell'accumulazione originaria, ma anche ai cambiamenti nella composizione della sovrappopolazione relativa e nella sua funzione dovuti alle trasformazioni dei sistemi produttivi, che portano alla creazione di nuove categorie di “inoccupabili” o a nuovi tipi di “*residuum*” con il carcere come orizzonte ultimo. Sul piano sociale ciò si traduce in un'integrazione diseguale o «squalificante» (Paugam, 2005, trad. it. 2013) se non in una vera e propria mancata integrazione.

La incommensurabilità, le espulsioni, rendono inoltre difficile lo sviluppo di forme di rappresentanza collettiva dei “non rappresentati” e dei “non rappresentabili” – tema affrontato nel numero 140/2015 di *Sociologia del lavoro* – generando forme di risentimento sociale che si dirige sempre più verso chi è più debole, un obiettivo più facilmente identificabile, piuttosto che verso chi è troppo distante da poter essere assunto come elemento di confronto e di conflitto. Questo si verifica, certo, per i fenomeni messi in luce dagli economisti, ma anche perché sono in atto “regimi di giustificazione” e prescrizioni istituzionali (come mostra efficacemente Berg in questo numero) che tendono a legittimare o a riprodurre livelli di disuguaglianza così alti e ne favoriscono la riproduzione. Nota, ad esempio, Russel Jacoby:

Le retribuzioni “*stravaganti*” dei “*superquadri*”, un “*meccanismo potente*” di aumento delle disuguaglianze economiche, in particolare negli Stati Uniti, non possono essere spiegate con la “*logica razionale della produttività*”. Riflettono le norme sociali attuali, le quali dipendono da politiche conservatrici che hanno ridotto l'imposizione fiscale sui più ricchi. I proprietari di grandi imprese si attribuiscono stipendi enormi perché lo possono fare e perché la società ritiene queste pratiche accettabili, almeno negli Stati Uniti e nel Regno Unito (2014, p. 18).

A rendere la disuguaglianza oggi così diversa da quella sperimentata nel Novecento maturo è anche il fatto che si realizza nel quadro di un declino del *male bread winner regime* che aveva caratterizzato quell'epoca, declino legato tanto ai cambiamenti nei sistemi produttivi e nelle forme di protezione sociale – che rendono insufficiente l'unico reddito del capofamiglia maschio adulto marito e padre, soprattutto se è precario o assente – quanto ai cambiamenti nei modi di formazione e funzionamento delle famiglie (in particolare del mercato matrimoniale e dei modelli di genere: si veda Saraceno, 2016). In aggiunta a ciò, come rileva Ruth Milkman nel saggio compreso in questa raccolta, siamo in presenza di crescenti disuguaglianze di classe tra le donne, esacerbate da forme diffuse di endogamia. Queste ultime approfondiscono la polarizzazione tra famiglie in cui entrambi i coniugi hanno occupazioni ben retribuite e altamente qualifica-

te e famiglie a bassa intensità di lavoro e/o di *working poor* in cui spesso è presente un solo genitore (aspetto trattato da angolature diverse dai saggi di Berg; Coval e Cutuli; Pastori). La distanza tra tali famiglie è andata crescendo non solo in termini di reddito ma anche di capitale sociale e di aspettative di vita spingendo Therborn a suggerire come icona delle disuguaglianze in corso non già l'immagine di un multimiliardario ai vertici della classifica di *Forbes* ma un ragazzo londinese residente a Tottenham Green, uno dei quartieri più poveri di Londra, che, se non particolarmente sfortunato, ha una speranza di vita ridotta di diciassette anni rispetto ad un suo coetaneo residente a Chelsea o Kensington (2013, pp. 167-168).

Un altro ambito di problemi affrontato è quello della compatibilità tra gli attuali livelli di disuguaglianza e i principi democratici (su questo punto si veda anche Biasco, 2016). Più di un saggio pone infatti attenzione alla questione normativa, seguendo l'indicazione di Stiglitz secondo la quale «il problema principale che dobbiamo affrontare oggi non è il capitalismo nel XXI secolo: è la democrazia del XXI secolo» (Stiglitz, 2016, p. 130). In questo quadro, il saggio di Sandro Staiano dà conto dell'orientamento a costruire nuovi paradigmi interpretativi dell'eguaglianza e delle disuguaglianze da un punto di vista giuridico, e delle scelte metodologiche e delle ricerche empiriche che possono condurre a questo obiettivo. L'autore parte dall'assunto che, innanzi all'accentuarsi delle disuguaglianze esistenti e al prodursi di nuove disuguaglianze, mentre la scienza economica e la sociologia hanno acquisito di trovarsi innanzi a una grande trasformazione, sperimentando i percorsi idonei a decifrarne i tratti, i giuristi ritardano a innovare il proprio armamentario teorico invecchiato con il secolo trascorso. Egli assume in particolare a riferimento l'approccio delle capacità di Amartya Sen, poiché rivela nella disuguaglianza aspetti che sfuggono alle teorie giuridiche che si valgono di categorie quali la "ragionevolezza", nelle varie accezioni nel diritto interno e nel diritto europeo, intorno alle quali sono state realizzate nei decenni le grandi costruzioni giurisprudenziali, ora però in evidente deficit di utilità come ipotesi analitiche. Tuttavia, reciprocamente, gli approcci economici e sociologici richiamati incorrono in un limite di fondo: per la rinuncia – invero implicata da un'opzione metodologica – a definire un catalogo delle *capabilities* definite come essenziali, le risultanze cui conducono si rivelano poco idonee a fondare politiche (tale limite è stato messo in luce da Martha Nussbaum, che pure aderisce all'approccio delle capacità)⁴.

I diversi saggi di questo numero della rivista sembrano dunque convergere verso un'interpretazione dell'aumento delle disuguaglianze nella attuale congiuntura storica come un fenomeno del tutto nuovo rispetto

4. Per i riferimenti alla letteratura sull'approccio delle capacità si rimanda al saggio di Staiano.

a quello che fa da sfondo al romanzo sociale dell'epoca delle guerre napoleoniche, che in quanto tale richiede anche una problematizzazione delle categorie tradizionali di analisi del mercato del lavoro (si vedano in questo numero Araujo Guimarães e Paugam; Laruffa e Schilling) e una critica al loro implicito eurocentrismo e *bias* di genere.

Rispetto al che cosa si può fare, Anthony Atkinson, e altri insieme a lui, hanno tracciato «la strada che ci sta davanti» (2015, trad. it. 2015, p. 305): sta a noi ora percorrerla fino in fondo.

Riferimenti bibliografici

- Atkinson A. (2015). *Inequality. What Can Be Done?* Harvard University Press (trad. it. *Disuguaglianza. Che cosa si può fare?* Milano: Raffaello Cortina).
- Barbieri P., Fullin G., a cura di (2014). *Lavoro, istituzioni, disuguaglianze*. Bologna: il Mulino.
- Berg J., ed. (2015). *Labour Markets, Institutions and Inequality. Building Just Societies in the 21st Century*. Geneva: Edward Elgar Publishing and ILO.
- Biasco S. (2016). *Regole, Stato, Uguaglianza. La posta in gioco nella cultura della sinistra e nel nuovo capitalismo*. Roma: LUISS University Press.
- Castel R. (1995). *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris: Fayard (trad. it. *Le metamorfosi della questione sociale. Una cronaca del salariato*. Avellino: Sellino editore, 2007).
- Castel R., Haroche C. (2001). *Propriété Privée, propriété sociale, propriété de soi*. Paris: Fayard (trad. it. *Proprietà private, proprietà sociale, costruzione di sé*. Macerata: Quodlibet, 2013).
- De Leonardis O. (2013). *Altrove. Sulla configurazione spaziale dell'alterità e della resistenza*. *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 3: 351-378.
- De Leonardis O. (2015). *Perseverare nella via intrapresa. Esplorando una "Grande trasformazione"*. In: Postfazione a Castel R., *Incertezze crescenti. Lavoro, cittadinanza e individuo*. Bologna: Editrice socialmente: 89-106.
- Franzini M. (2013). *Disuguaglianze inaccettabili. L'immobilità economica in Italia*. Roma-Bari: Laterza.
- Gallino L. (2001). *Il costo umano della flessibilità*. Roma-Bari: Laterza.
- Jacoby R. (2014). *Thomas Piketty ou le pari d'un capitalism à visage humain. le Monde diplomatique*, Août: 18-19.
- Milanovic B. (2011). *The Haves and the Have-Nots. A Brief and Idiosyncratic History of Global Inequality*. New York: Basic Book (trad. it. *Chi ha e chi non ha. Storie di disuguaglianza*. Bologna: il Mulino, 2014).
- Mingione E. (2014). *Le dinamiche del capitalismo, la mercificazione e la crisi globale*. *Politiche Sociali*, n. 2: 205-219.
- Paugam S. (2005). *Les formes élémentaires de la pauvreté*. Paris: Puf (trad. it. *Le forme elementari della povertà*. Bologna: il Mulino, 2013).
- Paugam S., ed. (2014). *L'intégration inégale. Force, fragilité et rupture des liens sociaux*. Paris: Presses universitaires de France.

- Piketty T. (2013). *Le capital au XXI siècle*. Paris: Edition du Seuil (trad. it. *Il Capitale nel XXI secolo*. Milano: Bompiani, 2014).
- Revelli M. (2010). *Poveri, noi*. Torino: Einaudi.
- Saraceno C. (2016). Tenere lontano i ridondanti e gli inutili. Recensione al libro di Saskia Sassen *Espulsioni*. *L'Indice*, n. 1.
- Saraceno C. (2016). *Coppie e famiglie. Non è questione di natura*. Milano: Feltrinelli.
- Sassen S. (2014). *Expulsions. Brutality and Complexity in the Global Economy*. Harvard, Cambridge, Mass.: Belknap (trad. it. *Espulsioni. Brutalità e complessità nell'economia globale*. Bologna: il Mulino, 2015).
- Scarpelli G. (2015). *La ricchezza delle emozioni. Economia e finanza nei capolavori della letteratura*. Roma: Carocci.
- Stiglitz J.E. (2012). *The Price of Inequality. How Today's Divided Society Endangers Our Future*. New York and London: Norton & Company (trad. it. *Il Prezzo della disuguaglianza*. Torino: Einaudi, 2013).
- Stiglitz J. E. (2015). *The Great Divide. Unequal Societies and What We Can Do About Them*. New York and London: Norton & Company (trad. it. *La grande frattura*. Torino, Einaudi, 2016).
- Therborn G. (2013). *The killing fields of inequality*. Cambridge: Polity.

Parte prima

Il dibattito internazionale

Tackling inequality*

*Anthony Barnes Atkinson***

1. Introduction

Economic inequality is now receiving more attention than at any time since I first started working on the subject in the 1960s. Following the publication of the book by Thomas Piketty (2014), *Capital in the Twenty-First Century*, there has been enormous media coverage and it has attracted the attention of world leaders. There is much talk of ensuring growth that is both sustainable and equitable. The Sustainable Development Goals adopted by the United Nations in September 2015 include Goal 10 – Reduce inequality within and among countries. But how can this be achieved? This is a question asked by the many readers of Piketty's book, which was primarily concerned with diagnosis of the causes of higher economic inequality. It was concern with the move from diagnosis to concrete measures to tackle inequality that is the first reason that I have written a book entitled *Inequality. What Can Be Done?*

The second reason for writing a book on tackling economic inequality was my perception that there seems to be a climate of gloom and doom: a sense that little can in fact be done. My aim is to tell a more up-beat story. In particular, I argue that the inequality agenda has been too limited in its ambition. Attention in the policy debate has focused on too narrow

* Based on material drawn from *Inequality. What Can Be Done?*, published by Harvard University Press, 2015. There is also some overlap with Atkinson (2016), written from the standpoint of the United States. *Inequality* has been translated into Italian by the publishing house Raffaello Cortina (2015).

** Fellow of Nuffield College, Oxford, Centennial Professor at the London School of Economics and Political Science.

a range of possible measures. We have forgotten that there were several decades in Europe when there was a sustained reduction in inequality. We have not paid sufficient attention to other parts of the world, such as Latin America, where inequality has been reduced in the 21st century. I have been struck, when presenting the findings of the book, by how many times people have said “I did not know that we could do that”. The key message is that the present levels of inequality are not inevitable; we are not simply at the mercy of forces beyond our control. If we want to reduce inequality, and that is a big “if”, then there are steps that we can take. They are not necessarily easy and they have costs. We would have to discard economic and political orthodoxies. If our leaders are serious about tackling inequality, then they have to move outside their comfort zone and to consider a wider agenda. But there are concrete measures that can be tried if we are serious about tackling inequality.

At the same time, I should emphasize at the outset that, while I make far-reaching proposals, I am not seeking to go to the opposite extreme. The book does not seek to describe some form of utopia. Rather, I am concerned with a reduction in inequality below its current level – that is with the direction of movement, not the ultimate destination. My reading of the current state of opinion is that many people feel that present inequality is excessive, while having different views about how much they would like to see it reduced. My book is directed at this broad coalition, allowing the reader to choose how far they wish to go along the road described.

First, before prescriptions, there needs to be diagnosis.

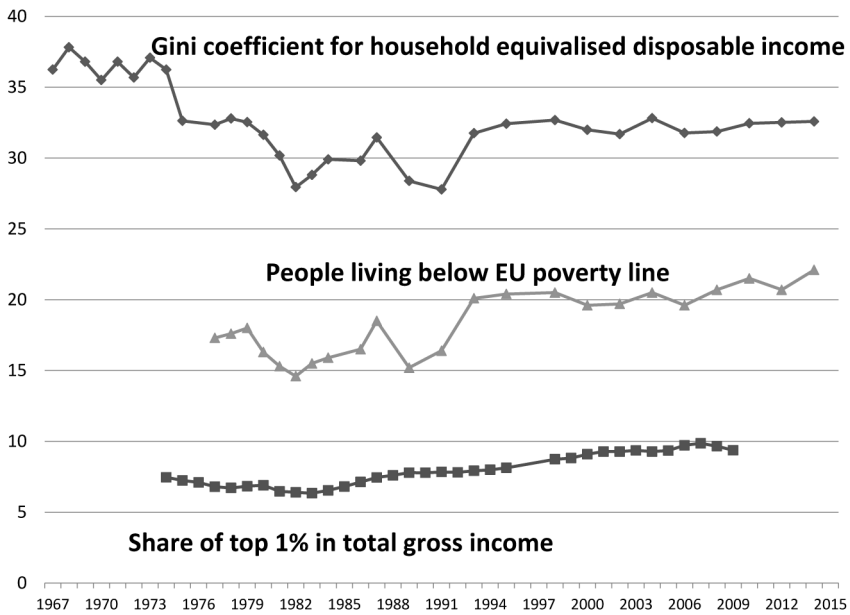
2. History of inequality in Italy¹

There are many dimensions to economic inequality. Here I shall talk simply about the inequality of income, but this too could refer to several different things. People may have in mind individual earnings: the gap between pay at the top and pay at the bottom. They may be alarmed by the large differences in wealth. Others, as in the debate about the standard of living, may have in mind household disposable income. It is on the last of these that I focus here: what people have available to spend – adding earnings, capital income and transfers received, and subtracting direct taxes paid. The chart shows the evolution of income inequality measured this way in Italy over the past (nearly) fifty years².

1. For a fuller discussion of the history of economic inequality in Italy, see, among others, Brandolini (1999), Alvaredo and Pisano (2010), Brandolini and Vecchi (2011), and Ballarino *et al.* (2014).

2. The income inequality series from 1977 is that made available by the Bank of Italy www.bancaditalia.it/statistiche/tematiche/indagini-famiglie-imprese/bilanci-famiglie/

Fig. 1 - Inequality and poverty in Italy



Reading note: Overall income inequality, measured by the Gini coefficient in Italy in 2014, was 32.6 per cent, the share of the top 0.1 per cent in 2009 in total gross income was 9.4 per cent, and the proportion of people living in households below 60 per cent of the median in 2014 was 22.1 per cent

I referred earlier to the decline in inequality that was achieved in the past, and this is illustrated in the chart by the period from 1967 to the end of the 1970s. But from 1980 the downward trend has ceased. Indeed, in recent years inequality has been some 2½ percentage points higher than the average for the 1980s.

An overall measure may conceal what is happening at the top and the bottom of the Italian income distribution. The chart shows that the share of the top 1% in total gross income has risen from some 6½ per cent to nearer 10 per cent, which is a large proportionate increase. Top incomes

tavole-principali-risultati/Statistical-Tables.zip?language_id=1. The series uses the OECD modified equivalence scale; it is linked at 1977 to the per capita series given in the Chartbook of Economic Inequality (Atkinson and Morelli, 2014). Inequality is summarized by the Gini coefficient, which measures the extent of income differences between everyone in the population in terms of a score that ranges from zero when everyone has the same income to 100 per cent when there is extreme inequality. The poverty series is that made available by the Bank of Italy (same reference).

have been racing away³. It is the top that has received most attention world-wide following Piketty's book, but one of the reasons I wrote my own book is to stress the need to look also at the other end of the scale: at the plight of those on low incomes. Here, poverty measured according to the standard adopted in the EU Social Indicators has risen: in 2014 it was some 6 percentage points higher than the 1980s average. This is very disappointing. Not just in Italy, but in the EU as a whole, there has been little progress in the direction of reducing poverty. We seem to have forgotten the Europe 2020 Agenda, with its aim of reducing by at least 20 million the number of people who are either at-risk-of-poverty or are severely materially deprived or living in "jobless households". Or, if we still remember it, we are not discussing how it could be achieved.

3. The economics of inequality

Economists are often accused of being behind the curve, ignoring the way in which the world is changing before our eyes. But that is unfair when it comes to explaining why inequality has risen. In most introductory books you will find a simple supply and demand explanation. Increased inequality is due to the demand for educated workers rising faster than the supply. Demand is rising faster on account of technological change being biased towards demanding more skilled workers. At the same time, globalization has seen the disappearance of many jobs for low-educated workers. This standard story is accompanied by the prescription that is on the lips of most policy-makers and commentators. We need to invest more in education and training. Now, I fully support these calls for investment in human capital, but it is only part of the story. Here I want to concentrate on the other parts of the story.

The first way in which it is only part of the story is that these drivers of technological change and globalization are not exogenous forces outside our control. Most technological advances – such as the smartphone – reflects decisions that are made by, among others, scientists, businessmen, investors, governments, and consumers. And these decisions are influenced by economic considerations. The degree of bias in technological change – whether it favours skilled or unskilled workers – and more generally, whether it favours capital or labour – depends on the decisions of firms. But this raises the question as to whether we should leave this purely to the market. My answer is "no", since the decisions of firms all too often neglect the interests of stakeholders apart from their shareholders.

3. The source is the World Wealth and Income Database: www.wid.world/.

One of my proposals is therefore that the direction of technical change should be a matter in which the government should take an active interest; after all it is the government that has funded much of the underlying research. An important question to ask when planning the allocation of research funding – at EU, national or local level of government – is how will the application of the new technology affect employment and the distribution of income? Should we be investing in driverless cars or in new technologies that allow the elderly to stay living in their own homes?

The second reason why the textbook account is only part of the story is that there are other important elements that go to make up household incomes. There are many forces in operation: jobs and pay are influenced by different factors, there is capital as well as labour income, and there are important ways in which income can be redistributed via taxes and transfers. It is these three elements that structure the fifteen proposals that I make in the book to achieve a significant reduction in inequality. While I wrote the book in the UK, which has its own specificities, the problems have much in common across countries. In what follows, I discuss the proposals that are of wider interest across Europe, while recognizing that each needs to be tailored to the national context.

4. The welfare state and taxation

I begin with the welfare state and taxation. One of the factors contributing to the earlier decline in inequality in post-war Europe was the existence of a progressive income tax system and the expansion of the post-war welfare state. But since 1980, there has been an unwinding of redistributive policies in OECD countries, with adverse distributional consequences. The OECD Secretary-General in the 2011 report, *Divided we stand*, spelled out that, to quote «from the mid-1990s (...) the reduced redistributive capacity of tax-benefit systems was sometimes the main source of widening household-income gaps» (OECD, 2011, p. 18).

Part of what is needed therefore to reduce inequality is to un-do the post-1980 scaling back of the redistributive state. This in turn involves raising taxes. This is not easy, but I have suggested a set of tax measures addressed towards reducing inequality. These include a major reform of wealth transfer taxation, to convert the tax to a cumulative one based on the total amount received over one's lifetime in the form of bequests and gifts, with a relatively high exemption for the lifetime total but with progressively increasing rates of tax where the sums involved are large. Such a lifetime capital receipts tax would underline the fact that the tax is a levy on inherited advantage and that it would only be paid where that advantage was concentrated. This is far from a new idea, but seems of

considerable relevance today. To quote Martin Wolf, «a tax on lifetime receipt of gifts and bequests, plus wider spreading of educational opportunities, seems to be the only way to limit the cascade of unearned advantages across generations» (*Financial Times*, 2 May 2015).

What about the transfer side? Here I have an ambitious proposal at the European level, where I propose that the EU should take a bold initiative in the social field by mandating a basic income for children, with a minimum level set in relation to national median income. A natural target would be the allowance for children embodied in the present social indicator, or 18 per cent of median income per child. Under subsidiarity, the EU child basic income would be administered and financed by each Member State. Each country could decide on the form of the payment and whether, for example, it would be taxable under income tax. Such a programme would be possible under existing powers, and allow the EU to invest in its future and contribute to inter-generational equity. Moreover, if the child basic income is paid in the first instance to the mother, the scheme would contribute to redressing the present gender inequality.

Child benefit is a basic income for children, and this brings me to the more radical of the two possible routes for adult benefits: my version of a Citizen's Income, in which eligibility would be based not on citizenship (which I believe to be unworkable), but on participation, broadly defined to go beyond employment. This may be controversial, but in my view any payment is conditional. In the case of citizens' income, it is citizenship. As I said, I do not believe that this could work – at least at the level of the Member State. Citizenship on its own is both too extensive and too restrictive to serve as the criterion for paying a basic income. It is too extensive in that it includes all citizens irrespective of their location. The British government cannot be expected to fund transfers to the British diaspora, the size of which (and hence the budgetary cost) cannot readily be estimated. Nor is it likely to be politically acceptable to pay the citizen's income to people who are not subject to the taxes necessary to finance the scheme. On the other hand, it is too restrictive in a European context in that one country cannot exclude the citizens of other EU Member States coming to work. According to Article 45 of the Treaty on the Functioning of the European Union, such persons should enjoy “equal treatment with nationals in access to employment, working conditions and all other social and tax advantages”. The UK government may seek to re-interpret the last phrase, but it appears to rule out paying working-age benefits only to citizens.

Participation would draw the line differently. It would be defined broadly as making a social contribution, which for those of working age could be fulfilled by full- or part-time waged employment or self-employment, by education, training or active job search, by home care for infant

children or frail elderly people, or by regular voluntary work in a recognized association. There would be provisions for those unable to participate on the grounds of illness or disability. I should stress that the condition is not limited to paid work; the notion of contribution would be broad, taking account of the range of activities in which a person is engaged. Everyone participating in society would receive the Participation Income, just as now everyone receives a personal tax allowance. Seen in those terms, it is less radical, and was indeed supported by Milton Friedman. The difference is that how much the current tax allowance is worth to you goes up with your income. What the Participation Income would do is to replace this by a cash amount, an amount that may be related to your needs (for example, it may be higher for people who are disabled), but does not depend on your income.

5. Employment and wages

But it is not just taxes and spending. Nearly half the proposals made in the book are concerned with the market distribution of income. Indeed one of the key messages of the book is that it is not feasible to achieve a substantial reduction in overall inequality just by taxes and spending.

This means first of all tackling unemployment. To me it is astonishing that this subject is so missing from today's debate in Europe. As students, we regarded with horror the prospect that unemployment might rise to 2½ per cent. The first proposal that I make under this heading is that the profile should be raised by establishing an explicit target for unemployment, just as we have an official target for inflation. The responsibilities of the ECB should be extended so that it has a dual mandate. But how would such an ambition of reaching an unemployment target be realized? Here I believe that there has to be a radical re-consideration. The measures taken in the past twenty plus years have failed to return us to the low levels of unemployment of the post-war decades. Labour market reform, as advocated by the OECD and others, has not been the solution. The power of trade unions has been greatly curtailed; the level and coverage of unemployment benefit have been severely reduced. But we have not found it possible to get unemployment below 5 per cent. There are a number of factors, but in my view one reason is because attention has been focused almost exclusively on the supply side of the labour market. In the book I discuss the demand side at some length, and make the radical proposal that the government should act as a guarantor of employment. The EU Youth Guarantee is a step in this direction, offering all young people under the age of 25 an offer of a job, training, apprenticeship or further

education. This is an important step which we now need to see realized. After all, if banks are too important to fail, so too are our citizens.

Jobs however are only part of the story. The level of pay is crucial, as is illustrated by the fact that, in the EU as a whole, just half of the unemployed finding employment earn sufficient to ensure that their families are above the poverty line. Jobs at the moment provide only half of the answer. In-work poverty is a major problem. Moreover, we should recognize the changing nature of employment. The simple notion of “a job”, with regular employment and full-time working hours, may be becoming increasingly less relevant. Non-standard employment is growing, and this needs to be taken into account in the design of the employment guarantee and of the Participation Income.

6. Wealth and capital

What about capital? Here I should distinguish between capital and wealth – a distinction that I believe should have been drawn more clearly in the discussion of Piketty’s book, where capital appears in the title but much of the analysis is in fact about the wealth. Why does this matter? Put simply, wealth is now much more evenly spread than it was a century ago. But this does not imply that there has been a corresponding spread of the control over economic decisions associated with capital. A person with a defined contribution pension fund is indirectly the beneficiary from the dividends paid on shares in a company owned by that fund, but has no say in the decisions made by that company. That is why I explore the role of countervailing power, in terms of re-balancing power among stakeholders. To this end, there are many steps that could be taken, including introducing distributional considerations into competition policy, ensuring that negotiations about issues such as TTIP (Transatlantic Trade and Investment Partnership) involve workers and consumer representatives as well as corporations, and examining whether the legislative balance has swung too far against trade unions.

In terms of the ownership of wealth, much of the attention following Piketty’s book has focused on taxing the rich, but I believe that we should give as much attention to increasing the wealth of small savers. That is why I propose the re-introduction of index-linked bonds for small savers. Piketty talked about r (the rate of return) exceeding g (the rate of growth), but for many small savers r has been less than g . For much of the past 5 years, the return to small savers has been negative in real terms. The proposal for index-linked bonds for small savers guaranteeing at least g in excess of inflation – as used to be offered in the UK but have been withdrawn – would do much to help accumulation by small savers, a step that

should find support on the right as well as the left of the political spectrum. Equally, there may be wide-ranging support for the proposal that the revenue from the lifetime wealth transfer tax should be used to fund a minimum inheritance for all on reaching the age of 18. After all, there is nothing wrong with inheritance as such; the problem is that many inherit very little and some inherit a great deal.

Finally, I propose a sovereign wealth fund. One aspect of the public finances that receives little attention in the public debate is the overall asset position of the state, looking at both liabilities and assets. It always seems to me absurd that we talk only about the national debt without considering what the state owns. It is like saying to someone – “you have a large mortgage” while ignoring the fact that they own a large house. In the UK, the overall asset position can be summarized simply. After the War, the state gradually restored its net worth position, and by 1979 the net worth was some 75 per cent of national income. But then, following the privatizations of the 1980s, the net worth fell sharply and by 1997 was close to zero again. In my view, we should rebuild the assets that we hold in common.

In making this proposal, I am following the recommendation of my teacher in Cambridge, James Meade. In 1964, in a remarkably prescient book, *Efficiency, Equality and the Ownership of Property*, he linked the need to build up state net worth with the impact on the distribution of income of technological change (he referred to “automation”). The argument was not about nationalization, but rather the acquisition of beneficial ownership, with the medium-term goal that the state would benefit from the rise in the share of profits that may happen as a result of macro-economic developments.

7. Meeting the objections

I fully recognize that the proposals made here are open to objections. I believe, however, that there are counter-arguments, to which I devote Part Three of the book, in the hope that reviewers will not simply repeat the objections, but rather engage with what I have written. Here I simply summarize in telegraphic fashion the three main objections and my responses.

The first objection is that “the equity/efficiency trade-off means that national income/growth will be reduced”. To this I respond that this depends crucially on how one understands the working of a modern economy. The standard textbook model is in my view a misleading point of departure, since by construction it excludes the ways in which equity and efficiency can be complementary, and ignores the safeguards intro-

duced in the institutional design of redistributive policies. In the book, I draw on a range of developments, such as monopolistic competition, the separation of ownership and control, endogenous growth and technological change, and efficiency wages – to say nothing of differences in endowments (heterogeneous agents). Each of these is an active field of research in economics: for example, Jean Tirole won the 2014 Nobel Prize in Economics for his contribution to “the science of taming powerful firms”. But it is when they are brought together that it becomes apparent that there are situations in which we can make progress on both equity and efficiency.

The second objection stems from the understandable concern that “in a globalized economy, one country cannot pursue such a path to less inequality”. To this, I respond that countries are not simply passive agents in the face of world developments. One central theme of this book is that it is wrong to see today’s high inequality as the product of forces over which we have no control, and the same applies to globalization. The impact on the distribution of income depends on how national governments react to a changing world. Moreover, there is scope for action at EU level and for wider international co-operation.

The third objection is that “we cannot afford it”. This issue is addressed head on in the book with respect to the UK. With the aid of Holly Sutherland and colleagues at the University of Essex, the EUROMOD tax benefit model (De Agostini and Sutherland, 2014) has been employed to examine the costs of a number of the proposals. The tax and transfer elements form part of a package that is revenue-neutral and would reduce the Gini coefficient and the rate of poverty each by 4 percentage points. This would be significant progress, but the calculation also underlines the importance of the other proposals that seek to render incomes less unequal before taxes and transfers. It would clearly be valuable for similar calculations to be made for Italy.

8. Way forward?

The 2015 World Economic Forum had a valuable background paper providing a framework “intended to help make discussions about socio-economic inclusion and inequality less vaguely aspirational and more concretely actionable” (Samans *et al.*, 2015, Abstract). It stopped short however of providing specific policy proposals. In this paper, I have described my strategy for developing concrete action plans. The proposals need to be tailored to the context of each country, but the strategy is based on an analysis of the common causes of higher inequality. These include the role of technology and robotisation, how the labour market is

changing so that we can no longer focus on “jobs”, and the shifting relation between the ownership of wealth and the control of capital. These developments potentially have profound distributional implications. But they are not necessarily grounds for pessimism. It is true that since 1980 we have seen an “Inequality Turn” and that the 21st century brings challenges that I have not discussed – such as population ageing and climate change. Nevertheless, the solutions to the problems of securing equitable and sustainable growth lie very much in our own hands.

References

- Alvaredo F., Pisano E. (2010). Top incomes in Italy, 1974-2004. In: Atkinson A.B., Piketty T., eds., *Top incomes: A global perspective*. Oxford: Oxford University Press.
- Atkinson A.B. (2015). *Inequality. What Can Be Done?*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts (trad. it. *Disuguaglianza. Che cosa si può fare?*. Milano: Raffaello Cortina, 2015)
- Atkinson A.B. (2016). How to spread the wealth: Practical policies for reducing inequality. *Foreign Affairs*, vol. 95: 29-33.
- Atkinson A.B., Morelli S. (2015). *Chartbook of Economic Inequality*, www.chartbookofeconomicinequality.com/.
- Ballarino G., Braga M., Bratti M., Checchi D., Filippin A., Fiorio C., Leonardi M., Meschi E., Scervini S. (2014). Italy: How labour market policies can foster earnings inequality. In: Nolan B., Salverda W., Checchi D., Marx I., McKnight A., Tóth I, van der Werfhorst H., eds., *Changing inequalities and societal impacts in rich countries*. Oxford: Oxford University Press.
- Brandolini A. (1999), The Distribution of Personal Income in Post-War Italy: Source Description, Data Quality, and the Time Pattern of Income Inequality. *Giornale degli Economisti*, vol. 58: 183-239.
- Brandolini A., Vecchi G. (2011). The well-being of Italians: A comparative historical approach. *Quaderni di Storia Economica*, 19, Bank of Italy.
- De Agostini P., Sutherland H. (2014). EUROMOD Country Report: UK 2009-2013. *EUROMOD*, University of Essex.
- Meade J.E. (1964). *Efficiency, equality and the ownership of property*. London: Allen and Unwin.
- Migration Advisory Committee (2014). *Migrants in low-skilled work*. London: Migration Advisory Committee.
- OECD (2011). *Divided we stand*, Paris: OECD.
- Piketty T. (2014). *Capital in the twenty-first century*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press (trad. it. *Il Capitale nel XXI secolo*. Milano: Bompiani, 2014).
- Samans R., Blanke J., Corrigan J., Drzeniek M. (2015). Benchmarking inclusive growth and development. *World Economic Forum Discussion Paper*, n. 1/16/2015.

Class Inequalities Among Women

*Ruth Milkman**

The United States made substantial progress toward reducing gender inequality in the late twentieth century, not only thanks to the feminist movement of the 1960s and 1970s but also as an unintended consequence of the shift to a post-industrial economy. The gender gap in pay rates, for example, narrowed not only because unprecedented numbers of women gained entry to the elite professions and upper-level management starting in the 1970s, but also because real wages for male workers, especially those without a college education, fell sharply in that same period with de-industrialization and union decline. As manufacturing withered, the traditionally female-employing service sector expanded; surging demand for female labor, in turn, drew more and more married women and mothers into the workforce. By the twentieth century's end, women typically were employed outside the home throughout their adult lives, apart from brief interludes of full-time caregiving. They were far less likely to be economically dependent on men than their mothers and grandmothers had been. Their legal and social status had dramatically improved as well, and the idea that women and men should have equal opportunities in the labor market won wide acceptance. Women workers continued to face serious problems, including sex discrimination in pay and promotions, sexual harassment, and the formidable challenges of balancing work and family commitments in a nation that famously lags behind its competitors in public provision for paid family leave and child care. Still, by any standard, the situation has improved greatly since the 1970s.

* Distinguished Professor of Sociology at the CUNY Graduate Center and at the Joseph S. Murphy Institute for Worker Education and Labor Studies. She is currently President of the American Sociological Association.

Sociologia del lavoro, n. 144/2016

This improvement has not been evenly distributed across the female population, however. On the contrary, in precisely the same historical period during which gender inequalities declined dramatically – the 1970s through the early twenty-first century – class inequalities rapidly widened, with profound implications for women as well as men. Class inequalities among women are greater than ever before. Highly educated, upper middle class women – a group that is vastly overrepresented in both media depictions of women at work and in the wider political discourse about gender inequality – have far better opportunities than their counterparts in earlier generations did. Yet their experience is a world apart from that of the much larger numbers of women workers who struggle to make ends meet in poorly-paid clerical, retail, restaurant, and hotel jobs; in hospitals and nursing homes; or as housekeepers, nannies, and home care workers.

Many of those working women are paid at or just above the legal minimum wage; and some – especially women of color and immigrants – earn even less because their employers routinely violate minimum wage, overtime, and other workplace laws. Although female managers and professionals typically work full time (or more than full-time), many women in lower-level jobs are offered fewer hours than they would prefer, a problem compounded by unpredictable work schedules that play havoc with their family responsibilities. Millions of women are trapped in female-dominated clerical and service jobs that offer few if any opportunities for advancement, and in which employment itself is increasingly precarious. For them, best-selling books like Sheryl Sandberg’s 2013 *Lean In*, which encourages women to be more assertive in the workplace, are of little relevance. Indeed if women in lower-level jobs are foolhardy enough to follow such advice, they are more likely to be fired than to win a promotion or pay raise (Sandberg, 2013).

The widening inequalities between women in managerial and professional jobs and those employed at lower levels of the labor market are further exacerbated by class-differentiated marriage and family arrangements. Most people marry or partner with those of a similar class status, a longstanding phenomenon that anthropologists call class endogamy. This multiplies the effects of rising class inequality: at one end of the spectrum are households with two well-paid professionals or managers, while at the other end households depend on one (in the case of one-parent families) or two far lower incomes. In addition, affluent, highly educated women are more likely to be married or in marriage-like relationships than are working-class women, and such relationships are typically more stable among the privileged. Women in managerial and professional jobs not only can more easily afford paid domestic help, but also are more likely to have access to paid sick days and paid parental leave than women in lower-level jobs. And families routinely reproduce class inequalities over

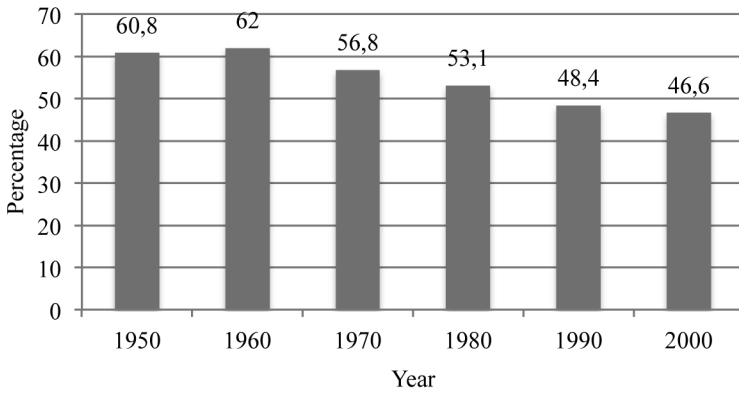
the generations: affluent parents go to great lengths to ensure that their children – now daughters as well as sons – acquire the educational credentials that will secure them a privileged place in the labor market, similar to that of their parents, when they are grown.

Women of color are disproportionately likely to have been shut out of the gender revolution that transformed the United States during the late twentieth century. But class divisions have widened over recent decades within communities of color as well as among women. Although to a much lesser extent than among white women, unprecedented numbers of women of color have joined the privileged strata that benefitted most from the reduction in gender inequality over recent decades. There is a literature on “the declining significance of race”, starting with William Julius Wilson’s 1980 book of that title (Wilson, 1980). More recently, public concern about growing class inequality has surged. Yet the rapid rise in “within-group” class inequalities among women has attracted much less attention.

One dimension of this problem involves the recent emergence of class disparities in regard to the longstanding phenomenon of occupational segregation by gender, a longstanding linchpin of gender inequality and also the most important driver of gender disparities in earnings. (That is so because unequal pay for equal work, although still all too often present, is a smaller component of the overall gender gap in earnings than the fact that female-dominated jobs typically pay less than male-dominated jobs with comparable skill requirements.) Whereas between 1900 and 1960, the extent of occupational segregation by sex was notoriously impervious to change (Gross, 1968; Milkman, 1987), it began to decline substantially in the United States since 1960. The standard measure of segregation, “the index of dissimilarity”, which specifies the proportion of men or women who would have to change jobs to have both genders evenly distributed through the occupational structure, declined sharply between 1960 and 1990, and in later years continued to fall at a less rapid pace, as Figure 1 shows¹. This also led to a steady decline in the gender gap in earnings. Among full-time workers, women’s annual earnings were, on average, 59.94 percent of men’s in 1970; by 2010 the ratio had grown to 77.4 percent (Institute for Women’s Policy Research, 2014).

1. The data for 1990 to 2000 are not strictly comparable to one another due to changes in the methodology used by the U.S. Census, but all available data suggest that the decline in segregation gradually leveled off, and was essentially flat after 2000. See Blau, Brummund, and Yung-Hsu Liu (2013).

Fig. 1 - Occupational Segregation by Gender, United States, 1950-2000



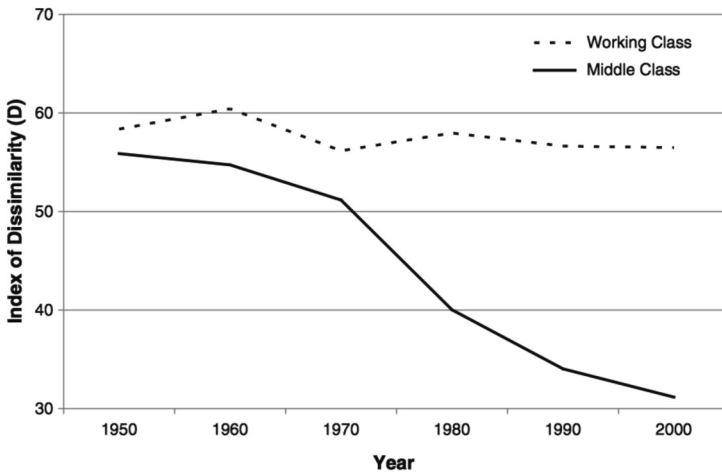
Note: Index of dissimilarity computed from U.S. decennial census data (IPUMS)

Source: www.bsos.umd.edu/soc/vanneman/endofgr/ipumsocccseg.html.

The narrowing of the gender gap in earnings and the associated reduction in the extent of occupational segregation reflect real progress toward gender equality. However, that progress has been limited and sharply skewed by the rapid growth in class inequality over the late twentieth century. More specifically, occupational segregation by sex has declined sharply in professional and managerial jobs, but has hardly declined at all in lower-level occupations, as Figure 2 shows². High-wage “male” jobs in industries like construction and durable goods manufacturing remain extremely sex-segregated, as do low-wage “female” jobs like child care, domestic service, and clerical work. College-educated women have disproportionately benefited from occupational integration, while less educated women are much more likely to be in traditionally sex-stereotyped jobs with low pay and status (Cotter, Hermsen and Vanneman, 2004; England, 2010; Hegewisch, Liepmann, Hayes and Hartmann, 2010).

2. The data shown in Figure 1 are decennial U.S. Census data (IPUMS) for workers aged 25-54. “Middle-class occupations” are defined as professional and managerial (including non-retail sales) occupations; all other occupations are considered “working class” in this analysis.

Fig. 2 - Class Differences in Occupational Segregation by Gender, 1950-2000



Source: David A. Cotter, Joan M. Hermsen, and Reeve Vanneman, “Gender Inequality at Work”, *The American People: Census 2000* (New York: Russell Sate Foundation and Washington, D.C.: Population Reference Bureau, 2004), 14

As one would expect, college-educated and professional-managerial women also tend to earn substantially higher salaries than those women who remain ghettoized in poorly paid, highly segregated jobs at lower levels of the labor market. This is one of the reasons that income inequality among women has grown, even as the overall gender gap in pay has declined. A similar pattern of inequality applies to benefits: women in professional and managerial positions are far more likely to have access to employer-provided health insurance, as well as paid sick days, and paid parental leave than women in lower-level jobs (Milkman and Appelbaum, 2013). And women in elite fields are also disproportionately likely to be able to purchase paid domestic help and other services to replace their own unpaid labor inside the home.

But the class pattern of gender disparities in earnings in the late twentieth century is complicated: although in absolute terms highly educated women in elite occupations have been able to advance economically to a much greater extent than women in lower-level jobs, the relative decline in earnings inequality by gender was actually smaller for women at the upper levels – simply because the earnings of men in elite jobs rose far more rapidly than the earnings of any other group. Indeed non-college-educated men have experienced a steady and steep decline in real earnings since the 1970s, a key factor contributing to the narrowing of the overall gender gap in pay (McCall, 2008). Further complicating the picture is

that women in high-level managerial and professional jobs are required to work longer hours than women in most lower-level jobs; and if they are parents, they also face the time demands of “intensive mothering”, aimed at ensuring that their children obtain elite educational credentials and reproduce their class status³.

The surge in economic inequality since the 1970s has been greatly amplified by endogamous marriage and “assortative mating” – that is, the longstanding tendency for people to choose partners and spouses from class (and racial) backgrounds similar to their own. This pattern disproportionately benefits highly educated women in elite occupations who share a household with a male spouse or partner at a similar occupational level. Those women, even if they earn substantially less than their spouses or partners, indirectly benefit from the soaring incomes of those men – as well as from their wealth, which is distributed far more unequally than income. Indeed, income homogamy has increased for married couples since the 1970s, alongside the growth in overall income inequality.

Further intensifying this effect among affluent professional-managerial women who choose to marry or cohabit with a partner (not all of them but a large majority do so) is the fact that such unions typically have lower separation and divorce rates than those of less privileged women. The result is a stark class contrast, even in an age of soaring inequality: while highly educated married or cohabiting employed women benefit from their spouses’ or partners’ high incomes, supplementing their own high (relative to those of less educated women) earnings, the poorest households are disproportionately headed by single mothers subsisting on extremely low wages (Burtless, 1999; Carbone and Chan, 2014; McCall, 2008; Damaske, 2011).

Class inequality is hardly a new phenomenon, but prior to the 1970s, when married women’s labor force participation rate far lower than it is today, the multiplicative effects of homogamy were relatively small. Considered in that light, class inequality among women in the United States has never been greater than in the twenty-first century. That seems unlikely to change in the absence of any significant policy interventions to address the problem of soaring inequality, whose victims include millions of women struggling to survive in the low-wage labor market.

3. On the contrast in working hours between women of different classes, see Jacobs and Gerson (2004). On intensive mothering and its relationship to social class reproduction, see Hays (1996); Lareau (2003; 2015).

References

- Blau F.D., Brummund P., Yung-Hsu Liu A. (2013). Trends in Occupational Segregation by Gender 1970-2009: Adjusting for the Impact of Changes in the Occupational Coding System. *Demography*, 50, n. 2: 471-492.
- Burtless G. (1999). Effects of Growing Wage Disparities and Changing Family Composition on the U.S. Income Distribution. *European Economic Review*, 43: 853-865.
- Carbone J., Chan N. (2014). *Marriage Markets: How Inequality is Remaking the American Family*. New York: Oxford University Press.
- Cotter D.A., Hermsen J.M., Vanneman R. (2004). Gender Inequality at Work. *The American People: Census 2000*. New York: Russell Sate Foundation and Washington, D.C.: Population Reference Bureau.
- Damaske S. (2011). *For the Family? How Class and Gender Shape Women's Work*. New York: Oxford University Press.
- England P. (2010). The Gender Revolution: Uneven and Stalled. *Gender & Society*, 24, n. 2: 149-166.
- Gross E. (1968). Plus Ca Change... The Sexual Structure of Occupations over Time. *Social Problems*, 16, n. 2: 198-208.
- Hays S. (1996). *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven: Yale University Press.
- Hegewisch A., Liepmann H., Hayes J., Hartmann H. (2010). Separate and Not Equal? Gender Segregation in the Labor Market and the Gender Wage Gap. *Briefing Paper*, C377, Washington, D.C.: Institute for Women's Policy Research.
- Institute for Women's Policy Research (2014). The Gender Wage Gap: 2013, *Fact Sheet C413*, March.
- Jacobs J.A., Gerson K. (2004). *The Time Divide: Work, Family and Gender Inequality*. Cambridge: Harvard University Press.
- Lareau A. (2003). *Unequal Childhoods: Class, Race, and Family Life*. Berkeley: University of California Press.
- Lareau A. (2015). An hereditary meritocracy. *The Economist*, Jan. 24-30: 17-20.
- McCall L. (2008). What Does Class Inequality among Women Look Like? A Comparison with Men and Families, 1970 to 2000. In Lareau A., Conley D., eds., *Social Class: How Does it Work?*. New York: Russell Sage Foundation.
- Milkman R. (1987). *Gender at Work: The Dynamics of Job Segregation by Sex during World War II*. Urbana: University of Illinois Press.
- Milkman R., Appelbaum E. (2013). *Unfinished Business: Paid Family Leave in California and the Future of U.S. Work-Family Policy*. Ithaca: Cornell University Press.
- Sandberg S. (2013). *Lean In: Women, Work and the Will to Lead*. New York: Knopf.
- Wilson W.J. (1980). *The Declining Significance of Race: Blacks and Changing American Institutions*. Chicago: University of Chicago Press.

The regulation of labour, inclusive labour markets and inequality

Janine Berg*

1. Introduction

Labour market institutions can be an effective tool for creating inclusive labour markets and reducing inequality. With few exceptions, most people depend on work for their income, and in industrialized countries and many developing countries, waged employment is the primary source of income for workers and households. A wide array of labour market institutions governs the workplace affecting not only earnings, but hours worked, safety and health at the workplace, and workers' overall well-being.

Labour market institutions played a critical role in creating middle classes in the post-war period in North America and Europe and their weakening over the past few decades has been an important reason for the rise of inequality in many of these countries (ILO, 2010). In Asia, strong economic growth was not always accompanied by policies to protect labour leading to a skewed distribution of the gains from economic growth. In contrast in Latin America, during the 2000s, many governments strengthened their labour market institutions contributing to decrease in inequality, albeit from high levels (Berg, 2015).

Yet the potential and effectiveness of labour market institutions for inducing changes in inequality have sometimes been misunderstood, partly because too much attention has been focused on the level at which a regulation is set, such as the rate of the minimum wage, maximum working hours, or the number of weeks of severance pay (Botero *et al.*,

* Senior Economist, International Labour Office, Geneva, Switzerland. The views in this paper are my own and do not necessarily reflect the views of the ILO.

2004), without sufficient consideration to other aspects affecting the influence of labour market regulation, such as the role of social norms and social contexts in influencing outcomes (Deakin, 2011; Berg and Kucera, 2008). Some scholars have referred to these diverse outcomes, despite seemingly similar regulation, as ‘regulatory indeterminacy’ (Deakin, 2011; Lee and McCann, 2014).

While social norms and context are critical, another more obvious difference among seemingly similar regulations rests on the design of the regulation, specifically which groups of workers are covered and which are not, and whether, and where, the regulation is being complied with. These two determinants coupled with the ‘level’ at which the regulation is set determine its influence in the labour market. Changes in the world of work, such as reductions or increases in collective bargaining coverage or the growth of new or ‘non-standard’ employment arrangements, further affects the scope and thus efficacy of regulations to provide protection for workers, leading to less inclusive and more unequal labour markets.

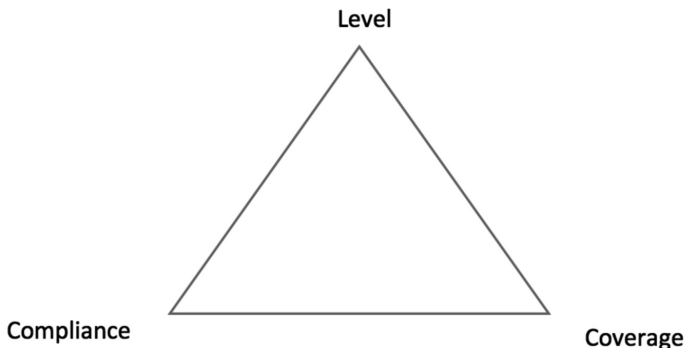
This article advances a simple analytic framework to address issues of the design of labour market regulations as well as raise awareness of how these regulations are continuously affected by transformations in the world of work. While the role of labour market regulations in ensuring more inclusive labour markets and reducing inequality is critical, its influence will depend on aspects besides just level. As a result, policies to strengthen labour market institutions should consider these issues when advocating for policy reform.

2. The regulation of work: coverage, level, compliance

An individual’s wellbeing is, for the most part, dependent on the income that the individual and the individual’s family earns from work, which in turn depends on where the person works and what the person does, but also on the institutions that govern the labour market, including unions, collective bargaining, minimum wages, regulation of employment contracts, working time arrangements and employment-based social security systems. In countries where labour markets are less ‘regulated’ or regulated to allow employers more latitude in setting employment conditions, there is a wider dispersion of labour market earnings.

There are three main determinants of the degree of protection that workers have in a country: (1) coverage, (2) the level of protection, and (3) compliance. These three dimensions do not work independently, but have implications on one another, and are important for analysing the possible impact – or not – of labour market institutions on wage and income inequality (See Figure 1).

Fig. 1 - Determinants of the degree of labour protection



Source: Own illustration

Coverage refers to whether the worker is covered by the law or another regulatory mechanism, such as collective bargaining. Historically, certain economic sectors and occupations have been excluded from coverage in labour law (as well as international labour standards), such as agricultural workers and domestic workers¹. Moreover, most labour legislation only applies to workers in a dependent employment relationship, thus countries with large shares of self-employed workers will typically have much lower rates of coverage. In industrialized countries, concerns over the rise of disguised self-employment center on the lack of labour protections available to workers in these contractual arrangements.

The extent to which collective bargaining is used to determine working conditions depends on the characteristics of collective bargaining institutions in each country, including the level at which collective negotiation takes place and whether there is extension of collective agreements. The scope of collective bargaining in a particular country determines its influence as a regulatory tool.

The second aspect determining the degree of labour protection is the *level*. The level is simply how much ‘protection’ is granted by the law or other regulatory measure. Most debates on labour laws have focused on the ‘level’, ignoring the other fundamental dimensions of coverage and compliance. The level of protection in some countries may be so low that the law has very little implication in practice, either for workers or enterprises. This is the case, for example, when minimum wages are non-

1. See Vosko (2006) for a critique of how international labour standards have excluded many groups of workers.

binding. Yet the level of protection can also be set unrealistically high, making compliance difficult or unrealistic for enterprises.

Compliance concerns whether the law is applied in practice. It is a common misconception that laws do not apply to workers who are engaged in informal work arrangements. They do apply (unless there are specific exclusions for certain firms or industries; for example, firms under a specified threshold of workers, may be excluded from legislation, as is the case in India). Indeed, there is empirical evidence of respect for formal laws on minimum wages, working hour limits or holidays within informal employment relationships (Souza and Baltar, 1979). Nonetheless, working in a small, unregistered (informal) firm makes it more likely that labour regulations are not complied with, or that compliance is partial. As a result, countries with large numbers of informally employed, have lower rates of compliance with the law.

Another determinant of compliance is legal awareness. Lee and McCann (2011) show in their study of legal awareness and compliance in Tanzania, that workers who were aware of their legal rights with respect to working time laws and maternity protection were statistically more likely to benefit from these rights. With respect to working time, workers aware of the statutory standard were 1.6 times less likely to work more than the maximum hours limit set by law whereas women aware of maternity protection rights were 2.6 times more likely to believe that they would benefit from maternity leave.

Legal awareness is also important for firms. As such, the design of legal provisions can also play a role in compliance. If laws or provisions are overly cumbersome, compliance may be compromised. Furthermore, if the respective rights and obligations of the parties concerned are not clear, or if there are inadequacies or gaps in the legislation, including on the interpretation of legal provisions or their application, workers risk being unprotected. Yet clarity in the law and awareness by employees does not necessarily guarantee that the law will be complied with. For this reason, governments employ inspectorates to monitor and improve compliance with the law. Trade unions and workers' councils can also play a role in improving workers' knowledge of their rights and employer compliance. And finally labour courts can offer an opportunity for worker redress in cases of non-compliance.

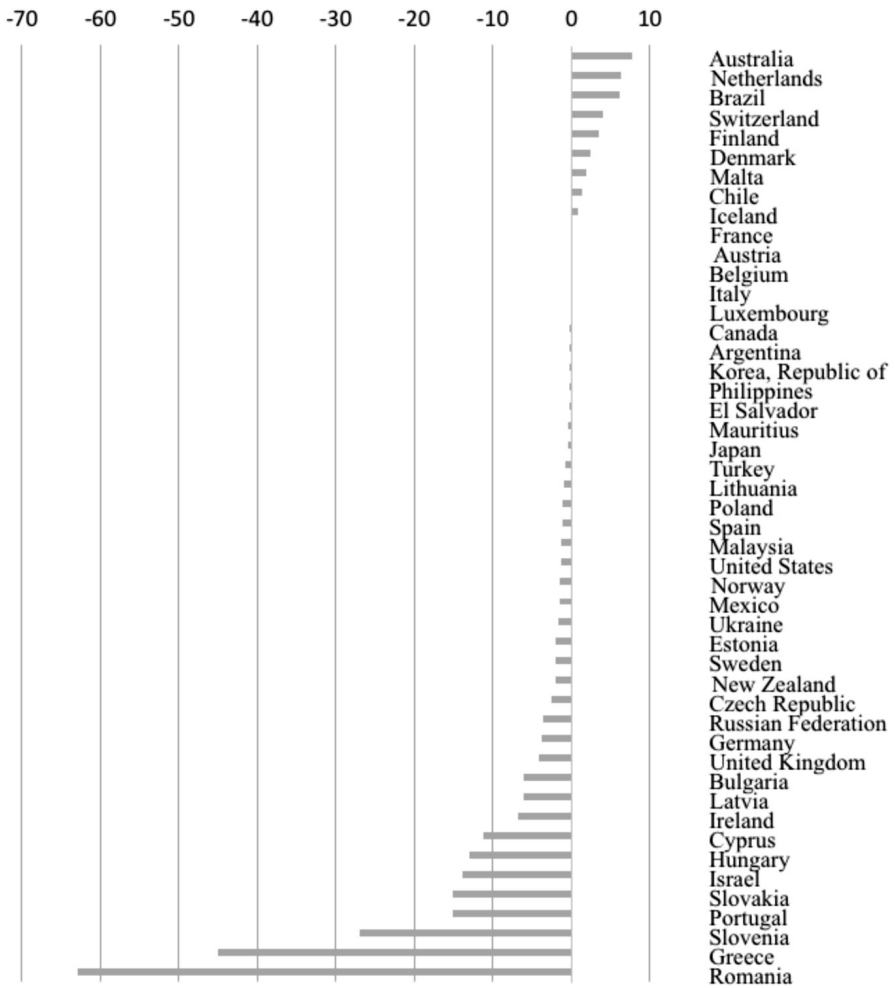
Regulating the labour market. The labour market is regulated either through legislation or through collective agreements. The importance of collective agreements in setting labour standards varies across countries depending on the characteristics of collective bargaining institutions in each country, particularly the coverage of collective agreements. Some

countries with multi-employer bargaining and high levels of collective bargaining coverage, such as the Nordics, use collective bargaining to establish minimum standards on wages or limits on working hours, which then have the force of law. In these cases, the standard is established either through a general collective agreement or through the extension of collective agreements. Other countries may bargain at the sector level, but the collective agreement is then extended to all workers in the sector. Bargaining can also be limited to the enterprise level, in which case the collective agreement only applies to the workers in that particular enterprise. With enterprise-level collective bargaining, the regulatory influence of collective bargaining is generally much weaker.

While collective bargaining enjoys wide coverage in many industrialized and some developing countries, its influence has waned in some parts of the world as a result of the decline in unionization and erosion of bargaining power, but also as a result of changes in labour laws done explicitly with the purpose of reducing the coverage of collective agreements, by eliminating extension. During the Great Recession collective bargaining coverage increased in 10 countries, but fell in many more and in some cases, the fall was dramatic (See Figure 2). Visser *et al.* (2016) explain how in countries where it increased this was due, in some instances, to an expansion of collective bargaining into new sectors (such as the Netherlands), or to the extension of agreements by public authorities (Switzerland and Norway) into sectors with predominantly small businesses and those employing a high proportion of migrant workers, such as cleaning. In Brazil, collective bargaining increased due to the growth of formal waged employment (*ibid*). In the USA, the UK, Japan and other countries dominated by enterprise bargaining, the erosion of bargaining coverage has continued over a number of decades, in tandem with falls in trade union membership. In many countries, the recession made it harder to renew existing agreements, resulting in fewer collective agreements.

However, the sharpest decline in bargaining coverage occurred in the group of European countries that suffered severe economic difficulties during the crisis – Cyprus, Greece, Ireland, Latvia, Portugal and Romania. Many of these countries required international bailout loans during the crisis, which were then conditioned on changes to the collective bargaining framework that gave priority to company-level agreements over sectoral and national agreements, suspended or made it more difficult to apply extension provisions, and other practices (Marginson and Weltz, 2014). Thus, in these cases, the sharp decline in collective bargaining was the result of policy-induced changes targeted at reducing the regulatory influence of collective bargaining, leaving many workers without labour protections (Visser *et al.*, 2016).

Fig. 2 - Changes in collective bargaining coverage, 2008-2012/13



Source: Visser *et al.* (2016) based on ILOSTAT, IR data, available at www.ilo.org/ilostat

In the developing world, the regulatory influence of collective agreements remains limited, partly because of lower trade unionization rates, but also because of the large percentage of the labour force that is either self-employed or in informal waged employment. Nonetheless, there are some developing countries where collective bargaining has widespread coverage, including Argentina, Brazil, Ghana, South Africa and Uruguay. In addition to setting standards, collective bargaining and union presence can complement and promote compliance with statutory standards, as

standards are often referenced in collective agreements and workers can address non-compliance with their unions (Hayter, 2011).

Because collective bargaining agreements set standards for those workers included in the agreement, it is important to consider their influence when analysing labour regulations. This also implies that changes in collective bargaining coverage – particularly with respect to the extension of collective agreements – can have important consequences for workers. For example, the elimination of extension or the growth of new economic sectors that are not unionized and thus not covered by collective agreements can mean that workers may not have a legislative standard to fall back on. Indeed, a principal motivation for the adoption of a national, statutory minimum wage in the United Kingdom in 1999 and Germany in 2015 was due to the increase in workers who were not covered by collective agreements and thus had no minimum standards.

For this reason, regulation has to be an on-going process. As the world of work is constantly evolving, so too must be laws and collective agreements that regulate the labour market and provide protection to workers. Throughout the world, the growth of non-standard employment relationships, including temporary contracts, temporary agency work and other forms of subcontracting arrangements, dependent self-employment and disguised employment arrangements, have strained the ability of regulations to provide protection to workers, leading to less inclusive labour markets and greater inequality. In addition, even where the law is clear, it is not always applied. This is particularly true of workers in sectors and occupations where regulatory oversight has traditionally been weak and where collective bargaining coverage is limited, such as agriculture and domestic work. In the next section I discuss how labour market institutions affect inequality, using the prism of coverage, level and compliance.

3. An application of coverage, level, and compliance to the minimum wage

By applying the simple analytic framework of coverage, level and compliance, we can assess to what extent and how labour institutions regulate the labour market. This facilitates an understanding of the effectiveness of the labour institution, since it may be the case that the institution is designed poorly (insufficient scope or inappropriate level) or simply not applied. As mentioned previously, too often debates on labour market institutions – including on their possible impact on informality, employment and inequality – have focused solely on the level at which the protection is being set without understanding its other dimensions. We thus provide an example of the minimum wage, though the framework

can easily be applied to other areas of regulations such as working hours, employment protection legislation, maternity protection, occupational safety and health and social security.

Minimum wages. Minimum wages, by ensuring a minimum level of earnings for those at the bottom of the pay scale, are an effective tool for compressing the wage distribution as well as lessening the incidence of low pay in both developed and developing countries². According to the ILO, approximately 90 per cent of countries have minimum wages though there is a wide diversity in the systems, including the wage-setting process, as well as in their scope, complexity and effectiveness, and their absolute and relative values (ILO, 2008). Minimum wages are particularly important in countries where collective bargaining is restricted to the enterprise level, as they ensure that all workers benefit from a wage floor. And even in developing countries where minimum wage laws are less enforced, empirical evidence demonstrates that minimum wages reduce inequality in part due to ‘lighthouse effects’, whereby formal minimum wages provide a reference for bargaining among informal waged employees and their employers (Souza and Baltar, 1979).

Minimum wages can be fixed by statute; decision of a competent authority; decisions of wage boards or councils; industrial or labour courts or tribunals; or giving the force of law to provisions of collective agreements. The coverage of minimum wage is affected by the type of minimum wage system that is in place in a country. Some countries have a national minimum wage that applies to all waged workers in a country (with some exceptions), whereas other countries have systems that apply only to selected industries or occupations. About half of the 151 countries and territories reviewed in ILO (2013a) have a minimum wage system that applies uniform coverage on a national or regional basis; the remaining countries implement systems with multiple rates that vary by industry or occupation. In general, coverage is higher when the systems provide a uniform national or regional level, as occupations and sectors are more likely to fall out of the scope of coverage when minimum wages are set by occupation or sector. For instance, in India, even though state governments set minimum wages for 1,679 job categories in ‘scheduled’ industries, nearly one-third of waged workers are not covered by any statutory minimum wage, and it is unclear what proportion of these workers is covered by collective agreements (Rani *et al.*, 2013).

Even in countries that provide a national or regional uniform rate, there are groups of workers that are sometimes excluded such as domestic

2. See the two special editions of the *International Labour Review* on low-pay work in industrialised (vol. 148, n. 4) and emerging economies (vol. 151, n. 3).

workers, family members, youths, apprentices, disabled workers, workers in free trade zones, agricultural workers and workers in micro and small enterprises. For example, of the 53 million domestic workers in 2010, 43 per cent (or 22.3 million) were excluded from minimum wage coverage (ILO, 2013b). Yet the run-up to and eventual passage of the Decent Work for Domestic Workers Convention, 2011 (n. 189) has encouraged many countries to extend coverage of minimum wages to domestic workers. For example, Chile gradually aligned the domestic workers' minimum wage from 75% to 100% of the general minimum wage to eliminate wage differences as well as rectify inequalities in the individual pension account system (Velásquez Pinto and Loyo Cabezas, forthcoming). In 2011, Switzerland established a national minimum wage for domestic workers on the basis of evidence of unduly low wages in the domestic work sector. Similarly, South Africa issued a sectoral determination for domestic workers in 2002 on the basis of an assessment that the wages of domestic workers on average were unduly low, and that it was a workforce that was not in a position to bargain collectively³.

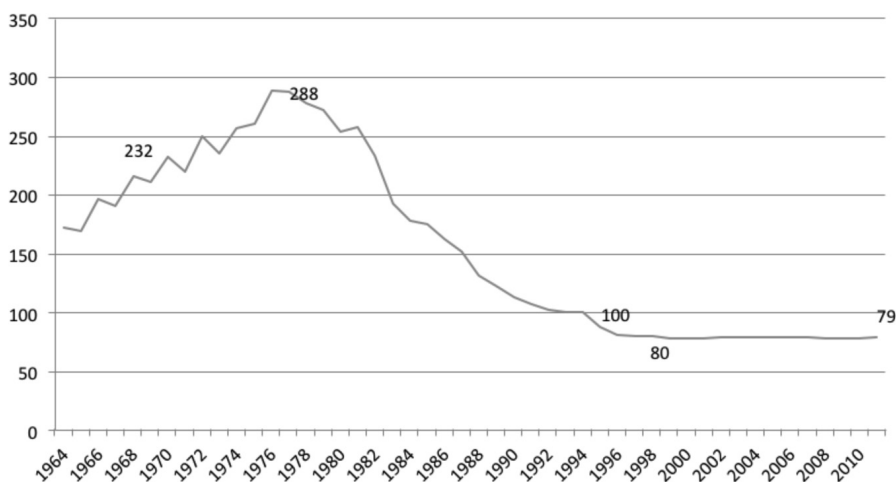
Turning to level, the challenge is to set minimum wages at an appropriate level, taking into account a host of factors, including the needs of workers and their families, the general level of wages in the country, the cost of living, social security benefits, the relative living standards of different social groups, and productivity levels and possible adverse effects on employment if the minimum wage is set too high. Of the 75 countries for which data are available from early 2010s, two-thirds of countries have a minimum wage set within a wide range above 30% and below 60% of average wages (ILO, n.d.).

The level at which the minimum wage is set and compliance with the minimum are highly related. On one extreme, there are countries whose minimum wage is set so low that it is not binding, meaning that the minimum wage does not affect wage-setting. Mexico is a case in point. Although the minimum wage in Mexico was an important reference during much of the 20th century, it is no longer binding and thus has little influence at present on the earnings of Mexican workers. As Figure 3 shows, the real value of the minimum wage peaked in 1976, at which point it began a long and steady descent, reaching a trough around 1996, where it has remained essentially ever since⁴.

3. Research shows that the minimum wage increased wages by about 20%, with no significant effects on employment or working hours. See Dinkleman and Ranchhod (2012); Strydom (2011).

4. The current levels are far lower than the historical rates or the original rate proposed in 1906 of one silver peso (*peso plata*), which would amount to 250 pesos in early 2010, nearly four times the 2010 value of the minimum wage (Velasco Arregui, 2010).

Fig. 3 - Evolution of Real Minimum Wage in Mexico, 1964-2011 (1994=100)

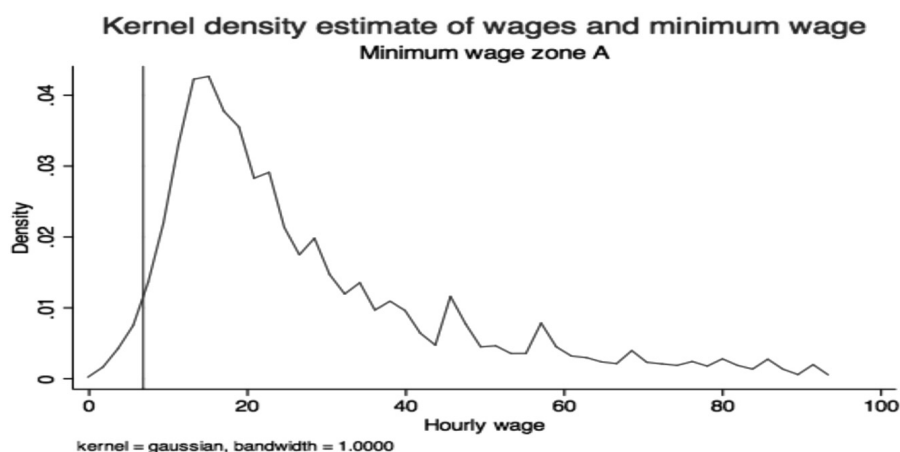


Source: Banco de México

In the late 2000s, the PPP-adjusted minimum wage level in Mexico was the second-lowest of the 26 countries from Latin America and the Caribbean, including the poorer Central American countries of El Salvador, Honduras and Nicaragua, and was also lower than China. In 2011, the minimum wage was \$59.82 pesos in zone A of the country, \$58.13 in zone B and \$56.70 in zone C. Depending on exchange rate fluctuations, the minimum wage, averaged over the three zones, came to just under US\$5 per day or roughly US\$130 per month. It is not surprising then, that a mere 2.2% of wage earners had earnings that were below the minimum wage and only 0.7% had earnings that were within a 5% band of the minimum. Figure 4 gives the Kernel Density estimate of hourly wage earnings with the vertical line indicating the minimum wage. As can be seen, almost all wage earnings are to the right of the minimum wage and there are no spikes around the minimum, indicating that the minimum wage is not binding.

Yet for other countries whose minimum wages are binding, compliance with the minimum wage (and other labour regulations) can be a challenge. There are different reasons for non-compliance. On the one hand, unregistered (informal) enterprises may not see the need or obligation to abide by labour regulations. In other instances, a firm may be registered, and thus operate formally, but may deliberately not comply with some or all labour laws.

Fig. 4 - Mexico's non-binding minimum wage, 2010



Source: Own calculations based on ENIGH, 2010

The design of minimum wage systems can also affect compliance, particularly when minimum wages are used to determine the wages of multiple occupational categories, which can render the system too complex. In these situations, there is the risk that employers and workers will not be familiar with the relevant minimum wage, and will therefore not apply it⁵. Moreover, in these situations, the minimum wage is also less likely to become a reference wage for wage setting in informal arrangements.

Rani *et al.* (2013) studying coverage and compliance in 11 developing countries found that one-third of the 326 million wage earners who were legally covered in the countries under study, were paid less than the legal minimum, indicating a significant degree of non-compliance. In addition, the authors found that in nine of the countries, the average wages of female workers earning sub-minimum wages was lower than that of male workers, such that the depth of violation was more pronounced among women. This was also true of ethnic and racial minorities and informal workers.

The level at which the minimum wage is set, however, is not the only determinant of compliance, which also depends on legal awareness and

5. In the Dominican Republic, for example, in addition to minimum wages set by sector and occupational category, there are also minimum wages for certain tasks, such as varying wages for construction workers who install beams of different sizes or operate machinery with greater horsepower (OIT, 2013).

enforcement measures, and can also be influenced by social assistance. In a study of minimum wages and compliance in four Latin American countries, Costa Rica and Peru had similar ratios of minimum wages to average wages but different rates of non-compliance, whereas Uruguay and Chile had similar rates of non-compliance, yet the minimum-to-average wage level in Chile was twenty percentage points higher than that of Uruguay (Marinakakis, 2014). In India, compliance with minimum wages increased considerably between 2004-05 and 2009-10, in part due to the National Rural Employment Guarantee scheme which in some states provided workers with employment at minimum wage rates and acted as binding floors for these workers, who could bargain for similar or higher wages in the labour market (Jeyaranjan, 2011; Rani and Belser, 2012).

4. Transformations in the world of work and challenges to building inclusivity

As the above example indicated, the inclusivity and effectiveness of a specific labour market institution depends on its coverage, the level at which it is set and whether the law or the collective agreement is being complied with. Changes in the world of work, but also problems with the design of certain labour protections that create incentives for evasion, contribute to creating unequal labour markets, hampering inclusivity. As a result, what may appear as similar regulations across countries, may have diverse outcomes, partly because of characteristics in the design that are not evident at first glance or because the diverse economic and social context produce distinct outcomes. Some scholars have referred to the diverse outcomes emanating from similar regulatory frameworks as ‘regulatory indeterminacy’ (Deakin, 2011; McCann and Lee, 2014).

Developing countries, with low levels of waged employment and large segments of the labour force in own-account work, are less regulated, mitigating the influence of labour market institutions, both in protecting workers, but also in achieving broader goals such as reducing inequality or boosting aggregate demand. This does not mean that policy levers that can achieve these goals do not exist, but rather that it is unrealistic to expect ‘traditional’ labour market institutions to have the same effect across countries. Moreover, governments in developing countries need to also concentrate on raising compliance even among unregistered business, for example through campaigns to raise legal awareness. But also, of the need to develop specific policies directed at own-account workers, who are not in an employment relationship, and thus not typically covered under the scope of labour law.

The above analysis also makes salient the challenges that changes in the world of work have on labour market institutions, affecting their ability to provide protection to workers even within formal labour markets, hampering inclusivity. Over the past several decades, there has been an important increase in non-standard employment throughout the world (ILO, 2016). Indeed, since the 1990s, temporary contracts have become a distinguishing feature of labour markets in Southern Europe, the Andean countries, and parts of Asia. Part-time employment is widespread in North America, Europe and Australia. Triangular employment relationships, such as temporary agency work (also referred to as ‘labour brokering’ in Southern Africa, ‘labour dispatch’ in parts of Asia and ‘contract labour’ in India) has grown throughout the world (ibid). Subcontracting to avoid responsibilities with respect to labour rights and thus reduce labour costs has also grown in importance (Marchington *et al.*, 2004). For example, Weil (2014) documents the myriad of industries in the United States that have “fissured” key functions of their businesses, such as major hotel chains that have outsourced front-desk services and cleaning to third-party management companies, and telecommunications companies that have subcontracted installation and home-repair services to legions of “self-employed” workers. Moreover, ‘fissuring’ appears to not be limited to the United States⁶.

While many of these ‘non-standard jobs’ are part of the ‘formal’ labour market, the protections afforded to workers in these jobs are more limited. This is due to these categories of work being either excluded from regulation, not meeting thresholds to qualifying for certain protections, or organized in such a manner that the workers, even if legally entitled, are unable to benefit from the protection.

With respect to exclusions from regulation, a prime example is the exclusions of fixed-term contracts from some of the obligations of employment protection legislation associated with open-ended contracts, such as advance notification to workers or government authorities, severance pay, as well as the possibility that workers can seek redress, including reinstatement. Other examples of exclusions include exempting certain employment categories from social security contributions, typically undertaken with the objective of creating jobs. This was done, for example, in Argentina during the 1990s when the economy was suffering from an overvalued currency at the same time that it opened its economy to trade liberalization, resulting in widespread jobs losses. In an attempt to create jobs, the government exempted some temporary contracts from social

6. See the special issue of the *Comparative Labor Law and Policy Journal* for a discussion of the relevance of the ‘fissured workplace’ to other countries in the world (Volume 31, Issue 1).

security contributions, leading to a doubling in the share of temporary employment in the labour force to 20%, primarily due to a shifting of workers to this category, as net job growth continued to suffer (Berg *et al.*, 2006)⁷.

Some forms of non-standard employment, particularly part-time work but also temporary work, can fall below thresholds needed to qualify for certain labour protections, such as social security benefits as well as paid leave, unwittingly creating incentives for their use while denying workers in these arrangements certain rights. A telling example here is the ‘mini-jobs’ in Germany. These marginal part-time jobs, which until 2015 were exempt from social security coverage at the earnings threshold of 450 euro per month, grew from 5.6% of total employment in 2003 to 7.7% in 2015⁸. Similarly, in Korea, a study of the use by employers of ‘irregular workers’ (temporary workers with contracts lasting less than one year and daily workers with contractual duration period of less than three months), found that one the reasons why employers used these contractual forms was to avoid social security obligations, as these workers are exempt from some forms of social insurance (Cho *et al.*, 2008). In the United States, non-discrimination clauses in the U.S. tax law require that companies that provide a pension plan or health insurance needed to offer it to all employees, with the exception of part-time employees working fewer than 35 hours per week, in order to qualify for preferential tax treatment⁹. Thus, by hiring part-time and temporary agency workers, employers are able to give benefits to a more restricted group of workers without losing access to the preferential tax status (Houseman, 2001).

In other instances, workers in non-standard jobs may not be able to benefit from certain protections either because of lack of clarity on who is responsible for the obligation – as in the case of triangular employment relationships – or because workers are insecure about their contractual status and fear making demands for their rights. For example, workers on temporary contracts, including temporary agency workers, often hesitate to join a union out of fear that their contract may not be renewed (Crush *et*

7. This policy was reversed during the 2000s and the share of temporary labour in employment fell to 10% by the early 2010s.

8. Data from www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV91.pdf [Accessed 24 June, 2016].

9. See Houseman (2001), footnote 12, for a more detailed explanation. The Employer Shared Responsibility Provision of the Affordable Care Act (ACA), which went into effect in 2015, requires that employers with a minimum of 50 full-time ‘equivalent’ employees provide health insurance to their workers. This provision may mitigate some of the incentive to recur to part-time employment. For more information on the ACA, see www.irs.gov/affordable-care-act/employers/questions-and-answers-on-employer-shared-responsibility-provisions-under-the-affordable-care-act#Identification.

al., 2001; Hatton, 2014), or they may be led to believe that they have no right to join a union of direct hires (Ruckelshaus *et al.*, 2014).

A common feature in the examples above is shortfalls in the coverage of many labour market regulations, so that not all workers are covered equally, leading to inequality in the labour market. In addition, even when they are covered by provisions, for example when minimum wages are set nationally by statute and therefore cover all workers, there is nonetheless unequal treatment of workers in these arrangements. An extensive literature review of wage penalties among non-standard workers conducted by the ILO (2015) found significant wage penalties for individual workers in non-standard employment, even when controlling for individual worker characteristics.

Furthermore, as it is more common to find women, migrants, ethnic and racial minorities and young people in non-standard jobs, the differentiated protections in the labour market exacerbate the differences in working conditions between groups of workers. In countries where non-standard employment is pervasive, labour markets end up being highly segmented and transitioning from non-standard to standard jobs is made more difficult (ILO, 2015). Greater segmentation compounded with having certain groups over-represented in non-standard employment, harden the policy challenge of achieving inclusive labour markets.

Yet, simple policy adjustments can ensure coverage for workers and in the process mitigate the incentive that firms have to use these arrangements simply as a way to evade responsibilities and lower labour costs. Rather than setting thresholds, it is better to design benefits so that they are accrued on a pro-rata basis. Thus whether part-time work – or other forms of non-standard employment – are a source of inequality will depend largely on how they are regulated. In countries where the laws reflect the principle of equal treatment and employees have the right to switch into and out of part-time work, such as in the Netherlands, part-time work becomes an attractive option for workers who need to reconcile work with personal responsibilities, as these workers may have otherwise not participated in the labour market. Under these conditions, non-standard arrangements can promote more inclusive labour markets (ILO, 2016). Similarly, the use of temporary labour can be restricted to specific contexts, and there could be automatic conversion after a designated number of renewals or time period. Similarly a joint-liability rule that makes lead forms ultimately responsible for the working conditions of agency or subcontracted workers can be pivotal in ensuring compliance with labour obligations in triangular work relationships, as it will create a strong incentive for the user firm to select reliable labour providers (ILO, 2016).

5. Conclusion

Continuous transformations in the world of work require on-going adaptation of labour regulations. Labour regulations can lose their influence or contribute to more segmented labour markets if policy makers are not vigilant about adjusting the scope of regulations and ensuring their compliance, as well as setting an appropriate level.

As work is the source of most households' income, the institutions that regulate work have important consequences for the distribution of income within a country. Over the past several decades in many countries around the world, there has been an increase in the pay of highly skilled workers along with a rise in the national share of income going to capital. Less skilled workers, on the other hand, have in many countries seen their wages and working conditions decline as regulations have weakened with declines in collective bargaining, new contractual arrangements with fewer rights have proliferated, and levels of labour protection have declined.

Reversing the trend of increasing inequality and ensuring just societies requires a wide range of policies, yet which policies to prioritize will depend on the specific national context, including the share of workers who are self-employed or in informal employment, but also the extent to which labour regulations exclude or not particular occupations or sectors, legal awareness in the country, and overall levels of compliance. These issues should be considered and addressed when designing labour market institutions.

References

- Berg J., Kucera D. (2008). Labour institutions in the developing world: Historical and theoretical perspectives. In: Berg J., Kucera D., eds., *In Defence of Labour Market Institutions: Cultivating Justice in the Developing World*. Basingstoke and Geneva: Palgrave MacMillan and ILO.
- Berg J., Ernst C., Auer P. (2006). *Meeting the Employment Challenge: Argentina, Brazil and Mexico in the Global Economy*. Boulder: Lynne Rienner and ILO.
- Berg J., ed. (2015). *Labour Markets, Institutions and Inequality. Building Just Societies in the 21st Century*. Geneva: Edward Elgar Publishing and ILO.
- Botero J., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A. (2004). The Regulation of Labor. *Quarterly Journal of Economics*, 119: 1340-82.
- Cho J., Kim G., Kwon T. (2008). Employment problems with irregular workers in Korea: A critical approach to government policy. *Pacific Affairs*, vol. 81, Issue 3 (Fall): 407-426.
- Crush J. et al. (2001). Undermining Labour: The rise of sub-contracting in South African Gold Mines. *Journal of Southern African Studies*, vol. 27, n. 1: 5-31.

- Deakin S. (2011). The Evidence-Based Case for Labour Regulation. In: Lee S., McCann D., eds., *Regulating for Decent Work: New Directions in Labour Market Regulation*. Basingstoke and Geneva: Palgrave MacMillan and ILO.
- Dinkleman T., Ranchhod V. (2012). Evidence on the impact of minimum wage laws in an informal sector: Domestic workers in South Africa. *Journal of Development Economics*, vol. 99, n. 1, September: 27-45.
- Hatton E. (2014). Temporary Weapons: Employers' use of temps against organised labour. *ILR Review*, vol. 67, n. 1: 86-110.
- Hayter S. (2011). *The Role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for Social Justice*. Geneva: Edward Elgar Publishing and ILO.
- Houseman S. (2001). Why employers use flexible staffing arrangements: Evidence from an establishment survey. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 55, n. 1: 149-170.
- ILO (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva, ILO.
- ILO (2015). *Non-standard forms of employment, Background report for the tripartite meeting of experts on non-standards forms of employment*, 12-15 February, Geneva.
- ILO (2013a). *Working conditions law report 2012: A global review*, Geneva.
- ILO (2013b). *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, Geneva.
- ILO (2010). *Global Wage Report 2010/2011: Wage policies in times of crisis*, Geneva.
- ILO (2008). *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards Policy Coherence*, Geneva.
- ILO (n.d.). *Global wage report database*. Available at www.ilo.org/ilostat/GWR?_afLoop=127185247802154#%40%3F_afLoop%3D127185247802154%26_adf.ctrl-state%3D50xlsdzwk_4.
- Jeyaranjan J. (2011). Women and pro-poor policies in rural Tamil Nadu: An examination of practices and responses. *Economic and Political Weekly*, vol. 46, n. 43: 64-74.
- Lee S., McCann D. (2014). Regulatory indeterminacy and protection in contemporary labour markets: innovation in research and policy. In: McCann D. et al., eds., *Creative Labour Market regulation: Indeterminacy and protection in an uncertain world*. Basingstoke and Geneva: Palgrave MacMillan and ILO.
- Lee S., McCann D. (2011). The impact of labour regulations: Measuring the effectiveness of legal norms in a developing country. In: Lee S., McCann D., eds., *Regulating for Decent Work: New Directions in Labour Market Regulation*. Basingstoke and Geneva: Palgrave MacMillan and ILO.
- Marchington M., Grimshaw D., Rubery J., Willmott H., eds. (2004). *Fragmenting Work. Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*. Oxford: Oxford University Press.
- Marinakís A. (2014). *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina. El peso de los factores económicos e institucionales*. Santiago: OIT y FAO.

- OIT (2013). *Crecimiento, Empleo y Cohesión Social en República Dominicana*. Estudio presentado en la reunión tripartita del FMI-OIT sobre crecimiento incluyente y generación del empleo, Santo Domingo, R.D., 30 de enero de 2013.
- Rani U. *et al.* (2013). Minimum wage coverage and compliance in developing countries. *International Labour Review*, vol. 152, n. 3-4: 381-410.
- Rani U., Belser P. (2012). The effectiveness of minimum wages in developing countries: The case of India. *International Journal of Labour Research*, vol. 4, issue 1: 45-66.
- Rubery J. (2015). Re-regulating for inclusive labour markets. *ILO Conditions of Work and Employment Series*, n. 65.
- Ruckelshaus C. *et al.* (2014). *Who's the Boss: Restoring accountability for labor standards in outsourced work*, National Employment Law Project. Available at: www.nelp.org/page/-/Justice/2014/Whos-the-Boss-Restoring-AccountabilityLabor-Standards-Outsourced-Work-Report.pdf?nocdn=1 [1 Oct. 2014].
- Souza P., Baltar P. (1979). Salário mínimo e taxa de salários no Brasil. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 9: 629-660.
- Strydom P. (2011). *The Effect of Sectoral Determination on the terms of employment of Domestic Workers in South Africa*. Actuarial Science research paper. University of Cape Town.
- Velasco Arregui E. (2010). El concepto jurídico de salario mínimo y la Revolución Mexicana: una perspectiva del Siglo XXI. *Alegatos*, n. 75, mayo/agosto.
- Velásquez Pinto M., Loyo Cabezas M.G. (forthcoming). From Exclusion to inclusion: How minimum wages for domestic workers are fixed. The case of Chile. *ILO Conditions of Work and Employment Series*.
- Visser J., Hayter S., Gammarano R. (2015). *Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?* ILO Labour Relations and Collective Bargaining, Issue Brief n. 1. 2015.
- Weil D. (2014). *The Fissured Workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Cambridge: Harvard University Press.

Work and Employment Precariousness: a transnational concept?*

Nadya Araujo Guimarães**, Serge Paugam***

1. Introduction

In European societies, the social gains of the 20th century, the advancement of the social protection system and the salariat, along with access to social property and public services, marked and shaped people's relationship to society through their participation in the world of work. While it had earlier been the plight of the poorest, salaried employment became the basic form of social integration into a society deeply organised and regulated by the Welfare State (*Etat social*) around the theme of work. However wage labour, as it exists today, is likely to present new dangers, at least for the growing population on the fringes (Castel, 1995). In these societies, precariousness has become a dominant theme of the research on transformations occurring in the world of work and salaried society, and has renewed the approach to inequality. The rapid recognition of the heuristic value of this concept explains its spread beyond the confines of Europe. In Latin America, sociologists refer increasingly to this phenomenon to describe the situation in their countries. The popularisation of

* The authors acknowledge the financial support from FAPESP-Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo [The Foundation for Research Support at the State of São Paulo], Grant # 2016/08283-0, and from the General Consulate of France at São Paulo, Brazil. They also acknowledge the translators Paulo Scarpa and Renuka George.

** Professor at the Department of Sociology, University of São Paulo (USP) and CNPq (National Council for Scientific and Technological Development of Brazil) Senior Research at the Center for Metropolitan Studies (CEM – Centro de Estudos da Metrópole).

*** CNRS Research Director and Professor of Sociology at the EHESS – Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

this concept is nonetheless problematic if one forgets the historical singularities that give precariousness its structural shape and meaning for individuals. This concept was developed in Europe, in reference to a deteriorating salaried society. Is it really possible to mechanically transpose it onto emerging countries that have little in common with salaried societies, despite the emergence of a progressive formalization and extension of salaried employment in these places?

This article proposes to look anew at the very definition of precarious work, distinguishing two different aspects: one the one hand, precarious work with an intensification of production and a new relationship to work, and on the other, precarious employment with flexible work contracts and unstable statuses. While we will look at several countries in this paper, we will pay particular attention to two of them: France and Brazil. The former is characteristic of a salaried society in crisis and the latter, of an incomplete salaried society. In recent times, in a context of strong economic expansion, Brazil has seen a marked increase in formal employment, wider access to labour rights and a progressive reduction in inequalities. This article will analyse how employment and work precarity have evolved over the last two decades in both these countries, and how they are responsible for new inequalities among salaried employees.

2. Work and Employment: a fundamental distinction

Without seeking to retrace the genesis of the concept of precariousness in the sociology of work here, it is necessary to underscore that, like many sociological concepts, it is highly dependent on the national context – in the economic, social and political sense – in which it was conceived and defined. Now, fulfilling the very definition of cultural ethnocentrism, sociologists often believe their concepts constitute the legitimate reference that is likely to be accepted at a transnational level. They do not always realise the risk of unconsciously reducing the scope of their research by ignoring the implicit choices they make when constructing their objects of study. This becomes evident when one compares the manner in which the concept of precariousness is used, not only in European countries, but also in emerging countries like Brazil (Guimarães, 2012).

The concept of precariousness was developed in France, at the end of the 1970s, to describe working class families who had become vulnerable as a result of the first effects of the economic crisis (Pitrou, 1978). In the 1980s, in the context of a severe deterioration of the labour market, precariousness was also associated with the phenomenon of “new poverty” that became increasingly visible with the rise in the populations that made use of the social action services. Little by little, however, the

usage of this concept was to become more precise and it served primarily to describe atypical employment statuses that, from this time onwards, could be compared to other statuses, particularly stable, protected, employment (Maruani, 1989; Schnapper, 1989). Precarious employment then becomes a dominant theme in social science research, a relevant subject of social and political debate, and it begins to interest public statistics institutes responsible for producing reliable and legitimate time series (Heller, 1986; Cézard, Heller, 1988; Elbaum, 1988; Fourcade, 1992).

Sensitive to the effects of the crisis, the sociologists of the 1980s and 90s look at unemployment, employment statuses, as well as the segmentation of the labour market and the institutionalisation of job insecurity. It would not be wrong to say that, over this period, the sociology of work became a sociology of employment (Maruani, Reynaud, 1993). It seemed essential to highlight the growing instability of professional statuses and unemployment, and to examine the extent to which these precarious statuses could correspond to trajectories on the labour market (Nicole-Drancourt, 1992) or be associated with other factors. Combined, these could lead to situations of extreme misery, on the threshold of the last phase of social disqualification (Paugam, 1991, 1995; Paugam, Zoyem, Charbonnel, 1993). This type of research made it possible to confirm that different employment statuses are hierarchized today, not only according to levels of responsibility and power in the workplace, but also, increasingly, according to the level of stability the job provides and the scope of the economic and social advantages the professional activity procures. In the automobile sector, sociologists studying the working class also emphasised differences in status between permanent and temporary employees (Pialoux, Beaud, 1993). Based on this work, Robert Castel (1995) also defined the precariousness salaried employees face depending on their relationship to the job. When he speaks of the *destabilization of the stable* and *getting used to precariousness*, he is referring, on the one hand, to the threat of a section of the working class and the lower middle class toppling into this situation, and, on the other hand, to the hazy world of uncertain employment made up of unstable contracts and alternating periods of employment and unemployment. From this perspective, precariousness is seen from the viewpoint of economic and social insecurity.

This approach is essential but nonetheless remains incomplete. It makes the relationship to employment the determining aspect of integration and neglects the relationship to work as it was studied both by classical sociology, from Marx to Durkheim, and by sociologists of work in the 1960s. The latter made abundant use of the idea of alienation to describe the development of work, the forms of economic dominance, the misdeeds of

industrial civilisation, social limitations and attacks on man's freedom.¹ While work is a source of fulfilment, it can also be a source of physical and moral suffering that cannot be reduced to a question of employment status. An analysis of professional integration has also to take into account both the objective and subjective dimensions of the work experience.

Even if we limit ourselves to European reality, the idea of job insecurity does not, in fact, mean the same thing from one country to another.² While in the 1980s and 90s, French researchers were sensitive to the instability of employment, British research paid more attention to the low salary levels and bad working conditions. The theme of exploitation in the world of work was an important aspect of the British sociology of work tradition, whereas the theme of the precariousness of employment statuses was not really seen as a subject that deserved specific attention. The word "precarity" or "precariousness" was in fact used in a limited fashion, and with some reserves regarding its meaning. In reality, there was a legal explanation for the difficulty in using this idea in reference to different types of employment, and this remains valid today: in the United Kingdom, all employment contracts are considered equivalent and therefore do not stand out by their level of precariousness (apart from casual work which does not require a formal contract). The dismissal of employees in Great Britain is also subject to legal restrictions that are far less severe than in France. Now, as Rodgers (1990) notes, when the law makes it easy to dismiss permanent employees, there is no longer any reason to create a temporary worker category. However, it is common to speak of "poor jobs" or "bad jobs" when referring to degraded and unattractive work conditions.

In reality, precariousness was primarily the result of the relationship to employment for the French, and of the relationship to the work for the British. To be in a precarious situation meant living in a state of permanent insecurity for some, and having a "bad job", that is to say a devalued, badly paid job, for others. One can also understand the differences in approach through the nature of the Welfare State and the manner in which the labour market functions in each of these countries. In France, in a corporatist spirit, the social protection system is based on stability of employment, which allows individuals to access social rights. The system in force in the United Kingdom, particularly since the major

1. The journal *Sociologie du Travail* dedicated a special issue to the sociological usage of this idea in 1967, and published articles on this subject again in 1969.

2. This became evident over the course of an international study coordinated by Duncan Gallie and Serge Paugam in the context of the European programme "Employment Precarity, Unemployment and Social Exclusion" (EPUSE) carried out between 1996 and 1999.

liberal reforms carried out by Margaret Thatcher, is however organised on the principle of minimal state intervention, which in actual terms means modest social transfers, and lower social protection for employees. In the first case, not having a stable job is a major risk as it inevitably leads to lower social protection, while in the second case, the stakes are lower, because, in any event, employees are little protected. On the contrary, it is important for the latter to have a good salary in order to ensure their own protection through private insurance systems.

Thus, the definition of job insecurity depends on the national situation, and at least partially, the researcher's sensitivity to specific problems that arise in his or her own country. There was nonetheless no doubt that low salaries existed in France too, and that job insecurity was also a factor or inequality in the United Kingdom, that went far beyond the social question of "bad jobs". It is clear that the risk of unemployment affects different sectors of activity differently and the levels of qualification required for different types of jobs is proof of this. French sociologists had consequently not developed a less appropriate definition of job insecurity than English sociologists. Above all, one should recognize that both groups focused on a specific aspect of precarity, the most visible and most widely discussed in their country, underestimating the importance of the second.

This difference decreased over time. French researchers, who are increasingly preoccupied by the question of work intensification – which becomes an important theme at the end of the 1990s – make use of the INSEE's³ regular surveys on "Working Conditions". They underscore the new types of physical and moral restrictions created by recent management models and new forms of organisation of work (Gollac, Volkoff, 1996, Linhart D., Linhart R., 1998)⁴. European collaborations also develop to study the transformation of the relationship to work, based on a vast survey carried out by the European Foundation for the improvement of living and working conditions (Parent-Thirion *et al.*, 2007; Valeyre *et al.*, 2009). For their part, British researchers increasingly integrate the idea of job insecurity into their surveys, or they study the transformations in this area, in collaboration with other European researchers, making use of European studies (Gallie and Paugam, 2002; Gallie, 2007).

At the end of the 1990s, and in the 2000s, job insecurity is to be analysed from the twofold angle of the relationship to employment and the relationship to work (Paugam, 2000). European researchers admitted, on the one hand that an employee is in a precarious situation when his job is

3. INSEE is the National Institute of Statistics and Economic Studies in France.

4. This new sensitivity was also a result of research carried out in the field of the psychopathology of work, during this decade (Dejours, 1993).

unstable and he/she cannot plan their professional future. This is the case of employees whose work contract is short-term, but also of those who are under constant threat of being dismissed. It was, in fact, possible to carry out a subjective evaluation of the precarity of a job based on the question asked during the first wave of the European Community Household Panel in 1996, regarding the feeling of insecurity in the job occupied.⁵ But on the other hand, European researchers progressively admitted that an employee is also in a situation of precariousness when the job seems uninteresting, badly paid, little recognized by the company and a source of suffering and distress. Consequently, it became increasingly clear that these two aspects of precariousness needed to be studied simultaneously. They reflect the radical transformations of the job market, as well as structural changes in the organization of work. This type of analysis was facilitated in Europe by the use of large-scale surveys, homogeneously conducted in most European countries, and in which it turned out to be possible to cross reference both these aspects (Paugam, 2007; Paugam, Zhou, 2007; Valeyre, 2014). This concern with taking into account the global evolution of the relationship to employment and to work is also to be found in jurists' analyses and in reflections carried out at the European level, on the right to employment (Supiot, 1999).

However, the diversity in understandings becomes even more intriguing when we expand the radius of our interest to encompass communities of scholars analyzing the recent changes in employment relationships and working conditions outside of Europe. In doing so, we may clearly see how the transnational trajectory of a concept is inseparable from the social history of the labour market itself across different societies. The moment in which a given notion emerges as an analytically necessary category as well as its scope, i.e., how it grasps a reality, only gain meaning if we understand them as part of the reality of work, whose changes we wish to describe.

Take, for example, the case of Brazil, where such history took place (i) free from the experience of a salaried society (the so called “*société salariale*”) and under the heavy weight of non-market and patriarchal relations, (ii) where the standard type of employment (the open-ended contract in a full-time job, as regulated by CLT⁶) only covered a small parcel of the employees, thus (iii) grounding this particular labour market on a remarkable numerical flexibility, given its large informal sector; (iv)

5. Measuring precarity on the basis of the precise legal definitions set out in employment contracts in European countries – which are clearly different – makes it complicated, and sometimes even impossible to carry out comparisons (Barbier, 2005).

6. CLT (Consolidation of labour Laws) is the current Brazilian labour law. It was created by Decree-Law n. 5,452, of May 1, 1943, unifying the existing labour legislation.

with a significant segmentation of access to social rights. Significantly, in 1960, for example, six in ten working age Brazilians were outside the labour market. If we observe the occupied Brazilians, is equally noteworthy the weight of unpaid members in family businesses among those employed until the 1970s; along with self-employed workers they accounted for no less than half of those who were active. Meanwhile, the wage workers (with or without rights ensured by a formal labour contract) only became the absolute majority among occupied Brazilians from the 1980s on (Guimarães and Brito, 2016).

Much of the Brazilian sociological literature explored the morphology and determinants of that particular and heterogenous labour market, leaving thought provoking clues for the debate on employment relations and the subjective experience of labour⁷. This interpretive effort carved a sociology of labour markets, which established itself from the urgency to understand the links between social change, class structure, and labour relations; and thus establishing an intense dialogue both with modernization theories and dependence theories. It challenged Brazilian scholars, as well as Latin American intellectuals during the 1960s and 1970s, to explain the particularity of labour markets, which albeit capitalist had not generalized capitalist employment norm. This was the paradox they deemed necessary to tackle.

An intense debate stirred the Latin American intellectual circles in mid-1960s until the early 1980s on the notion of “marginality”, a concept that came in handy as an interpretive solution for this reality. Thus, unlike the European case, the focus was not on theorizing about the dissolution of a previously generalized employment norm; instead the challenging was to understand the heterogeneity within the labour market structure, which in Latin American countries prevented the generalization of wage relations due to the strength of so-called non-capitalist employment forms and informal labour.

The notion of “marginality” seemed to deliver a sociological theory for such a historical singularity, being both a theory of development and a theory of the labour market. Particularly important in this regard are the first texts by the Peruvian author Anibal Quijano (1966, 1967, and 1973). Almost simultaneous to those writings, another seminal article surfaces in 1969, authored by the Argentine Jose Luis Nun (1969), which argues for the relevance of a new category, the “marginal mass”. He proposed that this heterogeneity mirrored the particularities of the relative surplus production processes in peripheral countries under monopoly capitalism. Under such historical conditions part of the surplus population would

7. For a more systematic review of this literature, see Guimarães (2012).

fail to function as a reserve army of labour, as Marx advocated when analyzing the dynamics of the labour market under competitive capitalism⁸.

This phenomenon was especially noticeable in emerging metropolises, where the dynamics of industrial investments thrived and attracted a significant demographic contingent. Among scholars of Brazilian urbanization, a challenging theme for those analyzing the ongoing changes in Brazil in the 1960s and 1970s, the problem of the so-called “urban marginality” had established itself solidly, becoming central to the research agenda on labour market issues through the writings of Machado da Silva (1971), Oliveira (1972), Berlinck (1975), Kowarick (1975), and Faria (1976).

It was up to these authors to show how the reproduction of these non-standard work relations, then called “non-typically capitalist”, were a constituent part of the development needs for capital, to use the parlance of that time. These studies have documented not only the heterogeneity, but also the instability of occupational inclusion. A research agenda similar as to what was happening in Europe, but which equated its interpretation from other analytical categories. If they were similar in appearance, due to an interest in non-standardized forms (as per employment norms) and the instability of ties, some were immersed in very different socio-cultural contexts, in Latin America vis a vis Europe. Conceptual solutions at the time trailed equally different routes to the south and north of the equator.

Not without reason, and in the midst of the same intellectual movement, analyses on the reproduction conditions of the working class also challenged mainstream academic sociology theories, questioning the belief that the market should be the exclusive mechanism for the allocation of resources and social distribution. Instead, they underlined how other institutions – family, neighborhood groups, and social networks – played a key role in understanding living conditions and labour insertion. These, as a rule, equated themselves by having the family unit as the arena for building strategies in the face of poverty (Fausto Neto, 1982; Bilac, 1978).

However, the constitution process of the labour market would be incomprehensible if detached from an understanding of the political legitimization forms of Brazil’s capitalist order. Machado da Silva (1971 e 1991) and Santos (1979) documented how the constructions of citizenship in the Brazilian Republic were inseparable from the process of production and

8. Curiously enough, the focus of marginality theories was, in a sense, precursor to the idea of “redundancy”, which would appear with force among authors in the 1990s when interpreting employment crises within intense restructuring contexts in central capitalist countries, among them DiPrete and Nonnemaker (1997), and Elias (1994 and 2004).

regulation of labour relations. This allows us to unravel the mystery of the powerful symbolic presence of a wage norm, whose actual implementation was frail and gradual and challenged by crises and backflows of economic activity, both national and international.

Machado da Silva (1991) demonstrated how the process of regulating the conditions of labour provision and usage, an eminently political process and historically commanded by the State, happened differently here, “organic and minimally disciplined” (to use the author’s terminology). In Latin America in general, and Brazil in particular, the unlimited supply of labour (unlimited because deregulated, according to Machado da Silva) created the conditions for the existence of a market with no entry barriers, as was characterized at the time the functioning of the so-called “informal market”.

Legitimacy problems resulting from the lack of an effective labour regulation would have been circumvented by two social mechanisms. On the one hand, by imposed wage labour through an amalgamation of openly repressive forms applied topically, and assistentialism, both public and private. According to Machado da Silva, clientelism would have been, for a long time and/or for many contingents of workers, the key to the mystery for solving legitimacy problems under a poorly institutionalized wage norm. The other route for resolving legitimacy problems was, as demonstrated by Santos (1979), the adoption of social procedures ensuring (restricted) access to citizenship rights to only a segment of workers, those participating in the “hard core” of the economy (the modern industry and the service sector); a process that the author conceptualized as “regulated citizenship”, but also named as “occupational citizenship”. Those two concepts refer to the restricted nature of access to rights and social protection as to the centrality of the labour market to ensure access to those rights. Thus was established the interpretive key to the challenge of understanding this enigmatic feature, namely that a capitalist labour market failed to generalize the capitalist employment norm.

The disconnection between an increasingly commoditization of social life (sustained within a context of economic growth and persistent social incorporation) and a restricted institutional regulation of labour (and the *fortiori* of its market) is at the root of the symbolic value attributed in Brazil to the typical employment relation (the formally contracted job), even if it has remained a minority throughout the twentieth century. In effect, the characteristic segmentation of the regulated citizenship model, although work-related, was grounded in differences in political legitimation, in the type of citizenship, which established the spectrum of rights associated with labour, establishing a set of benefits, and associated them to a small group of eligible workers. Thus this same exclusionary inclusion movement not only consecrated the symbolic value of bestowed benefits, but:

- (i) the mechanism for access, which is to say, formally registered work;
- (ii) a symbol providing the passport for this access: the work card (*carteira de trabalho*);
- (iii) a reference group, social and spatially circumscribed, of industrial and service workers in urban centers.

Disconnection and segmentation were not free of subjective consequences, which have been addressed through different ways by the scholarly literature at the time. One such analysis, in line with the pioneering works by Lopes (1965 and 1967) and Rodrigues (1966 and 1970), underlines the difficulty to generalize among these workers a worldview, a self-image, and a rationality centered on wage labour. The reason for this is that for a significant portion of them, social differentiations (functioning as reference axes) were not grounded on a wage norm. For this reason, the political construction of differences failed to find its referents in labour relations or in a salaried employment norm. For other scholars, Machado da Silva being among them, waged labour was a kind of spectral device, simultaneously a reference matrix and criticized. In this sense, the praise of self-employment and working “without a boss”, far from being a persistence of the past, a component from a traditional dimension of subjectivity guiding the conduct of new urban workers, became a way to resist the condition of waged labor and – during this specific moment – the low wages paid in the formal market.

This was a fertile analytical vein. Important debates within Brazil’s sociology of work were established therein. One example being the controversy on the possibility that an urban-manufacturing labour movement base would galvanize the political arena, establishing its ideological hegemony on these deep heterogeneities of working conditions and lifestyles; a central topic at the turn of the 1970s to the 1980s⁹. From the point of view our present discussion, this debate is revealing. The social heterogeneities that drew attention were the ones segmenting workers between those employed in typically capitalist forms and those outside this circuit (or included in a transitory manner and outside the propellant heart of the industry and modern services). In this sense, it was through politics, and by way of class action, that one would surpass the hiatus established in the structuring of the labour market and translated within the workers’ daily experience.

The debate was renewed in the 1990s, now under a new guise and pressed by the urgency to interpret the restructuring of firms and its

9. For more on this subject see, for example Almeida, 1978; Humphrey, 1982; Le Ven and Neves, 1985; Leite, 1985; Antunes, 1986; Castro and Guimarães, 1992; Agier and Castro, 1995; Lima, 1996; Abramo, 1999.

effects on the shopfloors¹⁰. The novelty can be seen in the several ways through which individuals were nominated and ranked according to their different statuses in the firms. Thus, classification systems (produced in different managerial cultures governing social relations within these microcosms) placed “permanent” workers before “temporary” workers; sometimes “monthly” before “hourly” workers; and not rarely “regular” before “subcontracted” workers. There was certainly something new happening: the nature of the workers’ concrete work, their occupation, or professional activity did not provide the criteria to separate them; nor their job position; but rather how they established themselves in employment relationships. This became the socially significant differential marker.

An innovation, soon grasped by the sociological literature during the years 1990-2000, came from the presence of a new contractual form: the so-called “outsourced” workers. This novelty forced interpreters to theorize both the particularity of intra-company difference management and its consequences for the representation of interests, hitherto monopolized by a sole union, whose once undisputed boundaries began to show disconcerting fluidity (Martins and Ramalho, 1994; Abreu *et al.*, 2000; Druck, 1999).

The years 2000 broadened the spectrum of the debate on the connections between heterogeneity, sociability forms, and collective action, now in a context of contraction of employment opportunities in markets deemed “external” to labour, and differentiation of status within “internal” markets in an expanding micro-organizational restructuring. In this long reflux conjuncture, the retraction of formal waged employment stagnated a movement that since the late 1940s had gradually included new contingents of workers, migrants mostly, under the mantle of capitalist regulation. In doing so, changes in the workplace and in the labour market were placed at the center of the debate, under the spur of rising unemployment and the dilution of once successful trajectories of workers now “deserted from the industry” and, why not say, “deserted from formal jobs” (Cardoso, 2000 and 2010; Guimarães, Cardoso and Comin, 2004; Rodrigues *et al.*, 2009).

This movement propelled the debate in Brazil on the relevance of the concept of “precarization” of labour. This becomes particularly noticeable both in the frequency by which this category becomes socially employed and the recurrence by which the topic becomes the object of academic analyses.

10. Case studies in the workplace emerged with force during this time, setting the tone for the new Brazilian sociology of work, which migrated from markets to the workplace, notably the shop floor.

Thus, when observing the records regarding the use of this term in the printed press¹¹, we see that it appears more vigorously precisely when academic studies multiply, suggesting that the echoes of the international debate begin to make sense as to what takes place in Brazil's labour market since the 1990s. In the Brazilian printed press, the category of "precariousness" certainly shows a long-lived existence; its usage dates back to the 1950s, albeit not yet commonly referred to the world of work. The use of the category «precarization», in turn, is much more recent, not existing in the press before the 1990s; moreover, it almost exclusively pertains to a phenomenon occurring within the space of labour. Significantly, its usage encompasses transformations observed in employment relationships as well as working conditions (in this case its intensification and risks, especially for health). The decades of 2000 and 2010 reveal a significant increase of recorded uses, tripling in the passage of the last decade of the twentieth century to the first decade of the current century. Within this same period, we documented in the most important database for academic articles in Portuguese (SciELO) the existence of circa one hundred and fifty articles published in Brazil containing «precarization» as its study object. As it had happened in the printed media prior to the 1990s, the frequency of this subject was null; between the 1990s and the 2000s going from a mere 4 to no less than 100 articles in Brazilian scientific journals.

Could such a migration of the concept between very different social contexts and across so many different intellectual worlds be a sign of a global process of precarization? The next session hopes to answer this question.

3. A Global Process of Precarization?

While one can agree on the importance of the analytical distinction between the precariousness of employment and the precariousness of work, it is important to know whether one can speak of a process of precarization that affects both these aspects equally. Here, for the reasons mentioned in the introduction, we will look mainly at the cases of France and Brazil.

In France, over the period of the "Thirty Glorious Years", characterized, among other things, by full employment, there was a high probability of an active person being in a stable professional situation. There

11. For this we used the digital collection for Brazil's oldest newspaper "O Estado de São Paulo", searching from 1875 until 2016 all records of the use of the terms "precariousness" and "precarization" (website: <http://acervo.estadao.com.br/procura/>).

were undoubtedly sectors with a high workforce turnover, where working conditions and remuneration were bad, but the risk of not being employed at all was low, even for unqualified workers. One should certainly see this as an exceptional period in social and economic history. The reduction of economic and social precarity was possible thanks to a conjunction of several factors that are clearly recognized today: the progressive generalisation of social security, the increase in the size and stability of companies, the growth of the officially or almost officially recognized salariat in the nationalized public sector (that represented 20% of the total salariat in 1980) and finally, trade union actions promoting what one can call established workers' rights (Sellier, 1984). It is over the course of this period that the typical norms of employment that correspond to an open-ended employment contract developed. Legally, several texts were to define precise regulations relating to the termination of a contract and to seek the greatest job stability possible (Fourcade, 1992). Then, as we saw above, the economic crisis in the 1970s and 80s led to a diversification of possible employment statuses.

Alain Supiot discusses the challenges to the established levels of security. According to him

It is because the legal protection of salaried employment has acquired a certain density that it is rejected by those who would like to ensure that the entrepreneur's freedom takes precedence over the worker's security. This rejection was primarily expressed in policies encouraging flexibilisation or a deregulation of work relations. The changes in labour law that resulted from these policies differed depending on the country, but they all had the same effect of promoting a diversification of the legal situation workers enjoyed. In some cases this occurred through the development of conventional law (and particularly company agreements) to the detriment of state law, and in others, the development of atypical forms of employment (fixed-term jobs, part-time jobs, occasional jobs, temporary jobs, etc.). These transformations lead to the emergence of a second type of labour regulation, where most of the basic notions of labour law (employer, enterprise, representations, strikes, even the idea of salaried employee) are under attack (Supiot, 1994, p. 93).

In reality, the evolution of the labour market sanctioned the decline of the integrating role of the stable salariat. More and more workers are faced with the prospect of precarious or unstable careers and some have never managed to attain the status of open-ended contract employee, with career and social protection guarantees. For this reason, from the time it was developed, the concept of employment precarity has been associated with the observation of a process of precarization of employment that affects the growing fringes of the active population. In addition, it is in the sense of a contrast to the classical salariat that the concept of "precarious"

was used both in France (Castel, 2007), and internationally (Standing, 2011).

It is easy to mobilize several statistical series to support this theory of the precarization of employment (Paugam, 2015). From 1982 to 2011, the proportion of specific types of employment statuses (fixed-term contracts, assisted and apprenticeship contracts) has more than doubled, and the number of jobs affected has risen from 5% to 12% of the total. Among young people aged between 15 and 24, this proportion increased throughout the 1980's and 90s, before it became a generalized phenomenon: in 2011, for this age group, about half of all jobs occupied involve specific types of employment statuses, as compared to one out of six jobs in 1982.

The progress of part-time employment reflects a form of precarization of employment. Its weight in the total number of jobs has greatly increased over the last thirty years. The proportion of the active population in part-time employment rose from 9,2% in 1982 to 20,4% in 2011. For women, it increased from 19,1% to 33,6%. This progression can be explained by the adoption of specific measures exempting companies from the payment of employers' social charges. It hence corresponds more to an increase in the offer rather than an increase in employees' demands for this type of job. Quite logically, the unemployed constantly express their preference for open-ended contracts and full-time jobs, as the latter provide better social protection and better guarantees for the future. Research carried out in several European countries also underscores the risk of poverty and social insecurity amongst part-time salaried employees.

An approach to job insecurity must also take into account the employees' risk of losing their job, even when the job is formally subject to an open-ended contract. Employees may in reality live under the threat of dismissal. In this case, job insecurity is linked to the company's management practices with regard to employment and not to the type of contract. Eliminating stable jobs is henceforth a common practice that is followed in the context of redundancy schemes. The latter plan a series of measures to achieve the aim of reducing numbers; these measures can be early retirement departures but also forced redundancies. In the recent past, France, and more generally all the highly industrialised countries have experienced large-scale loss of employment. Belgium, Great Britain, Sweden and the Netherlands have been severely affected. Job loss has been slightly lower in Germany, but nonetheless remains at a high level. On the contrary, loss of employment in the industrial sector has been much lower in the countries of the South: Portugal, Spain, Greece and Italy. It is hence the most advanced countries in terms of industrial development that have faced a massive reduction in jobs in large-scale industries.

These statistical series clearly validate the concept of a precarization of employment. Can one also speak of a precarization of work? Let us note that the statistical series collected in France from surveys on “Working Conditions” made it possible to highlight three main progressions (Paugam, 2015). To start with a tendency towards greater autonomy in work appears very clearly, particularly from 1991 to 2013, when there was a regular progression in this area. The proportion of salaried employees who do not always follow instructions, or who are not given any, rose from 58,9% to 68,7% among men and from 56,9% to 64,2% among women. This increase is true of all socio-professional categories, except intermediary professions, where the figures have remained stable. The progression was particularly high for unqualified workers: the proportion rose from 38,7% to 53,9%. Hence, one can say that this is an underlying trend of the organisation of work. In addition, it can be observed in all the European countries and it concerns both the industrial and the service sectors. Secondly, while employees are more autonomous, they also have to deal with a high increase in the restrictions imposed upon them, both in terms of the rhythm of work and in terms of the quality demanded of them. This is particularly evident in the period from 1984 to 2013. On these aspects, the statistical series are also highly significant. The proportion of salaried employees who declare they face at least three rhythm restrictions rose from 6,8% to 41,3% among men, and from 4,4% to 29% among women. One can also note a very significant increase for all socio-professional categories. Thirdly, one should not believe that the traditional hardships and risks connected to working disappeared with the new forms of organization, which overall, provide employees greater scope for autonomy and initiatives. One can also refer to statistical series on the physical hardships at work since 1984 and amongst them we find: 1) standing for long periods, 2) remaining in an uncomfortable position for long periods, 3) having to walk long distances or move frequently, 4) having to carry or shift heavy loads, 5) being subjected to tremors or vibrations. The proportion of salaried employees who declare they are subjected to at least three of the five physical stresses mentioned above has risen steeply between 1984 and 2013. It has increased from 15,7% to 40,5% among men and from 7,2% to 28,1% among women. All socio-professional categories are equally affected. For unqualified workers, the proportion has risen from 21,2% to 64,6%.

These three progressions do not occur independently of each other. On the contrary, analysing them successively allows for a better understanding of the evolution of the relationship to work over the last years, and the rationales employees use to enhance their value within their professional universe. It also allows us to see the difficulties they have to face to achieve this. These changes allow us to underscore the fact that while

certain forms of alienation of labour have probably disappeared due to the increased autonomy employees enjoy, new forms of work precarization have emerged. These are at least partially related to the intensification of production rhythms and the growing difficulty employees have in attaining the goals set by the company. This process encourages a sort of competition amongst employees and, for some, this provokes higher stress levels and symptoms of depression.

In other words, the data collected in France and several European countries allows us to validate the idea of a twofold process of precarization, not only of employment, but also of jobs. This precarization does not affect all employees equally and is not as intense in all European countries but these are unquestionably underlying tendencies in post-industrial societies that are facing progressive challenges to the social protection floors connected to the classical salariat, and a transformation of the productive system as well as the way in which work is organized.

What about emerging markets? We saw earlier, in light of the Brazilian case, that only in the 1990s would the notion of «precarization» establish itself within the national debate (as well as in the everyday jargon) as the dominant mode for understanding the changes in employment relations and work conditions since the 1980s. Other concepts lost centrality, such as «urban marginality» or even «underemployment». Thus, we should ask: what is the novelty brought by the 1980s and consolidated in the 1990s? What inflection took place from that moment onwards to establish the terrain for the consecration of a new category of “precarization”? We shall continue to use the Brazilian case as a rich analytical example for our analysis.

The 1980s inaugurated a long conjuncture of economic growth reflux in the country (not without reason these years became known as the “lost decade”)¹². The period witnessed a stall of the slow, albeit progressive incorporation of individuals to waged labour, followed by the establishment of a modern industry and urban services since the 1960s and 1970s. However, the intense influx of people toward the labour market continued¹³.

12. The Brazilian GDP growth during the twentieth century was on average 5% per year. Compared to other countries, Brazil's economic performance in the last century was above average. In the four decades between 1940 and 1980 GDP growth was above the century average, reflecting the ongoing structural changes (intense urbanization, industry growth and modern services), and the 1950 and 1970 were especially important for their best performances. However, the situation deteriorated at the end of the century, and the two worst results of GDP occurred precisely in the last two decades, making the average ten-year growth falling from 9% in the 1970s to 2% in the 1980s (the “lost decade”) and 3% in the 1990s.

13. The growth of the working age population (15-64 years) has accelerated between 1970 and 2000, when it stabilizes. That is, the economic flow of the last two decades of

At the same time, an intense process of restructuring of firms coexists with the 1980-90's crisis and economic openness to the international market from 1990 on¹⁴. Such restructuring has deepened the segmentation of the labor market, differentiating between, on the one hand, employees who represent the core businesses (relatively more educated workers with longer career in the same company, with more than forty years old, low turnover rate and income associated with production targets) and, on the other hand, outsourced workers (under the age of forty, low education, high turnover and low income).

It also changed working conditions in the shopfloors. Brazilian Sociology of Work gathered and analysed a rich set of evidences on those changes, mostly based on research produced during the 1990's and 2000's. Anchored in Marxist tradition, a new methodological tendency distinguished itself for valuing the microanalysis of labour processes instead of the macroanalysis of the labour market tendencies or on the unionism¹⁵. Evidences came from a large set of case studies on different types of firms, mostly on manufacturing and service sectors, recovering not only the "brownfields" of capitalist growth in Brazil (as Southeast and South regions), but also the Northeast and the North, since a process of industrial deconcentration had been occurring from the 1970's on, as part of the dictatorships economic plans and also political strategies of control over a militant unionism that grew up in the Southeast, mainly in Sao Paulo. Increasing control over the workers associated with the introduction of new forms of human resources management strategies, labour force internal segmentation under an accelerate externalization of tasks, health problems, work injuries and death mostly related to job conditions of outsourced workers are some of the issues brought into the surface for this literature. But, it is also interesting to observe that, differently from the French case, no national inquiry on working conditions was put into

the twentieth century coincided with an increased supply of workers in the market. We had seen before that, in 1960, no less than six out of ten working age Brazilians were not registered by census statistics as being in the labour market; we also saw that it was precisely in the 1980s that this relationship was reversed, revealing that, from then on, most active individuals began to seek the labour market (as employed or looking for work) for their means of survival.

14. The new strategies of productivity and management spread by most companies. Nevertheless, only large national and transnational companies (10% of all firms in Brazil at the time), tended to make significant technological changes. In small and micro-enterprises, access to new technological packages was restricted, and the new human resources management programs were the main mechanisms for increasing productivity and quality and to reduce costs; this deepened the downsizing effect, as they were great absorbers of labor (for a revision on the Brazilian literature on this issue, see Guimarães and Leite, 2002).

15. For a detailed revision of this literature see Guimarães and Leite, 2002.

place by any level of the government, in order to provide information on workers perceptions of those changes. Knowledge was part of a political compromise of intellectuals aiming at provide militants with evidences on the effects of recent and fast changes, underlining the signs of what could be named (in European terms) as “precarization of working conditions. Nevertheless, as for the official data, labour market remained as the key issue.

Not without reason: within a context of slowdown in productive activity and an increasing rationalization in the use of labour by companies, this convergence of trends led to a significant growth in unemployment, that reached almost 13% in 2002. The average unemployment rate, as measured by official data (the PME – Monthly Employment Survey of Brazil), more than doubled, from about 5.2% in 1984 to 12% in 1999¹⁶. Alternative forms of measurement this phenomena indicated even higher rates, since they captured not only the so-called “open-employment” but observed also its hidden forms that lurked in precarious work or discouragement¹⁷. Although there are important challenges in comparing measures taken from different types of labour markets, it is certain that a similar phenomenon took place in France and Brazil at this time, with notably high figures on the workers’ eviction and their transitions between the occupation, unemployment and inactivity (see Kase and Sugita, 2006). With regard to the risks of unemployment, they were also distinct in Brazil by age, sex and education (see Bairros, 1991; Guimarães e Castro, 1993, Guimaraes, 2002; Guimarães e Brito, 2008; Demazière *et al.*, 2012 and 2013).

The emergence of unemployment as an structural dimension of labour market and also as a relevant social question during the 80’s in Brazil reflects a new characteristic of labour offer: a major and growing share of the workforce was now stuck, with no return, to the labour market (Hirata and Humphrey, 1989); for these workers, engagement ceased to be a transient flow between countryside and city, and/or a pendulous commute, moving between extra-market forms of subjection and the market¹⁸. In these conditions, unemployment established itself as a structural dimen-

16. <https://brasilfatosedados.wordpress.com/2010/09/09/unemployment-evolucao-1986-2010-2/>.

17. This was the case of the statistics provided by the “Survey on Employment and Unemployment” (PED), a household representative research conducted by unions and some state governments in the many Brazilian metropolises. As for São Paulo metropolitan region, PED counted almost 30% of unemployment rate among Black people in the core municipalities of the manufacturing industry (the so-called ABC region) in early 2000.

18. For a much more detailed development of this argument, see Guimarães and Brito (2016).

sion of the functioning of the labour market, starting with major metropolitan markets¹⁹.

Within the plurality of its forms – and especially in the remarkable weight of unemployment hiding itself through “precarious employment” or “discouragement”²⁰ – another dimension of this process expressed itself: the lack of a social protection policy for labour in order to institutionalize a minimum set of unemployment benefits (insurance, training, intermediation, and relocation) to allow the unemployed worker to devote oneself to seek work. The Fordist expansion of the years 1960-1970 in Brazil not only lacked a universal standard for longstanding wage employment, but it was also seated in a restricted protection system in coverage and benefits, leaving private sociability instances with both the burden to provide the conditions to tackle unemployment as well as the responsibility to support and guide the search for work²¹.

For this reason, unoccupied workers found it impossible to express their (subjective) condition of being engaged in a (statistic) form internationally known as “open unemployment” (Guimarães *et al.*, 2010 and 2014). This long-lasting category was conceived and widely used to account for the phenomenon in countries that created more inclusive social protection regimes in their coverage and generous in their benefits. In Brazil, as well as in many emerging countries, the insufficiency of the category was notorious: how to remain without a job and devote oneself exclusively to seek for work with a lack of institutional forms of protection to ensure the conditions for this proactivity? Therefore, it was crucial to measure a particular type of unemployment associated with underemployment. This challenge brought the notion of precarious employment to the center of the analyses (and statistics), a primary condition of those who, by having a “precarious occupation” (due to working hours lower than intended, and/or wages lower than the minimum required to survive, and/or an informal

19. The centrality of the market imposes itself in spite of the fact that resources stemming from the private sociability sphere could provide (by way of group solidarity) the means of survival placed at risk during unemployment; and even though these private sociability resources allied themselves to engagement and sociability via the labour market (Bilac, 1978 and Fausto Neto, 1982).

20. Note that this form of unemployment “hidden by precarious work” or “hidden by dismay” (as it was categorized) was the more ponderable and fastest growing category in Brazilian metropolises when the phenomenon began to be measured in the mid-1980s (Dedecca, Montagner and Brandão, 1993; Dedecca and Montagner, 1993).

21. Not without reason, with the end of the military regimes in 1985, the new Constitution, promulgated in 1988 brought the mark of political pressure from popular movements in search of regulatory rights, then understood as the right to protection in case of unemployment. However, only in the 1990s would the unemployment-insurance institute, the minimum ballast of this protection, become regulated and set in motion in Brazil.

work bond outside the established norm) continued to seek work. These new unemployment measures improved the description of the particularities of the Brazilian labour market structure, emphasizing not only relevant traits for understanding this scenario, but which were also common to other emerging Latin American countries.

However, if we shift our observation and focus on the findings on forms of employment, the debate continues to be revealing. It refers us to another key issue, the instability of bonds, a central dimension to how authors in Europe developed the concept of «precarious employment». This instability, expressed in high «turn-over» rates was a lasting trace in Brazil's labour market. Unlike other realities, such as in France where a Fordist wage standard resulted in the vital importance of «open-ended contracts», labour legislation in Brazil, especially after the military 1964 coup and the institution of a special fund to support workers in case of lay-off²², has always favored intense turn-over.

Therefore, what was the novelty brought by the recent years? We could say that, until 1980, the breach of an employment contract presaged the establishment of another work bond, usually in the same sector, and commonly with another employer (albeit sometimes the same employer, but at a different moment in time), although (most likely) with lower wages and more unequal bargaining conditions. However, the turn-over mechanism itself beckoned the horizon of a future readmission, of re-inserting oneself within the sector from which one had left. That is, it did not deprive someone of the chance of (long-term) re-insertion, or – and for this very reason – the symbolic representation of an identity (professional) and a destination (occupational). So much so that, in the crisis of the early 1980s, unions still protected “their” unemployed members. The foundation of “strike funds” immunized the transience of layoffs and announced that in the future, even if more distant than desired, the worker would re-establish bonds with their original destination. Moreover, it should be underlined that the unions itself costed this interregnum. Thus, due to the lack of a public-state institutional framework, the passage way bridges were established by non-state public institutions, whereas trade unions and workers' solidarity were among the main ones.

Admittedly, during the years of intense growth under the military regime, the so-called “economic miracle” (1967-1973), the intense turn-

22. The FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – was a reserve financial fund nourished by contributions from employers and employees, to be used only under special circumstances (dismissal, marriage, dead, to buy a house...). Its creation tried to compensate the end of the norm on the stability of job contracts, an important labour right in Brazil, available up to 1965 for those who reached a long time of contract with the same employer.

over was also an instrument par excellence of labour management in the everyday life of factories, further complemented with political repression. Turn-over depressed wages and subjected workers to increasingly intense working hours, through the exaggerated amount of “extra-hours” in working conditions degraded by the deprivation of rights (such as stability, replaced by the FGTS legislation). That is, turn-over was an increasingly intensified economic strategy for work management, which degraded the conditions of its use. It is still interesting to note that the academic literature of the time preferred to describe this process as «super-exploitation» (Marini 1969 and 1973; Humphrey, 1982), treating it as a peculiar dimension of dependent development; the category «precariousness» was not used, even though the phenomenon was indeed about precarious conditions.

When the selectivity prompted by employers began to express needs stemming from the companies’ intense technological and organizational restructuring, especially from the 1990s, occupational instability changed its nature. Thus, it became increasingly clear that the rupture of the work bond, for a very significant portion of those laid off, meant facing the horizon of the ultimate loss of ties with a preterit trajectory, with a potential professional career, with a social identity. Therefore, this was not simply about turn-over. Survival in the new restructured spaces became increasingly anchored in the ability to live not only under new employment conditions, but also under new working conditions. During this time, notions such as “flexibility” and “precariousness” gain the front stage²³. However, it is imperative to understand that the emergence of these new words, within academia and the lexicon of the work actors refers to specific phenomena. Let’s focus on a final argument.

The set of evidences so far revealed – contraction of economic activity, technological and organizational restructuring, increased turn-over rate, contraction of the “good jobs”, expansion of unemployment, intensification of transitions on the labor market as well as job intensification, increasing control over the workers, problems on injuries and deaths on the job – suggest the existence of a movement with characteristics that mimic those observed in European countries (and described before), that point to a process of precarization both of the employment and work conditions. Nevertheless, to grasp the specific nature of this process as it occurs in Brazilian society other aspects have to be taken into account concerning the political dynamics and the relationship between the actors.

In fact, if the 80’s were a “lost decade” from the perspective of economic growth, they were a decade of political and social gains associ-

23. For a further development of this argument, see Guimarães (2012).

ated with the restoration of democracy in the country. The new regime, the 3rd. Republic, which is installed in 1985 under the influence of a strong wave of social movements (including organized labor), had its apogee with the promulgation of a new Constitution in 1988 marked by its openness to social rights, particularly those related to work and protection. The new Constitution created the architecture for a new social pact, the possibility of a broader protection regime, paving the way for several public policies of social inclusion implemented in the subsequent years. The electoral disputes and social debates in the public sphere made some possibilities come true and shaped new policies, as for example, the financial basis for implementing unemployment insurance and the income transfer programs, the control on child labour and on forms of work analogous to slavery. In other words, an opposite tendency vis-a-vis the French case, where the crisis of a social pact led to restrict rights and reduce forms of social and labor protection.

Brazil, by contrast, created the institutional and political conditions for an impossible marriage (if we take the European point of view) between micro-changes related to economic restructuring at firm level (leading to increase labour market flexibility) and macro-transformations amidst the political democratization (which favoured the extension of social rights and social protection). Following this new deal in the second half of the 2000s, there was a significant decline in unemployment in Brazil: in 2014, its figures corresponded to a third of what was observed in 1999 (a decline of 12.6% to 4.8%).

But the most remarkable trend was the resumption of formal employment. In recent years, scientists and public policy makers enthusiastically welcomed statistics that revealed the systematic growth of the formal wage labor in Brazil. Taking as a baseline a historical range of 15 years, we see that the average growth in formal wage labor in the Brazilian economy was 74% between 1994 and 2009²⁴. This is a move that corresponds to a doubling of employment contracts in trade (139%) and in services (105%); even industry, which experienced negative growth rates between 1995 and 2001, the volume of reported jobs increased by 46% during this period. However, the same process can be approached from a slightly different but very suggestive point of view. The indices of employment growth, mentioned above for industry, trade and services, concerned employees hired directly. But if we observe the rate of growth of employment through “placement, recruitment and selection of staff” agencies, we

24. We took 1994, immediately after the stabilization plan in Brazil, and 2009, when employment declined sharply in the northern countries as a consequence of the 2008 crisis.

will see that formal jobs obtained through those labour market intermediaries grew nearly 300% (Guimarães, 2009)²⁵.

In other words, the new economic revival cycle Brazil over the course of the years 2003-2014 deepens differentiations in employment relationships, broadening the range of contract forms, which is to say the movement toward flexibilities gains breath *pari passu* with the notable expansion of access to formal labour occurring at this same time; i.e. bringing workers once without any form of protection into the world of rights protecting their professional activities; flexibility, therefore, may come disassociated from precarization. This brings us to a last important tendency in the Brazilian case, namely, the association between new forms of labour segmentation and the (re)creation of occupational inequalities.

Those recent tendencies allows us to conclude that the heterogeneity in Brazilian labour market has been changing in its nature. Previously differences put a part those that gathered the formal working relationships and those who were outside, or those who had a lasting integration into regular work and those transiting between various forms of work or even between work and unemployment. Nowadays this heterogeneity consolidates itself inside the universe of workers with a formal contract. More importantly, if the diversity increases with the expansion of employment opportunities, it also concerns separately the various segments of workers. It is therefore difficult to reduce it to a single magic word, the “precarization”, and borrow a conceptual definition for other realities. It is necessary to examine how this new reality coins new representations on the job experience, especially among those who have experienced recurrent unemployment or never achieved a stable job in their previous labour market trajectories.

Does the simultaneous existence of so contradictory trends implies we should abandon the diagnosis of (employment and work) precarization in Brazil? Or is it a challenge to elaborate on the various forms of its embeddedness under specific social and political realities. In light of all this evidence, we would say that it would be absolutely improper to reduce notions such as “precarity” or “flexibility” to how they were originally conceptualized, within the context of significantly less heterogeneous markets due to their employment relationships when compared to Latin American markets, and working environments significantly more attuned to management forms historically grounded in labour unions and state regulation than those occurring in Latin America.

25. This process also undecodes the importance of this new business in Brazil, that became one of the most important international players in the industry of temporary jobs (Guimarães and Vieira, 2015).

4. Conclusion

Comparing professional precariousness in countries as different as France and Brazil is hence not a straightforward exercise. France is characteristic of a post-industrial country, highly marked by what is consensually called the crisis of wage-labour. In contrast, Brazil is an emerging country, traditionally known for its high level of social inequalities, the extremely diverse structure of its job market and its limited social protection system, which is particularly evident in the marginalization of a large proportion of its workforce. Between 2003 and 2012, however, it experienced high economic growth and a large number of salaried employees joined the formal sector. These countries seem to be in total opposition from the viewpoint of the progression of the labour market and working conditions, but nonetheless, the concepts of precarity and precarization are increasingly employed in both societies, in academic circles as well as in economic and social debates involving trade unions and political forces.

In this article we have sought to understand the reasons for the widespread use of this concept and to confront the scientific and social usages of this notion with empirical data drawn from recent surveys. While in France, the word precariousness is often used to describe the living conditions of the working classes, it was more broadly used in the 1980s and 1990s to explain the process of flexibilization of the workforce and the creation of so-called “atypical” jobs, or jobs deliberately designed outside the norms of open-ended contracts. More generally it was used to define the rising insecurity of stable jobs against a backdrop of industrial restructuring. Over this period, the sociology of work largely became a sociology of employment and precariousness became one of its major themes. However, the end of the 1990s saw the emergence of a new question: that of the intensification of work. This engendered discussions on a dual process of precarization that affected both employment and work.

In contrast, Brazil is an example of a job market marked, not by the crisis of wage labour, but by a labour market with a diversified structure. On the one hand there are formal jobs that are more or less protected, and on the other, survival jobs for the vast population on the fringes that actually represents the majority of the active population. For this reason, if we refer to the history of social thought on the Brazilian job market, and to its specificities, precariousness is not a concept traditionally applied to this country, but rather “over-exploitation”, “informality” and “marginalization” of the workforce. The idea of precariousness is more recent and initially adopted to coin a type of mass unemployment disguised as occupations that are precarious in terms of salary and stability. Although the question of unequal working conditions has not been neglected, it remained little studied as such, as in the eyes of the researchers working

during the period from 1960 to 1980 it seemed to be totally dependent on the mode of development characteristic of peripheral capitalism. And yet, the intense international economic integration of the 1990s and the rise in unemployment provoked by the restructuring of companies, which constitutes the central feature of this globalization, have led to a progressive reformulation of the objects of study. There have also been increasingly pressing demands from workers' movements for recognition of the pernicious effects of these globalized strategies of human resources management on working conditions.

The analysis of statistical series available in France allows us to support the thesis of a dual process of precarization, but with regard to Brazil it should be understood in a more nuanced manner. While we can note the high growth in temp jobs, provided by employment agencies (the so-called "intermediated jobs") over the last two decades in this country, suggesting a flexibilization of the workforce comparable to what we find in France and more generally in Europe, one must nonetheless underscore the high growth of formal jobs from 2003 onwards, which provide greater protection for the workforce. It is true that Brazil has a long way to go to reach the developmental conditions of a large-scale salaried society, but the reality seems more complex than it appears. In Brazil, employment flexibilization seems to be concomitant with a progressive extension of wage labour society. In fact, the idea of "precariat", which Robert Castel (1995, 2007) referred to designate a specific regime on the fringes of the norm of stable and protective employment, and which Guy Standing (2011) used recently to describe the emergence of a new dangerous class – consolidating the turn between a process (precarization), a condition (precariousness), into an actor – seems ill-suited to this type of social formation, or at least, out of step with the structural inequalities that have accompanied the process of development of the job market in this country.

But in a declining wage labour society and in a fragile and incomplete, emerging wage labour society, the job market and the world of work in general constitute today, as they did yesterday, an entry point for analysing social inequalities. In France, as in Brazil, the segmentation of the job market in its various forms reinforces not only social and status cleavages between employees, but also the unequal conditions for integration citizens face, by creating a context that is little conducive to social cohesion.

References

- Abramo L. (1999). *O Resgate da Dignidade: Greve metalúrgica e subjetividade operária*. Campinas: Editora da Unicamp; S. Paulo: Imprensa Oficial.
- Abreu A., Gitahy L., Ramalho J.R., Ruas R. (2000). Produção flexível e relações inter-firmas: a indústria de auto-peças em três regiões do Brasil. In: Abreu A.,

- org., *Produção Flexível e Novas Institucionalidades na América Latina*. Rio de Janeiro: Editora da UFRJ: 27-73.
- Agier M., Castro N.A. (1995). *Projet Ouvrier et Destins Personels à Bahia (Brésil)*. In: R. Cabanes Robert, J. Copans, M. Selim (eds.). *Salariés et Entreprises des Pays du Sud – Contribution a une Anthropologie Politique*. Paris: Khartala: 153-182.
- Almeida M.H.T. (1978). *Desarrollo Capitalista y Acción Sindical*. *Revista Mexicana de Sociologia*, Ano XI, vol. XL.
- Alves G. (2013). *Dimensões da precarização do trabalho*. São Paulo: Ed. Canal 6.
- Antunes R. (1986). *A Rebelião do Trabalho*. São Paulo: Ensaio/EDUNICAMP.
- Bairros L. (1991). *Mulher negra: o espaço da subordinação*. In: Lovell P., org., *Desigualdade racial no Brasil contemporâneo*. Belo Horizonte: CEDEPLAR: 177-193.
- Berlinck M. (1975). *Marginalidade social e relações de classe em São Paulo*. Petrópolis: Vozes.
- Bilac E.D. (1978). *Famílias de trabalhadores – estratégias de sobrevivência: a organização da vida familiar em uma cidade paulista*. São Paulo: Símbolo.
- Braga R. (2012). *A política do precariado*. São Paulo: Boitempo.
- Cardoso A.M. (2000). *Trabalhar, Verbo Transitivo: Destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística*. Rio: Ed. FGV.
- Cardoso A.C. (2010). *A Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil. Sociabilidade Capitalista, Pa- drões de Justiça e Persistência das Desigualdades*. Rio de Janeiro: Ed. FGV.
- Castel R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris: Fayard.
- Castel R. (2007). *Au-delà du salariat et en deçà de l'emploi? L'institutionnalisation du précarier*. In: Paugam S., ed., *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*. Paris: PUF: 415-433.
- Castro N.A., Guimarães A.S.A. (1992). *Les Ouvriers de La Décennie Perdue: Reflexions Sur Le Travail Industriel et les Identités de Classe à Bahia, Brésil*. *Cahiers des Sciences Humaines*, v. 28: 373-389.
- Cézard M., Heller J.-L. (1988). *Les formes traditionnelles d'emploi déclinent*. *Economie et Statistique*, 215: 15-23.
- Dedecca C., Montagner P. (1993). *Flexibilidade produtiva e das relações de trabalho. Considerações sobre o caso brasileiro*. *Textos para discussão*, n. 29, Campinas, Instituto de Economia da Unicamp.
- Dedecca C., Montagner P., Brandão S. (1993). *Recessão e Reestruturação Econômica: as Novas Condições de Funcionamento do Mercado de Trabalho na Década de 90*. Campinas, Instituto de Economia da Unicamp.
- Dejours C. (1993). *Travail: usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*. Paris: Bayard Editions.
- Demazière D., Guimarães N.A., Hirata H., Sugita K. (2012). *La recherche d'emploi et ses significations. Une comparaison Paris, São Paulo, Tokyo*. *Brésil(s)*, v. 2: 133-153.

- Demazière D., Guimarães N.A., Hirata H., Sugita K. (2013). Être Chômeur à Paris, São Paulo, Tokyo. *Une méthode de comparaison internationale*. Paris: Presses de Sciences Po.
- DiPrete T., Nonnemaker K. (1996). *Structural change, labor market turbulence and labor market outcomes*. Durham: Duke University.
- Druck M.G. (1999). *Terceirização: (Des)fordizando a Fábrica*. São Paulo: Boitempo.
- Elbaum M. (1988), Petits boulots, stages, emplois précaires: quelle flexibilité pour quelle insertion...? *Droit social*, 4: 311-316.
- Elias P. (1994). Occupational change in a working-life perspective: internal and external views. In: Penn R., Rose M., Ruberry J., eds., *Skill and occupational change*. Oxford: Oxford University Press: 75-105.
- Elias P. (2004). Reestruturação, requalificação e dispensas: um estudo da dinâmica do mercado de trabalho do Reino Unido, 1991-95. *Dados*, vol. 47, n. 3: 419-471.
- Faria V. (1976). *Occupational Marginality, Employment and Poverty in Urban Brazil*. Cambridge: Mass., Harvard University, PhD Dissertation.
- Fausto Neto A.M.Q. (1992). *Família operária e reprodução da força de trabalho*. Rio de Janeiro: Vozes.
- Fourcade B. (1992). L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990. *Travail et Emploi*, 52: 4-19.
- Gallie D., ed. (2007). *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallie D., Paugam S. (2002). *Social Precarity and Social Integration*. Rapport pour la Commission européenne basé sur l'Eurobaromètre 56.1, juin 2002. Commission européenne, Eurobaromètres Series, octobre.
- Gollac M., Volkoff S. (1996). Citius, Altius, Fortius. L'intensification du travail. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n. 114, Sept: 54-67.
- Guimarães A.S., Castro N.A. (1993). Desigualdades raciais no mercado e nos locais de trabalho. *Estudos Afro-Asiáticos*, Rio de Janeiro, CEEA/UCAM, v. 24: 23-61.
- Guimarães N.A. (2002). Le sexe de la mobilité: le cas du travail industriel brésilien des années 1990. *Travail, Genre et Sociétés*, n. 7: 125-145.
- Guimarães N.A. (2012). Les nouvelles configurations du travail formel. In: Leite M.P., Georges I. (eds.). *Les nouvelles configurations du travail et l'économie sociale et solidaire au Brésil*. Paris: L'Harmattan: 29-51.
- Guimarães N.A., Britto M.M.A. (2008). Genre, race et trajectoires: une comparaison São Paulo-Paris. In: Maruani M. et al., orgs., *Travail et Genre: Régards croisés. France- Europe-Amérique Latine*. Paris: La Découverte: 46-61.
- Guimarães N.A., Brito M.M.A. (2016). Marchandisation au féminin: la visibilité du travail des femmes au Brésil. In: Guimarães N.A., Maruani M., Sorj B., eds., *Genre, race, classe. Travailler en France et au Brésil*. Paris: L'Harmattan: 83-96.
- Guimarães N.A., Cardoso A.M., Comin A.A. (2004). Les rejetés de la modernisation: restructurations productives et trajectoires intersectorielles

- effectuées par les travailleurs licenciés de l'industrie. *Sociologie du Travail*, v. 46: 54-68.
- Guimarães N.A., Demazière D., Hirata H., Sugita K. (2010). Unemployment, a social construction. Institutional programs, experiences and meanings in a comparative perspective. *Economic Sociology*, v. 11: 10-24.
- Guimarães N.A., Demazière D., Hirata H., Sugita K. (2014). Facing Labour Market Insecurity: Structural Constraints and Individual Interpretations. São Paulo, Paris and Tokyo. *Austrian Journal of Development Studies*, v. 30: 155-178.
- Guimarães N.A., Hirata H., Sugita K., eds. (2009), *Trabalho Flexível, Empregos Precários? Uma comparação Brasil, França, Japão*. São Paulo: EDUSP.
- Guimarães N.A., Leite M.P. (2002). Brazil. In: Cornfield D., ed., *Worlds of Work – Building an International Sociology of Work*. New York: Kluwer Academic / Plenum Publishing, pp. 23-47.
- Guimarães N.A., Vieira P.F. (2015). Labour flexibility in an already flexible market. Temporary agency work in Brazil. In: Fu H., ed., *Temporary Agency Work and Globalisation: Beyond Flexibility and Inequality*. Farnham: Gower, v. 1: 175-204.
- Heller J.-L. (1986). Emplois précaires, stages: des emplois «faute de mieux». *Economie et Statistique*, n. 193-194: 27-35.
- Hirata H., Humphrey J. (1984). O emprego industrial feminino e a crise econômica brasileira. *Revista de economia política*, vol. 4, n. 4: 89-107.
- Humphrey J. (1982). *Fazendo o “Milagre”*. São Paulo: Vozes/Cebrap.
- Kase K., Sugita K. (2006). *The Unemployed and Unemployment in an International Perspective Comparative Studies of Japan, France and Brazil*. University of Tokyo Institute of Social Sciences, ISS Research Series, n. 19.
- Kowarick L. (1975). *Capitalismo e marginalidade na América Latina*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Krein D. (2013). *A flexibilização do trabalho na era neoliberal no Brasil*. São Paulo: LTr.
- Krein D., Castro B. (2015). As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho. *Análise*, n. 6, São Paulo: Fundação Friedrich Ebert.
- Laparra Navarro M. (2006). *La construcción del empleo precario. Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*. Madrid: Cáritas Española Editores.
- Lautier B. (1987). Fixation restreinte dans le salariat, secteur informel et politique d'emploi en Amérique latine. *Revue Tiers Monde*, 28 (110): 347-367.
- Le Ven M., Neves M. (1985). A crise da indústria automobilística: automação e trabalho na FIAT. *Ciências Sociais, Hoje – 1985*. S. Paulo: ANPOCS/Cortez.
- Leite M. (1985). Reivindicações Sociais dos Metalúrgicos. In Fleury M.T., Fischer R., orgs., *Processo e Relações do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas.
- Lima J.C. (1996). *Trabalho, Mercado e Formação de Classe*. João Pessoa: Editora Universitária, UFPB.
- Linhart D., Linhart R. (1998). L'évolution de l'organisation du travail. In: Kergoat J., Boutet J., Jacot H., Linhart D., eds., *Le monde du travail*. Paris: La Découverte: 301-309.

- Lopes J.R.B. (1965). *Sociedade industrial no Brasil*. São Paulo: Difusão Européia do Livro.
- Lopes J.R.B. (1967). *A crise do Brasil arcaico*. São Paulo: Difusão Européia do Livro.
- Machado da Silva L.A. (1971). *Mercados metropolitanos de trabalho manual e marginalidade*. Rio de Janeiro: dissertação de mestrado. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Programa de Pós-Graduação em Antropologia do Museu Nacional.
- Machado da Silva L.A. (1991). A (Des)Organização do Trabalho no Brasil Urbano. *São Paulo em Perspectiva*, vol. 4, n. 3-4: 2-5.
- Marini R.M. (1969). *Subdesarrollo y revolución*. México D.F.: Siglo XXI.
- Marini R.M. (1973). *Dialéctica de la dependencia*. México D.F.: Ediciones Era.
- Martins H., Ramalho J.R. (1994). *Terceirização, Diversidade e Negociação no Mundo do Trabalho*. São Paulo: HUCITEC.
- Maruani M. (1989). Statut social et modes d'emploi. *Revue française de Sociologie*, v. XXX, n. 1: 31-39.
- Maruani M., Reynaud E. (1993). *Sociologie de l'emploi*. Paris: La Découverte.
- Nicole-Drancourt C. (1992). L'idée de précarité revisitée. *Travail et Emploi*, 52: 57-70.
- Nun J.L. (1969). Sobre población relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal. *Revista Latinoamericana de Sociología*, vol. 5, n. 2.
- Oliveira F. (1972). A economia brasileira: crítica à razão dualista. *Estudos Cebrap*, n. 2.
- Parent-Thirion A., Fernandez Macias E., Hurley J., Vermeulen G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*, Luxembourg: Office for official publications of the European communities.
- Paugam S. (1995). The spiral of precariousness: a multidimensional approach to the process of social disqualification in France. In: Room G., ed., *Beyond the Threshold. The Measurement and Analysis of Social Exclusion*. Bristol: The Policy Press: 49-72.
- Paugam S. (2000). *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris: PUF (nouvelle édition "Quadriga", 2007).
- Paugam S. (2007). La solidarité organique à l'épreuve de l'intensification du travail et de l'instabilité de l'emploi. In: Paugam S., ed., *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*. Paris: PUF: 379-396.
- Paugam S., ed. (2014). *L'intégration inégale. Force, fragilité et rupture des liens sociaux*. Paris: PUF.
- Paugam S., Gallie D., eds. (2000). *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Paugam S., Russell H. (2000). The Effects of Employment Precarity and Unemployment on Social Isolation. In: Gallie D., Paugam S., eds., *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*. Oxford: Oxford University Press: 243-264.
- Paugam S., Zhou Y. (2007). Job Insecurity. In: Gallie D., ed., *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press: 179-204.

- Paugam S., Zoyem J.-P., Charbonnel J.-M. (1993). *Précarité et risque d'exclusion en France*. Paris: La Documentation Française.
- Pialoux M., Beaud S. (1993). Permanents et temporaires. In: Bourdieu P., ed., *La Misère du Monde*, Paris: Le Seuil: 493-512.
- Pitrou A. (1978). *La vie précaire. Des familles face à leurs difficultés*. Paris: CNAF.
- Quijano A. (1966). *Notas sobre el concepto de 'marginalidad social'*. Santiago: División de Asuntos Sociales/Cepal.
- Quijano A. (1967). Urbanización, cambio social y dependencia. In: Cardoso F. H., Weffort F., eds., *América Latina: ensayos de interpretación sociológica*. Santiago: Editorial Universitaria.
- Quijano A. (1973). La formación de un universo marginal en las ciudades de América Latina. In: Castells M., ed., *Imperialismo y urbanización en América Latina*. Barcelona: Gustavo Gili.
- Rodgers G., Rodgers J., eds. (1989). *Precarious jobs in labour market regulation, the growth of atypical employment in Western Europe*, International Labour Office (International Institute of Labour Studies). Brussels: Free University of Brussels.
- Rodgers G. (1990). Le débat sur le travail précaire en Europe. In: Rodgers G., Rodgers J., eds., *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail. La croissance du travail atypique en Europe de l'Ouest*. Genève: Institut international d'études sociales.
- Rodrigues L.M. (1966). *Conflito Industrial e Sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Difusão Européia do Livro.
- Rodrigues L.M. (1970). *Industrialização e Atitudes Operárias*. São Paulo, Brasiliense.
- Rodrigues I.J., Godinho T., orgs. (2009). *Terceirização no Brasil. Do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)*. São Paulo: Annablume.
- Santos W.G. (1979). *Cidadania e justiça – a política social na ordem brasileira*. Rio de Janeiro: Campus.
- Schnapper D. (1989). *Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux*. *Revue française de sociologie*, v. XXX, n. 1: 3-29.
- Sellier F. (1984). *La confrontation sociale en France 1936-1981*. Paris: PUF.
- Standing G. (2011). *The Precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.
- Supiot A., ed. (1999). *Au delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la Commission européenne. Paris: Flammarion.
- Supiot A. (1994). *Critique du droit du travail*. Paris: PUF.
- Valeyre A., Lorenz E., Cartron D., Csizmadia P., Gollac M., Illéssy M., Makó C. (2009). *Working conditions in the European Union: Work organisation*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Eurofund, URL: www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0862.htm.
- Valeyre A. (2014). L'organisation du travail et ses effets sur l'intégration professionnelle. In: Paugam S., ed., *L'intégration inégale. Force, fragilité et rupture des liens sociaux*. Paris: PUF.

Work and Inequality Revisited: A Global Socio-Historical Perspective and its Political Implications

*Francesco Laruffa**, *Hannah Schilling***

1. Introduction

The category of work as labor is as old as the discipline of sociology itself, and serves to identify unequal social positions in the context of a rapidly modernizing society (e.g. Burzan, 2011). As analysers of industrializing societies, sociologists have long put labour at the center of their enquiries, defining it as an institutional form of work that is based on exchange value (Standing, 2014, p. 964). However, in doing so, they often neglect other forms of work outside market economies. Crucially, what is understood to be “legitimate work” is a deeply political question. Therefore, the role of wage labour as the main point of reference when seeking to investigate work inequalities has led to the normalisation of particular economic models beyond their immediate historical and geographical contexts (e.g. the white, male breadwinners of Fordism). Such a universalistic approach has obscured both other work arrangements and the exploitation of “others” (women, migrants, world regions) on which wage labour in industrial capitalism was based upon (see Do Mar Castro Varela, 2005; Wallerstein, 2004; Boatca, 2015).

This article takes a global perspective in studying the relationship between work and inequality. It seeks to problematize this universal norm of “employment” in political and academic discourse, showing its limitations in understanding the reproduction of contemporary social hierarchies. In particular, it is argued that a global sociology of work should look at recent phenomena in post-industrial economies – such as the

* Berlin Graduate School of Social Sciences (BGSS).

** Center for Metropolitan Studies Technical University Berlin.

“precarization” of labour and the rapid increase in social inequality – in the broader picture of global capitalism and its socio-historical context.

To globalize the sociology of work means, above all, to disentangle important sites and actors that produce knowledge about the inequalities of work. In particular, this article analyzes the political agendas of the International Labor Organization (ILO), the European Union (EU) and the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). This is in combination with the diagnoses of European sociologists of work – assuming that trends in academic research and debates reflect policymaking, and vice versa. This feedback effect makes it even more important for social scientists to acknowledge the historicity and political importance of their categories of analysis.

In order to show the pitfalls of current debate on work and inequalities, we begin with a brief survey of the dominant ways in which the issue is framed. Firstly, we critically assess modes of analysis based on the dichotomy between workers and unemployed. Secondly, we show how the focus of sociologists has recently shifted towards the dichotomy between precarious and protected workers, while still referring to (or even reinforcing) the ideal of standard employment. Based on this critical assessment, we then offer a third way of articulating work and inequality in the context of contemporary global capitalism. We suggest that the relationship between labour and capital should (re-)attract the attention of sociologists. Such analysis focuses on the inequalities between workers and capital owners.

In other words, the first two forms of inequality (involving unemployment and precarious work) are inadequate to address work inequalities from a global perspective, as they implicitly refer to a normative ideal of work that was exceptional in the history of capitalism. They are restricted both temporally and demographically: to the thirty years following the Second World War and to white men in the Western world. In contrast, the last form of inequality – involving the struggle between workers and capital owners – seems to better reflect a structural element of capitalism.

2. Work and Inequality I: Employment and Unemployment

Unemployment as a social category is not simply the condition of a person without work who wishes to work. Rather, its meaning is socially constructed and its definition is the result of political struggles and compromises. In the European context, the emergence of the unemployed as social category involved a shift towards considering those out of work to be passive victims of social forces beyond their control, as opposed to earlier thinking which lay the responsibility of obtaining employment at

individual actors' feet. Consequently, the stigma that was associated with being without work largely disappears: unemployment becomes a legitimate status and an insurable social risk subject to collective responsibility (Zimmermann, 2006).

At a more international level, the institutionalization of unemployment was a crucial moment in the global history of labour politics, with the ILO being one of the most important actors (Eckert, 1999). The ILO introduced the category of unemployment in the late 19th century, in response to the rising mass of impoverished urban workers in the context of industrialization in Europe and subsequently the United States (Topalov, 1994; Liebeskind Sauthier, 2009).

The category of unemployment served the public administrations in early industrial economies to make legible and thus controllable a growing group of disenfranchised citizen (see Scott, 1998), distinguishing it from that of the poor (Liebeskind Sauthier, 2009). Contrastingly, in the colonial offshoots of industrializing economies, forms of work were not yet defined in terms of employment or unemployment, since the collectivization of workers' risks was not yet in the interests of colonial administrations. This difference was also reflected in the interventions of the ILO, which were focused on juridical debates about free and unfree work in the colonies (Eckert, 1999, p. 85). In this context, it is already possible to see that a discussion about inequality and work that reduces the problem to simply unemployment and employment overlooks power relations that existed simultaneously and were functional for industrializing economies to establish their wealth. In other words, such a framing disguises that work inequalities had, from early on, taken on manifold forms.

In the period of decolonization and its concomitant social upheavals, wage labour became a desirable indicator of social status. Public employees in French and British Africa fought for their access to equal social rights, eventually leading to the formal independence of many countries in the late 1960s (see Cooper, 1996; Eckert, 1999, 2007, 2011). However, in these countries, employment and unemployment as social categories existed alongside forms of commercial and agricultural activity that were rooted in ways of organizing work in society distinct from the domestic economies of their colonial rulers (see for instance Ghabéli and Bazin, 1997 for Ivory Coast). In many former colonies in Africa and Latin America from the 1950s and 1960s onwards, commonplace non-institutionalized forms of work were lumped together under the broad term of the "informal sector". Initially, informal economic activities were considered the work of the last resort, reserved for those who could not find any formal employment. "Good jobs" axiomatically belonged to the formal (and predominantly public) sector. The ILO interpreted unemployment and informal work as the result of "underdevelopment", and believed that by

fostering economic growth the “modern sector” would gradually absorb all informal activities (Bangasser, 2000, p. 4, on ILO politics).

Yet, unemployment – or, in the developmentalist term, the “informal sector” – persisted and even grew. This fact also shifted the understanding and politics of the informal economy. Keith Hart’s (1973) seminal study under the direction of the ILO on informal work marked the shift to an “active employment policy” directed at those outside of the formal labour market. Conceptual inaccuracy in studies such as these contributed to a misrepresentation of the informal sector, treating it as a synonym of poverty (Rakowski, 1994, p. 502; Peattie, 1987; AlSayyad and Roy, 2003).

Consequently, different approaches to development and poverty alleviation competed against each other, and all of them sought to eradicate the miserable situation of those excluded from so called “modern sector employment” (Rakowski, 1994). On one hand, policy-oriented structuralist perspectives promoted by the ILO discussed the importance of «expanding modern sector employment and incomes» through state intervention that limited the exploitation of workers (*Ibid.*, p. 503). On the other hand, studies like that of De Soto (1989), established a legalist and neoliberal position to the informal economy, turning it into a «rational economic strategy» (Rakowski, 1994, p. 505). In contrast to structuralist approaches, the legalist perspective discourages state intervention and sees in the legalization of entrepreneurial activities of the informal sector a chance for development (*Ibid.*, p. 506). Legalist approaches encouraged the development of micro-enterprise programs in Latin America as well as in Africa, with non-state actors at the forefront of their promotion (*Ibid.*, pp. 507-509). Through this theory, the commodification of the work that was previously performed outside of the capitalist market was seen as the solution for ending the structural poverty of large swathes of the world’s population.

At the same period, starting in the 1970s, unemployment, particularly long-term unemployment, began to grow in industrialised economies and the usual Keynesian demand-oriented policies proved ineffective in reducing it. Unemployment ceased to be a marginal and generally short-term phenomenon and became a structural problem. This opened up the debate on the causes of unemployment. Influential international organizations such as the OECD, the World Bank and the International Monetary Fund interpreted high unemployment – especially in Europe – as the result of labour market rigidity (i.e. excessive employment protection) and of the “moral hazard” created by overly generous welfare states that encouraged living on welfare instead of working (e.g. OECD, 1994). From this perspective, unemployment was no longer involuntary: unemployed people were thought to maximize their utility staying at home while profiting off generous benefits. The individualized notion of “employability”

thus substituted the social notion of unemployment. Unemployment was no longer framed as a social consequence resulting from the lack of jobs – as in Keynesianism – but it was rather the individual failure of unemployed people who lacked motivation and skills (Zimmermann, 2006).

This new interpretation of the causes of unemployment had important policy implications, such as the de-regulation of labour markets, lower and shorter unemployment benefits, as well as an increased conditionality upon receiving them. In the context of the European Employment Strategy adopted in 1997, the goal of minimizing unemployment rates was substituted with that of maximizing employment rates (Salais, 2004). Importantly, this meant the suppression of the distinction between the inactive (voluntarily non-participating in the labour market) and the unemployed. Every person in society – particularly economically inactive women – now had to participate in the labour market. This led, for example, to the commodification of care work previously performed by women on unpaid basis – an analogous development to the marketization of the informal sector in peripheral countries. In both cases, participation in “formal employment” was presented as a form of emancipation.

To sum up, introducing the historical dimension as well as the perspective from the “developing world” reveals the political character of the differentiation between employment and unemployment – with the definition of unemployment and of its causes varying over time and space and culminating in different policies. Yet a narrow focus on the categories of unemployment and employment is insufficient and overlooks other forms of exclusions and inequalities, such as those based on categories of age, gender, citizenship or legality (Elwert, 2000, p. 181, see also Boatca, 2015; Treitler and Boatca, 2016). As an administrative tool to govern the population, the category of unemployment is thus an instrument that indeed *produces* inequalities. In fact, statistical categories go hand in hand with the institutionalization of legal categories informing governmental practices (see Liebenskind Sauthier, 2009; Scott, 1998). This, in turn, renders invisible other forms of power relations related to work that are not part of the formal labor market or the dichotomy of unemployment and employment.

3. Work and Inequality II: Normal Employment vs. Precarious Employment

In the late 1980s and early 1990s, the global focus of social policy was on the reduction of workers’ (both male and female) exclusion from the market, as shown in the last section. However, changes in work and

inequalities in post-industrial economies were largely discussed separate from developments in extractive, peripheral economies¹.

In order to reduce unemployment in post-industrial economies, a grey area between employment and unemployment expanded: the realm of precarious jobs (Paugam, 2000). Following the principle that “a bad job is better than no job at all”, the activation paradigm emphasizes job quantity over quality. Indeed, the aim of maximizing the employment rate necessarily subordinates the importance of job quality (Salais, 2004). In this context, the core question becomes the inequality *between* workers, which led to the emergence of a new framework for thinking about the link between work and inequality, stressing the difference between “normal employment” and “precarious work”. Hence, similarly to the informal worker of the “Global South”, the figure of the “precarious worker” became the new focal point for the articulation of work and inequalities in the postindustrial economies of welfare state democracies.

The notion of *precarité d'emploi* (the precariousness of employment) was brought into the academic debate by French scholars (e.g. Castel, [1981] 2008; Bourdieu, 1995), who used it as an umbrella term for a range of working conditions contrasted to the standard of “normal employment” (Barbier, 2005). Later, it was taken up also by German sociologists of work, such as Klaus Dörre (2006; Brinkmann and Dörre and Röbenack and Kraemer and Speidel, 2006; cf. Freudenschuss, 2013; Motakef, 2015). “Precarization” enabled the highlighting of a process of marginalization alongside the broader transformations of working relations and labour markets, the retrenchment of social protection and the weakening of the link between work and social rights (Freudenschuss, 2013; Motakef, 2015; Paugam, 2000; Castel and Dörre, 2009). Also, Robert Castel’s work problematizes precarious workers as threat to social cohesion. According to his analysis, the precarization of labour led to workers experiencing insecurity, which was harmful to the process of “making society” (Castel, 2003, p. 89). In short, in sharp contrast with the era of “democratic capitalism” in the immediate post-war period, having access to paid employment in the post-industrial era was no longer a guarantee of being protected from poverty or social exclusion.

Alongside Franco-German discussions on the precarization of work, Guy Standing introduced the idea of the “precarariat” in the Anglo-Saxon

1. Of course, we describe here trends of dominant voices: programs of supranational institutions and academic work that influenced policy making most prominently. There have been a large group of scholars who have focused on the connections between transformation of work in a global perspective – Portes and Sassen-Kolb (1987); Altvater and Mahnkopf (2002), AlSayyad and Roy (2003) and of course global historical approaches, like these of Eckert (2011) and Cooper (1996).

context and set the agenda for a global analysis of precarization (Standing, 2011). He warned of the “precariat” as a growing class all over the world, consisting of people «who have minimal trust relationships with capital or the state». Through increasing commodification, moral reciprocities become fragile and thus render social/interpersonal solidarities impossible. Consequently, the “precariat” becomes a class at war with itself, rife with internal tension, vulnerable to neo-fascism and populism. This ultimately makes the “precariat” a dangerous class in modern society (Standing, 2011, pp. 9-25). In sum, despite their national specificities, academic debates on the rise of precarious work across the world commonly associated such this diagnosis with an increase in insecurity. Nevertheless, conclusions drawn from this interpretation have been quite different.

On the one hand, scholars in the tradition of Robert Castel were wedded to the idea of strong state institutions guaranteeing workers’ rights to social protection (Castel, 2003). From this perspective, welfare state institutions were supposed to adapt to the increased flexibility of modern labour markets and were to establish mechanisms designed to protect workers independent of their current employment status. In this conception, the state remained the most important guarantor of workers’ well-being in the face of the supposed anarchy of the market (*Ibid.*, p. 92f).

On the other hand, the ILO took Guy Standing’s global reading of the precariat and developed a new conceptual framework, that of “Decent Work” (ILO, 1999). Here, dichotomies of unemployment vs. employment or informal vs. formal work became less important in attempts to eradicate poverty. The ILO now distinguished workers according to their productivity and according to the characteristics of their job, as measured by quantitative indicators².

The organization was now able to discuss precarious workers in countries of the OECD together with their “informal” colleagues in the rest of the world (see ILO, 2012b). Although “full employment” and the standards of normal employment retained its position as the ideal and objective of global labour policy, the action advocated to attain this ideal society no longer called for a strong national welfare state. Instead, the focus lied in the improvement of individuals’ skills to meet the requirements of the

2. The strategic pillars of the Decent Work Agenda are full and productive employment, rights at work, social protection and the promotion of social dialogue. On that basis, ten substantive elements can be spelled out, informing the measurement: «employment opportunities; adequate earnings and productive work; decent working time; combining work, family and personal life; work that should be abolished; stability and security of work; equal opportunity and treatment in employment; safe work environment; social security; and, social dialogue, employers’ and workers’ representation». (ILO, 2012a).

labour market, and of their ability to bargain for their rights as workers. This was achieved via the formalization and standardized regulation of employer-employee relations. The institutions that should provide social protection, however, have moved towards market principles and individualized protections. Basic income grants or other social payments tend to replace entitlements to public welfare based on fiscal redistribution (ILO, 2012, see for a critical assessment Ferguson, 2007, 2013).

The ILO's Decent Work Agenda shows how the disparate debates of the politics of poverty in the developing world and the social policies of the OECD intertwined. In particular, it seems that an individual's employability has become a common focal point (see ILO, 2002; European Commission, 2013). Laurent Bazin describes this development as the standardization of work, which he analyses as part of a generalization of market economies throughout the world (2014). This renders invisible the historical and local specificities of the distinction between wage labour and precarious, atypical work. This is especially problematic, as the precariousness of work is nothing new (El-Tayeb, 2013; Nickel, 2009; Dörre, 2009). Only its significance as a concept has changed over time – between national contexts and even inside specific national academic debates (Barbier, 2005).

In its close reference to normal employment, the problem of precarious work mainly refers to its regulatory aspects, such as the duration of a contract, the time of work, and the formal mechanisms of social protection under specific working arrangements. Such kind of analyses create false similarities between different national economies that have codified diverse forms of employment relations and regulations (the *rapport salarial*) (Barbier, 2005; Munck, 2013). Moreover, it conceals inequalities in workers' position in the production process and their access to means of production, as well as their benefits from other distributive mechanisms, be they state or third party.

Simultaneously, full employment remains the ideal of global politics of work, including the Decent Work Agenda. Thus, the central category by which we define individuals' social rights to economic resources remains one's work status. The most important factor remains the potential workers themselves – in particular their employability. Nonetheless, it is likely that inequalities would persist even after any equalization of human capital, because these inequalities depend less on the capability of the workers themselves and more on structural conditions of the economy (Franzini, 2014). These structural conditions radically changed after the 1990s towards a growingly financialized economy and a winner-takes-all society. Increasingly, it is possible for a monopoly and cartels of firms to be established, even if their competitors deliver goods or services of the same quality (*Ibid.*).

This more structural element is linked to the third way of framing the relationship between work and inequality. This involves the inequality between those who need to work in order to make a living and those who can afford to live off the proceeds of inherited wealth (e.g. real estate), financial investments and ownership of productive capital. This group also has the power to determine the value and the organization of work. This is an important aspect, albeit one largely ignored by the Decent Work Agenda, which, focusing too narrowly on working conditions, does not question the distributive politics that implicitly characterize the current economic system.

4. Work and Inequality III: Labor vs. Capital

As we have shown in the last section, global political programs like the Decent Work Agenda are problematic, as while their conceptual frameworks are grounded in the standardization of working relations, they dismiss the political economy of work. Thus, we suggest articulating the relationship between work and inequalities in a third way which takes into account its embeddedness in the socioeconomic context of global financial capitalism. Financial capitalism is «a particular capitalist formation which relates a mode of capital accumulation to a relative dominance of finance capital, with flexible, market oriented models of production and techniques of regulation (i.e. the interconnection of public discourses and institutional practices), which prioritize the principle of the market, individual responsibility and competition against the principle of solidarity» (Dörre, 2009, pp. 41-42, own translation).

Crucially, this form of capitalistic accumulation seems to produce higher inequality on a structural level. The broad adoption of the narrow focus on maximizing *shareholder value* (the absolute priority accorded to profit-maximization) in the formulation of companies' strategies, implied that the total share of GDP going towards employees' wages in industrialised economies declined sharply in relation to that going to profits (Gallino, 2012; Pianta, 2012). In particular, the current model of capitalist growth based on the financial industry benefits the richest first and foremost. Hence, inequality is increasing rapidly, particularly at the upper extremes of income distribution: e.g. the infamous "1%" (e.g. OECD, 2011). This seems also to be linked to state interventions that have become less and less redistributive (e.g. reducing taxes on inheritance, patrimonies, capital gains and corporations' profits).

Furthermore, one of the most important drivers of growing inequality is the political power of economic elites, who can influence political agendas in ways beneficial to them, thus furthering inequality. Therefore,

the new phase of global financial capitalism that began in the 1980s and 1990s involves the re-emergence of undemocratic capitalism, whereby the economic system is re-regulated in favour of capital (Crouch, 2004). Hence, the political struggle over what should be considered work and its value, of who should benefit from unemployment (and to what extent), and to what extent work should be regulated, protected or commodified is profoundly influenced by the economic and political power of the business elite and of the “global firm” (*Ibid.*) that operates under the principle of maximizing financial capital.

From this perspective, it is possible to identify at least three implications for a global sociology of work and inequalities. Firstly, social scientists studying the articulation of work and inequality should put particular configurations of work into a global social architecture (Bazin, 2014), while at the same time thoroughly investigating the historicity of conceptual semantics, together with their global spread and implications. This also implies paying attention to the heterogeneity of working realities beyond normal employment that, at the moment, seem to either fall out of the picture or become eclipsed by other conceptual avenues of investigation.

Secondly, inequalities need to be analysed on the basis of the triadic relationship between capital accumulation, labour and distribution. Meanwhile the role of work in mechanisms of distribution rather than in the processes of production must also be focussed upon. Here we take the lead from James Ferguson (2015) who points to the false assumption that most people, most of the time, derive their income by working for wages and salaries. In reality, individuals and households also deploy other tactics to make distributive claims other than those of selling their labour force or its products. In other words, they also derive income from other sources and not merely through formal, waged activities. Ferguson’s intervention reminds us of the possibility to think of distribution beyond labour, and the importance to think of inequalities lying outside the sphere of the formal labour market.

Hence, rather than remaining imprisoned in a sociological prism through which transformations of the labour market are always viewed in reference to normal employment relations and its related promises, statuses, forms of societal organization, we urge for the re-problematizing of the relationship between work and capital. This necessitates looking at the distribution of property in society and critically assessing the possibilities for dispossessed citizens to access social property. In doing so, the dispossessed in society will be made more equal to their fellow citizens who own private property (Castel, 2003). In particular, social property constitutes a “common good” (Saraceno, 2014) rather than specific individual benefits. In this perspective, it is crucial for social scientists to carefully analyse the processes of communalization that constitute social

property. Such an analysis should take account of the tensions and uncertainties inherent to these processes, and look at practices of “communing” of different kinds (see Chatterton, 2010; Negri and Hardt, 2011; Revel and Negri 2008 on the notion of the common). This necessitates looking at practices involving the state, but also acknowledging the possibility of more collaborative and diffuse manners of communalizing and redistributing resources (see Ferguson, 2015).

Thirdly, a global sociology of work should finally engage critically with current politics of distribution. The last sections have shown that a lot of the predominant political interventions, often in cooperation with academic discourses, take labour as their starting point. This is understandable from a Eurocentric historical viewpoint, in which the regulation of the market at the beginning of industrialization was possible through the institutionalization of wage labour as the main point of reference for social rights. However, normal employment itself cannot be the ideological basic for political interventions due to its exceptional character. Indeed, the definition of the limits of labour is first and foremost a politicised project designed to enhance possibilities for capital accumulation. When we observe today that this accumulation happens above all outside the labour market through the inheritance of wealth and via financial speculation, then we must focus on interventions that concern capital redistribution in general, not only in the narrow realm of labour. In other words, if it is true that the greatest inequality is between those who have the power of establishing the rules of the game and those who have no choice but to participate in this game, then public policies should focus on the democratization of the economy and especially of finance (e.g. Block, 2014).

Such a broad global sociology of work would also have political implications, including the redistribution of economic capital, the expansion of social property and the strengthening of unconditional social rights (i.e. independent from the individuals’ status in the labour market) as central distributive factors beyond labour. In particular, it seems that social rights should not be interpreted in the current liberal-individualistic framework, but instead following the idea of solidarity. Drawing on feminist theories of interdependence and the ethics of care, this perspective offers important opportunities to think about social reform in post-industrial as well as in peripheral economies (Dean, 2015).

5. Conclusion

The global sociological study of work urgently needs to adopt a more reflective attitude towards its own set of categories and tools of analysis. This brief survey of the history of sociologists’ debates on work and

inequality shows how specific categories used to describe work inequalities have changed over time. The conjuncture of certain dichotomies, such as the irreconcilability of employment and unemployment, or between formal and informal work, have also been shaped by politics. This politicisation becomes all the clearer in sociology, a discipline which seeks to produce “facts” about societies. By analysing the world we live in, sociologists can only produce situated knowledge (Haraway, 1988). However, this knowledge often gets turned into universal truths when it comes to its application in political interventions.

This is also problematic for analyses and policy programs on inequalities in the world of work. Here, predominant debates express modes of producing knowledge that postcolonial scholars have labelled “Occidentalism” (i.e. Coronil, 2002; Dietze and Brunner and Wenzel, 2009). Attempts to address the question of work and inequality globally have – often unconsciously – been grounded in categories of analysis created in a specific time for a specific context – particularly the democratic phase of capitalism experienced by white men in the Western world after the Second World War. As a consequence, struggles against the inequalities of work implicitly refer to the ideal of full “normal employment”.

On one hand, social-democratic scholars hold on to the idea of a strong nation-state resolving the problem of an increasingly disenfranchised working population. On the other hand, the focus on the workers’ productivity by both policy makers and scholars of liberal thought legitimizes an informalization of labour worldwide. In this situation, nation states seem to have no power of regulation and alternative models of redistribution are almost nonexistent.

Yet this all distracts from an analysis of the contemporary struggles between capital and labour, which must become central in debates on work inequalities, especially from a global perspective. Thus, more research is needed on the mechanisms through which the wealthier reproduce their assets. Furthermore, it is necessary to critically reflect upon the contemporary politics of redistribution of wealth on a global scale.

As we have seen, inequalities in work are deeply entangled with the political struggles of how to define legal categories of work. The solution to this problem seems to argue for a “countermovement” capable of “embedding” global capitalism in the social and political – democratic – world. However, this countermovement should not necessarily refer to the democratic phase of capitalism experienced in the Western world during the *trentes glorieuses*. In particular, the development of social protection should avoid its oppressive dimension: solidarity and social protection must be rethought, maximizing their emancipatory potential (Fraser, 2011). Indeed, emancipation aims at overcoming «forms of domination

rooted in both economy and society» (Fraser 2011, p. 140), which involve exclusions by category (e.g. women and migrants). Yet there are also more structural forms of domination, such as the historically rooted unevenness of capitalist development and the exploitation of peripheral extraction economies.

A global socio-historical perspective on work and inequality implies questioning established categories and looking at their historicity (Chakrabarty, 2000; Conrad and Randeira, 2002). This might help sociology to identify inequalities that lie beyond unemployment and precarious employment and especially those involving the power of defining work in the first place. In particular, this requires unraveling the Occidentalism and gender bias of normal employment as the reference point for policies designed to tackle work inequalities. The focus should be shifted to the functionality of work in current capital accumulation processes. The political implications of such renewed attention for power inequalities would push policies away from the regulation of labour, or its adaption to market needs, and instead towards the politics of distribution.

References

- AlSayyad N., Ananya R. (2003). Urban Informality as a New Way of Life. In: Nezar AlSayyad, Ananya Roy, eds., *Urban Informality. Transnational Perspectives from Middle East, Latin America and South Asia*. Lanham, MD: Lexington Books.
- Altvater E., Mahnkopf B., eds. (2002). *Globalisierung der Unsicherheit – Arbeit im Schatten, Schmutziges Geld und informelle Politik*. Münster: Westfälisches Dampfboot/PRO.
- Bangasser P. (2000). The ILO and the Informal Sector. An Institutional History. *Employment*, Paper 9.
- Barbier J.-C. (2005). La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale. *Revue Française de Sociologie*, 46(2): 351-371. DOI: 10.3917/rfs.462.0351.
- Bazin L. (2014). Le Travail. Un Phénomène Politique Complexe Et Ses Mutations Conjoncturelles. *Politique Africaine*, 1 (133): 7-33. DOI: 10.3917/polaf.133.0007.
- Bazin L., Gnabéli R.Y. (1997). Le Travail Salarié, Un Modèle de Décomposition? In: Contamin B., Memel-Fote H., eds., *Le Modèle Ivoirien En Questions. Crises, Ajustements, Recompositions*. Paris: Karthala/Orstom.
- Block F. (2014). Democratizing Finance. *Politics and Society*, 42(1): 3-28. DOI: 10.1177/0032329213512976.
- Boatca M. (2015). *Global Inequalities Beyond Occidentalism*. Farnham, Burlington, VT: Ashgate.
- Bourdieu P. (1995). Prekarität Ist Überall. In: (*Ibid.*) *Gegenfeuer*. Konstanz: UVK Universitätsverlag.

- Brinkmann U., Dörre K., Röbenack S., Kraemer K., Speidel F. (2006). *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Expertise. Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung. Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, eds., Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Burzan N. (2011). *Soziale Ungleichheit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Castel R. (2003). *L'Insecurité sociale: Qu'est-ce qu'être protégé?* Paris: Seuil.
- Castel R. (2008). *Die Metamorphosen der sozialen Frage: Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz: UVK Universitätsverlag.
- Castel R., Dörre K., eds. (2009). *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Chakrabarty D. (2000). *Provincializing Europe: Postcolonial Thought and Historical Difference*. Princeton: Princeton University Press.
- Chatterton P. (2010). Seeking the Urban Common: Furthering the Debate on Spatial Justice. *City*, 14 (6): 625-28. DOI: 10.1080/13604813.2010.525304.
- Conrad S., Randeria S., eds. (2002). *Jenseits des Eurozentrismus: postkoloniale Perspektiven in den Geschichts- und Kulturwissenschaften*. Frankfurt am Main and New York: Campus Verlag.
- Cooper F. (1996). *Decolonization and African Society: The Labor Question in French and British Africa*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Coronil F. (2002). Jenseits des Okzidentalismus. In: Conrad S., Randeria S., eds., *Jenseits des Eurozentrismus. Postkoloniale Perspektiven in der Geschichts- und Kulturwissenschaften*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Crouch C. (2004). *Post-Democracy*. Cambridge: Polity Press.
- Dean H. (2015). *Social Rights and Human Welfare*. London: Routledge.
- De Soto H. (1989). *The Other Path. The Invisible Revolution in the Third World*. New York: Harper and Row.
- Do Mar Castro Varela M. (2005). Prekarität Für Alle? Zur Differentiellen Symbolischen Und Faktischen Deklassierung von 'Migrantinnen'. Eine Transnationale Perspektive. In: ZTG Bulletin 29+30 (September), *Armut und Geschlecht*: 90-102.
- Dörre K. (2006). Prekäre Arbeit und soziale Desintegration. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 40-41: 7-14.
- Dörre K. (2009). Prekarität Im Finanzmarktkapitalismus. In: Castel R., Dörre K., eds., *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die Soziale Frage Im 21. Jahrhundert*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Dietze G., Brunner C., Wenzel E., eds. (2009). *Kritik des Okzidentalismus: Transdisziplinäre Beiträge zu (Neo-)Orientalismus und Geschlecht*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Eckert A. (1999). Geschichte der Arbeit und Arbeitergeschichte in Afrika. *Archiv Für Sozialgeschichte*, 39: 502-30.
- Eckert A. (2007). *Exportschlager Wohlfahrtsstaat? Europäische Sozialstaatlichkeit und Kolonialismus in Afrika nach dem Zweiten Weltkrieg*. Essen: Klartext Verlag.

- Eckert A. (2011). Aspekte einer Globalgeschichte der Arbeitspolitik. In: Burchardt H.-J., ed., *Arbeit in Globaler Perspektive. Facetten Informeller Beschäftigung*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- El-Tayeb F. (2013). *Making Do. Survival Strategies under Precarity*. Manuscript. University of California Humanities.
- Elwert G. (2000). Jede Arbeit hat ihr Alter. Arbeit in einer afrikanischen Gesellschaft. In: Kocka J., Offe C., eds., *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt am Main and New York: Campus Verlag.
- European Commission (2013). *Towards Social Investment for Growth and Cohesion*. Communication 83.
- Ferguson J. (2015). *Give a Man a Fish: Reflections on the New Politics of Distribution*. The Lewis Henry Morgan Lectures. Durham; London: Duke University Press.
- Franzini M. (2014). Il Welfare state e il futuro del benessere. *Politiche Sociali*, 2: 167-184. DOI: 10.7389/77337.
- Fraser N. (2011). Marketization, Social Protection, Emancipation: Toward a Neopolanyan Conception of Capitalist Crisis. In: Calhoun C., Derluguian G., eds., *Business as Usual: The Roots of the Global Financial Meltdown*. New York and London: Social Science Research Council and New York University Press.
- Freudenschuss M. (2013). *Prekär Ist Wer? Der Prekarisierungsdiskurs als Arena sozialer Kämpfe*. Münster: Westfälisches Dampfboot/PRO.
- Gallino L. (2012). *La lotta di classe dopo la lotta di classe*. Roma-Bari: Laterza.
- Haraway D. (1988). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies*, 14(3): 575-599.
- Hardt M., Negri A. (2011). *Commonwealth*. Cambridge, Mass.: Belknap Press of Harvard University Press.
- Hart K. (1973). Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana. *The Journal of Modern African Studies*, 11(1): 61-89.
- ILO (1999). *Report of the Director General: Decent Work*. International Labour Conference, 87th session. Geneva.
- ILO (2002). *Decent Work and the Informal Economy*. International Labour Conference 90th Session. Geneva: ILO.
- ILO (2012a). Decent Work Indicators. Concepts and Definitions. ILO Manual. First Version. Geneva: ILO.
- ILO (2012b). *Outcome Document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment*. Geneva: ILO.
- Liebeskind Sauthier I. (2009). Histoire de la définition du chômage. *Courrier Des Statistiques*, 127 (mai-aout): 5-12.
- Motakef M. (2015). *Prekarisierung. Einsichten*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Munck R. (2013). The Precariat: A View from the South. *Third World Quarterly*, 34(5): 747-62.
- Nickel H.M. (2009). Die 'Prekarier' – Eine Soziologische Kategorie? Anmerkungen Aus Einer Geschlechtersoziologischen Perspektive. In: Castel R., Dörre K., eds., *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung*. Frankfurt am Main and New York: Campus Verlag.
- OECD (1994). *Jobs Study: Evidence and Explanations*. Paris: OECD.

- OECD (2011). *Divided We Stand. Why Inequality Keeps Rising*. Paris: OECD.
- Paugam S. (2000). *Le Salarié de la précarité*. Paris: PUF.
- Peattie L. (1987). An Idea In Good Currency And How It Grew: The Informal Sector. *World Development*, 15(7): 851-860.
- Pianta M. (2012). *Nove su dieci*. Roma-Bari: Laterza.
- Portes A., Sassen-Koob S. (1987). Making It Underground: Comparative Material On The Informal Sector In Western Market Economies. *American Journal of Sociology*, 93(1): 30-61.
- Rakowski C.A. (1994). Convergence and Divergence in the Informal Sector Debate. A Focus on Latin America, 1984-92. *World Development*, 22(4): 501-16. DOI: 10.1016/0305-750X(94)90107-4.
- Revel J., Negri A. (2008). Inventer le commun des hommes. *Multitudes*, 31: 5-10.
- Salais R. (2004). La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d'emploi dans la Stratégie européenne pour l'emploi. In: Zimmermann B., ed., *Les sciences sociales à l'épreuve de l'action. Le savant, le politique et l'Europe*. Paris: Éditions de la Maison des sciences de l'homme.
- Saraceno C. (2014). Si può pensare al Welfare come bene comune? *Il Mulino*, 6: 906-915. DOI: 10.1402/78289.
- Scott J.C. (1998). *Seeing Like a State. How Certain Schemes to Improve the Human Condition Have Failed*. Yale: Yale University Press.
- Standing G. (2011). *The Precariat*. London: Bloomsbury Academic.
- Standing G. (2014). Understanding the Precariat through Labour and Work. *Development and Change*, 45 (5): 963-980. DOI: 10.1111/dech.12120.
- Topalov C.. (1994). *Naissance Du Chomeur, 1980-1910*. Paris: Albin Michel.
- Treitler V.B., Boatca M. (2016). Dynamics of Inequalities in a Global Perspective: An Introduction. *Current Sociology*, 64(2): 159-71. DOI: 10.1177/0011392115614752.
- Wallerstein I.M. (2004). *World-Systems Analysis: An Introduction*. Durham: Duke University Press.
- Zimmermann, B. (2006). Changes in work and social protection: France, Germany and Europe. *International Social Security Review*, 59(4): 29-45.

Parte seconda

Il caso italiano

Diseguaglianze e politiche dell'eguaglianza: profili teorici e istituzionali

Sandro Staiano*

1. La «grande dicotomia»

Eguaglianza/diseguaglianza, oltre che una coppia concettualmente oppositiva, può anche essere configurata come una di quelle grandi dicotomie delle quali Norberto Bobbio ha disegnato i caratteri: dicotomie sostanziate dal conflitto (nel caso di specie dalla lotta per la Costituzione e per il costituzionalismo), nelle quali «ciascuno dei due termini è suscettibile, per influenza del suo significato storiografico e assiologico, di essere esteso sino a connotare non più una sola delle due parti ma tutto l'universo, cioè di diventare il termine di una classe universale, respingendo l'altro termine fuori dell'universo ovvero degradandolo a termine di una classe vuota»¹.

Quanto all'eguaglianza – all'assioma della necessità della tutela e del perseguimento di essa – ricorre nell'esperienza storica il tentativo di fare della disequaglianza la classe universale, quando essa viene concepita come il motore dello sviluppo economico e, per estensione o assimilazione, dello sviluppo umano.

Il conflitto non è nuovo: esso è presente nell'intera vicenda delle istituzioni economiche e politiche della prima e della seconda modernità. Og-

* Università degli Studi di Napoli Federico II.

1. Bobbio (1977, p. 147) applica l'«espressione» – com'egli la qualifica – «grande dicotomia» alla distinzione tra diritto pubblico e diritto privato e, come «dicotomia derivata» alla distinzione tra diritto naturale e diritto positivo (Ivi, *passim*). Ma il modo di classificazione che egli propone ha elevato pregio di ipotesi euristica con riferimento all'opposizione eguaglianza-diseguaglianza, poiché si presta a un uso sia storiografico sia assiologico (Ivi, p. 151 e ss.) conforme ai connotati oggi assunti dalla questione dell'eguaglianza.

gi però l'affermazione della diseguaglianza come valore ritorna particolarmente aspro in corrispondenza con i fattori di crisi economica e con il rallentamento delle economie avanzate.

Riassuntivamente i termini della nuova affermazione della diseguaglianza come valore sono i seguenti: un certo livello di diseguaglianza è inevitabile (le retribuzioni dei lavoratori anziani sono maggiori di quelle dei lavoratori giovani, ed è impossibile stabilire a partire da quale soglia tale diseguaglianza sia eccessiva); le politiche egualitarie, attingendo risorse dalle imposte, deprimono la crescita. Dunque, dal punto di vista politico il tema della diseguaglianza è irrilevante, purché sia assicurata la mobilità sociale: quando è garantita l'ascesa dei "meritevoli"², la diseguaglianza è l'incentivo necessario allo sviluppo³.

In questa versione – cioè fatta la tara del rapporto con uno dei filoni della grande tradizione liberale – il tema della diseguaglianza è trattato secondo una linea di deformazione ideologica, in contrasto con le risultanze della ricerca empirica, poiché, come risulta anche dagli studi del Fondo Monetario Internazionale (IMF, 2015), l'eccessiva diseguaglianza, lungi dal promuoverla, frena la crescita; la mobilità sociale ristagna e recede (in Italia la mobilità intergenerazionale è decisamente verso il basso) e dunque non può essere il motore di alcunché: la diseguaglianza genera solo altra diseguaglianza.

In pari misura è molto connotato ideologicamente il tentativo di far prevalere il termine diseguaglianza nella dicotomia con l'eguaglianza, negando che essa sia crescente, per concludere che le politiche egualitarie non sarebbero più attuali. Ora, sulla base dei dati disponibili, può certo dirsi che, se si considera la diseguaglianza «mondiale», cioè si prendono in esame i dati riferiti al mondo come un'unica economia, la diseguaglianza appare in calo (Ricolfi, Cima, 2015). Ma ciò è dovuto al rallentamento delle economie avanzate e alla forte espansione dell'economia cinese. Se si guarda, invece, all'economia «internazionale» e soprattutto a quella interna a singoli Paesi, la diseguaglianza è, in alcuni casi, drammaticamente aumentata.

Nel caso italiano, la diseguaglianza strutturale Nord-Sud permane e si accentua (*Ibidem*) e si registra un assai elevato rischio di povertà o esclusione sociale⁴.

2. Quanto l'idea di «merito» in senso naturalistico e di competizione «darwiniana» sia estranea all'ispirazione della Costituzione italiana, che impone di ponderare le posizioni originarie di vantaggio alla luce dei principi personalista e di eguaglianza sostanziale, è rilevato da Grandi (2015).

3. Da ultimo, in termini particolarmente espliciti, Cowen (2015).

4. La stima Istat (2015) delle persone residenti in Italia in condizioni di rischio di povertà o di esclusione sociale, per l'anno 2014, è attestata al 28,3%, indicatore stabile

2. Il ritorno della disegualianza come ideologia o come problema

Occorre dunque guardare dentro la disegualianza e dentro le disegualianze e lungo questo sguardo porre anche il dato costituzionale.

In presenza di un blocco della mobilità sociale – e anzi di una mobilità verso il basso – v'è anzitutto una disegualianza di *status* legata alla nascita, quasi un ritorno al “buon tempo antico”, del quale nella seconda modernità sembrava fosse stata fatta giustizia. E, invero, la mobilità intergenerazionale è frenata dall'effetto che la concentrazione dei redditi ha sulla concentrazione della ricchezza: più i redditi sono elevati più rapidamente si moltiplica la ricchezza (Franzini, Granaglia, Raitano, 2014).

L'immobilità sociale diventa un dato strutturale poiché, all'avvio del XXI Secolo, il tasso di rendimento del capitale resta stabilmente molto più elevato del tasso di crescita dell'economia, e ciò rende inevitabile il dominio dell'eredità sul risparmio (Piketty, 2014, p. 497), cioè la prevalenza della rendita sul merito e la pietrificazione delle disegualianze⁵: sotto questo profilo una sorta di ritorno alla società ottocentesca dominata dai *rentiers*⁶.

Che la disegualianza (e il suo incremento) sia un dato strutturale da correggere con le politiche fiscali, o più in generale con le politiche economiche, degli Stati è conclusione cui si perviene anche se, in dissenso dall'analisi di Piketty, si identifica la radice della crescita, della composizione e della concentrazione della ricchezza nella crescita del valore della terra, intendendosi per terra i suoli urbani e altro connesso capitale fisso (edifici, altri beni immobili) e non della quantità dei beni capitali: i regimi permissivi che hanno condotto le banche ad aumentare i prestiti non hanno creato nuove attività imprenditoriali e neppure hanno indotto ad acqui-

rispetto all'anno precedente, ma inferiore solo a quella di Romania (40,2%), Bulgaria (40,1%), Grecia (36,0%), Lettonia (32,7%), Ungheria (31,1%). In Italia è impressionante l'asimmetria lungo la linea Nord-Sud: la metà dei residenti nel Sud e nelle Isole (45,6%) è a rischio di povertà o esclusione sociale, contro il 22,1% del Centro e il 17,9% di chi vive al Nord.

5. In particolare «... è pressoché inevitabile che l'eredità, ossia i patrimoni frutto del passato, prevalga sul risparmio, ossia sui patrimoni frutto del presente... La disegualianza $r > g$ sta a significare, in un certo modo, che il passato tende a divorare il futuro: le ricchezze provenienti dal passato crescono automaticamente, molto più in fretta – e senza lavorare – delle ricchezze prodotte dal lavoro, sul cui fondamento è possibile risparmiare. Il che, quasi inevitabilmente, porta ad assegnare un'importanza smisurata e duratura alle disegualianze costituitesi nel passato, e dunque all'eredità» (Piketty, 2014, p. 497).

6. Anche se con una diversa struttura della disegualianza: «... ciò non significa che nel XXI secolo la struttura delle disegualianze sarà la medesima del XIX secolo, un po' perché la concentrazione patrimoniale è meno estrema... un po' perché la gerarchia dei redditi da lavoro tende ad allargarsi (l'ascesa dei superdirigenti) e un po' perché le due realtà sono molto più collegate tra loro di un tempo...» (Ivi, p. 498).

sire beni di investimento, ma hanno aumentato il valore della terra (producendo talvolta disastrose “bolle” speculative) (Stiglitz, 2015). L'effetto di diseguaglianza è duplice.

In termini macroeconomici, se una maggiore quota dei risparmi comporta l'incremento del valore dei terreni anziché l'incremento dei beni capitali, allora la produttività dei lavoratori non potrà aumentare e i salari non potranno crescere.

In termini di politica economica, se si permette di prestare di più a parità di garanzie, i proprietari dei beni da usare come garanzia (terreni urbani, edifici, altri beni immobili) ne vedono aumentare il valore, diventando sempre più ricchi, in quantità sproporzionata nel raffronto con i produttori di reddito da lavoro, i quali non trarranno alcun beneficio da tale aumento (*Ibidem*). Ovviamente ricchezze e redditi molto concentrati⁷ rendono più agevole la trasmissione dei vantaggi, a meno che non si pongano in essere misure giuridiche di contrasto, oggi pressoché assenti.

Comunque si voglia interpretare questi fenomeni, essi fanno definitivamente giustizia della credenza secondo la quale la struttura della crescita nell'attuale modernità o le leggi dell'economia di mercato possano condurre “naturalmente” alla riduzione della diseguaglianza e all'equilibrio ar-

7. La concentrazione del reddito, applicando il coefficiente di Gini, si mostra crescente negli Stati Uniti e nel Regno Unito, ma le diseguaglianze in Paesi in forte crescita, come la Cina e l'India, sono ancora maggiori; nell'Europa continentale, e soprattutto nei Paesi nordici è più bassa, ma, all'interno di quest'area, la diseguaglianza in Italia, pressoché alla pari con Grecia e Spagna, è la più elevata. Cfr. Atkinson (2015, p. 21 e ss): «... Oggi la quota del primo 1% è tornata al valore di cento anni fa. Il primo 1% negli Stati Uniti ora riceve poco meno di un quinto del reddito lordo totale; ciò significa che, in media, ha venti volte la sua quota proporzionale. Anche all'interno del primo 1%, poi, si dà una notevole disuguaglianza: la quota del primo 1% entro il primo 1% (cioè il primo 0,01%) è a sua volta circa un quinto del reddito totale di questo gruppo. Questo vuol dire che un decimillesimo della popolazione riceve un venticinquesimo del reddito totale» (Ivi, p. 23 s.). Inoltre, la società risulta fortemente polarizzata, con il severo ridimensionamento della classe media: cfr. Pew Research Center (2015) (ove la classe media è identificata con riferimento ai redditi familiari: «“Middle-income” households are defined as those with an income that is two-thirds to double that of the U.S. median household income, after incomes have been adjusted for household size. For a three-persons household, the middle-income range was about \$42,000 to \$126,000 annually in 2014 (in 2014 dollars). Lower-income households have incomes less than two-thirds of the median, and upper-income households have incomes that are more than double the median»). L'Italia si colloca al diciassettesimo posto nel mondo tra i Paesi con maggiore diseguaglianza (Ivi, p. 26). Sul caso italiano, sulle sue peculiarità nel raffronto con altri Paesi, per la trasmissione marcatamente familiare dei fattori di diseguaglianza, non spiegabile con riferimento al solo capitale umano, ma avendo riguardo anche alle relazioni sociali e alla «forte parzialità dei meccanismi di assegnazione delle retribuzioni: i circuiti politici, in particolare, ma anche i mercati», cfr. Franzini (2013, p. 122 e ss.) e la proposta di istituire «un reddito di cittadinanza graduato in funzione del reddito della famiglia di origine», come strumento per compensare *ex post* «i vantaggi inaccettabili permessi dalle origini familiari».

monico del sistema. Per conseguire questi obiettivi – se li si ritiene desiderabili – occorrono invece politiche, siano esse il ripensamento dell'imposta progressiva sul reddito o l'istituzione di un'imposta mondiale e progressiva sui capitali – «un'utopia utile» (Piketty, 2014, p. 684) – come ritiene Piketty (2014, p. 683); siano invece una più efficace imposizione sulle plusvalenze combinata con l'aumento dei salari minimi, il rafforzamento dei sindacati, una più restrittiva legislazione antitrust e di regolamentazione delle aziende, e l'intervento diretto dello Stato nell'investimento in capitale di parte del gettito fiscale, come sostiene Stiglitz (2013, p. 424); siano, ancora, un aumento delle imposte più elevate anche al prezzo di diminuire l'*output* economico e di rallentare la crescita, per realizzare «un compromesso accettabile tra efficienza ed equità», come propone Atkinson (2015, p. 247).

E le politiche si fondano su sistemi di norme, costituzionali e ordinarie; norme di buona qualità, univoche negli obiettivi, prodotte nella consapevolezza dei problemi, sufficientemente non permeabili alla minoranza interessata alla conservazione della disegualianza e al suo incremento.

3. Eguaglianza e diritti, eguaglianza e doveri

A partire dal dato costituzionale: alla luce dell'art. 3 Cost., in ragione del raccordo tra eguaglianza e pari dignità sociale, l'eguaglianza è anzitutto attribuzione di pari valore alle differenze che sostanziano la persona nel contesto sociale. Ed è in questo che si realizza la connessione tra eguaglianza e diritti: i diritti costituzionalmente protetti sono diritti alla propria differenza. La lotta per l'affermazione dell'eguaglianza (di lotta si tratta, se si vuole dare senso al secondo comma dell'art. 3) è lotta per i diritti e per la loro conservazione.

Il rapporto tra diritti ed eguaglianza va tenuto fermo, poiché non si può concepire di affidare la riduzione delle disegualanze alle sorti della crescita economica e alla competizione, sulla base delle capacità, nel mercato concorrenziale: gli studi empirici degli economisti dimostrano che la crescita dei redditi individuali (e la formazione di super-redditi) non avvengono in mercati concorrenziali, poiché le “barriere all'entrata” sono troppo alte (Benassi, 2014, p. 253 e ss.). E, dal punto di vista del costituzionalismo, può dirsi che la permanenza della disegualianza, e la sua crescita, si producono in ragione della compressione dei diritti nelle condizioni di partenza.

Anche da questo versante trova perciò conferma il convincimento che la partita si giochi con le politiche, con le politiche fiscali in ispecie, e nella costruzione di un sistema tributario efficiente e realmente progressivo.

In proposito a base del «dissolvimento dei principi di giustizia materiale contenuti nell'art. 53 Cost.» è stato posto l'orientamento della Corte costituzionale ad applicare nello scrutinio di legittimità delle leggi tributarie il modulo del giudizio trilatero e a valutare la congruità mezzi-fini alla luce dell'art. 3 Cost., in tal modo omettendo «ogni valutazione in merito al rapporto tra l'entità del tributo e la forza economica del soggetto» contribuente. Dal che si è inferita la deprivatione della forza precettiva nell'art. 3 Cost.: in alternativa, la Corte dovrebbe sottrarre la questione della capacità contributiva al campo di incidenza del «solo» principio di eguaglianza-ragionevolezza, per «impegnarsi sempre ad argomentare» circa la violazione del «contenuto essenziale» dell'art. 53, c. 1, Cost., con riferimento a ciascuna specifica scelta impositiva, ricostruendo e contestualizzando i modi e i versanti nei quali la capacità contributiva si manifesta (Losana, 2015).

Sul punto va anzitutto rilevato che le ricostruzioni più innovative (essendo elaborate sotto l'impulso di nuovi problemi), e più promettenti quanto alla definizione di un nuovo paradigma dell'eguaglianza, almeno in questo campo specifico, pervengono, attraverso il raccordo tra art. 53 e art. 3 Cost., ad accettare «una nozione di tributo che presuppone la scissione della persona del contribuente dalla sua proprietà» e a concepire la «capacità contributiva come un mero criterio di riparto, in applicazione del quale la tassazione ... può riguardare anche posizioni, situazioni e valori privi di contenuto patrimoniale, solo socialmente rilevanti e oggettivamente rilevabili, purché esprimenti una posizione di vantaggio in termini di potenzialità economica» (Gallo, 2012, p. 60 e ss.) (si consideri il caso delle cosiddette “tasse ambientali”, che non colpiscono il reddito, ma il modo in cui esso è prodotto; o alla prospettiva di un reddito di cittadinanza come misura universalistica, finanziata sulla fiscalità generale, differenziata non solo con riferimento al reddito familiare, ma anche al “capitale sociale” e alle potenzialità economiche derivanti dalle relazioni di rete delle famiglie: prospettiva difficile, ma non del tutto impossibile). V'è in questo approccio il richiamo a un'esigenza perequativa, di correzione *ex post* di situazioni di vantaggio non accettabili alla luce dell'art. 3 Cost., che è disattesa e che è invece condizione di esercizio di diritti fondamentali.

Ma, soprattutto, si deve considerare che la richiesta alla Corte di “impegnarsi” sul terreno della ricostruzione del “contenuto essenziale” dell'art. 53, c. 1, Cost. non risolve – o forse non percepisce nella sua dimensione – il problema dell'eccesso di ruolo della Corte costituzionale nella determinazione delle politiche, anche delle politiche fiscali, per la debolezza, l'irrisolutezza, il difetto di analisi del legislatore italiano. Su questo versante già si è dato un carico eccessivo alla Corte introducendo la revisione dell'art. 81 (e, in connessione, degli artt. 97, 117 e 119 Cost.), con ciò, non solo impedendo in linea di principio politiche anticicliche, ma anche

affidando al giudice costituzionale una discrezionalità ampia sia nella considerazione «delle fasi avverse e delle fasi favorevoli del ciclo economico» sia degli «eventi eccezionali» tali da giustificare il ricorso all'indebitamento: terreno, questo, sul quale, dovrebbe manifestarsi nella maniera più ampia la discrezionalità del legislatore, che invece è impedita dall'introduzione del nuovo parametro costituzionale. Non si potrebbe ora perseverare – senza aggravare la lacerazione del sistema derivante dall'attribuzione alla Corte costituzionale di una posizione di politicità sovrapponibile a quella propria, in ragione della legittimazione democratica, degli organi dell'indirizzo politico – avallando o favorendo l'abdicazione del legislatore al compito di determinare, almeno tendenzialmente in ultima istanza, le politiche fiscali.

V'è peraltro da considerare che la Corte costituzionale è particolarmente inadatta a compiere le valutazioni che sono richieste per la determinazione di politiche orientate a rimuovere le diseguaglianze, poiché esse si fondano necessariamente su giudizi di valore circa le diseguaglianze tollerabili o non rimuovibili (o che non è desiderabile siano rimosse) e le diseguaglianze da eliminare o neutralizzare; circa quanto rientri nel concetto di «eguaglianza delle opportunità» e quanto nel concetto di diseguaglianza legata al merito (non attingibile da interventi di parificazione); circa quanto sia diseguaglianza derivante dalla diversità di capitale relazionale – familiare, di ceto, di appartenenza politica – e dalla non imparzialità dei mercati (da rimuovere o compensare). Un universo di valutazioni tutte spettanti al legislatore, nelle quali la Corte non potrebbe di certo muoversi con l'arma limitata del giudizio di ragionevolezza, sia pure nell'accezione più ampia, esplorando la coerenza interna della legge e la corrispondenza in essa tra mezzi e fini; salvo che la ragionevolezza diventi l'involucro retorico in cui siano mascherati giudizi di valore. Una legislazione “vuota” o “neutra” dal punto di vista valoriale – cioè, come talvolta occorre di constatare, incapace di interpretare, essa anzitutto, il quadro costituzionale, e poi di tradurre coerentemente tale interpretazione in atto – lascerebbe libero campo alla creazione giurisprudenziale delle politiche di rimozione delle diseguaglianze (o di conservazione di esse, se ritenute “tollerabili” o “necessarie”). E invece l'affermazione del principio di eguaglianza richiede politiche “forti”.

Ma l'eguaglianza non è solo in connessione coi diritti, costituendo la condizione dominante della loro effettività, ma è in connessione con l'universo dei doveri, se si considera che essa implica, non solo la produzione di un diritto diseguale a tutela dei diritti fondamentali, bensì anche la necessità di un “giusto trasferimento” di risorse, per universalizzare i diritti sociali. Su questo secondo versante, l'affermazione dell'eguaglianza è destinata a incontrare le resistenze maggiori, poiché, in un contesto ricostruttivo che metta in relazione di complementarità diritti e doveri, deve con-

statarsi l'asimmetria – fonte di perdurante diseguaglianza – tra diritti cui corrispondono *duties of justice* e diritti cui corrispondono *duties of material aid*, asimmetria considerata un resistente prodotto della «tradizione filosofica e politica occidentale» (Nussbaum, 2000, p. 176 e ss.).

4. Quale diseguaglianza, quali politiche

La questione della costruzione giurisprudenziale delle politiche dell'eguaglianza chiama in causa il tema delle tecniche di “misurazione” di questa: è stata sottoposta a critica l'assertività “adimensionale” di certe valutazioni della Corte costituzionale circa la ragionevolezza delle differenze, facendo emergere la necessità di contestualizzare gli obblighi di prestazione contributiva. E gli economisti misurano la diseguaglianza elaborandone gli indici.

Tuttavia, dal punto di vista giuridico, non sembra sia disponibile una sistemazione concettuale del tema della misurazione della diseguaglianza o almeno di identificazione dei fattori che possano consentirla.

Sotto questo profilo può essere utile il riferimento alla letteratura economica che ha raffinato gli indicatori di benessere e, proprio in riferimento alle asimmetrie che da tali indicatori vengono rivelate, ritiene che il reddito, il risparmio e la disponibilità di beni primari non consentano, in sé considerati, conclusioni adeguate, in quanto le persone e le società sono profondamente diverse nella capacità di convertire tali risorse in acquisizioni effettive e di conseguire «funzionamenti di valore» (un disabile avrà bisogno di maggiori risorse per spostarsi da un luogo a un altro; le risorse necessarie a «presentarsi in pubblico senza vergogna» sono diverse a seconda del contesto sociale; ecc.)⁸.

Anche l'utilità è un criterio insoddisfacente per concettualizzare il benessere (propriamente come *well being*): l'individuo può essere orientato da motivazioni diverse dall'interesse personale, e trarre piacere dai risultati di azioni volte a perseguire l'interesse di altri soggetti. Inoltre, l'auto-realizzazione ha un carattere contingente e soggettivo: tradizioni sociali di subordinazione o l'intimidazione possono abbassare il livello delle aspettative di gruppi o persone, conducendole ad accettare stati di privazione o di discriminazione.

Bisogna dunque distinguere tra risorse, capacità, funzionamenti, utilità.

8. L'approccio delle capacità e dei funzionamenti è dovuto ad Amartya Sen. La sua prima formulazione compiuta è in Sen (1980), ma i prolegomeni si leggono già nella critica alla teoria della giustizia di John Rawls, dalla cui ricostruzione pure Sen (1979) prende le mosse.

I «funzionamenti» rappresentano ciò che una persona è in grado di essere, di fare, di perseguire; mentre le «capacità» sono le diverse combinazioni di funzionamenti che essa è libera di conseguire (il concetto stesso di libertà proposto da Sen è sostanziato da questo medesimo approccio: non è tanto libertà «negativa» dalle restrizioni, ma *positive power* di scegliere e perseguire funzionamenti).

Alla luce di questa teoria, la diseguaglianza non solo va valutata come diversità nella quantità di ricchezza posseduta, ma chiama in causa le condizioni concrete del suo utilizzo (sia macro, come cultura, istituzioni locali, posizione geografica, caratteristiche di contesto; sia micro, come età, stato di salute, genere). Viene in luce, cioè, la diversa capacità di generare «vettori di funzionamento». In particolare, la povertà è «deprivazione di capacità» (*capability deprivation*).

La diseguaglianza va dunque misurata in chiave multidimensionale, cioè con riferimento al concreto processo di conversione delle risorse in funzionamenti. A ciò non sono idonei indicatori economici connessi al reddito, quali il PIL, poiché essi non possono, per propria natura, fornire informazioni sulla dotazione di strumenti assicurata al soggetto per il perseguimento del proprio benessere.

Sen mette in luce i limiti della teoria dei «beni fondamentali» di Rawls, in quanto essa valuta lo stato di benessere individuale in ragione della quantità dei beni disponibili, ma in tal modo non consente di rilevare la condizione reale del soggetto, poiché «considera i beni primari come l'espressione del vantaggio, anziché considerare il vantaggio come una *relazione* tra le persone e i beni» (Sen, 1980, p. 355): un rovesciamento di prospettiva che Sen qualifica «feticismo materiale» (Sen, 1999).

Dunque Sen muove dal contesto definito da Rawls, ma se ne distacca radicalmente, giungendo a demolirne i presupposti.

Tuttavia, se la *pars destruens* del suo approccio mostra una forza difficilmente resistibile, la costruzione che ne consegue incontra difficili problemi laddove si propone come teoria normativa, cioè intesa a formulare giudizi di valore ai quali conformare l'azione dei pubblici poteri, delle forze sociali, degli autori delle decisioni economiche. Ma, il fulcro sul quale Sen fa gravare il suo intero apparato concettuale è nella libertà *individuale* di attribuire valore a un determinato insieme di funzionamenti: nessuno, nessun pubblico potere potrebbe stabilire *a priori* una gerarchia dei funzionamenti. Sen coglie l'esigenza di definire alcuni insiemi di «capacità minime», ma poi non li definisce. Propone esempi, ma non pone mai i funzionamenti cui si riferisce in una graduazione di rilevanza.

Ecco perché il modello teorico che egli propone – incentrato su un nuovo modo di misurazione del benessere e della diseguaglianza – non può avere esito con facilità in applicazioni operative.

Ma è proprio in questa difficoltà, e nei punti di aggressione a essa nel dibattito sulla costruzione di Sen, che può trovare campo l'interesse dei giuristi, i quali, per proprio specifico statuto teorico, se attratti nell'universo etico che l'approccio delle capacità disvela, non possono non orientarsi a ricercare la sua traduzione in norma, costituzionale e sub-costituzionale, in politiche legislative, in prassi regolativa.

Su questo snodo ha esercitato la sua opera critica Martha Nussbaum (la cui formazione storico-giuridica, oltre che filosofica, non sembra estranea al suo percorso di revisione della teoria di Sen), alla quale pare necessario *mettere in opera* l'approccio delle capacità, anche per risolvere un'aporìa strutturale derivante dal fatto che una costruzione dalla quale vuole farsi derivare la massima espansione della libertà del soggetto rischia di vedere disattesa in concreto l'esigenza di misurare la sua capacità di realizzare i funzionamenti cui aspira e dunque di perseguire normativamente tale obiettivo. Ella formula perciò una lista di dieci capacità, presentate come il minimo di garanzia che le costituzioni di ogni Paese dovrebbero prevedere. Ogni voce, ciascuna sviluppata sotto una rubrica, comprende riferimenti a libertà fondamentali proprie della tradizione del costituzionalismo; ma tutte sono sostanziate dall'obbligo di interventi a carico dei pubblici poteri e dalla correzione delle disuguaglianze da tali interventi implicata (Nussbaum, 2002, p. 75 e ss.). E, invero, lo scopo della costruzione della Nussbaum è di configurare «capacità combinate»: per garantire una capacità non è sufficiente «produrre stati interni di disponibilità ad agire»; è «altrettanto necessario predisporre l'ambiente materiale e istituzionale in modo che le persone siano effettivamente in grado di funzionare» (Ivi, p. 82).

Le posizioni comprese nella lista sono perfettamente equiordinate (il contemperamento è già compiuto in sede di specificazione delle voci, dunque, potenzialmente, in sede di decisione politica normativa); tra esse non sono ipotizzabili rapporti di gerarchia, sicché «l'irriducibile pluralità della lista limita i compromessi ragionevolmente fattibili, e quindi limita l'applicabilità dell'analisi quantitativa dei vantaggi e degli svantaggi» (Ivi, p. 77). Da ciò derivano vincoli più univocamente stringenti per il legislatore, ma anche una riduzione di campo per i bilanciamenti «creativi» dei giudici secondo ragionevolezza.

È evidente che la traduzione in norme giuridiche di questa lista (o di altre, poiché uno dei criteri costitutivi di essa è che, in società diverse, «i membri di queste... possono specificarla con maggiore concretezza a seconda delle credenze e delle circostanze locali» (Ivi, p. 75), è un difficile problema.

Tuttavia, l'approccio delle capacità, nella sua specificazione «operativa», consentirebbe di affrontare in modo innovativo alcuni dei più intricati nodi problematici che la questione della disuguaglianza propone nel nostro tempo.

È stato prospettato il rischio di una visione paternalistica e stigmatizzante della differenza per disabilità (Lorenzetti, 2015, spec. par. 3). Ciò ha spinto a proporre un approccio secondo cui questa non va ritenuta la condizione di una minoranza identificata, bensì una condizione potenzialmente generale: secondo tale impostazione, la disabilità in atto – originaria o sopravvenuta, provvisoria o permanente – dovrebbe essere concepita come un accidente, e come tale trattata, sia prefigurandone il prodursi sia fronteggiandola una volta che si sia prodotta, ma nell’ambito del riconoscimento dell’eguale dignità di ogni persona. Tuttavia, affinché ciò sia, occorre muovere dalla considerazione che il rapporto tra persone disabili e persone non disabili costituisce un assetto di potere, nel quale la «normodotazione» costituisce lo *standard* di riferimento: lo scostamento da esso è valutato come minorità, in una relazione di tipo gerarchico. Tale assetto di potere andrebbe scardinato, attraverso l’affermazione del principio di eguaglianza in chiave «antisubordinazione», con un elevato potenziale di «sovversione» dell’ordine pre-stabilito».

Di questo approccio “forte” alla questione della diseguaglianza non è data un’immediata restituzione operativa: sul piano pratico, una volta escluso il parametro della «normodotazione» come termine di raffronto, è preclusa anche l’identificazione, per differenza, dei contenuti delle politiche perequative intese all’eguaglianza sostanziale.

L’approccio delle capacità potrebbe soccorrere, poiché esso stabilisce il terreno comune a tutti – la determinazione di un insieme di «funzionamenti» – sul quale si debbono collocare le politiche di superamento delle diseguaglianze nella garanzia dei diritti, senza identificazioni stigmatizzanti.

Considerazioni analoghe potrebbero valere per le diseguaglianze di genere: è vero con riferimento a esse che è stata elaborata in primo luogo la concezione al principio di eguaglianza in chiave «antisubordinazione».

Nello stesso contesto teorico può essere collocata anche la questione delle diseguaglianze culturali. Secondo una tesi, la cultura, in carenza di previsioni normative espresse che ne stabiliscano la posizione nell’ordinamento, deve qualificarsi come consuetudine in senso proprio (Ruggiu, 2015, par. 2). L’assunto dovrebbe essere suffragato da un adeguato affinamento dotmatico, poiché anche dalla giurisprudenza addotta a sostegno si inferisce linearmente che la cultura non è mai fonte; sono semmai fonti le consuetudini che si formano in ambienti sociali culturalmente connotati. Quanto al diritto penale, la cultura non può che contribuire a definire il profilo soggettivo del reato ed essere assunta quale circostanza fattuale: fonte autonoma non è mai.

Una migliore sistemazione dotmatica è la premessa non eludibile per consentire la definizione conforme a sistema di qualsiasi *test* giudiziale quanto alla soluzione di controversie determinate su base culturale (an-

che a postulare superate le difficoltà di traslazione nel nostro ordinamento di tali modalità di giudizio). E tanto più per la “costituzionalizzazione” di esso.

Se si segue l’approccio proposto da Sen e rivisto da Nussbaum, il dato culturale può ispirare la specificazione con maggiore concretezza della lista delle capacità di funzionamento (specificazione, non negazione di alcuna delle voci); ma non potrebbe mai essere contemplato nella lista in posizione di superiorità gerarchica rispetto a nessuna delle altre voci: tanto se si ritiene di ispirare l’ordinamento al proposto principio di giustizia.

Analogamente, l’intangibilità della lista delle capacità di funzionamento dovrebbe essere il limite degli «accomodamenti» (*accomodation*, nella tradizione degli Stati Uniti: applicazione differenziata di norme in ragione delle esigenze di gruppi religiosi) quanto alla diversità di religione.

Ancora, la teoria delle capacità potrebbe fornire elementi per orientare le scelte di politiche del lavoro intese a ridurre le diseguaglianze, consentendo di valutarne *ex ante* l’impatto e di apprezzarne *ex post* gli effetti.

Si consideri il caso della legislazione fondata sull’assioma che l’aumento dell’occupazione realizzato attraverso incentivi fiscali alle imprese, bassi salari, maggiore precariato, riduzione del campo di intervento della contrattazione sindacale nazionale a vantaggio soprattutto di quella aziendale, sia un fattore di diminuzione della diseguaglianza. In realtà, tale diminuzione non conseguirebbe necessariamente, ove pure si volesse ritenere centrato l’obiettivo diretto di un apprezzabile incremento stabile dell’occupazione. Da una parte, infatti, la ricognizione empirica di una quantità adeguata di dati, dissipando la nebbia delle enunciazioni ideologiche, mostra che la diseguaglianza aumenta in corrispondenza con la maggiore diffusione di forme contrattuali atipiche (a termine, a tempo parziale e nel lavoro autonomo)⁹; dall’altra, aumentando la quota sul PIL del reddito che va al profitto e alle rendite, rispetto a quella che va alla retribuzione dei lavoratori, si compie un processo di impoverimento di questi che, non solo accentua la diseguaglianza, ma dà a essa una «qualità» nuova, poiché la

9. Tanto si ricava dal Rapporto OCSE (2015) spec. cap. IV, *Non-standard work, job polarization and inequality*: «... including earnings from households with non-standard workers has two opposing effects. On the one hand, when mixed SW/NSW households were added, household earnings inequality declines by one percentage point, from 0.32 to 0.31 on average..., compared with inequality among households with only standard workers. The lower level of inequality for mixed worker households may be related to the fact that such households have at least two workers, while standard work households include both single-earner households (households with SW and jobless members) and multiple earners in standard work. On the other hand, when households with only non-standard workers were added, inequality increases significantly across the board, by about four percentage point, to a Gini coefficient of 0.35, on average...» (Ivi, p. 175 e ss.).

connota sospingendo verso stati di deprivazione ceti che per l'innanzi non vi erano coinvolti.

La teoria delle capacità, allora, insieme all'abbandono delle politiche pro-cicliche (in Italia necessitate da una incongrua revisione dell'art. 81 Cost.), potrebbe forse fornire elementi tali da far preferire, e ben congegnare, interventi di welfare capaci di migliorare la condizione delle famiglie, e politiche fiscali in grado di incrementare la produttività delle imprese attraverso l'innovazione piuttosto che agendo, con effetti di severa diseguaglianza, sui livelli salariali e sulle garanzie giuridiche dei lavoratori.

5. Un nuovo paradigma dell'eguaglianza

Emerge dunque la necessità di costruire un nuovo paradigma giuridico dell'eguaglianza, capace di tenere conto delle grandi trasformazioni in atto.

Alcuni approcci maturati nell'ambito delle teorie economiche hanno mostrato di sapere comprendere tali trasformazioni in costruzioni sufficientemente innovative. I giuristi invece seguono il mutamento rimodellando la categoria della ragionevolezza, nelle sue diverse configurazioni, o elaborando e mettendo in opera *test* giudiziali (in Italia se ne propone l'importazione, con difficili problemi di adattamento). Questo modo di pensare il principio di eguaglianza e di considerare la questione delle diseguaglianze conduce a implicazioni problematiche: affida la messa in opera del principio di eguaglianza e delle sue specificazioni come definiti dalla Costituzione pressoché interamente alle sedi giudiziali, o almeno prende atto della debolezza della legislazione su questo versante come di un tratto strutturale e non scalfibile del sistema; non considera in modo adeguato le nuove forme di diseguaglianza e la difficoltà a prevenirne il prodursi o a riequilibrarne gli esiti (ammesso che la diseguaglianza "non giustificabile" venga considerata un disvalore) con lo strumentario concettuale connesso alla ragionevolezza.

Ne derivano risultati rapsodici in tema di correzione delle diseguaglianze, poiché le decisioni giudiziali sono per propria natura legate alla singola fattispecie, sicché possono comporsi in "orientamenti" più o meno stabili, e mai dar luogo a politiche complesse. Ne deriva però anche – in questo campo come in altri, ma con maggiori inadeguatezze – un eccesso di ruolo della giurisdizione.

Ne deriva, ancora, l'incapacità del sistema di rispondere al modo nuovo di porsi della questione della diseguaglianza, nuovo per la crescita quantitativa degli squilibri, nuovo per la multidimensionalità inedita delle diversità di stato.

Questa condizione non può permanere ancora a lungo senza conseguenze non desiderabili.

Nella fase della seconda modernità in cui stiamo vivendo, è ancora salda l'egemonia culturale della democrazia come assiologia, diffusamente percepita come la forma di Stato in cui trova il suo più alto compimento l'evoluzione della civiltà del diritto.

Ma è anche sempre maggiore il discredito intorno alla democrazia come praticata. E la ragione principale alla base di questo diffuso sentimento è nella crescente incapacità dei sistemi democratici ad affrontare efficacemente lo scandalo della diseguaglianza.

Una nuova teoria giuridica dell'eguaglianza, capace di confrontarsi con gli approcci dell'economia e delle scienze politiche e sociali, è perciò una necessità sempre più stringente; la quale muove a itinerari di ricerca fortemente connotati in senso interdisciplinare, all'interno dell'universo delle scienze giuridiche e nel rapporto con discipline a tale universo esterne. Itinerari tanto impervi e complessi da non potere essere affrontati da un singolo studioso o da un gruppo ristretto di studiosi, ma che deve coinvolgere più comunità di giuristi, a partire dalla comunità dei costituzionalisti.

Preme in tal senso un'esigenza pratica: offrire soluzioni alle sedi della rappresentanza politica, affinché esse possano riacquistare centralità nella lotta alla diseguaglianza, che è lotta per la conservazione del costituzionalismo, e, con esse, assumano centralità le politiche legislative a questo compito inteso.

Riferimenti bibliografici

- Atkinson A.B. (2015). *Disuguaglianza. Che si può fare?*. Milano: Raffaello Cortina.
- Benassi D. (2014). Il «problema» dei ricchi in una prospettiva sociologica. *La Rivista delle Politiche Sociali/Italian Journal of Social Policy*, n. 2-3: 249-261.
- Bobbio N. (1977). *Dalla struttura alla funzione. Nuovi studi di teoria del diritto*. Milano: Edizioni di Comunità.
- Cowen T. (2015). It's Not the Inequality; It's the Immobility. *The New York Times*, 3 aprile.
- Franzini M. (2013). *Disuguaglianze inaccettabili. L'immobilità economica in Italia*. Roma-Bari: Laterza.
- Franzini M., Granaglia E., Raitano M. (2014). *Dobbiamo preoccuparci dei ricchi?* Bologna: il Mulino.
- Gallo F. (2012). *L'eguaglianza tributaria*. Napoli: Editoriale Scientifica.
- Grandi F. (2015). *L'accesso ai più alti gradi dell'istruzione. (Il diritto allo studio attraverso la lente del principio personalista)*. Relazione al Convegno dell'associazione «Gruppo di Pisa» sul tema *La dis-eguaglianza nello stato costituzionale*, 19-20 giugno, *paper*, in www.gruppodipisa.it.

- IMF (2015). *Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective*. International Monetary Fund, Staff Discussion Note, n. 15/13, June.
- ISTAT (2015). *Reddito e condizioni di vita. Anno 2014*. 23 novembre. Roma.
- Lorenzetti V.A. (2015). *Dis-eguaglianza e disabilità*. Relazione al Convegno dell'associazione «Gruppo di Pisa» sul tema *La dis-eguaglianza nello stato costituzionale*, 19-20 giugno, *paper*, in www.gruppodipisa.it.
- Losana M. (2015). *Diseguaglianza e obblighi contributivi*. Relazione al Convegno dell'associazione «Gruppo di Pisa» sul tema *La dis-eguaglianza nello stato costituzionale*, 19-20 giugno, *paper*, in www.gruppodipisa.it.
- Nussbaum M.C. (2000). Duties of Justice, Duties of Material Aid. Cicero's Problematic Legacy. *Journal of Political Philosophy*, vol. 8, n. 2: 176-206.
- Nussbaum M.C. (2002). *Giustizia sociale e dignità umana. Da individui a persone*. Bologna: il Mulino.
- OCSE (2015). *In It Together. Why Less Inequality Benefits All*. Paris: OECD Publishing.
- Pew Research Center (2015). *The American Middle Class is Losing Ground. No longer the majority and falling behind financially*. Washington D.C., dicembre.
- Piketty T. (2014). *Il capitale nel XXI secolo*. Milano: Bompiani.
- Ricolfi L., Cima R., a cura di (2015). *Diseguaglianza economica in Italia e nel mondo*. Fondazione Hume, Dossier I/2015. Milano: Il Sole 24 Ore.
- Ruggiu I. (2015). *Dis-eguaglianza e identità culturale: tolleranza e multiculturalismo*. Relazione al Convegno dell'associazione «Gruppo di Pisa» sul tema *La dis-eguaglianza nello stato costituzionale*, 19-20 giugno, *paper*, in www.gruppodipisa.it.
- Sen A.K. (1979). Utilitarianism and Welfarism. *Journal of Philosophy*, vol. 76, n. 9: 463-489.
- Sen A.K. (1980). Equality of What? In: McMurrin S.M., a cura di, *The Tanner Lectures on Human Value*. Salt Lake City: University of Utah Press.
- Sen A.K. (1999). *Development as Freedom*. New York: Oxford University Press.
- Stiglitz J. (2013). *Il prezzo della disuguaglianza. Come la società divisa di oggi minaccia il nostro futuro*. Torino: Einaudi.
- Stiglitz J. (2015). *New Theoretical Perspectives on the Distribution of Income and Wealth Among Individuals*. Paper presentato per l'Institute for New Economic Thinking Seminar Series della Columbia University, 4 dicembre.

Disuguaglianze nel mercato del lavoro e transizione alla vita adulta. Una comparazione europea

Orazio Giancola*, Luca Salmieri*

1. Introduzione

Secondo una prospettiva in auge da tre decenni a questa parte, nelle società occidentali si sta verificando un dissolvimento delle rigide strutture dell'occupazione e lo sviluppo di nuovi sistemi di stratificazione sociale, fondati sulla cultura, al cui interno i consumi, gli stili di vita e i simboli occupano sempre più un posto centrale. Per effetto del continuo mutamento di gusti e interessi, la stratificazione sociale seguirebbe le variazioni di status legate ai veloci cambiamenti nella sfera simbolica (Lash e Urry, 1993; Pakulski e Waters, 1996). Pertanto, secondo questa prospettiva, l'analisi delle disuguaglianze sociali dovrebbe prescindere dalla classificazione delle occupazioni e dal mondo del lavoro.

Senza dubbio nelle realtà sociali contemporanee gli elementi simbolici e i consumi rivestono un ruolo di rilievo nella riproduzione delle disuguaglianze sociali (Bourdieu, 1979). Tuttavia ci sembra una prospettiva riduttivista relativizzare la dimensione occupazionale della stratificazione sociale perché il lavoro avrebbe perso il suo carattere di riferimento primario nell'identificazione di singoli e dei gruppi e sarebbe diventato una risorsa più scarsa rispetto al passato del capitalismo industriale. Viceversa, proprio perché il lavoro è una risorsa sempre più scarsa e aleatoria nelle traiettorie delle nuove generazioni, l'analisi delle disuguaglianze dovrebbe continuare a includere il lavoro come risorsa da cui dipendono le opportunità e i vincoli di integrazione sociale così come vi dipendono gli stessi consumi, gli stili di vita e le capacità di *distinzione* (Furlong e Cartmel, 2006).

* Sapienza Università di Roma.

Una seconda prospettiva si concentra sulla riproduzione delle disuguaglianze per via scolastica. Maturata negli anni Sessanta e Settanta, essa considerava il lavoro alla stregua di una variabile dipendente dai titoli di studio conseguiti e dal livello e dal tipo di competenze formative apprese (Becker, 1964; Blau, Duncan e Tyree, 1967). In parallelo alla burocratizzazione delle organizzazioni del lavoro e alla forte espansione dell'istruzione, questa visione accompagnò numerosi studi tendenti a dimostrare che la via principale attraverso cui le origini sociali influenzano il destino degli individui fosse il livello e il tipo d'istruzione. Tali studi identificavano una correlazione tra *background* sociale e successo scolastico e, di conseguenza, tra successo scolastico e carriera lavorativa. Importanti evidenze empiriche hanno però portato a correggere questo automatismo: i titoli di studio e le competenze maturate nei percorsi formativi non corrispondono meccanicamente al tipo di lavoro che si è chiamati a svolgere (Collins, 1979). Del resto, se le posizioni professionali dipendessero in modo così netto dai percorsi formativi, la costante espansione dell'istruzione nei paesi occidentali avrebbe fatto registrare una qualche forma nitida di mobilità sociale assoluta tra le generazioni, cosa che invece non è avvenuta, se non in modo del tutto marginale (Erikson e Goldthorpe, 1992; Blossfeld e Shavit, 1993; Schizzerotto, 2002). Inoltre, il *background* familiare si combina con gli effetti dei titoli di studio in molti modi diversi e in alcuni casi il suo effetto sull'occupazione quasi prescinde da questi. L'origine sociale può trasmettere vantaggi nel raggiungimento di una determinata posizione occupazionale, in via diretta, se ad esempio si eredita un'attività imprenditoriale o in via indiretta, quando le reti sociali diventano cruciali per ottenere una posizione prestigiosa in un settore con elevate barriere all'entrata o quando le reti familiari 'facilitano' l'inserimento lavorativo grazie ad informazioni strategiche (Reyneri, 2011). Ancora, il capitale culturale è fondamentale per accedere a professioni esclusive in cui il *savoir faire* e lo *standing* di classe sono determinanti per escludere chi proviene dalle classi inferiori. Senza contare poi che vi sono meccanismi ancora più raffinati attraverso cui le origini sociali si riflettono sulle occupazioni tramite il bagaglio di disposizioni e dispositivi che costituiscono l'*habitus* (Bourdieu, 1979). Infine, secondo il principio dell'ambizione relativa alla classe di origine, le persone perseguono obiettivi diversi in funzione di provenienze sociali differenti (Goldthorpe, 2008).

Che per il lavoro passino le principali dinamiche di riproduzione delle disuguaglianze è testimoniato dal fatto che nel corso degli ultimi decenni si sono affermate nuove competenze non acquisibili direttamente per via scolastica. Nei settori lavorativi 'tradizionali' le *soft skills* hanno cominciato a giocare un ruolo decisivo nella ricerca e selezione del personale (Heckman e Kautz, 2012), nel terziario sono cruciali in un ampio numero di occupazioni e nei più svariati settori (moda, spettacolo, comunicazione,

servizi personalizzati) (Jackson, 2006). Per tutta questa serie di motivi riteniamo che l'analisi della riproduzione delle disuguaglianze sociali debba includere non solo le variabili di *educational attainment*, ma anche quelle dell'*occupational attainment*.

In questo saggio intendiamo dimostrare che la dimensione lavorativa – essere o meno entrati nel mercato del lavoro, ricoprire una posizione professionale più o meno qualificata, poter contare su un determinato livello di reddito – continua a rivestire un peso cruciale nella transizione alla vita adulta delle giovani generazioni, influenzando le opportunità e i vincoli di *social attainment* in relazione alle disuguaglianze di partenza. A questo scopo, per cinque paesi europei, tra cui l'Italia, valutiamo *se e quanto* le disuguaglianze di origine sociale, mediate dai titoli di studio ottenuti e dalle occupazioni raggiunte, incidono sul completamento della transizione alla vita adulta, ovvero sulla convivenza neolocale e sulla genitorialità, considerate congiuntamente. Basandoci sui recenti sviluppi della letteratura sociologica sul tema, partiamo dall'assunto che la coabitazione (convivenza o matrimonio) e la presenza di almeno un figlio, siano un indicatore dell'avvenuta transizione alla vita adulta (Corijn e Klijzing, 2001)¹.

Prima ancora che possano compiersi le intere traiettorie di vita, lasciare la casa dei genitori e metter su famiglia rappresenta oggi più che mai una precondizione di differenziazione sociale, poiché, rispetto a un passato non molto lontano, la cultura puerocentrica ora dominante spinge a un'attenta valutazione dei costi economici e temporali diretti e indiretti che la presenza di un figlio comporta (Beck e Beck-Gernsheim, 1996).

Nel prossimo paragrafo illustriamo i dati e le metodologie impiegate per un'analisi comparativa dei giovani di età compresa tra i 30 e i 39 anni di Italia, Francia, Germania, Polonia e Spagna². Nel secondo sono discusse le principali differenze nella stratificazione della popolazione gio-

1. Tra le diverse tappe delle sequenze dei percorsi alla vita adulta – terminare gli studi, avere un lavoro, lasciare la casa dei genitori, vivere col partner e diventare genitori – soltanto quest'ultima è irreversibile, essendo invece le altre reversibili. Naturalmente possono essere considerati adulti anche i single che hanno raggiunto una piena autonomia dalla famiglia di origine o le coppie che per il momento decidono volutamente di non avere figli per ragioni non prettamente economiche e occupazionali, ma di ordine culturale. Tuttavia, dovendo individuare uno status empirico certo della condizione di adulto, ci siamo attenuti a quello della genitorialità proprio per la sua natura irreversibile.

2. Il nostro paese è al centro dell'analisi. Francia e Germania sono state scelte poiché rappresentano il perno dell'Europa continentale e ricorrono nelle ricerche comparative; la Spagna poiché ha tassi di disoccupazione giovanile simili ai nostri (Eichhorst e Neder, 2014) e la Polonia poiché rappresentativa dell'ex-blocco socialista dell'Europa orientale e con una struttura demografica non dissimile dagli altri paesi prescelti (Cook, 2013). Inoltre, Germania e Francia rientrano nel modello di welfare continentale (Esping-Andersen, 1990), ma adottano politiche attive del lavoro (Reyneri, 2001) e politiche di conciliazione famiglia-lavoro molto differenti (Giancola e Salmieri, 2011).

vanile dei cinque paesi in riferimento all'origine sociale, ai titoli di studio, alle condizioni occupazionali, al livello di qualificazione degli impieghi, ai redditi e al completamento della transizione alla vita adulta (coabitazione – abitare con un partner – e genitorialità – avere almeno un figlio). Nel terzo paragrafo, si presentano i risultati relativi al peso che in ciascun paese l'origine sociale, il genere, il titolo di studio, la condizione occupazionale, il livello di qualificazione professionale e il reddito dei giovani esercitano sulla possibilità di transizione. Infine, una serie di considerazioni di sintesi sono riportate nelle conclusioni.

2. Dati e metodologia

L'analisi si basa sui dati OECD-PIAAC³ che misurano le competenze della popolazione adulta e includono numerose variabili. Nel presente lavoro abbiamo utilizzato i dati per stimare i *pay off* occupazionali e retributivi dell'istruzione dei giovani di età compresa tra i 30 e i 39 anni⁴. L'analisi stima le covariazioni tra: *i*) livello d'istruzione conseguito, *ii*) condizione occupazionale, *iii*) stratificazione occupazionale⁵, *iv*) redditi, *v*) genitorialità e coabitazione neolocale, a partire dal genere e dalle condizioni sociali di partenza, desunte in ragione del titolo di studio del padre, utilizzato come *proxy* del *background* familiare dei soggetti. Si è seguito un approccio per tappe e tramite modelli statistici incrementali: ogni modello sviluppato incorpora oltre alle variabili di base, anche quelle dipendenti del passaggio precedente.

I modelli sviluppati nell'articolo intercettano i differenti passaggi che si configurano come tappe cruciali nei percorsi di transizione alla vita adulta. Nel primo modello di analisi, relativo alla tappa 'completamento degli studi', la variabile dipendente è data dall'*educational attainment* (inteso come titolo di studio più elevato conseguito dal soggetto) e vengono stimati gli effetti dell'origine sociale e del genere dei soggetti. Tale modello è la 'base' da cui sono sviluppati i passaggi successivi. Nel secondo, relativo alla 'posizione nel mondo del lavoro', l'*educational attainment* è in-

3. *Programme for the International Assessment of Adult Competencies*, indagine realizzata tra settembre 2011 e marzo 2012.

4. D'ora in poi ci riferiamo a questa coorte generazionale con l'espressione 'giovani-adulti'. Il campione di riferimento è riproporzionato (tramite la variabile di ponderazione campionaria fornita dal database OECD-PIAAC) per favorire la massima verosimiglianza tra i campioni indagati e il totale effettivo delle popolazioni.

5. È stata utilizzata la variabile di sintesi dell'OECD-PIAAC che aggrega i livelli ISCO, in quattro categorie: occupazioni qualificate (corrispondente alle categorie ISCO 1, 2 e 3); semi-qualificate da *white collar* (ISCO 4 e 5); semi-qualificate da *blue-collar* (ISCO 6,7 e 8) ed elementari (ISCO 9).

cluso tra le variabili indipendenti rispetto al mercato del lavoro ('occupati' versus 'non occupati'). È stata poi analizzata la posizione all'interno della stratificazione occupazionale e il livello di reddito dei soggetti. In tutti questi modelli è presente anche la variabile di genere. Infine, nell'ultimo modello, l'origine sociale, il titolo di studio e la condizione lavorativa, la qualificazione professionale e il livello di reddito sono stati impiegati come variabili indipendenti rispetto al completamento della transizione alla vita adulta. I modelli sono stati replicati per i cinque paesi.

3. I casi nazionali della transizione alla vita adulta

Diverse ricerche attestano che, negli ultimi decenni, in tutti i paesi europei e specialmente in Italia, i tempi della transizione alla vita adulta delle giovani generazioni si sono allungati (Blossfeld *et al.*, 2008), i modelli nelle sequenze di tale transizione si sono de-standardizzati (Macmillan, 2005; Saraceno, 2007) e le differenze di opportunità di formazione della famiglia sono diventate sensibili alle valutazioni specificamente valoriali degli individui (Istat, 2014). Ciò è dovuto senz'altro anche a trasformazioni culturali come la diffusione di un modello relazionale tra genitori e figli meno gerarchico e più libertario, il definitivo imporsi del regime dei consumi e degli stili di vita giovanili, l'allungamento del periodo in cui avvengono le sperimentazioni reversibili. Tuttavia, la coesistenza di fattori di ordine strutturale è innegabile. La concomitanza tra l'inflazione dei titoli d'istruzione, le carenze e le asimmetrie del welfare e delle politiche giovanili, ma anche la crescita selettiva della disoccupazione e della precarizzazione del lavoro, si impongono tra le cause del posponimento delle scelte procreative, soprattutto per le giovani donne in condizioni di lavoro instabili (Wolbers, 2007a; Salmieri, 2008). Elementi di ordine strutturale connessi alla dimensione fondamentale del lavoro quali la difficoltà di primo inserimento, l'incertezza occupazionale ed economica, il contenimento delle retribuzioni, l'*overeducation* comportano una differenziazione delle opportunità di transizione alla vita adulta (Wolbers, 2007b). Tuttavia questa differenziazione delle opportunità varia da paese a paese, così come varia il peso che le condizioni di partenza, l'istruzione, il mercato del lavoro e la scala dei redditi esercitano sulle possibilità di 'mettere su famiglia'.

Ripartiamo prima di tutto le differenze tra i cinque paesi: l'origine sociale dei giovani adulti, misurata a partire dal livello di istruzione raggiunto dal padre, evidenzia come l'Italia sconti un ritardo storico nel processo di democratizzazione dell'istruzione (Decataldo e Giancola, 2014), laddove appena il 4,6% dei giovani-adulti italiani ha un padre laureato, contro una percentuale quasi otto volte superiore della Germania (31,3%). In Francia

la quota raggiunge il 17,8%, seguita da Spagna (12,4%) e Polonia (11,4%) (tab. 1)⁶. Nel passaggio generazionale successivo, malgrado l'espansione dell'istruzione, l'Italia non ha ridotto il gap con gli altri paesi (tab. 2). Prova ne è che tra i giovani-adulti, appena il 19,5% degli italiani possiede una laurea o un titolo di studio superiore alla laurea: una percentuale lontana da quelle che si registrano per Francia, Spagna e Polonia (attorno al 40%) e per la Germania (36,4%). Indicativo del ritardo anche il fatto che in Italia – come in Spagna – ben oltre un terzo dei giovani-adulti è in possesso di un titolo di studio inferiore al diploma, quando negli altri tre paesi questa quota oscilla dal minimo del 6,3% (Polonia) al massimo del 16% (Francia).

Tab. 1 - Livello di istruzione raggiunto dal padre o dalla figura di riferimento in famiglia. Popolazione di età compresa tra i 30 e i 39 anni. Valori espressi in percentuale

	<i>Francia</i>	<i>Germania</i>	<i>Italia</i>	<i>Polonia</i>	<i>Spagna</i>
Titolo di studio inferiore al diploma	45,5	15,3	72,2	17,5	71,8
Titolo di studio corrispondente al diploma (5 anni)	36,7	53,4	23,1	71,1	15,7
Titolo di studio superiore al diploma	17,8	31,3	4,6	11,4	12,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tab. 2 - Livello di istruzione raggiunto dalla popolazione di età compresa tra i 30 e i 39 anni. Valori espressi in percentuale

	<i>Francia</i>	<i>Germania</i>	<i>Italia</i>	<i>Polonia</i>	<i>Spagna</i>
Titolo di studio inferiore al diploma	16,0	12,8	38,0	6,3	35,4
Titolo di studio corrispondente al diploma (5 anni)	43,9	50,8	42,5	54,7	23,8
Titolo di studio superiore al diploma	40,1	36,4	19,5	39,0	40,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Profonde sono le differenze anche nella condizione lavorativa: nel 2012 quasi l'80% dei giovani-adulti francesi era occupato, mentre in Italia e Spagna la quota non toccava neanche il 70%. Nel nostro paese e in quello

6. Tutte le elaborazioni statistiche sono state realizzate su 5.602 casi validi per tutte le variabili considerate. Nello specifico dei singoli paesi, il campione è così ripartito: Francia 1.302, Germania 967, Italia 1.046, Polonia 906, Spagna 1381. Il campione è riproporzionato alla popolazione effettiva della fascia d'età 30-39 anni di ciascun paese. Cfr. nota 4.

iberico la quota di 30-39enni disoccupati era rispettivamente del 15,5 e del 21,8%. Tuttavia, mentre in Spagna erano impegnati in lavoro domestico e di cura non retribuito appena il 6,1% dei giovani, in Italia la percentuale risultava quasi doppia. Di segno opposto le situazioni di Francia e Polonia, dove soltanto 1 giovane su 10 era disoccupato (tab. 3). Si confermano dunque le difficili condizioni di accesso al mercato del lavoro che più indagini hanno rilevato per i giovani italiani e spagnoli (Eichhorst e Neder, 2014).

Tab. 3 - Condizione occupazionale della popolazione di età compresa tra i 30 e i 39 anni⁷. Valori espressi in percentuale

	Francia	Germania	Italia	Polonia	Spagna
Occupati alle dipendenze o in proprio	79,1	74,9	69,6	76,2	67,5
Disoccupati	11,4	7,3	15,5	9,0	21,8
Impegnati in lavoro domestico e di cura	7,0	10,5	10,6	10,8	6,1
Studenti e non forze lavoro	2,6	7,3	4,3	4,1	4,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Vi sono poi forti differenze di genere che, per motivi di spazio, non abbiamo riportato in tabella: nei cinque paesi i giovani-adulti godono di un sistematico vantaggio rispetto alle loro coetanee. Lo scarto tra occupati e occupate è molto accentuato nei paesi mediterranei (Italia 25%, Spagna 23%), di media entità in Germania (13,8%) e più contenuto in Polonia (9,6%) e Francia (9,4%). Inoltre, i soggetti che risultano ‘impegnati in lavoro domestico e di cura non retribuito’, sono essenzialmente donne – in passato classificate appunto come ‘casalinghe’ – con quote superiori al 93% in Francia, Germania e Polonia e addirittura al 98% in Spagna e Italia. Dalla diversa posizione nel mercato del lavoro e dal livello di qualificazione derivano disuguaglianze nelle opportunità di indipendenza economica, neo-residenzialità, convivenza, matrimonio e genitorialità: poter

7. Le categorie della condizione occupazionale derivano dalle modalità della variabile originaria (*‘current work situation’*) e si riferiscono alla condizione dei rispondenti al momento della rilevazione: ‘gli occupati’ sono coloro che hanno dichiarato di svolgere un’attività lavorativa da almeno 1 mese; ‘i disoccupati’ coloro che hanno dichiarato di essere privi di occupazione e di aver attivamente cercato un lavoro nel corso dei precedenti 12 mesi; ‘gli impegnati in lavoro domestico e di cura’ coloro che hanno dichiarato di essere impegnati in attività non retribuite in ambito domestico; ‘gli studenti’ coloro che hanno dichiarato di essere impegnati in attività di studio e, infine, la categoria residuale della ‘non forza lavoro’, accorpata alla precedente, include coloro i quali hanno dichiarato di non essere abili al lavoro.

contare su un reddito stabile invece che precario, su entrate economiche elevate invece che su retribuzioni contenute, ha effetti radicali sullo stile di vita e soprattutto può indurre ad affrontare o meno scelte di rilievo quali l'abbandono della casa paterna, la sperimentazione e la tenuta di una nuova formazione familiare, il percorso verso la genitorialità, la cura, l'educazione e la crescita di figli.

Considerando la gerarchia delle qualifiche occupazionali emergono differenze consistenti tra i paesi: Spagna e Italia hanno una quota molto più contenuta di giovani-adulti occupati in posizioni qualificate rispetto a Germania, Francia e Polonia (tab. 4).

Tab. 4 - Distribuzione degli occupati di età compresa tra i 30 ei 39 anni secondo il tipo di occupazione. Valori espressi in percentuale

	Francia	Germania	Italia	Polonia	Spagna
Occupazioni qualificate	43,8	40,5	32,4	42,7	32,5
Occupazioni semi-qualificate da <i>white collar</i>	25,2	29,0	28,7	20,8	34,2
Occupazioni semi-qualificate da <i>blue-collar</i>	20,9	21,6	27,8	30,3	20,6
Occupazioni elementari	10,1	8,9	11,1	6,2	12,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Inoltre, la fotografia dei cinque paesi illustra le differenze in termini di distribuzione delle opportunità di reddito (tab. 5). Esaminando la distribuzione in quintili dei redditi goduti dai giovani-adulti occupati, spicca il contrasto tra l'Italia e gli altri paesi: nel nostro paese oltre il 20% dei giovani-adulti occupati percepisce un reddito che si posiziona nel quintile più basso.

Tab. 5 - Distribuzione degli occupati di età compresa tra i 30 ei 39 anni secondo in quintili di reddito percepito. Valori espressi in percentuale

Reddito	Francia	Germania	Italia	Polonia	Spagna
1 quintile (più basso)	15,3	13,2	21,4	9,8	15,1
2 quintile	22,2	22,9	20,4	15,3	23,3
3 quintile	23,9	20,1	23,5	16,0	19,5
4 quintile	20,2	23,6	20,4	23,9	24
5 quintile (più elevato)	18,4	20,2	14,3	35,0	18,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Se consideriamo i primi due e gli ultimi due quintili rileviamo ancora più nettamente lo scarto: l'Italia ha la più elevata concentrazione di giovani-adulti nei due quintili inferiori (41,8%) e il raggruppamento più contenuto nei due quintili superiori (34,7%). Segue la Spagna con il 42,1% di giovani-adulti nei due quintili di reddito inferiori, ma con il 38,4% nei due superiori. La Francia ha una quota ancora più contenuta nei quintili di reddito inferiori (37,5%). La Germania presenta la distribuzione più 'equilibrata' e la Polonia, con quasi il 60% dei giovani-adulti nei due quintili di superiori, potrebbe essere definita, in termini di reddito, 'un paese per giovani'.

Le differenze più evidenti si osservano nei tassi di completamento della transizione alla vita adulta (tab. 6): in Italia, dove i giovani-adulti sono più spesso disoccupati e inoccupati, oppure occupati, ma in posizioni professionali meno qualificate e con redditi inferiori, la quota di chi non vive con un partner e non ha figli è del 27,3% ed è quadrupla rispetto alla quota che si registra per la Francia (6,7%) e per la Germania (5,8%); quasi tripla rispetto alla Polonia (10,8%). È quasi doppia persino rispetto alla Spagna (18,6%), paese per il quale si registrano percentuali simili a quelle italiane di giovani-adulti disoccupati e inoccupati oppure occupati, ma in posizioni non qualificate.

Tab. 6 - Condizioni abitative e presenza di figli della popolazione di età compresa tra i 30-39 anni. Valori espressi in percentuale

		Coabitazione con coniuge o partner		Totale	
		SÌ	NO		
Francia	Presenza di figli	SÌ	72,0	8,0	80,0
		NO	13,3	6,7	20,0
	Totale		85,2	14,8	100,0
Germania	Presenza di figli	SÌ	65,1	7,7	72,8
		NO	21,4	5,8	27,2
	Totale		86,5	13,5	100,0
Italia	Presenza di figli	SÌ	52,3	3,5	55,8
		NO	16,9	27,3	44,2
	Totale		69,2	30,8	100,0
Polonia	Presenza di figli	SÌ	73,3	5,9	79,1
		NO	9,9	10,9	20,9
	Totale		83,2	16,8	100,0
Spagna	Presenza di figli	SÌ	55,9	5,6	61,4
		NO	20,0	18,6	38,6
	Totale		75,8	24,2	100,0

La genitorialità, condizione adulta irreversibile, evidenzia in modo ancora più drastico le differenze tra l'Italia e gli altri paesi. Entro i 39 anni, sono diventati genitori appena il 55,8% degli italiani della coorte generazionale sotto osservazione, mentre la quota di giovani-adulti che hanno almeno un figlio tocca il 72,8% in Germania, il 79,1% in Polonia, l'80% in Francia. Persino in Spagna la percentuale è superiore a quella italiana (61,4%).

Se consideriamo la coabitazione con il/la partner unitamente alla presenza di almeno un figlio, hanno raggiunto lo status di adulto appena il 52,3% dei 30-39enni italiani a fronte del 55,9% dei coetanei spagnoli, del 65% di quelli tedeschi, del 72% dei francesi e del 73,3% dei polacchi. In questo quadro va tuttavia tenuto conto sia delle coppie che hanno avuto un figlio, ma si sono poi divise, separando le abitazioni, sia di quelle in cui il padre non ha riconosciuto il figlio⁸. Infine, chi convive o è sposato senza aver avuto ancora figli si trova in una condizione di transizione che possiamo definire 'semi-completa' e possibile preludio alla vita adulta: in Germania se ne registra la quota più elevata (21,4%), seguita dalla Spagna (20%) e dall'Italia (16,9%). Polonia e Francia presentano invece percentuali più contenute.

4. Il lavoro e la riproduzione delle disuguaglianze

I dati presentati confermano evidenze già note. Naturalmente le differenze emerse tra i cinque paesi dipendono senz'altro anche dai sistemi di welfare nazionali (Beller e Hout, 2006), dalla strutturazione dei percorsi di studio nei sistemi di *education* (Benadusi e Giancola, 2014), dalle politiche attive del lavoro (Neumark e Wascher 2004) e dalla natura e dall'intensità di quelle forze sociali di *demercificazione* e di *defamiliarizzazione* che incidono sulla riproduzione delle disuguaglianze sociali (Esping-Andersen, 1999). Inoltre, le politiche e i mercati delle abitazioni, i sostegni pubblici ai giovani e alla loro emancipazione e persino le politiche per la famiglia sono parte del complesso insieme di interventi che hanno il loro effetto su tempi e opportunità di transizione alla vita adulta.

Di seguito ci interroghiamo sul diverso peso dell'origine sociale, del genere, dell'istruzione, del lavoro e dei redditi sulle possibilità di raggiungere lo status di adulti in ciascun paese. Prima di tutto consideriamo l'effetto dell'origine sociale sull'*educational attainment*⁹ (tab. 7): è un effetto

8. In Francia ad esempio si registra una quota elevata (8%) di 'giovani-adulti' che vivono separati dal padre o dalla madre del proprio figlio. La percentuale più bassa riguarda l'Italia (3,5%).

9. Nell'analisi si è attribuito un punteggio progressivo ai titoli di studio del genitore e dei figli, sviluppando poi un modello di regressione lineare multipla OLS (Schizzerotto e Marzadro, 2014).

abbastanza marcato in Italia, Spagna e Polonia, mentre è più contenuto in Francia e Germania (pur essendo presente in modo statisticamente significativo). Sempre in Italia, Polonia e Spagna, le differenze di genere sono consistenti, con un vantaggio relativo per le giovani donne, mentre sono trascurabili nei casi di Francia e Germania, dove, invece, essere uomini o donne non altera in modo sostanziale le probabilità di ottenere un livello d'istruzione elevato. Evidentemente nei paesi mediterranei e in Polonia molte donne di questa coorte generazionale investono nell'istruzione più di quanto facciano i loro coetanei, nel tentativo di attutire le discriminazioni di genere nell'accesso al mercato del lavoro.

Tab. 7 - Modello 1. Determinanti dell'educational attainment (regressione multipla OLS)

	Francia	Germania	Italia	Polonia	Spagna
R ²	13,7	11,5	21,6	14,4	12,5
Donna (categoria di riferimento 'Uomo')	0,07	0,04	0,13	0,15	0,14
Livello di istruzione più elevato raggiunto dal padre o dalla figura familiare di riferimento	0,36	0,34	0,64	0,45	0,54
Età 30-34 anni (categoria di riferimento '35-39 anni')	0,05	-0,01	-0,11	-0,08	0,01

In tabella valori di Beta standard

Utilizzando un altro tipo di modellizzazione, in cui la variabile dipendente viene espressa dalla dicotomia 'essere occupati' *versus* 'non essere occupati', si può osservare l'effetto dell'origine sociale, del genere, dell'età e dell'*educational attainment* sulle probabilità di essere occupati (tab. 8). I risultati indicano un effetto cruciale del titolo di studio posseduto. Sappiamo dal modello precedente che il titolo di studio incorpora l'effetto dell'origine sociale. Ma la gerarchia degli effetti varia tra i paesi: l'origine sociale elevata, pur se assorbita dall'effetto del titolo di studio posseduto, accresce le possibilità di essere occupati in tutti i paesi, ma relativamente di più in Italia e Spagna.

Il possesso individuale di un titolo di studio elevato ('oltre il diploma') è più pagante in Francia, Germania e Polonia e, pur in una situazione di vantaggio relativo rispetto agli altri livelli di istruzione, meno pagante in Italia e in Spagna. Inoltre, trovano conferma le disuguaglianze di genere: a parità di altre variabili, in Italia, Spagna e Polonia le donne hanno molte meno probabilità di essere occupate rispetto agli uomini, mentre in Germania e Francia il gap è meno ampio.

Tab. 8 - Modello 2. Determinanti dell'essere nello status di occupato/a (Modelli logistici binomiali)

	Francia	Germania	Italia	Polonia	Spagna
Età 30-34 anni (categoria di rif. '35-39 anni')	0,98	1,02	1,06	1,36	0,96
Donna (categoria di rif. 'uomo')	0,61	0,68	0,34	0,35	0,31
Istr. Padre 'diploma'	0,77	0,91	0,95	0,86	0,91
Istr. Padre 'oltre il diploma'	1,26	1,28	1,42	1,06	1,31
Livello di istr. 'diploma'	2,18	3,09	3,60	2,01	1,60
Livello di istr. 'oltre il diploma'	5,75	4,66	2,45	4,53	2,64
Costante	3,39	2,28	3,15	1,21	1,66

In tabella valori exp(beta)

Per analizzare l'effetto cumulativo delle variabili considerate sulla probabilità di essere occupati in posizioni più o meno qualificate, si è utilizzata la variabile con punteggio progressivo da 1 a 4, relativa alle occupazioni qualificate, a quelle semi-qualificate da *white collar*, semi-qualificate da *blue-collar* ed elementari¹⁰ (tab. 9).

Tab. 9 - Modello 3. Determinanti del livello di qualificazione del lavoro (regressione multipla OLS)

	Francia	Germania	Italia	Polonia	Spagna
R ²	32,3	30,9	35,6	43,9	29,6
Età 30-34 anni (categoria di rif. '35-39 anni')	-0,01	-0,04	0,04	0,05	0,02
Donna (categoria di rif. Uomo)	0,11	0,10	-0,06	-0,05	0,08
Istr. Padre 'diploma'	0,03	0,09	0,10	0,08	0,10
Istr. Padre 'oltre il diploma'	0,18	0,16	0,24	0,12	0,11
Livello di istr. 'diploma'	0,38	0,41	0,37	0,21	0,24
Livello di istr. 'oltre il diploma'	0,63	0,75	0,50	0,58	0,54

In tabella valori di Beta standard

I risultati confermano nuovamente gli effetti prodotti dal livello di istruzione conseguito dai giovani-adulti, ma con una certa eterogeneità tra i cinque paesi. L'effetto del possesso di un titolo di studio elevato sul livello

10. In questo e nel successivo modello 4, la popolazione di riferimento è composta dal sotto-campione di coloro che risultavano occupati al momento della rilevazione oppure che erano stati occupati nel corso dei 12 mesi precedenti e che erano in cerca di occupazione.

di qualificazione dell'impiego è più marcato in Germania e Francia, mentre ha un *pay-off* meno accentuato, ma pur sempre consistente, in Polonia, Spagna e Italia. L'effetto del possesso di un titolo di studio secondario superiore è quasi equivalente in Francia, Germania e Italia, mentre è ridotto in Polonia e Spagna. Il caso italiano è interessante poiché nel nostro paese il possesso di un titolo elevato produce un "valore aggiunto" inferiore rispetto agli altri paesi. Anche l'origine sociale ha una sua rilevanza e – ancora una volta – specialmente in Italia. È inoltre importante rilevare che mentre in Germania e Francia, al netto delle altre variabili, l'essere donna comporta un leggero vantaggio nell'accedere a occupazioni qualificate, in Italia e Spagna accade il contrario. Proprio il fatto che in Italia e Spagna le giovani-adulte abbiano maggiori probabilità dei giovani-adulti di raggiungere elevati livelli d'istruzione (tab. 7) senza che tuttavia questi si traducano in vantaggi nell'accesso alle posizioni lavorative più qualificate conferma che l'*educational attainment* non si traduce automaticamente nell'*occupational attainment*. Vedremo poi che in Italia e Spagna a questo svantaggio femminile se ne aggiunge un secondo: a parità di livello di qualificazione dell'impiego, le donne appaiono sfavorite rispetto agli uomini in termini di redditi percepiti (tab. 10).

Il rendimento economico dell'occupazione è un fattore che sembra favorire le opportunità di transizione alla vita adulta. Il reddito dipende dal titolo di studio conseguito. Ma questa relazione è meno intensa in Italia, Polonia e Spagna. È poi sorprendente notare come in Italia, a differenza degli altri paesi, il reddito sia così poco sensibile alle variazioni nel livello di qualificazione del lavoro svolto dai giovani-adulti, quasi che questi costituiscano di per sé una sottoclasse reddituale, al di là dell'effettivo livello di qualificazione del lavoro svolto.

Tab. 10 - Modello 4. Determinanti del decile di reddito (regressione multipla OLS)

	Francia	Germania	Italia	Polonia	Spagna
R ²	32	30,4	13,5	31,1	26,8
Donna (categoria di rif. 'uomo')	-0,23	-0,22	-0,41	-0,38	-0,33
Età 30-34 anni (categoria di rif. '35-39 anni')	0,06	0,05	0,15	0,00	0,06
Istr. Padre 'diploma'	0,05	0,00	0,02	0,08	0,02
Istr. Padre "oltre il diploma"	0,06	0,05	0,13	0,07	0,12
Livello di istr. 'diploma'	0,18	0,10	0,12	0,16	0,23
Livello di istr. 'oltre il diploma'	0,40	0,39	0,25	0,26	0,23
Livello di qualificazione dell'impiego	0,33	0,26	0,19	0,27	0,28

In tabella valori di Beta standard

L'ultimo modello conduce all'aspetto per noi più rilevante: l'insieme degli effetti delle diverse variabili prese in considerazione sulla probabilità di compiere la transizione, ovvero di coabitare con un partner e diventare genitori entro il 39esimo anno di età. Il modello di analisi si basa su una regressione logistica binomiale rispetto alla transizione¹¹ (tab. 11). I risultati indicano che l'effetto dell'origine sociale appare pronunciato in Italia e in Spagna, con gli altri paesi a breve distanza. Tale effetto è invece molto ridotto nel caso della Polonia. Una conferma, a esclusione del caso polacco, che le disuguaglianze nelle possibilità di *social attainment* dipendono anche dalle disuguaglianze di partenza. Il titolo di studio dei giovani-adulti incide in senso positivo, con intensità simili in Italia, Spagna e Francia: il titolo di studio elevato accresce le probabilità di formare una famiglia entro il 39esimo anno di età. Questo effetto è ancora più marcato in Germania (la Polonia costituisce un'eccezione). Sappiamo però che il titolo di studio è mediato dall'origine sociale e che lo è in modo evidente in Italia, Polonia e Spagna (tab. 7). Che l'origine sociale incida comunque sulle opportunità di completare la transizione alla vita adulta è poi confermato anche per via diretta, ossia al netto dei titoli di studio e delle condizioni occupazionali, specialmente nei paesi mediterranei, dove avere un padre con titolo di studio elevato produce un'ulteriore vantaggio differenziale.

Ma, come volevamo dimostrare, l'aspetto dirimente è la condizione lavorativa. In tutti i paesi, lavorare – e quindi poter contare su un reddito – costituisce la variabile più incisiva rispetto alla possibilità di convivere e diventare genitori. L'importanza dell'occupazione rispetto alla convivenza neo-locale e alla genitorialità è però molto più forte in Italia di quanto non lo sia negli altri paesi. Si evince dunque che nel nostro paese diventare adulti dipende in modo significativo dalle opportunità lavorative – a loro volta mediate dall'origine sociale – e dall'origine sociale stessa in via diretta. Questo tipo di influenza si riduce progressivamente nei casi di Germania, Francia e Polonia.

Possiamo sostenere che una classe di giovani-adulti riesce a completare la transizione entro i 39 anni per effetto di un *background* sociale elevato tradottosi in maggiori possibilità di ottenere titoli di studio superiori e svolgere un lavoro, mentre un'altra classe di giovani-adulti incontra difficoltà per effetto della riproduzione delle disuguaglianze lungo le sequenze del completamento degli studi e dell'entrata nel mercato del lavoro. L'agi-

11. Allo scopo di rendere più leggibile il confronto, i livelli d'istruzione dei padri e dei rispondenti sono stati semplificati attraverso una dicotomizzazione netta: istruzione superiore o corrispondente al diploma *versus* istruzione inferiore al diploma. Inoltre, per includere nel modello i non occupati, per la variabile 'decile di reddito' (originariamente con *range* 1-10) si è attribuito a questi il valore 0. Identica operazione di ricodifica è avvenuta per la variabile 'qualificazione dell'impiego' (originariamente con *range* 1-4).

re di questi meccanismi di riproduzione delle disuguaglianze è marcato in Italia e Spagna, meno incisivo in Francia, Germania e Polonia. Per il nostro paese trovano conferma i risultati di diverse ricerche che hanno evidenziato più in generale l'assenza di mobilità sociale intergenerazionale assoluta (Schizzerotto, 2002; Ballarino, Barone e Panichella 2016).

Tab. 11 - Modello 5. Determinanti della transizione alla condizione adulta (Modelli logistici binomiali)

	Francia	Germania	Italia	Polonia	Spagna
Istr. Padre 'diploma o oltre'	1,15	1,12	1,28	0,98	1,27
Livello di istr. 'diploma o oltre'	1,32	1,43	1,32	1,14	1,33
Lavora (categoria di rif. 'non lavora')	1,59	1,52	1,71	1,56	1,61
Decile di reddito	1,09	1,09	1,11	1,06	1,04
Livello di qualificazione dell'impiego	1,06	1,08	1,09	1,05	1,05
Costante	2,26	2,60	3,15	2,90	2,59

In tabella valori exp(beta)

Conclusioni

I risultati appena esposti attestano la centralità del lavoro nelle dinamiche relative alla stratificazione sociale e alla genitorialità come *social attainment*. *i)* Le disuguaglianze nell'accesso al lavoro contribuiscono a produrre ulteriori disuguaglianze nella distribuzione delle opportunità di transizione alla vita adulta. *ii)* Il *pay off* lavorativo e reddituale dei titoli di istruzione è positivamente associato alle origini sociali a monte e positivamente correlato ai destini di *social attainment* a valle. *iii)* Una parte dell'effetto delle origini sociali viene assorbita dalle credenziali educative possedute. *iv)* Questo elemento rafforza l'ipotesi che nei paesi come l'Italia (e in parte minore la Spagna) in cui si somma la forza delle origini sociali e la debolezza dei percorsi formativi nell'allocare opportunità lavorative, la quota dei giovani-adulti che sono tagliati fuori dalle possibilità di metter su famiglia potrebbe continuare a crescere e riprodurre altre disuguaglianze, soprattutto se non si adottano interventi strutturali a sostegno del lavoro giovanile e dell'indipendenza economica dalla famiglia di origine. In paesi come Germania e Francia dove, nonostante siano comunque presenti le disuguaglianze occupazionali, tali interventi esistono e sono parte integrante del sistema di welfare, senza contare che un più ampio accesso all'istruzione terziaria e un inserimento più agevole nel mercato del lavoro, stemperano gli effetti dell'origine sociale sulla transizione alla vita adulta.

In Polonia il dinamismo che ha seguito l'avvento dell'economia di mercato sembra aver addirittura avvantaggiato i giovani-adulti. Inoltre, la nostra analisi sembra indicare che v) il completamento della transizione alla vita adulta dipenda molto dalla condizione occupazionale in quei paesi, come l'Italia e la Spagna, in cui le politiche attive per il lavoro rivolte ai giovani e le politiche abitative e di sostegno alla conciliazione famiglia-lavoro sono storicamente poco sviluppate, frammentate e residuali (Giancola e Salmieri, 2011). In conclusione, se in Francia, Germania e limitatamente in Polonia le diseguaglianze nelle condizioni socio-economiche di partenza dei giovani-adulti riproducono disuguaglianze sia in termini di accesso alle diverse posizioni della stratificazione occupazionale, sia in termini di probabilità di completare la transizione alla vita adulta, nel nostro paese tali disuguaglianze appaiono ancora più profonde e, per effetto della crisi economica tuttora in corso, potrebbero addirittura aumentare lungo un trend progressivo.

Riferimenti bibliografici

- Ballarino G., Barone C., Panichella N. (2016). Origini sociali e occupazione in Italia. *Rassegna Italiana di Sociologia*, 1: 103-34. DOI: 10.1423/82904.
- Beck U., Beck-Gernsheim E. (1996). *Il normale caos dell'amore*. Torino: Bollati Boringhieri.
- Becker G.S. (1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press.
- Beller E., Hout M. (2006). Welfare states and social mobility: How educational and social policy may affect cross-national differences in the association between occupational origins and destinations. *Research in Social Stratification and Mobility*, 24(4): 353-65. DOI: 10.1016/J.RSSM.2006.10.001.
- Benadusi L., Giancola O. (2014). Saggio introduttivo: sistemi di scuola secondaria comprensivi versus selettivi. Una comparazione in termini di equità. *Scuola Democratica*, 2: 461-82. DOI: 10.12828/77426.
- Blau P.M., Duncan O.D., Tyree A. (1967). *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- Blossfeld H.P., Shavit Y. (1993). Persisting Barriers. Changes in Educational Opportunities in Thirteen Countries. In: Blossfeld H.P., Shavit Y., eds., *Persistent inequality: Changing educational attainment in thirteen countries*. Colorado: Westview Press: 1-23.
- Blossfeld H., Buchholz S., Bukodi E., Kurz K. (2008). *Young Workers, Globalization and the Labor Market: Comparing Early Working Life in Eleven Countries*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Bourdieu P. (1979). *La distinction. Critique sociale du Jugement*. Paris: Minuit.
- Brint S. (2007). *Scuola e società*. Bologna: il Mulino.
- Collins R. (1979). *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: John Wiley.

- Cook L.J. (2013). *Postcommunist welfare states: Reform politics in Russia and Eastern Europe*. New York: Cornell University Press.
- Corijn M., Klijzing E. (2001). *Transition to adulthood in Europe*. London: Kluwer.
- Decataldo A., Giancola O. (2014). Essere più istruiti vuol dire essere più competenti? Analisi dei risultati PIAAC in quattro coorti di italiani. *Sociologia e Ricerca Sociale*, 4: 85-113. DOI: 10.3280/SR2014-104005.
- Eichhorst W., Neder F. (2014). *Youth unemployment in Mediterranean countries*. IZA Policy Paper, 80.
- Erikson R., Goldthorpe J. (1992). *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon press.
- Esping-Andersen G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press
- Esping-Andersen G. (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Furlong A., Cartmel F. (2006). *Young people and social change*. London: McGraw-Hill Education.
- Giancola O., Salmieri L. (2011). Lavoro e cura dei figli in Europa e in Italia. In: Paci M., Pugliese E., a cura di, *Welfare e promozione delle capacità*. Bologna: il Mulino: 213-37. DOI: 10.1401/9788815304377/c9.
- Goldthorpe J.H. (2008). Education-Based Meritocracy: The Barriers to its Realization. In: Lareau A., Conley D., eds., *Social Class. How Does It Work*. New York: Russell Sage: 93-117.
- Heckman J.J., Kautz T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour economics*, 19(4): 451-64. DOI: 10.3386/W18121.
- Istat (2014). *Generazioni a confronto. Come cambiano i percorsi verso la vita adulta*. Roma.
- Jackson M. (2006). Personality Traits and Occupational Attainment. *European Sociological Review*, 22, 2: 187-99. DOI: 10.1093/esr/jci051.
- Lash S.M., Urry J. (1993). *Economies of signs and space*. London: Sage.
- Macmillan R. (2005). *The Structure of the Life Course: Standardized? Individualized? Differentiated?* Amsterdam: Elsevier.
- Neumark D., Wascher W. (2004). Minimum wages, labor market institutions, and youth employment: a cross-national analysis. *Industrial & Labor Relations Review*, 57(2): 223-48. DOI: 10.3386/w7299.
- Pakulski J., Waters M. (1996). *The death of class*. London: Sage.
- Reyneri E. (2001). Modelli di occupazione e politiche del lavoro. *Il Mulino*, 50(4): 667-75. DOI: 10.1402/1095.
- Reyneri E. (2011). *Sociologia del mercato del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Salmieri L. (2008). Dentro, ma in basso: le donne nel mercato del lavoro post-fordista. *Genesis*, 1/2: 1000-23.
- Saraceno C. (2007). *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*. Bologna: il Mulino.
- Schizzerotto A. (2002). *Vite ineguali. Diseguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*. Bologna: il Mulino.

- Schizzerotto A., Marzadro (2014). More stability than change. The effects of social origins on inequalities of educational opportunities across three Italian birth cohorts. *Scuola democratica*, 2: 343-64. DOI: 10.12828/77421.
- Wolbers M. (2007a). Employment insecurity at labour market entry and its impact on parental home leaving and family formation. *International Journal of Comparative Sociology*, 48(6): 481-507. DOI: 10.1177/0020715207083339.
- Wolbers M. (2007b). Patterns of labour market entry A comparative perspective on school-to-work transitions in 11 European Countries, *Acta Sociologica*, 50(3): 189-210. DOI: 10.1177/0001699307080924.

Dinamiche e persistenza della povertà in Italia: un'analisi sui *working poor* tra il 2002 e il 2012

Corina Coval*, Giorgio Cutuli*

1. Introduzione

A fronte del perdurare della crisi iniziata nel 2008, una crescente mole di studi ha indagato fenomeni di povertà e disuguaglianza economica e, complice un rinnovato interesse relativo alle dinamiche distributive, il fenomeno dei cosiddetti *working poor* è andato acquisendo maggiore visibilità nel dibattito scientifico internazionale. Alla comune definizione di *working poor* corrispondono però in letteratura condizioni che, seppur empiricamente correlate, appaiono analiticamente distinte. Da una parte, la condizione di soggetti percettori di redditi da lavoro inferiori ai due terzi del salario mediano, per cui è invalsa l'etichetta di lavoratori a basso salario (o *low-wage workers*). Dall'altra, la condizione di soggetti che, pur stabilmente occupati (o quantomeno occupati per la maggior parte dell'anno), sono caratterizzati da redditi familiari al di sotto della soglia del 60% del reddito disponibile mediano di tutte le famiglie, casi per cui si parla di *in-work poverty*.

Come evidenziato in diversi rapporti internazionali (Eurostat, 2010a; European Commission, 2014a), avere un lavoro rischia a tutt'oggi di non rappresentare una garanzia rispetto ai rischi di sperimentare episodi o stati di povertà per una quota non marginale di occupati. A dispetto però di quanto si sarebbe portati a pensare, ciò avviene spesso in assenza di bassi redditi individuali da lavoro nel nucleo familiare.

In Italia, complice anche l'incremento registrato tra il 2006 e il 2012, l'incidenza di *in-work poverty* è di poco superiore (11%) alla media dei

* Università degli Studi di Trento.

paesi europei (9%) (Eurostat, 2012a). Riguardo invece all'incidenza dei *low-wage workers*, pur a fronte di un trend d'aumento più marcato che in altri contesti nazionali (Eurostat, 2010b), la quota di lavoratori a basso salario in Italia (12%), è rimasta al di sotto della media europea (17%).

Questo contributo propone di mettere a confronto evoluzione temporale, determinanti e dinamiche sia dei bassi salari in chiave individuale, sia dei rischi di povertà sperimentati dai soggetti occupati nel mercato del lavoro italiano. Si analizzano quindi la diversa composizione e le distinte caratteristiche dei gruppi sociali esposti a tali rischi che, seppure interrelati, non soltanto insistono su basi sociali differenti, ma sottendono alla necessità di diverse politiche di contrasto.

2. Approcci teorici: lavoratori a basso salario e lavoratori poveri su base familiare

In letteratura non esiste una definizione univoca del concetto di *working poor* (Pena-Casas e Latta, 2004; Andresz e Lohmann, 2008) e a essere comunemente definiti tali sono di volta in volta lavoratori con redditi personali da lavoro esigui, o piuttosto lavoratori che, indipendentemente dalla capacità reddituale individuale, si trovano a vivere in nuclei familiari poveri (Meo, 2012).

Il primo approccio considera unicamente il reddito individuale da lavoro e definisce come *low-wage workers* i percettori di redditi al di sotto di una certa soglia, generalmente definita come i due terzi del valore mediano della distribuzione delle retribuzioni di tutti gli occupati. Nell'ambito di questo approccio, tanto dalla letteratura nazionale quanto da quella internazionale si evince come i rischi di basso salario siano stratificati per sesso, età, livello d'istruzione e qualifica professionale (Lucifora e Salverda, 2009; Marx e Nolan, 2012; Carrieri, 2012; CNEL, 2014). L'Italia, seppur caratterizzata da una struttura salariale relativamente compressa (OECD, 2015a) non fa eccezione, e particolarmente problematica appare la condizione dei lavoratori giovani. In effetti, le penalizzazioni salariali a loro danno sono state negli anni confermate da una nutrita serie di studi che ne hanno messo in luce i bassi livelli retributivi d'ingresso (Rosolia e Torrini, 2007), la penalizzazione salariale legata all'occupazione con contratti non standard (Barbieri e Cutuli, 2010), la sovra-esposizione e i rischi di permanenza nel segmento dell'occupazione temporanea (Cutuli, 2012; Barbieri *et al.*, 2014a; OECD, 2014), l'accumulazione a livello familiare di posizioni instabili nel mercato del lavoro (Grotti e Scherer, 2014)¹. Altre

1. Una condizione, quella di coppie di giovani con occupazione temporanea in un regime di welfare mediterraneo, che comporta ritardi nella transizione alla vita adulta e nelle

caratteristiche rilevanti relativamente ai rischi di basso salario sono quelle legate a occupazioni scarsamente qualificate (Lucifora e Salverda, 2009) e a particolari inquadramenti contrattuali, con le posizioni part-time e a tempo determinato tendenzialmente associate a maggiori rischi di incorrere e/o di rimanere intrappolati in condizioni di *low wage* (Cutuli, 2012).

Il secondo approccio richiama invece esplicitamente il concetto di povertà e si rifà alla dimensione familiare, considerando poveri gli individui occupati facenti parte di un nucleo familiare il cui reddito disponibile equivalente risulta inferiore o uguale al 60% del reddito disponibile mediano di tutte le famiglie. Ne consegue che se da un lato l'esposizione degli individui al rischio di povertà risponde a rilevanti fattori di contesto macro, quali assetti di mercato del lavoro e di welfare (Andresz e Lohmann, 2008), dall'altro, a livello nazionale, è definita soprattutto da composizione e numerosità del nucleo familiare (Morlicchio, 2012) e da numero e tipo di redditi da lavoro presenti in famiglia (Lucchini e Sarti, 2005).

Va poi precisato che sebbene il basso salario e l'*in-work poverty* possano essere tra loro correlati e per quanto possano prodursi sovrapposizioni nei gruppi esposti all'uno e all'altro rischio, essi costituiscono fenomeni analiticamente distinti e, nei fatti, coinvolgono prevalentemente basi sociali differenti (Pena-Casas e Latta, 2004). In effetti, diverse ricerche hanno evidenziato come nella maggioranza dei paesi europei, solo una quota minoritaria dei lavoratori a basso salario vive in famiglie povere (Maitre *et al.*, 2012; Marx e Nolan, 2012) e come, piuttosto, una significativa determinante della condizione di *in-work poverty* risulta essere l'intensità lavorativa in famiglia (Crettaz e Bonoli, 2011; Marx *et al.*, 2013). In altri termini, a emergere come cruciale nella definizione del rischio di povertà non è tanto la bassa capacità retributiva individuale, quanto la presenza/assenza di diversi redditi da lavoro all'interno del nucleo familiare (Lohmann e Marx, 2008; Crettaz e Bonoli, 2011). Difatti, in caso di famiglie non monoreddito, un lavoratore, per quanto a basso salario, finisce spesso per assolvere una funzione di integrazione del reddito del percettore principale, risultando decisivo nella prevenzione della povertà misurata sul reddito familiare equivalente (Marx e Nolan, 2012; Marx *et al.*, 2013). È questo il caso di molte donne occupate che, pur risultando più esposte al rischio di *low wage* e pagando elevati differenziali salariali di genere, concorrono utilmente al reddito familiare consentendo una sostanziale riduzione dei rischi di *in-work poverty* (Gardiner e Millar, 2006; Saraceno, 2015). Una dinamica necessariamente meno accentuata in Italia, in vista

scelte di fecondità (Barbieri *et al.*, 2015) e, per coloro che riescono a uscire dalla famiglia d'origine, rischi di povertà tendenzialmente più alti che in altri contesti istituzionali (Morlicchio, 2012).

dei tassi di occupazione e partecipazione femminile sensibilmente più bassi rispetto alla media europea² (Cutuli e Scherer, 2014).

Alla luce di queste considerazioni generali, prendendo le mosse da un'analisi dei trend e dei principali fattori associati ai rischi di *low wage* e dalla disamina dei principali fattori legati alla condizione di *in-work poverty*, nelle pagine a seguire ci si propone di mettere in luce differenze, analogie, legami ed eventuali sovrapposizioni nell'esposizione a tali rischi da parte di diversi gruppi sociali nella società e nel mercato del lavoro italiani.

3. La povertà dei lavoratori e delle loro famiglie

A dispetto del fatto che il concetto di *working poor*, soprattutto nei decenni passati, potesse far pensare a un ossimoro (Andresz e Lohmann, 2008), è un dato ormai assodato che la compresenza di lavoro e povertà cominci a porsi come un nuovo rischio sociale di certa consistenza empirica (Fraser *et al.*, 2011), visto che una quota non marginale di individui versa in condizioni di povertà malgrado svolga un'attività retribuita (Eurostat, 2010a; European Commission, 2014a). Diversamente da quanto avvenuto oltreoceano, dove la povertà di soggetti occupati già negli anni Settanta era diventata oggetto di particolare attenzione, in Europa, complici anche i livelli comparativamente alti di protezione sociale, si è a lungo ritenuto che avere un'occupazione rappresentasse lo strumento principe (e risolutivo) contro la povertà (Pena-Casas e Latta, 2004; Fraser *et al.*, 2011).

L'aumento di interesse nei confronti dei *working poor* si rispecchia nella letteratura economica e sociologica in maniera crescente a partire dalla seconda metà degli anni Novanta (Asplund *et al.*, 1998; Bazen *et al.*, 1998). Diversi contributi mettono in luce come l'emersione e l'aumentata consistenza di tale fenomeno, tanto in termini di basso salario, tanto in termini di *in-work poverty*, vada ricondotta a una pluralità di fattori concomitanti di carattere macro, intervenuti già prima della recente crisi che in Italia ha significato maggiori livelli di disoccupazione e ulteriore aumento negli indici di diseguaglianza economica (OECD, 2015b). Fornire anche solo un elenco esaustivo di tali modificazioni va oltre gli scopi di questo contributo, e tuttavia vanno qui ricordati i processi di globalizzazione e di migrazione responsabili per un'accresciuta offerta di lavoro a bassa remunerazione, la polarizzazione reddituale tra occupazioni scarsamente e altamente qualificate, lo sviluppo del settore dei servizi, l'aumento

2. Ciò è vero in special modo nel Mezzogiorno, dove la bassa occupazione femminile concorre in maniera significativa ad una costante nel modello di povertà italiano, vale a dire alle marcate differenze nei tassi di povertà rispetto alle regioni centro-meridionali.

dell'occupazione femminile (Bonoli, 2007; Lucifora e Salverda, 2009; Fraser *et al.*, 2011; Meo, 2012; Marx *et al.*, 2013), e, non ultime, la pressione sulle normative a protezione dell'impiego, la flessibilizzazione “ai margini” e l'aumento del dualismo e della segmentazione sperimentati in diversi mercati del lavoro europei (Barbieri e Cutuli, 2015).

4. I dati utilizzati

I dati utilizzati per l'analisi che segue sono tratti dell'Indagine sui bilanci delle famiglie italiane di Banca d'Italia, relativamente a sei rilevazioni (biennali) avutesi tra il 2002 e il 2012. La numerosità media è di circa 20.000 individui, di cui 13.000 percettori di reddito. I dati sono analizzati sia in forma sezionale sia in forma longitudinale mediante dei sotto-campioni panel su cui vengono applicate specifiche tecniche di analisi.

Per l'identificazione dei lavoratori a basso salario, si è optato per la soglia frequentemente utilizzata a livello internazionale (Lucifora e Salverda, 2009), che definisce *low-wage workers* i lavoratori con una retribuzione mensile inferiore ai due terzi del salario mediano. La misura di reddito netto mensile, non essendo direttamente rilevata nella base di dati, è stata ottenuta dividendo il reddito totale annuo per il numero di mesi lavorati nel corso dell'anno³. Al fine di permettere una comparazione con altre misure di *low wage*, sono stati selezionati i lavoratori dipendenti tra i 18 e i 65 anni, occupati tra le 15 e le 70 ore settimanali per almeno sei mesi nel corso dell'anno. In linea con altre ricerche internazionali, il campione in esame considera tutti i dipendenti full-time e part-time, indipendentemente dalla temporaneità del rapporto di lavoro, ed esclude i lavoratori autonomi e assimilati, per i quali le informazioni reddituali risultano tendenzialmente meno affidabili (Marx e Nolan, 2012)⁴. La variabile dipendente binaria assume valore 1 per gli stati di basso salario, e 0 altrimenti. Le variabili indipendenti prese in considerazione sono: il sesso, l'età articolata in cinque classi (18/24, 25/35, 36/45, 46/55, 56/65), il titolo di studio (fino alla licenza media inferiore, diploma professionale, diploma di scuola media superiore, laurea o più), la forma contrattuale (indeterminato, determinato), il

3. Reddito complessivo annuo, al netto delle imposte e comprendente: retribuzioni mensili per le attività di lavoro dipendente, compenso per mensilità aggiuntive (tredicesima, quattordicesima, ecc.), gratifiche, indennità speciali e altre voci quali assegni familiari, premi di produzione.

4. L'opzione di escludere i lavoratori autonomi dal campione di stima, comune a diversi contributi in letteratura per quanto certamente sub-ottimale, risulta empiricamente più accettabile alla luce di recenti risultati di ricerca che individuano in Italia, almeno rispetto ai rischi di *in-work poverty*, differenziali tra autonomi e dipendenti più contenuti rispetto a quanto riscontrato in ambito internazionale (European Commission, 2011).

regime orario (full-time, part-time se sotto le 30 ore), le ore lavorate settimanalmente e infine l'area di residenza (Centro-nord, Sud e Isole)⁵.

Ai fini invece dell'analisi dell'*in-work poverty*, sono considerati poveri i soggetti occupati appartenenti a una famiglia il cui reddito familiare equivalente complessivo annuale è inferiore alla soglia del 60% del reddito mediano familiare⁶. Al computo del reddito familiare complessivo concorrono la somma dei redditi individuali da lavoro e l'ammontare delle altre entrate percepite dai membri di una famiglia, al netto delle imposte. Anche in questo caso la variabile dipendente è binaria, ed assume valore 1 per gli stati di povertà, e 0 altrimenti; le variabili indipendenti incluse nei modelli sono raggruppate in due gruppi: il primo concernente le caratteristiche individuali, il secondo le caratteristiche familiari (la condizione occupazionale del nucleo familiare⁷, il numero dei componenti e il numero dei figli al di sotto di 14 anni).

Riguardo ai metodi d'analisi, per i dati sezionali si è ricorso a modelli di regressione logistica, mentre per i dati longitudinali a modelli di regressione logistica a effetti random. Al fine di consentire tanto una lettura sostantiva dei principali risultati dell'analisi, quanto la comparazione degli stessi tra periodi, modelli e specificazioni differenti, si è optato per la presentazione delle stime mediante effetti marginali medi (Mood, 2010).

5. Risultati empirici

5.1. *I lavoratori a basso salario: quanti sono e chi sono?*

In questa prima sezione, l'analisi mira a quantificare i lavoratori a basso salario e a rilevare quali siano i gruppi sociali più esposti al rischio di *low wage* nel mercato del lavoro italiano per gli anni compresi tra il 2002 e il 2012.

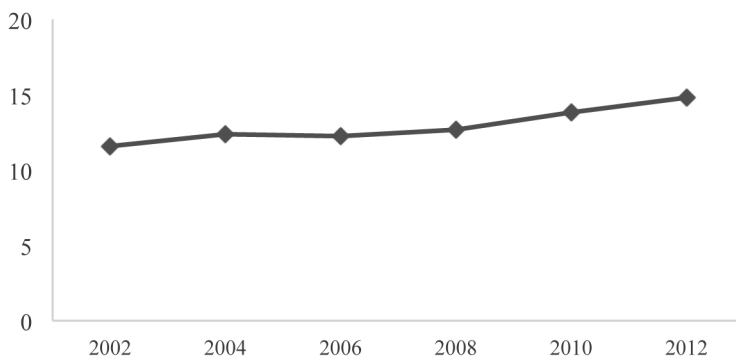
5. Per quanto la questione non sia specificamente presa in considerazione in questa analisi, il controllo per macro-aree rende conto della sistematica penalizzazione a danno dei residenti delle regioni del Mezzogiorno (Sgritta e Innocenzi, 1993; Negri e Saraceno, 1996), una penalizzazione che si realizza e rimane sistematicamente significativa pur al netto delle caratteristiche individuali, occupazionali e familiari incluse nei modelli per le due variabili dipendenti analizzate in questo contributo.

6. La scala di equivalenza qui utilizzata è la scala "Oecd modificata", che attribuisce un coefficiente pari a 1 per il primo adulto, 0,5 per ogni adulto successivo e 0,3 per i bambini sotto i 14 anni.

7. La variabile della condizione occupazionale è stata costruita sulla base del numero di percettori di reddito e del numero di *low-wage workers* in famiglia, permettendo in tal modo di valutare il contributo relativo del numero di percettori di reddito da lavoro e dei bassi salari percepiti dai singoli membri nella definizione dei rischi di povertà.

La figura 1 presenta la dinamica dell'incidenza dei lavoratori a basso salario in Italia per l'arco di tempo analizzato. A emergere sono livelli più bassi rispetto a quanto rilevato in ambito internazionale per i primi anni Duemila (Eurostat, 2010b), e un trend crescente nella quota dei *low-wage workers* nelle ultime due rilevazioni disponibili. Tale evidenza appare in linea con i più recenti contributi sul tema, che indicano una crescita della proporzione dei *working poor* tra i lavoratori dipendenti in Italia negli anni della crisi (Granaglia *et al.*, 2013; CNEL, 2014). Ciò conferma come gli effetti della crisi, con il loro portato di diseguaglianza e disoccupazione stratificate per età e livello di istruzione, si siano accompagnati con l'ampliarsi della platea dei lavoratori posizionati nei decili più bassi dei redditi da lavoro esposti al rischio di basso salario.

Fig. 1 - Incidenza dei lavoratori a basso salario, 2002–2012 (valori percentuali)



% di lavoratori con salario mensile netto inferiore ai 2/3 del salario mediano netto

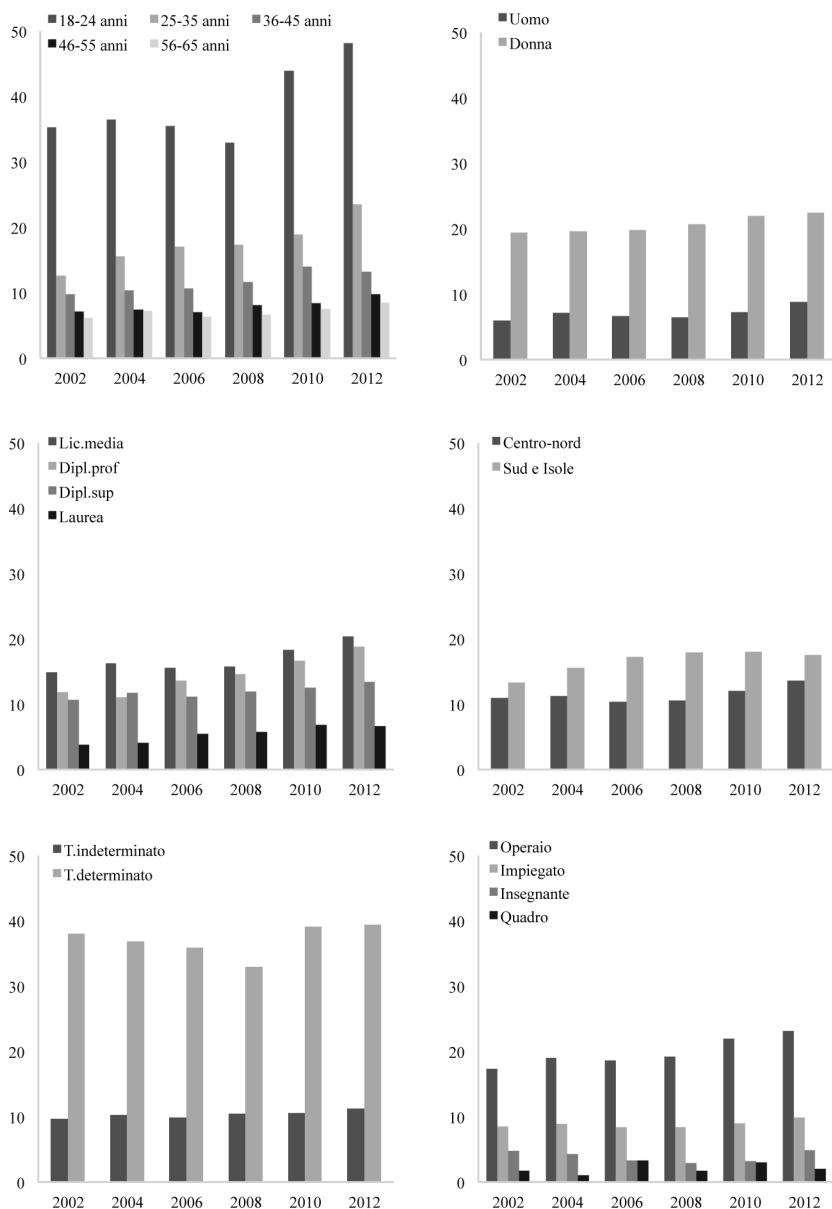
Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia

Guardando difatti all'evoluzione nel tempo delle incidenze di *low wage* tra vari gruppi sociali, nella figura 2 è possibile osservare un peggioramento non solo per le categorie sociali già svantaggiate – i giovani, le donne, la forza lavoro meno istruita e meno qualificata – ma anche per le categorie inizialmente meno esposte.

Rilevante è innanzitutto l'aumento dell'incidenza per la classe dei 25-35enni, in concomitanza con la crisi economica. Ciò indica il deterioramento relativo della capacità retributiva di questi soggetti rispetto a quanto avvenuto per altri gruppi d'età, evidentemente meno esposti a dinamiche di disoccupazione e compressione salariale.

Pur in quadro di generale difficoltà, queste prime evidenze descrittive confermano inoltre come alti livelli di istruzione e qualifica continuino

Fig. 2 - Incidenza dei lavoratori a basso salario secondo le caratteristiche socio-demografiche e occupazionali, 2002-2012 (valori percentuali)



% di lavoratori con salario mensile netto inferiore ai 2/3 del salario mediano netto

Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia

a rappresentare lo strumento principe di protezione dai rischi di *low wage*, confermandosi come un elemento cruciale tanto più nel mercato del lavoro italiano, in cui le politiche di *life-long learning* risultano meno diffuse e più stratificate che in altri contesti istituzionali (Barbieri *et al.*, 2014b).

Si conferma poi la sovra-rappresentazione della componente femminile nel segmento di lavoratori a basso salario, sebbene vada ricordato come in Italia questa evidenza si accompagna a livelli di differenziali salariali di genere sensibilmente più bassi di quanto accade in altri contesti nazionali (Eurostat, 2012b).

Pertanto, nel complesso, i risultati mostrano una relativa stabilità nella prima parte della finestra osservativa, seguita da un moderato incremento dell'esposizione al rischio di basso salario in concomitanza della crisi, con una progressiva concentrazione di tali rischi soprattutto a danno dei lavoratori sotto i 35 anni (CNEL, 2014; Saraceno, 2015).

5.2. *Basso salario: una condizione transitoria o permanente?*

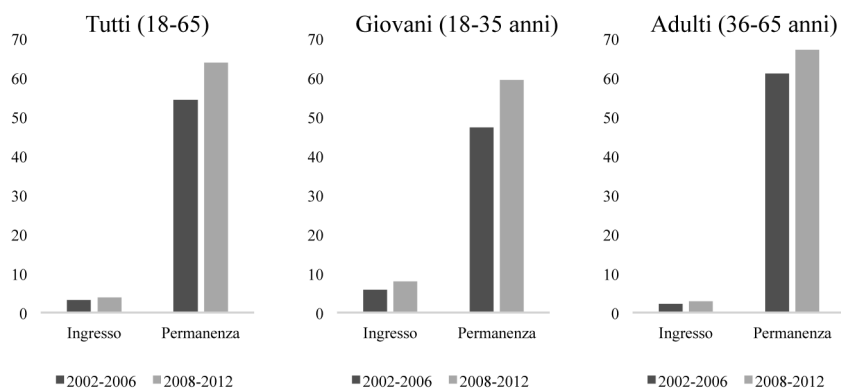
A complemento delle statistiche descrittive sezionali, è però interessante constatare la portata dei rischi in termini longitudinali, indagando se si verificano o meno fenomeni di permanenza nello stato di *low wage* nel medio periodo.

Facendo ricorso alle matrici di transizione, in figura 3 emerge un tasso di permanenza nella condizione di basso salario sistematicamente al di sopra del 50%, con livelli d'inerzia crescenti (+10 punti percentuali) negli ultimi anni della finestra osservativa, con un tasso di permanenza, a due anni, che arriva al 64%.

Risulta quindi evidente come la vischiosità nella condizione di *low wage* sia di per sé un fenomeno rilevante e finanche strutturale nel mercato del lavoro italiano, e non dovuto in prima istanza alla congiuntura economica⁸. In effetti, i dati indicano la combinazione di scarsi rischi di ingresso e di rilevanti meccanismi di intrappolamento. Ciò implica una sostanziale concentrazione dei rischi a danno di specifici gruppi sociali e una dinamica per cui i soggetti incorsi in episodi di basso salario sperimentano chances ridotte di mobilità ascendente.

8. Cappellari (2000), analizzando i dati della Banca d'Italia per il periodo 1993-1995, rileva un quadro molto simile alla situazione qui delineata.

Fig. 3 - Tassi di ingresso e di permanenza nella condizione di basso salario



% di lavoratori a basso salario nell'anno finale (t)

Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia, dati longitudinali 2002-2006 e 2008-2012

5.3. Le determinanti di essere lavoratore a basso salario

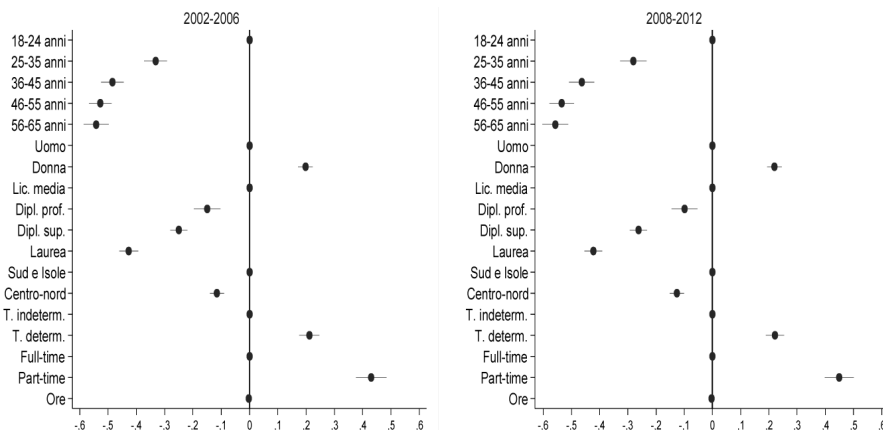
Di seguito si esamina il fenomeno del *low wage* in termini multivariati, dapprima in una prospettiva sezionale e successivamente in una prospettiva longitudinale.

Una prima evidenza, a conferma di quanto constatato descrittivamente, è relativa al profilo d'età dei soggetti a rischio (fig. 4). Ciò che sembra prodursi nel tempo è una progressiva tendenza alla dicotomizzazione dei rischi di *low wage* a discapito principalmente dei segmenti più giovani di forza lavoro, con un'accumulazione a spese degli individui sotto i 35 anni.

Quanto al resto delle stime, il quadro complessivo è in linea con le analisi sin qui proposte e con le attese teoriche per quanto concerne la presenza di significativi differenziali di genere, il gradiente per livelli d'istruzione, e, non ultima, la significatività del divario territoriale pur al netto delle altre variabili di controllo. Si nota inoltre come i lavoratori non standard, a tempo determinato e/o part-time, risultano maggiormente esposti al rischio di basso salario, plausibilmente per via di una maggior concentrazione e maggiore penalizzazione di questi regimi contrattuali in segmenti secondari del mercato del lavoro a bassa remunerazione (Cutuli, 2008).

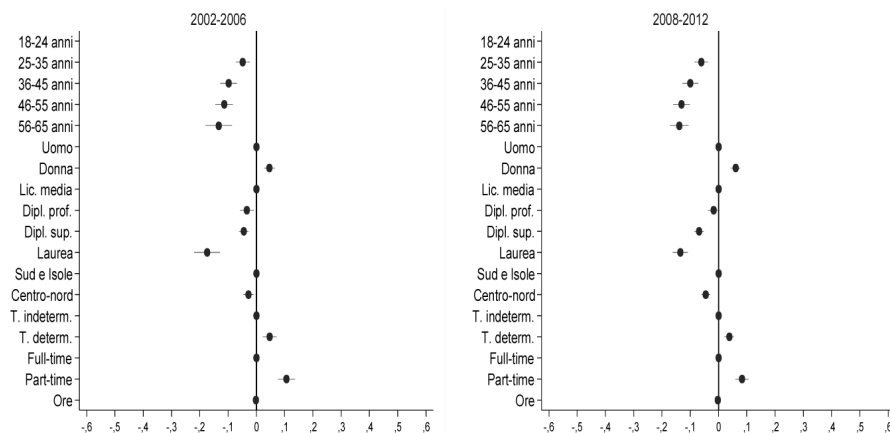
La figura 5 riporta i risultati di modelli panel a effetti random stimati circoscrivendo il campione di stima alla componente longitudinali. Sia

Fig. 4 - Modelli di regressione logistica sulla probabilità di essere lavoratore a basso salario (effetti marginali medi e intervalli di confidenza al 95%)



Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia, dati sezionali 2002-2006 e 2008-2012

Fig. 5 - Modelli panel di regressione logistica, a effetti random, sulla probabilità di essere lavoratore a basso salario (effetti marginali medi e intervalli di confidenza al 95%)



Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia, dati longitudinali 2002-2006 e 2008-2012

pure con magnitudo più contenute, le stime prodotte confermano il pattern generale dei risultati sezionali⁹.

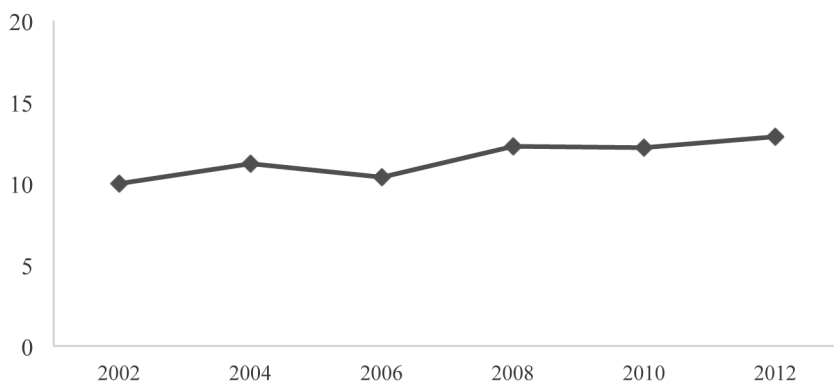
9. Va sottolineato che i risultati qui illustrati restano sostanzialmente confermati anche controllando per altre variabili quali: condizione occupazionale, tipo e dimensione dell'azienda, anni sul posto del lavoro e il numero di attività svolte.

5.4. I lavoratori poveri su base familiare

In questa ultima sezione empirica ci si propone di analizzare il fenomeno dei *working poor* focalizzando l'attenzione sulla questione dei lavoratori poveri su base familiare (*in-work poverty*).

La figura 6 restituisce la quota di lavoratori che vivono in una famiglia con un reddito familiare equivalente inferiore al 60% del reddito mediano. Anche in questo caso, a fronte di un periodo di relativa stabilità nei primi anni della finestra osservativa, i risultati indicano un trend positivo nella seconda metà della finestra, con tassi complessivi che situano l'Italia al di sopra della media europea (Eurostat, 2012a).

Fig. 6 - Incidenza di *in-work poverty*, 2002-2012 (valori percentuali)



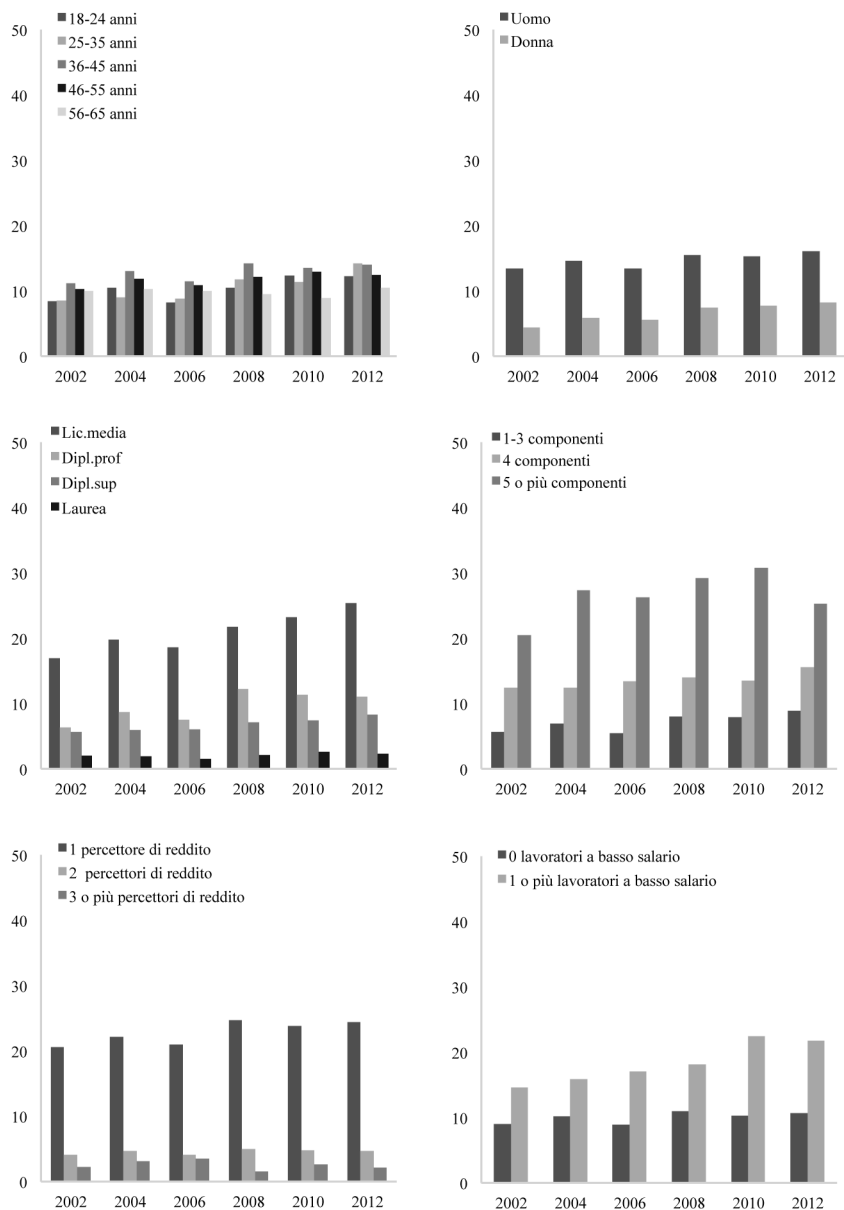
% di lavoratori con reddito familiare equivalente inferiore al 60% del reddito mediano

Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia

Guardando poi alla composizione e alle determinanti del fenomeno, in figura 7 risulta evidente come l'esposizione ai rischi di *in-work poverty* risponda tanto a caratteristiche del lavoratore, quanto del suo contesto familiare. In particolare, diversamente da quanto riscontrato analizzando il rischio di basso salario, si evidenzia come il rischio di *in-work poverty* risulti più elevato per i lavoratori nelle fasce centrali d'età, per quelli di sesso maschile¹⁰ e per quelli con bassi livelli di istruzione.

10. Il dato non è di per sé sorprendente se si pensa che a tutt'oggi gli uomini sono nel 65% dei casi i principali o gli unici percettori di reddito in famiglia (European Commission, 2014b).

Fig. 7 - Incidenza di in-work poverty secondo le caratteristiche individuali e familiari del lavoratore, 2002-2012 (valori percentuali)



% di lavoratori con reddito familiare equivalente inferiore al 60% del reddito mediano

Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia

Quanto alle caratteristiche familiari del lavoratore, si conferma come la numerosità familiare sia un tratto distintivo del modello di povertà italiana e che incida positivamente sui rischi di *in-work poverty* (Sgritta, 2009). Ciò che le analisi mettono però in luce è l'importanza dell'occupazione di più membri all'interno del nucleo: appare infatti evidente la discrasia tra coloro che vivono in famiglie monoreddito e coloro che appartengono a famiglie con più di un percettore.

Infine, la figura 7 mostra come in Italia la presenza tra i percettori di lavoratori a basso salario sia associata a incidenze mediamente più alte di *in-work poverty*. Tuttavia, come si potrà constatare successivamente, la compresenza di bassi salari in famiglia e rischi di *in-work poverty* si produce tendenzialmente in nuclei monoreddito (o al più in contesti in cui ambo i percettori siano caratterizzati da livelli retributivi sotto la soglia del basso salario).

Difatti, pur se la presenza di *low-wage workers* aumenta il rischio di *in-work poverty*, è l'intensità lavorativa all'interno del nucleo familiare a essere dirimente nella distribuzione dei rischi di povertà (tab. 1). Per i nuclei a doppio reddito, pur a fronte di condizioni retributive sfavorevoli sul piano individuale, l'incidenza di *in-work poverty* è comunque inferiore rispetto a quella registrata per nuclei monoreddito in cui il percettore non è un lavoratore a basso salario.

Tab. 1 - Incidenza di *in-work poverty* secondo il numero di percettori di reddito, 2002-2012 (valori percentuali)

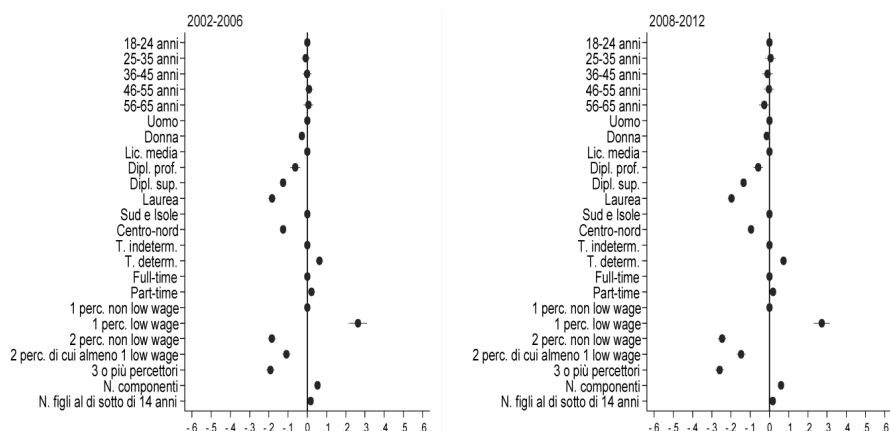
	2002	2004	2006	2008	2010	2012
<i>Incidenza media</i>	10,0	11,2	10,4	12,3	12,2	12,9
Un percettore di reddito:	20,6	22,1	21,0	24,7	23,8	24,4
• non <i>low wage</i>	18,9	20,2	18,8	22,6	20,9	21,1
• <i>low wage</i>	43,9	44,9	51,4	46,1	52,8	53,1
Due percettori di reddito:	4,1	4,7	4,1	5,0	4,8	4,7
• non <i>low wage</i>	2,3	2,6	1,7	2,3	2,3	1,2
• di cui almeno 1 <i>low wage</i>	12,3	13,3	13,7	15,7	16,3	16,3

Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia

La figura 8 riporta infine i risultati dei modelli di regressione logistica. Anche in questo caso, l'analisi multivariata conferma come a sperimentare rischi maggiori di rientrare nella categoria di *in-work poverty* siano gli uomini, in virtù della loro condizione di percettori principali nel nucleo familiare, gli individui meno istruiti e, ancora una volta, i residenti nel Mezzogiorno. Al netto delle caratteristiche del nucleo familiare, (eviden-

temente cruciali nella definizione dei rischi di povertà) non si apprezzano invece differenze significative tra i diversi gruppi d'età, mentre permane una significativa penalizzazione dei lavoratori a tempo determinato. Questi risultati denotano inoltre una sorprendente stabilità nel corso del tempo, senza che si apprezzino cambiamenti rilevanti in concomitanza con pur forte crisi di fine anni 2000. Tale evidenza, se da un lato mostra senz'altro il carattere strutturale del modello di povertà italiano, dall'altro è in parte connaturata alla selezione dei casi alla base della variabile dipendente, per cui si escludono dal computo dei possibili *working poor* i soggetti che, per via della crisi, siano stati disoccupati o inattivi per oltre sei mesi nel corso dell'anno della rilevazione. Tuttavia, proprio alla luce di questa esclusione, appare ancora più significativa la penalizzazione dei lavoratori inquadrati a tempo determinato.

Fig. 8 - Modelli di regressione logistica sulla probabilità di essere nella condizione di *in-work poverty* (effetti marginali medi e intervalli di confidenza al 95%)



Fonte: Elaborazione su dati Banca d'Italia, dati sezionali 2002-2006 e 2008-2012

In figura 8 i risultati multivariati confermano inoltre l'importanza di poter contare su più percettori in famiglia, sebbene sul rischio di povertà influisca anche la presenza di lavoratori a basso salario. Mantenendo come categoria di riferimento i nuclei familiari monoreddito in cui il lavoratore ha una retribuzione al di sopra della soglia del basso salario, si nota infatti come i rischi siano massimi per le famiglie monoreddito con un unico occupato *low wage*, mentre i nuclei più protetti risultano essere i bireddito i cui occupati non rientrano nella categoria dei *low-wage workers* e i pluri-reddito (con o 3 più percettori).

Infine, come atteso e coerentemente con i risultati in letteratura, gli occupati facenti parte di famiglie numerose e/o di famiglie che hanno figli al di sotto di 14 anni denotano una maggior esposizione ai rischi di povertà, pur al netto delle variabili di controllo.

Dall'evidenza empirica qui proposta, emerge quindi chiaramente come l'*in-work poverty* non sia inquadrabile in Italia (sol)tanto come un problema di bassi salari, quanto piuttosto come una questione di mancata partecipazione e/o bassa occupazione specialmente da parte della componente femminile, come testimoniato dai maggiori rischi sperimentati dai percettori maschi. Inoltre, diversamente da quanto accade in altri contesti nazionali (Lohmann, 2009), a fronte di un maggior rischio di bassi salari individuali, i giovani italiani sperimentano rischi di *in-work poverty* in linea, se non più bassi, di quelli medi di popolazione. Tuttavia, la lettura più plausibile del fenomeno è che questa dinamica sia riconducibile alla lenta transizione alla vita adulta e ai processi di dipendenza intergenerazionale favoriti dallo specifico assetto di welfare.

La relazione tra il *low wage* e il rischio di povertà dei lavoratori italiani è pertanto complessa, e più che dipendere dalle penalizzazioni retributive dei singoli (ancor più se scarsamente scolarizzati, a tempo determinato e/o a tempo parziale), risponde sia a caratteristiche strutturali dei mercati del lavoro locali sia a quelle del nucleo familiare (Morlicchio, 2012; Saraceno, 2015). In altri termini, da una parte, si può sottoscrivere anche per quanto concerne il contesto italiano quanto già sostenuto da Marx e Verbist relativamente alla relazione tra bassi salari e rischi di povertà in ambito internazionale (2008, p. 94): «non ha nemmeno molta importanza se uno o entrambi i partner hanno un basso salario o un lavoro part-time – ciò che conta è che ci siano due redditi». Dall'altra, sembra possibile imputare almeno in parte alla carenza di occupazione (femminile) la coesistenza dei bassi livelli aggregati di *low-wage workers* e di un livello invece relativamente alto di *in-work poverty* riscontrati nel mercato del lavoro italiano.

6. Conclusioni

L'analisi presentata mostra come, pur in presenza di una struttura salariale relativamente compressa e a fronte dei livelli comparativamente contenuti di soggetti in condizione di *low wage*, nel mercato del lavoro italiano si produca una significativa stratificazione dei rischi di basso salario in termini di età, genere, istruzione e posizione nel mercato del lavoro. Si evidenzia inoltre come “l'intrappolamento” nella condizione di *low wage* rappresentasse un fenomeno rilevante già prima della crescita registrata – a partire dal 2008. Il quadro delineato dai risultati attesta quindi, da un lato, un incremento nella platea di soggetti interessati dal basso salario e,

dall'altro, una crescente difficoltà dei lavoratori italiani di uscire, una volta sperimentata, dalla condizione di *low wage*.

L'analisi guarda poi ai rischi di *in-work poverty*, una misura di povertà per cui l'Italia mostrava, già prima dell'aumento registrato a seguito della recente crisi economica, livelli comparativamente più alti che in altri contesti nazionali. Anche in questo caso i rischi appaiono stratificati per istruzione e per posizione dei singoli nel mercato del lavoro. I risultati mostrano però come alla definizione dei rischi di povertà, più problematici in termini di trasmissione intergenerazionale della disuguaglianza, concorra soltanto marginalmente la capacità reddituale dei singoli membri del nucleo familiare, e suggeriscono che non si possa quindi pensare a una politica di contrasto che insista primariamente sulla leva fiscale, sui trasferimenti e/o sui livelli salariali. In vista invece di come i rischi di povertà rispondono alle caratteristiche del nucleo familiare, primo tra tutti il numero di occupati, l'analisi suggerisce piuttosto come prioritaria l'opportunità di promuovere l'occupazione femminile, fosse pure in termini di secondo percettore, al fine di contenere primariamente la disuguaglianza tra famiglie e l'esposizione ai rischi di *in-work poverty*.

Riferimenti bibliografici

- Andresz H.-J., Lohmann H. (2008). Introduction: the working poor in Europe. In: Andresz H.-J., Lohmann H., a cura di, *The Working Poor in Europe. Employment, Poverty and Globalization*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Asplund R., Sloane P.J., Theodossiou I., a cura di (1998). *Low Pay and Earnings Mobility in Europe*. UK: Edward Elgar.
- Barbieri P., Cutuli G. (2010). A uguale lavoro, paghe diverse. Differenziali salariali e lavoro a termine nel mercato del lavoro italiano. *Stato e Mercato*, 3: 471-504. DOI: 10.1425/33150.
- Barbieri P., Cutuli G. (2015). Employment Protection Legislation, Labour Market Dualism, and Inequality in Europe. *European Sociological Review*. DOI: 10.1093/est/jcv058.
- Barbieri P., Cutuli G., Lugo M., Scherer S. (2014a). Italy: A Segmented Labor Market with Stratified Adult Learning. In: Blossfeld H.P., Kilpi-Jakonen E., Vono de Vilhena D., Buchholz S., a cura di, *Adult Learning in Modern Societies: An International Comparison from a Life-Course Perspective*. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- Barbieri P., Cutuli G., Scherer S. (2014b). Giovani e lavoro oggi. Uno sguardo sociologico a una situazione a rischio. *Sociologia del lavoro*, 136: 73-98. DOI: 10.3280/SL2014-136005.
- Barbieri P., Bozzon R., Scherer S., Grotti R., Lugo M. (2015). The Rise of a Latin Model? Family and Fertility Consequences of Employment Instability in Italy and Spain. *European societies*, 17(4): 423-446. DOI: 10.1080/14616696.2015.1064147.

- Bazen S., Gregory M., Salverda W., a cura di (1998). *Low wage employment in Europe*. UK: Edward Elgar.
- Bonoli G. (2007). Time Matters. Post Industrialization, New Social Risks and Welfare State Adaptation in Advanced Industrial Democracies. *Comparative Political Studies*, 40(5): 495-520. DOI:10.1177/0010414005285755.
- Cappellari L. (2000). Low wage Mobility in the Italian Labour Market. *International Journal of Manpower*, 21: 264-290. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/01437720010336094>.
- Carrieri V. (2012). I *working poor* in Italia: quanti sono, chi sono, quanto sono poveri. *Rivista delle Politiche Sociali*, 2: 71-96.
- CNEL (2014). *Working poor: un'analisi sui lavoratori a bassa remunerazione dopo la crisi*. Roma.
- Cretaz E., Bonoli G. (2011). Worlds of Working Poverty: National Variations in Mechanisms. In: Fraser N., Gutiérrez R., Pena-Casas R., a cura di, *Working Poverty in Europe. A Comparative Approach*. Palgrave Macmillan.
- Cutuli G. (2008). Lavoro atipico e salari: una discriminazione nascosta nel mercato del lavoro italiano. *Polis: ricerche e studi su società e politica in Italia*, 3: 403-422. DOI: 10.1424/28283.
- Cutuli G. (2012). *Se scade costa meno? Rischi e opportunità della flessibilità in Italia*. Milano: FrancoAngeli.
- Cutuli G., Scherer S. (2014). La (non) partecipazione femminile al mercato del lavoro. In: Barbieri P., Fullin G., a cura di, *Lavoro, istituzioni, diseguaglianze. Sociologia comparata del mercato del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- European Commission (2011). *Employment and social developments in Europe 2011*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2014a). *Employment and social developments in Europe 2013*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2014b). *Gender equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*. RAND Europe.
- Eurostat (2010a). *In-work poverty in the EU*. Eurostat-Methodologies and Working Papers. Luxembourg: European Commission.
- Eurostat (2010b). *Structure of earnings survey*, disponibile al sito: http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Earnings_statistics&oldid=220594 (consultazione maggio 2016).
- Eurostat (2012a). *In-work at-risk-of-poverty rate*, disponibile al sito: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesov110&plugin=1> (consultazione maggio 2016).
- Eurostat (2012b). *Gender pay gap. The situation in the EU*, disponibile al sito: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_en.htm (consultazione maggio 2016).
- Fraser N., Gutiérrez R., Pena-Casas R. (2011). Introduction. In: Fraser N., Gutiérrez R., Pena-Casas R., a cura di, *Working Poverty in Europe. A Comparative Approach*. Palgrave Macmillan.
- Gardiner K., Millar J. (2006). How Low Paid Employees Avoid Poverty: An Analysis by Family Type and Household Structure. *Journal of Social Policy*, 35(3): 351-369. DOI: <http://dx.doi.org/10.1017/S0047279406009822>.

- Granaglia E., Castaldo A., Carrieri V. (2013). Il sostegno al reddito per i “lavoratori poveri”. In: Fargion V., Gualmini E., a cura di, *Tra l'incudine e il martello*. Bologna: il Mulino.
- Grotti R., Scherer S. (2014). Accumulation of Employment Instability Among Partners-Evidence from Six EU Countries. *European Sociological Review*, 30(5): 627-639. DOI: 10.1093/esr/jcu063.
- Lohmann H. (2009). Welfare States, Labour Market Institutions and the Working Poor: A Comparative Analysis of 20 European Countries. *European Sociological Review*, 25(4): 489-504. DOI: 10.1093/esr/jcn064.
- Lohmann H., Marx I. (2008). The different faces of in-work poverty across welfare state regimes. In: Andresz H.-J., Lohmann H., a cura di, *The Working Poor in Europe. Employment, Poverty and Globalization*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Lucchini M., Sarti S. (2005). Il benessere e la deprivazione delle famiglie italiane. *Stato e Mercato*, 2: 231-266. DOI: 10.1425/20482.
- Lucifora C., Salverda W. (2009). Low pay. In: Nolan B., Salverda W., Smeeding T., a cura di, *The Oxford Handbook of Economic Inequality*. Oxford University Press.
- Maitre B., Nolan B., Whelan C.T. (2012). Low pay, in-work poverty and economic vulnerability: a comparative analysis using EU-SILC. *The Manchester School*, 80(1): 99-116. DOI: 10.1111/j.1467-9957.2011.02230.x.
- Marx I., Verbist G. (2008). Combating in-work poverty in Europe: the policy options assessed. In: Andresz H.-J., Lohmann H., a cura di, *The Working Poor in Europe. Employment, Poverty and Globalization*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Marx I., Nolan B. (2012). In-work poverty. *Gini Discussion Paper*, 51.
- Marx I., Horemans J., Marchal S., Van Rie T., Corluy V. (2013). Towards a better marriage between job growth and poverty reduction. *Gini Policy Paper*, 5.
- Meo A. (2012). I *working poor*. Una rassegna degli studi sociologici. *Rivista delle Politiche Sociali*, 2: 219-241.
- Mood C. (2010). Logistic regression: Why we cannot do what we think we can do, and what we can do about it. *European Sociological Review*, 26(1): 67-82. DOI: 10.1093/esr/jcp006.
- Morlicchio E. (2012). *Sociologia della povertà*. Bologna: il Mulino.
- Negri N., Saraceno C. (1996). *Le politiche contro la povertà in Italia*. Bologna: il Mulino.
- OECD (2014). *Employment Outlook*. OECD.
- OECD (2015a). *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- OECD (2015b). *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. Paris: OECD.
- Pena-Casas R., Latta M. (2004). *Working poor in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Rosolia A., Torrini R. (2007). The generation gap: relative earnings of young and old workers in Italy. *Banca d'Italia*, 639.
- Saraceno C. (2015). *Il lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della crisi*. Feltrinelli.

- Sgritta G.B., Innocenzi G. (1993). La povertà. In: Paci M., a cura di, *Le dimensioni della disuguaglianza, Rapporto della fondazione CESPE sulla disuguaglianza sociale in Italia*. Bologna: il Mulino.
- Sgritta G.B. (2009). Il ritorno della povertà: vecchi problemi, nuove sfide. *Rivista delle Politiche Sociali*, 21: 61-77.

Le disuguaglianze di accesso alla protezione sociale nel mondo del lavoro: innovazioni e persistenze nel sistema di welfare italiano

*Davide Bubbico**

1. La destrutturazione dei sistemi di welfare e la crescita del lavoro atipico a bassa protezione sociale

La crisi della società del lavoro nelle economie capitalistiche occidentali è spesso illustrata come impossibilità alla piena occupazione e al diffondersi del lavoro instabile per motivi diversi che vanno dalla diffusione di processi di innovazione *labor saving*, alla modificazione settoriale dell'economia, al prevalere di modelli di gestione flessibile della forza lavoro. La crisi dei sistemi di welfare in termini di sostenibilità finanziaria indotta dalla minore crescita economica e dalle domande aggiuntive di protezione sociale¹ ha accompagnato e per certi versi incorporato la progressiva destrutturazione dei rapporti di lavoro e l'affermazione di schemi di protezione differenziati, a partire non già dal tipo di lavoro ma dalla tipologia del rapporto di lavoro.

In questo contesto la crisi del lavoro salariato e della sua centralità, nei termini dell'estensione del suo modello di protezione, può essere osservata, in primo luogo, come rottura del compromesso tra capitale e lavoro che ha informato il ciclo intensivo dello sviluppo capitalistico nei paesi occidentali (Gough, 1985) e, in secondo luogo, come l'esito della riorganizzazione delle forme della produzione industriale e terziaria, che nel corso del tempo ha supportato la "legittimazione" del lavoro flessibile (Galli-

* Università degli Studi di Salerno.

1. Va osservato che ancora negli anni Settanta in Italia la domanda di protezione sociale che emerge nell'ambito del conflitto sociale è assorbita dallo Stato (scala mobile, cassa integrazione speciale, riforma sanitaria e del sistema pensionistico) con indubbi benefici per il mondo del lavoro e l'equità sociale in generale (Revelli, 1995).

no, 2008). La necessità di nuovo “compromesso”, di cui molto si è parlato in questi anni, appare, tuttavia, più come la riconfigurazione di un diverso rapporto di forza, senza o con poche compensazioni per il mondo del lavoro, quale risultato della ripresa del conflitto di classe questa volta promosso dai “vincitori” (Gallino, 2012) e della riduzione dell’intervento pubblico.

La crescente diffusione dell’insicurezza sociale nelle economie capitalistiche occidentali, già nel corso degli anni Ottanta, ha fatto emergere quella che Beck (1986) ha definito la società del rischio, mentre Habermas (1989) individua paradossalmente tra i fattori di crisi dei sistemi di welfare il loro successo e le domande aggiuntive che questo successo ha finito per generare. La domanda aggiuntiva di protezione sociale in crescita in tutta Europa nel corso degli anni Ottanta risente, dunque, della comparsa del lavoro atipico quale risultato dei primi processi di ristrutturazione delle attività economiche e del mercato del lavoro (Jordan, 1987).

L’emersione di una quota crescente di lavoro atipico si può osservare in Italia (Chiesi, 1990), come nel resto dell’Europa (Delarue, 1987): in questo periodo è da ascrivere principalmente al lavoro autonomo, a quello irregolare e alle prime tipologie di lavoro dipendente a termine, come il contratto di formazione e lavoro e il part-time, introdotte nel 1985. La legge n. 864 del 1985 rappresenta, per certi versi, il primo atto di un processo di deregolamentazione del mercato del lavoro italiano che è proseguito fino agli anni più recenti e che è culminato nell’eliminazione per i neoassunti dell’articolo 18 (legge n. 300/1970 dello Statuto dei Lavoratori) come conseguenza dell’introduzione dei licenziamenti economici senza giusta causa anche per le imprese con più di 15 dipendenti (riferimento alla riforma del 2015 denominata *Jobs Act*). Sul piano assicurativo-previdenziale a metà degli anni Novanta è stato istituito, inoltre, nell’ambito della riforma pensionistica, promossa dal governo tecnico guidato da Lamberto Dini, un apposito fondo per la gestione separata dei lavoratori con contratti di collaborazione (meglio conosciuti come parasubordinati) che da quel momento sono significativamente cresciuti. Va osservato, a questo proposito, che nelle intenzioni del legislatore l’istituzione di tale fondo aveva l’intento di garantire una soglia di assicurazione minima a lavoratori che fino a quel momento ne erano completamente sprovvisti. Ma per il lavoro atipico, e non solo per questo, la riforma della previdenza del governo Dini è di particolare importanza soprattutto perché introduce il calcolo contributivo per la definizione dei futuri redditi pensionistici per quanti all’epoca avevano meno di 18 anni di contribuzione, un elemento destinato a segnare già nel lavoro dipendente tradizionale una disuguaglianza nel futuro trattamento previdenziale.

Tutte le riforme del mercato del lavoro, che hanno interessato l’Italia a partire dalla metà degli anni Novanta, sono state frequentemente più l’oc-

casione per deregolamentare *in primis* l'aspetto normativo del rapporto di lavoro (Bubbico, 2013), intervenendo principalmente nel flessibilizzare le modalità di utilizzo del lavoro senza un potenziamento della spesa pubblica legata agli ammortizzatori sociali e, soprattutto, senza prevedere l'estensione al lavoro atipico delle coperture normative e di spesa previste per il lavoro subordinato standard in caso di disoccupazione o di altri eventi come maternità, malattia, ecc. Anche quelle più recenti del 2012 e del 2015 hanno prodotto pochi risultati sul piano dell'estensione, sempre dichiarata, degli ammortizzatori sociali ai lavoratori atipici, ai disoccupati e alle persone in cerca di prima occupazione; anzi si è verificato piuttosto una riduzione generalizzata per tutti sul piano delle coperture e un aumento della selettività nell'accesso, seppure nel quadro di un ampliamento delle categorie beneficiarie (Rizza, 2015). Un dato tanto più problematico in considerazione dell'assenza in Italia di una qualche forma di reddito di base (BIN Italia, 2012) e del fatto che l'ispirazione di fondo, anche delle riforme più recenti, è rimasto il modello della *flexicurity*, ovvero il trasferimento delle tutele dal rapporto di lavoro al mercato del lavoro. Oggi il risultato più visibile è piuttosto quello di un indebolimento complessivo delle tutele per tutto il mondo del lavoro, in Italia come nel resto dell'Europa, se si fa eccezione in parte per l'esperienza dei paesi del Nord Europa (Emmenegger *et al.*, 2012; McKay *et al.*, 2012) ed è in questa progressiva "deresponsabilizzazione" dello Stato dalla protezione dalle forme di insicurezza sociale, che uno spazio sempre maggiore si è aperto negli ultimi anni all'offerta privata in campo assicurativo (dal ramo delle assicurazioni vita, alla previdenza complementare, ai fondi sanitari) e alla crescita di forme di welfare aziendale. La riduzione della spesa pubblica destinata specificatamente alle attività di supporto al reddito, nel quadro di una spesa sociale dell'Italia che la colloca comunque poco sotto la media europea (ISTAT, 2016) rischia in prospettiva di mutare un modello di welfare italiano di tipo meritocratico-corporativo e quindi già di per sé scarsamente universalistico, in un modello di welfare residuale (Ferrara, 1993), soprattutto per la componente non standard dell'occupazione. Va, tuttavia, osservato a questo proposito che l'estensione dei tradizionali interventi di welfare ai lavoratori atipici, la cui incidenza sul totale dell'occupazione è cresciuta soprattutto nei paesi dell'Europa meridionale (McKay *et al.*, 2012), incontra risposte molto differenziate in ambito europeo, tanto più con il recente ingresso nell'Unione Europea dei paesi dell'Europa centro orientale. Resta il fatto che un po' ovunque in Europa si registra proprio per i lavoratori atipici un innalzamento dei requisiti richiesti per l'accesso ad alcuni benefici del sistema di protezione sociale e in prospettiva una difficoltà sempre maggiore in termini di armonizzazione (McKay *et al.*, 2014).

2. Il lavoro atipico e l'accesso differenziale agli ammortizzatori sociali

Il lavoro atipico in Italia si distingue tra forme di lavoro subordinate (intermittente o a chiamata, stage e tirocini, lavoro in somministrazione) e parasubordinate (collaborazioni a progetto, prestazione d'opera occasionale, collaborazione professionale in regime di partita Iva, associazione in partecipazione, lavoro accessorio nella forma dei *voucher*). È a partire da alcune di queste tipologie (lavoro in somministrazione, collaborazioni e lavoro accessorio) che vogliamo illustrare la persistenza di disuguaglianze nell'accesso agli ammortizzatori sociali rispetto ai lavoratori subordinati standard, anche lì dove sono intervenuti alcuni elementi migliorativi per effetto della contrattazione collettiva o della legislazione.

Nel 2015 gli avviamenti al lavoro con contratti di somministrazione hanno pesato per il 13,3% su quelli complessivi e per il 16,5% sul totale degli avviamenti diversi da quelli a tempo indeterminato (Ministero del Lavoro, 2016a)². L'ultima riforma del mercato del lavoro del 2015 (*Jobs Act*) ha eliminato quasi tutte le limitazioni di utilizzo ancora in essere con la riforma del 2003, riforma che ha introdotto il lavoro in somministrazione al posto del lavoro interinale (introdotto nel 1997), distinguendo la somministrazione a tempo indeterminato da quella a tempo determinato. Solo negli ultimi anni, in parte per effetto della contrattazione collettiva (Burroni e Pedaci, 2014), sono state previste una serie di prestazioni di carattere integrativo al fine di compensare almeno parzialmente il mancato accesso a quelle tradizionali previste per i lavoratori standard³. Diversamente sono state le riforme più recenti ad avere previsto la possibilità di accedere ad alcune indennità, a volte di carattere straordinario con il concorso di un organismo bilaterale, Ebitemp, nato nell'ambito della contrattazione collettiva. Ad esempio nel caso di perdita dell'occupazione il lavoratore in somministrazione, oltre ad avere accesso alla nuova indennità di disoccupazione (Naspi) introdotta con la riforma del 2012, può avvalersi attraverso l'ente bilaterale di una indennità *una tantum* di 750 euro (al lordo delle trattenute) a titolo integrativo, a condizione che sia disoccupato da almeno 45 giorni e che abbia lavorato almeno 6 mesi nell'arco degli ultimi 12. Ebitemp fornisce, inoltre, una serie di servizi che possono essere considerati integrativi sempre che siano rispettati alcuni vincoli relati-

2. Nel 2014 il totale delle missioni è stato pari a circa 1,4 milioni, interessando complessivamente poco meno di 500 mila individui, pari a 300 mila unità di lavoro equivalenti, quale risultato del rapporto tra il volume delle ore lavorate e quelle che sarebbero corrisposte a un lavoratore a tempo indeterminato a tempo pieno (Ebitemp, 2015).

3. Come riportato in una recente guida sindacale dedicato ai lavoratori atipici, se «l'azione vertenziale dei singoli lavoratori può fare riferimento solo ad un impianto legislativo lacunoso e fortemente penalizzante per il lavoratore» (Aa.Vv., 2013, p. 23) solo la contrattazione collettiva è ritenuta in grado di poter dare maggiori risposte.

vi il più delle volte alla durata della missione. Questi servizi contemplano tre tipologie di azione: di *sostegno* (il contributo per l'iscrizione all'asilo nido piuttosto che il sostegno alla maternità se la missione cessa nei primi 180 giorni di inizio della stessa e nel caso non spetti quella obbligatoria dell'Inps con un contributo una tantum di 2.500 euro al lordo delle ritenute Irpef); di *tutela* (indennità aggiuntiva per infortunio e riconoscimento di rimborsi e sussidi per spese sanitarie sostenute, comprese quelle del coniuge e dei figli a carico); di *agevolazioni* (contributi in occasione di mobilità territoriale con importi *una tantum*, prestiti personali fino a 5 mila euro). Un altro ente, Formatemp⁴ interviene, invece, per il supporto alle attività di formazione oltre che per alcune attività di sostegno al reddito prima indicate. Ma quanto è effettivamente diffuso il ricorso a questi servizi considerato che la platea di lavoratori in somministrazione è pari annualmente a circa 500 mila individui, di cui circa la metà donne? Se prendiamo come esempio quelli che riguardano il sostegno alla maternità, le richieste presentate nel 2009 e nel 2010 sono risultate meno di cento, meno di 200 quelle per il contributo all'asilo nido, mentre per il supporto al reddito i numeri sono più elevati, ma sempre circoscritti se consideriamo le circa 2.800 richieste di sostegno al reddito presentate nel 2010 (soddisfatte nell'80% dei casi) e le 11.500 richieste del 2009 (accolte nella misura del 75%) (Ebitemp, 2011). Nel complesso si può affermare che l'accesso a tali prestazioni è rimasto limitato a una platea ristretta di soggetti sia per la estrema selettività dei criteri adottati, soprattutto in termini di durata dei rapporti di lavoro, sia per carenze informative. In aggiunta a ciò va notato che i lavoratori in somministrazione di imprese che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro del terziario non possono accedere ad ammortizzatori sociali più tradizionali, come la cassa integrazione, salvo quando non diversamente previsto dalla contrattazione collettiva cui fa riferimento l'azienda che li ha presi in carico.

Caso molto diverso è quello dei parasubordinati che rispetto ai lavoratori in somministrazione presentano un quadro più critico anche per l'assenza della contrattazione collettiva. Il numero di collaboratori iscritti alla gestione separata dell'Inps (istituita nel 1995) è fortemente cresciuto fino a superare i due milioni tra la fine degli anni Novanta e i primi anni Duemila. Tra il 2010 e il 2014 il loro numero è diminuito, da 1,7 a 1,5 milioni, essenzialmente tra i collaboratori che rappresentano la maggioranza, a fronte di un aumento dei professionisti (amministratori e altre figure). Tale riduzione sarebbe in parte imputabile alle normative più stringenti introdotte dalla riforma del 2012 e in parte alla trasformazione di molti di queste posizioni in partite Iva. Tra i collaboratori è tuttavia importante di-

4. Questo fondo è finanziato attraverso un contributo obbligatorio delle agenzie pari al 4% della retribuzione lorda del lavoratore in somministrazione.

stinguere tra i c.d. esclusivi e i concorrenti che sono già titolari di una copertura previdenziale (nel 2014 il 61% dei collaboratori e il 73% dei professionisti si ritrovano nella condizione di “esclusivi”) (Inps, 2015a). Nella platea dei collaboratori oltre ai collaboratori a progetto (co.pro) che hanno sostituito le vecchie collaborazioni coordinate continuative (co.co.pro) e che costituiscono circa un terzo del totale, sono compresi i venditori porta a porta, i collaboratori occasionali, gli autonomi occasionali, gli associati in partecipazione e altre figure. Ora se osserviamo i contribuenti medi, ovvero quelli che versano contributi che assicurano la copertura di un intero anno di lavoro, dei circa 1,5 milioni di iscritti solo 900 mila si trovano in queste condizioni a conferma dell’elevata polverizzazione dei periodi di impiego. Sul piano assicurativo nel caso degli esclusivi sono previste contribuzioni obbligatorie (aumentate di recente) per la maternità, l’assegno per il nucleo familiare e la tutela della malattia, ma per questi lavoratori permangono due problemi: i criteri fissati per l’accesso e l’entità delle indennità, considerate che queste sono collegate al reddito percepito e all’aliquota contributiva. In altri termini l’assegno di maternità di una collaboratrice a progetto non è lo stesso di una lavoratrice a tempo indeterminato.

La recente riforma del mercato del lavoro (*Jobs Act*) ha previsto un’indennità di disoccupazione, la Dis-Coll per i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, ma iscritti in via esclusiva alla gestione separata, non pensionati e privi di partita Iva e che perdono involontariamente la propria occupazione dal 1° gennaio 2015 (misura rifinanziata anche per il 2016, ma con il permanere degli stessi limiti oltre che del carattere eccezionale). La Dis-Coll è una misura finanziata annualmente (54 milioni per il 2016) e che offre al massimo una copertura di 6 mesi per un importo pari al 75% del reddito medio se inferiore a 1.195 euro (nel 2015). Se nel 2016, rispetto all’anno prima, sono stati semplificati i requisiti di accesso, questa indennità continua a non poter essere applicata a coloro che hanno una partita Iva individuale e a mancare del riconoscimento della contribuzione figurativa per i periodi di fruizione della prestazione. Va detto che in passato era stato previsto per i collaboratori iscritti in via esclusiva alla gestione separata la corresponsione di un’indennità *una tantum*. Si tratta di una misura introdotta nel 2009 e modificata nel 2012 (legge di riforma Fornero) da cui sono rimasti comunque esclusi i titolari di redditi di lavoro autonomo (partita Iva individuale) nonché tutti i lavoratori iscritti a vario titolo alla gestione separata non inquadrabili nell’ambito di un contratto di collaborazione a progetto (ad es. co.co.co. della pubblica amministrazione, mini co.co.co., associati in partecipazione, assegnisti di ricerca, dottorandi di ricerca con borsa di studio ecc.). Per accedere a questa prestazione dal primo gennaio 2013 bisognava rispondere congiuntamente ai seguenti requisiti per l’anno precedente la richiesta: aver operato in regime di committenza; reddito lordo complessivo inferiore a 20 mila euro; almeno

un contributo mensile; almeno due mesi di disoccupazione; 3 mensilità di contribuzione. Il risultato è che la possibilità di accedere a questa prestazione è stata limitata sin dal primo anno dai numerosi e restrittivi requisiti d'accesso, lasciando fuori dalla tutela la generalità dei lavoratori che si ipotizzava di poter beneficiare. Tra il 2009 ed il 2012 sono stati spesi circa 74 milioni di euro a fronte di risorse disponibili (fino al 2015) per 260 milioni. In pratica su 70 mila domande presentate, secondo dati del sindacato Nidil Cgil, solo 26 mila (il 38% del totale) sono state quelle accolte.

Le tutele della maternità obbligatoria e del congedo parentale sono state estese agli iscritti alla gestione separata solo dal 2007 (circa 9 mila coloro che ne hanno usufruito nel 2014); mentre dal 2012 è avvenuta anche l'estensione del congedo parentale per i professionisti (circa 1.600 quelli che ne hanno usufruito nel 2014). Va osservato che, almeno fino al 2005, il verificarsi di eventi quali gravidanza, malattia, infortunio, se non faceva estinguere il rapporto di lavoro dei co.co.pro, lo rendeva sospeso e senza erogazione di contribuzione; nel caso la malattia durasse più di un sesto del periodo preventivato il committente poteva recedere dal rapporto; nel caso di gravidanza la durata del rapporto di lavoro era prorogabile solo per 180 giorni (Lagala, 2005, p. 100). La difficoltà di avere concreto accesso agli istituti assicurativi è segnalata, del resto, già all'inizio degli anni Duemila: sono poche le donne iscritte al Fondo speciale Inps che riescono ad ottenere l'assegno di maternità così come sono pochi i collaboratori che riescono a usufruire dell'indennità di malattia (Curtarelli e Tagliavia, 2003).

L'altro caso estremo di rapporto di lavoro atipico, che ha conosciuto un'ampia diffusione negli ultimi anni, è il lavoro accessorio rappresentato dai c.d. *voucher*⁵, introdotto nell'ambito della riforma del mercato del lavoro del 2003 promossa dal governo di centro-destra. La sua introduzione si deve all'esperienza di alcuni paesi europei (in particolare il Belgio) dove la finalità originaria era però quella di regolamentare attività di lavoro occasionali svolte da soggetti a rischio di esclusione sociale. Nel caso italiano i *voucher* sono stati concepiti, invece, per regolarizzare le esperienze lavorative saltuarie in agricoltura piuttosto che le attività di doposcuola, al fine di garantire una parziale assicurazione (esclusa quella previdenziale). Con il *Jobs Act* si è giunti alla loro completa liberalizzazione salvo la fissazione di alcuni limiti nel settore agricolo. Rispetto al resto dell'espe-

5. Il voucher corrisponde al pagamento di un'ora di lavoro per un importo di 10 euro, di cui 7,5 come retribuzione e il resto come copertura previdenziale e assicurativa Inail anche se non dà diritto alle prestazioni di sostegno previste dall'Inps (disoccupazione, maternità, malattia, assegni familiari, ecc.). La riforma del 2015 ha definito un aumento dell'importo massimo del loro valore annuale da 5 a 7 mila euro con un limite di 2 mila euro per ogni singolo committente e di 3 mila euro se percettori di indennità di mobilità o cassa integrazione.

rienza europea si tratta di un utilizzo molto diverso. In Francia e in Belgio il *voucher* è previsto unicamente per servizi alla persona e il lavoro domestico, con forti limitazioni e una stretta tracciabilità anche con l'obiettivo di contrastare il lavoro irregolare. Ciò non assicura naturalmente che le condizioni di lavoro risultino sempre le migliori (Carbonier e Morel, 2015; Sansoni, 2009) per quanto in alcuni contesti nazionali il sistema dei *voucher* si integri con modelli di welfare consolidati nei quali i rischi di svalorizzazione professionale sono più limitati e migliori i riflessi sull'occupazione (Viitanen, 2007). Nel caso italiano nonostante la decisione recente del governo di prevedere la loro tracciabilità permangono ancora rilevanti problemi in merito al loro utilizzo e agli effetti distorsivi prodotti sul piano dell'occupazione (Pinto, 2015). La conferma di ciò è data dal loro recente notevole incremento: nel 2015 ne sono stati venduti complessivamente quasi 115 milioni anche se ne sono stati riscossi solo poco più di 88 milioni, circa 1,4 milioni le persone interessate e circa 473 mila le aziende che vi hanno fatto ricorso (Ministero del Lavoro, 2016b).

L'Inps ha scritto di recente che l'ampia diffusione dei *voucher* sta progressivamente mutando la loro natura e funzione, da mezzo legale per remunerare e assicurare rapporti di lavoro saltuari a strumento generale, e questo principalmente dopo la riforma del 2012 che ha liberalizzato il loro utilizzo senza più limiti settoriali. Così se nelle Marche i *voucher* aumentano nei servizi domestici e nel turismo è perché si riducono contemporaneamente i contratti di lavoro domestico e quelli a tempo determinato che presentano maggiori vincoli sul piano del rapporto di lavoro e una migliore copertura previdenziale (Inps, 2015b, p. 109). Anche per queste ragioni il governo ha deciso di introdurre la loro tracciabilità, ovvero la comunicazione preventiva da parte delle imprese in via telematica al fine di monitorarne il loro utilizzo, considerato che spesso si ricorre all'acquisto di più *voucher* con un utilizzo finale inferiore. Se lo strumento nasce, dunque, per contrastare il lavoro nero occasionale oggi le violazioni più ricorrenti rischiano di alimentare piuttosto il fenomeno che si voleva contrastare considerato che spesso le violazioni riguardano l'utilizzo del lavoratore per più ore o più giornate rispetto a quelle effettivamente retribuite.

3. La questione previdenziale: una futura dimensione della disuguaglianza?

Nella riforma del sistema previdenziale del 1995 fattori quali il passaggio al calcolo interamente contributivo, l'esclusione per le nuove pensioni dell'integrazione al trattamento minimo e l'abbassamento del tasso di sostituzione, hanno fortemente ridimensionato il carattere solidaristico-retributivo del sistema previdenziale italiano esaltando al contrario l'aspetto

mutualistico-assicurativo basato unicamente sui contributi versati (Lagala, 2005). Come ha di recente ricordato Massimo Antichi il metodo del calcolo contributivo se garantisce la sostenibilità finanziaria della spesa pensionistica legandola al tasso di crescita del prodotto interno lordo (Pil) ha, tuttavia «un costo pesante perché l'onere del riaggiustamento necessario a mantenere l'equilibrio del conto previdenziale è a carico degli assicurati, anziché della fiscalità generale, rischiando così di mettere fortemente in pericolo la sua sostenibilità sociale» (2015, p. 1). Inoltre, tutte le riforme del sistema previdenziale, a partire da quella del 1995, sono state concepite presupponendo un ricorso crescente alla previdenza complementare (Paci, 2005) che oggi, in considerazione dei bassi livelli retributivi dei lavoratori atipici (ma non solo), appare del tutto inverosimile nei termini che erano stati auspicati (Ferraresi e Segre, 2002).

Uno dei problemi è sicuramente il non riconoscimento di contributi figurativi per l'insieme delle indennità (poche e scarse) percepite dai lavoratori atipici nella loro carriera lavorativa. In passato come ricorda Lagala, quando l'integrazione tra previdenza e assistenza era ancora molto forte, l'esistenza di un sistema misto di tutela previdenziale basato sui contributi e la solidarietà da parte delle altre categorie ha consentito a "lavoratori marginali" (tra cui i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti e in parte i lavoratori dell'edilizia), con storie contributive insufficienti, di maturare un autonomo trattamento pensionistico su base mutualistico-retributivo, al di là degli abusi che pure sono stati frequenti. Così se in passato per «i lavoratori precari si è riusciti a costruire un sistema di tutele che ha assicurato insieme una forte coesione sociale e una dignità di cittadini-lavoratori a chi ne ha beneficiato, oggi questo risultato è messo fortemente in dubbio» (Lagala, 2005, p. 32). In ambito giuslavoristico si è parlato, a questo proposito, dell'estensione delle tutele del welfare a favore del c.d. lavoratore laborioso, ovvero, di colui che vuole lavorare continuativamente ma non vi riesce per le condizioni del mercato del lavoro e che mostra, tuttavia, una disponibilità in tal senso (Bozzao, 2003).

La riforma pensionistica del 2003 consapevole di questo quadro ha previsto un'estensione della previdenza complementare ai lavoratori atipici, in quanto come scrive Giubboni l'estensione ha trovato ragione nel «rischio che il lavoratore marginale, privato in tutto o in parte della protezione delle assicurazioni sociali, veda la propria condizione di "precarietà" allargarsi, anziché restringersi» (2005, p. 53). Si tratta di un aspetto tanto più vero se come evidenziano gli studiosi del diritto del lavoro c'è il rischio di incentivare senza questa estensione il fenomeno dei "lavoratori marginali fittizi" ai fini dell'evasione contributiva, come abbiamo già riportato in precedenza a proposito del lavoro accessorio. Per i lavoratori atipici, se si escludono le recenti possibilità di adesione alla previdenza complementare, lo strumento più semplice resta quello delle assicurazioni del ramo vi-

ta, anche se alcuni contratti collettivi recenti hanno previsto, ad esempio, per i lavoratori in somministrazione, la possibile di aderire ai fondi pensione complementari (Burroni e Pedaci, 2014).

Nel caso dei lavoratori parasubordinati, per rispondere ai rischi di una povertà futura derivante dai bassi rendimenti pensionistici, si è pervenuto nel corso degli ultimi anni a un progressivo innalzamento dell'aliquota contributiva anche con l'obiettivo, in questo modo, di disincentivarne l'utilizzo a causa del loro costo crescente. Così se nei primi anni della gestione ai parasubordinati senza altra copertura previdenziale pubblica si applicava un'aliquota contributiva del 10-12%, questa è aumentata fino a raggiungere una quota pari al 26,72% dal gennaio 2010 e al 31,72% da gennaio 2016 (ma è rimasta al 27,72% per i soggetti con partita Iva) a fronte del 33% dei lavoratori dipendenti standard. Va, tuttavia, ricordato che il minimale di reddito valido per l'accredito dei contributi è rimasto, per il 2016, pari a 15.548 euro: si tratta di un elemento non poco problematico per una categoria di lavoratori che gode generalmente di redditi bassi e discontinui (tra un contratto e l'altro possono passare dei mesi), per i quali la stessa possibilità di maturare una pensione superiore all'assegno sociale (oggi 411 euro al mese) continua a rivelarsi difficile, nonostante la gestione separata presenti un cospicuo saldo positivo in ragione del basso numero di lavoratori che oggi per motivi anagrafici (perché ancora molto giovani) iniziano ad accedere a un trattamento pensionistico derivante dall'iscrizione a questo fondo. Caso più complesso è poi quello di persone che si troveranno in presenza di una "carriera mista" (rispetto al loro percorso lavorativo e contrattuale) anche perché i ricongiungimenti contributivi quando sono possibili sono anche molto costosi, come il riscatto degli anni di iscrizione all'università.

Abbiamo scritto che la riforma del 1995 faceva affidamento, sia per i dipendenti standard, ma soprattutto per quelli atipici, alla diffusione della previdenza complementare. Gli iscritti a fondi pensionistici complementari sono passati in Italia da poco più di 1,4 milioni nel 1999 a 6,5 nel 2014. I titolari con meno di 35 anni rappresentavano nel 2014 il 18,6% della platea. Rispetto a 25,5 milioni di appartenenti alle forze di lavoro nel 2014 gli aderenti costituivano praticamente un quarto della forza lavoro, circa il 30% considerando solo gli occupati (COVIP, 2015). Ora se esaminiamo il comportamento di alcune categorie del lavoro atipico, come i lavoratori in somministrazione o i dipendenti delle cooperative che pur non rientrando nel lavoro atipico tradizionale appartengono alla componente debole dell'occupazione, osserviamo che gli iscritti a Fon.Temp⁶ (il fondo chiuso

6. Si tratta di un fondo alimentato dai contributi dei lavoratori, delle agenzie e degli enti bilaterali. Questi lavoratori possono aderire anche al fondo negoziale Fon.Te che è

per i lavoratori in somministrazione) erano nel 2014 poco meno di 2.400 pari all'0,8% di una platea potenziale composta perlomeno di 290 mila lavoratori (riferimento al bacino delle unità di lavoro equivalente). Allo stesso modo i soci e i dipendenti delle cooperative iscritti al fondo Coop Lavoro erano poco meno di 70 mila sui 345 mila potenziali (19,6%).

Vi è poi un ulteriore aspetto da considerare e che riguarda la fragilità della contribuzione complementare per una parte degli iscritti tra cui i lavoratori in somministrazione e altre categorie di lavoratori atipici, come evidenzia l'elevata incidenza di coloro che non versano regolarmente i contributi dell'iscrizione. Questo dato conferma, in altri termini, come l'instabilità del rapporto di lavoro e del reddito (soprattutto se lavoratore autonomo) incide ancora pesantemente, tanto più se si considerano quanti hanno una posizione contributiva in termini di apporto valutata come nulla o irrisoria:

Nel corso del 2014, circa 1,575 milioni di iscritti (24% del totale) non hanno effettuato versamenti contributivi, 170.000 in più rispetto all'anno precedente. Sul totale degli iscritti non versanti, 273.000 (il 18%) avevano una posizione individuale nulla o irrisoria (al di sotto di 100 euro), 18.000 in più rispetto al 2013. Il fenomeno delle interruzioni contributive è maggiore tra i lavoratori autonomi (circa il 39% di non versanti) rispetto ai lavoratori dipendenti (18%) (COVIP, 2015, p. 25).

Concordando con Jessoula e Reitano (2016) si può ipotizzare che i lavoratori con carriere intermittenti e svantaggiate tendono a non aderire alla previdenza integrativa per molteplici ragioni: la presenza di vincoli amministrativi sull'adesione ai fondi collettivi per i lavoratori atipici, l'assenza di Tfr per i parasubordinati, maggiori oneri in termini di costi amministrativi e, soprattutto, l'esistenza di stringenti vincoli di liquidità per chi ha retribuzioni basse e/o contratti di durata limitata che conduce a preferire la disponibilità di risorse monetarie nell'immediato piuttosto che il loro accontamento per far fronte a esigenze future.

4. Il welfare per il lavoro atipico: aggiustamenti o consolidamento delle disuguaglianze?

Le tematiche finora affrontate pongono dinanzi a questioni rilevanti che chiamano in causa il ruolo del legislatore, quello delle parti sociali e la funzione solidaristica dello stato sociale. Abbiamo visto che gli ammor-

quello dei lavoratori del settore terziario, turismo, commercio e servizi a cui si accede tramite il TFR e a cui erano iscritti in 200 mila, un numero comunque basso in considerazione dell'elevato numero degli occupati impiegati in questi comparti.

tizzatori sociali per i lavoratori atipici sono commisurati al reddito, anche quando i livelli retributivi sono molto bassi, così come allo svolgimento di un periodo minimo di lavoro precedente pur essendo generalmente godibili per un periodo molto breve. Abbiamo, inoltre, osservato che pur in presenza degli enti bilaterali e dei fondi paritetici questi sopperiscono solo marginalmente al potenziale di domanda di cui il welfare statale non è più garante. In questo senso nel caso dei lavoratori atipici se per alcune prestazioni sociali sembra rispettato il principio di universalità (anche se sempre commisurato al reddito), per altre permane una disuguaglianza di fatto in termini di accesso (Bisignano, 2013).

Negli ultimi anni l'accesso selettivo al sistema della protezione sociale è stato giustificato a partire dalla crisi del mondo del lavoro e dall'insostenibilità dei sistemi di welfare in termini finanziari. E così di fronte ai continui processi di riforma e di riduzione della spesa sociale sono emerse esperienze alternative di risposta come le camere metropolitane del lavoro, le associazioni mutualistiche tra lavoratori precari, la rete dei lavoratori precari intermittenti che partendo dalla constatazione dell'impossibilità di un accesso pieno alle tutele attualmente previste per il lavoro standard, sostengono da tempo la necessità dell'introduzione di forme di reddito di cittadinanza universale. Anche per queste ragioni alcuni anni fa sono state avanzate proposte come l'abolizione del sostituto d'imposta affinché ai lavoratori atipici fosse restituita la libertà di scelta sulla destinazione del proprio gettito fiscale per investire queste risorse in quella che è stata definita una "socialità solidaristica". Bronzini scriveva, a questo proposito, una ventina d'anni fa che studiosi come Gorz, Offe, Walzer avevano riflettuto già negli anni Settanta sulla «necessità di una risocializzazione del welfare attraverso dispositivi istituzionali che favorissero l'attribuzione dialogica e negoziata di risorse e diritti, offrendo a gruppi e collettività la possibilità di essere soggetti della propria descrizione» (1995, p. 52). Un'indennità generalizzata di carattere universalistico rivolta a tutti i disoccupati, a prescindere dalla precedente occupazione e senza alcun requisito, se non l'immediata disponibilità al lavoro, con risorse ottenute da un contributo di carattere generale proveniente da parte di tutti i lavoratori è, ad esempio, la proposta che proviene da alcuni settori della "sinistra antagonista" (Fumagalli, 2011).

Il quadro europeo si presenta, a questo riguardo, molto frastagliato in quanto se in paesi come Inghilterra e Germania i lavoratori precari sono esonerati dalla contribuzione, non è così in Spagna, Francia e Italia. In Svezia, e in parte per alcune categorie in Inghilterra, è previsto invece l'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione anche per i lavoratori autonomi (Cnel, 2003), ma nel complesso permane da questo punto di vista un'estrema pluralità di esperienze in ambito europeo (Schubert *et al.*, 2009). Nel caso italiano, negli ultimi anni, il ricorso a meccanismi di so-

lidarietà intercategoriale e alla fiscalità generale sono stati sostanzialmente abbandonati. In passato, ad esempio, l'integrazione delle pensioni al minimo e il riconoscimento di lunghi periodi di contribuzione figurativa per i lavoratori agricoli e per altre categorie, dove l'incidenza del lavoro stagionale era maggiore, ha consentito una copertura maggiore sul piano welfaristico in un quadro di forte commistione tra previdenza e assistenza. In questo senso se nel rapporto Supiot si affermava la necessità di re-istituzionalizzare il rapporto di lavoro salariato, ovvero di «fissare delle regole e di determinare degli spazi di negoziazione delle norme per permettere agli attori collettivi di intervenire in maniera efficace» (2003, p. 85), quello che è avvenuto è piuttosto una fuga dalla copertura istituzionale lasciando molto spesso alla contrattazione collettiva e ai fondi bilaterali, e di recente al welfare aziendale (lì dove si è sviluppato e quindi principalmente presso i grandi gruppi), l'obiettivo di dare risposte (integrative) a fabbisogni una volta coperti dall'intervento pubblico. Tuttavia questi strumenti rischiano in prospettiva di diventare sempre più sostitutivi in considerazione della continua riduzione della spesa sociale e delle prestazioni (si pensi, ad esempio, a cosa sta accadendo in Italia in ambito sanitario).

Per ciò che riguarda il tema del futuro previdenziale va detto che la persistenza di una modalità di calcolo interamente contributiva, soprattutto per i lavoratori atipici, rischia concretamente di alimentare nel futuro una quota aggiuntiva di “pensionati poveri” (Raitano, 2012), senza considerare poi il problema del continuo innalzamento dell'età pensionabile. Come afferma Raitano:

Dal punto di vista normativo il contributivo è sovente ritenuto un sistema equo, in quanto attuarialmente neutrale rispetto alle scelte e ai comportamenti individuali (ricevi di pensione esattamente il frutto di quanto hai risparmiato in contributi; è essenzialmente uno specchio di quanto accade all'individuo sul mercato del lavoro). In questa affermazione è però implicito un fortissimo giudizio di valore che si attribuisce al concetto di equità attuariale: chi ritiene che la previdenza debba basarsi unicamente su un rigido meccanismo di controprestazione (senza nessuna forma neppure minima di redistribuzione o di tutele in qualche modo garantite) sta implicitamente accettando come “giusta” e imm modificabile qualsiasi situazione critica o diseguaglianza che si crea nel mercato del lavoro (2013, pp. 56-57).

Ne consegue in definitiva che un ripensamento delle ultime riforme previdenziali appare necessario in considerazione della permanenza di una quota significativa di lavoratori con contratti di lavoro atipici nonostante la trasformazione recente di una parte di questi nei nuovi contratti a tempo indeterminato (a tutela crescente) che però ricordiamo non prevedono più alcun vincolo rispetto ai licenziamenti di natura economica come previsto dal Jobs Act (Fellini, 2015). Del resto l'assenza di strumenti di pro-

tezione di carattere effettivamente universalistico in termini di sostegno al reddito e i differenziali di accesso alle prestazioni sociali, sono destinate a produrre ulteriori disuguaglianze anche all'interno della stessa platea dei lavoratori non standard se solo si considera, ad esempio, la possibilità da parte di alcune categorie di lavoratori, come quelli in somministrazione, di poter fare riferimento alla contrattazione collettiva per apportare dei miglioramenti, e l'inesistenza di questo strumento per altri tipi di lavoratori come i collaboratori e quanti sono retribuiti attraverso i *voucher*.

Riferimenti bibliografici

- Aa.Vv. (2013). *In-flessibili*. Roma: Ediesse.
- Antichi M. (2015). *La riforma Dini vent'anni dopo*. Testo disponibile al sito www.lavoce.info.it, consultato in data 17 aprile 2016.
- Beck U. (2000). *La società del rischio. Verso una seconda modernità*. Roma: Carocci (ed. orig. *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt: Suhrkamp, 1986).
- BIN Italia (2012). *Reddito minimo garantito*. Torino: Edizioni Gruppo Abele.
- Bisignano M. (2013). Les défis du système de protection sociale italien au prisme de l'emploi atypique. *Revue française des affaires sociales*, 4: 72-89.
- Bozzao P. (2003). Dal «lavoro» alla «laboriosità». Nuovi ambiti della protezione sociale e discontinuità occupazionale. *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2: 553-565.
- Bronzini G. (1995). Welfare State e autoregolazione. In: Aa.Vv., *Ai confini dello stato sociale*. Roma: Manifestolibri: 43-54.
- Bubbico D. (2013). Le politiche attive del lavoro in Italia tra sostegno all'occupazione e deregolamentazione contrattuale dell'impiego. *Democrazia e Diritto*, 1-2: 105-134.
- Burrioni L., Pedaci L. (2014). Collective bargaining, atypical employment and welfare provisions: the case of temporary Agency Work in Italy. *Stato e Mercato*, 2: 101-193.
- Carbonier C., Morel N. eds. (2015). *The Political Economy of Household Service in Europe*. London: Palgrave MacMillan.
- Chiesi A.M. (1990). I lavori atipici. Un quadro di riferimento concettuale. *Democrazia e Diritto*, 1: 13-30.
- Cnel (2003). *La situazione degli ammortizzatori sociali in Italia e in Europa*. Roma, Documenti, n. 48.
- COVIP (2015). *Relazione per l'anno 2014*. Roma.
- Curtarelli M., Tagliavia C. (2003). *Lavoro atipico e servizi per l'impiego*, ISFOL, RP(MDL), n. 11.
- Delarue M. (1987). Temps partiel, intérim, contrat à durée déterminée: la progression du travail atypique. *Regards sur l'actualité*, 129: 19-41.
- Ebitemp (2011). *Le prestazioni EBITEMP per i lavoratori in somministrazione nel 2010*. Roma.
- Ebitemp (2015). *Il lavoro in somministrazione nel 2014*. Roma.

- Emmenegger P., Häusermann S., Palier B., Seeleib-Kaiser M., eds. (2012). *The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford: Oxford University Press.
- Fellini I. (2015). Jobs Act e contratto a tutele crescenti: alcuni effetti sul mercato del lavoro. *Politiche Sociali*, 2: 331-334.
- Ferrara M. (1993). *Modelli di solidarietà*. Bologna: il Mulino.
- Ferraresi P.M., Segre G. (2002). “Il futuro previdenziale dei lavoratori parasubordinati”, XIV Conferenza della Società italiana di economia politica, Università di Pavia, 4 e 5 ottobre.
- Fumagalli A. (2011). La proposta di welfare metropolitano. *Quaderni di San Precario*, 1: 223-259.
- Gallino L. (2008). *Il lavoro non è una merce*. Bari-Roma: Laterza.
- Gallino L. (2012). *La lotta di classe dopo la lotta di classe*. Bari-Roma: Laterza.
- Giubboni S. (2005). *Il diritto della sicurezza sociale in trasformazione*. Torino: Giappichelli.
- Gough I. (1985). *L'economia politica del welfare state*. Napoli: Loffredo (ed. orig. *The Political Economy of the Welfare State*. London: Macmillan, 1979).
- Habermas J. (1989). *The New Conservatism: Cultural Criticism and the Historians' Debate*. Cambridge: MIT Press.
- Inps (2015a). *Il lavoro parasubordinato. Aggiornamento all'anno 2014*. Roma.
- Inps (2015b). *Bilancio sociale 2014*. Roma.
- ISTAT (2016). *Rapporto annuale 2016. La situazione del paese*. Roma.
- Jessoula M., Reitano M. (2016). *Pensioni e lavoro: la difficile integrazione dopo due decenni di riforme*. Testo disponibile al sito: www.italianieuropei.it, consultato in data 3 aprile 2016.
- Jordan B. (1987). *Rethinking work*. Oxford: Blackwell.
- Lagala C. (2005). *Precariato e welfare in Italia*. Roma: Ediesse.
- McKay S., Caldarini C., Giubboni, S. (2014). *The “place” of atypical work in the European social security coordination: A transnational comparative analysis*. Inca Cgil.
- McKay S., Jefferys S., Paraksevopoulou A., Keles J. (2012). *Study on Precarious work and Social Rights*. WorkingLives Research Institute, London Metropolitan University.
- Ministero del Lavoro (2016a). *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie 2016*. Roma.
- Ministero del Lavoro (2016b). *L'utilizzo dei voucher per le prestazioni di lavoro accessorio*. Roma.
- Paci M. (2005). *Nuovi lavori, nuovo welfare: sicurezza e libertà nella società attiva*. Bologna: il Mulino.
- Pinto V. (2015). Il lavoro accessorio tra vecchi e nuovi problemi. *Lavoro e Diritto*, 4: 679-688.
- Raitano M. (2012). I primi anni di carriera: lavoro atipico, povero e bassa accumulazione contributiva. L'evidenza di un panel di lavoratori italiani. *La Rivista delle Politiche Sociali*, 2: 97-124.
- Raitano M. (2013). Criticità e problemi irrisolti della riforma previdenziale. *La Rivista delle Politiche Sociali*, 1-2: 41-61.

- Revelli M. (1995). Il welfare alle ortiche. In: Aa.Vv., *Ai confini dello stato sociale*. Roma: Manifestolibri:19-26.
- Rizza R. (2015). Gli ammortizzatori sociali nel *Jobs Act*. *Politiche Sociali*, 2: 335-340.
- Sansoni A. M. (2009). Limits and potential of the use of vouchers for personal service, *Working Paper ETUI 2009.06*, European Trade Union Institute, Brussels.
- Schubert K, Hegelich S., Bazant U., eds. (2009). *The Handbook of European Welfare Systems*. London and New York: Routledge.
- Supiot A., a cura di (2003). *Il futuro del lavoro. Trasformazioni dell'occupazione e prospettive della regolazione del lavoro in Europa*. Roma: Carocci.
- Viitanen K. (2007). Childcare voucher and labour market behaviour: Experimental evidence from Finland. *Sheffield Economic Research Working Paper Series 2007011*, University of Sheffield.

Famiglie diseguali? Analisi delle condizioni occupazionali tra coniugi e conviventi

*Veronica Pastori**

1. Introduzione

Il lavoro qui proposto si inserisce all'interno del vasto campo di studi sulle diseguaglianze sociali, soffermandosi sulla condizione occupazionale delle coppie appartenenti alla fascia d'età compresa tra i 35 e i 50 anni¹.

La focalizzazione su questa fascia di individui ha una duplice motivazione: sul piano teorico, richiama l'attenzione sul prolungamento della permanenza nel sistema formativo e sul conseguente ritardo dell'entrata nel mondo del lavoro, situazioni che rallentano la costituzione di un nuovo nucleo (ISTAT, 2014a); sul piano metodologico, restringendo il campo d'interesse ad una particolare fascia d'età, viene meno il rischio di confrontare individui che si posizionano in fasi differenti del ciclo di vita, permettendo di considerare l'influenza di variabili contestuali, quali, ad esempio, il mercato del lavoro e le sue trasformazioni.

Le diseguaglianze occupazionali sono state oggetto di studio di indagini volte ad analizzare differenti aspetti di tale fenomeno. Si pensi, ad esempio, a quelle che hanno indagato circa la trasmissione intergenerazionale delle occupazioni (Raitano, 2011), la mobilità occupazionale di carriera (Schizzerotto, 2002) e quella all'interno della coppia (Bernardi, 2002); ma anche a quelle che scendono ulteriormente nel dettaglio, analizzando le diseguaglianze occupazionali di determinate categorie di sog-

* Sapienza Università di Roma.

1. Per non effettuare l'analisi su una numerosità di casi eccessivamente ridotta, sono state selezionate anche quelle coppie in cui uno solo dei componenti rientra in questa fascia (vedi oltre per le caratteristiche della popolazione analizzata e per i dati utilizzati).

getti² (Miech, 2003). Emerge, dunque, un forte legame tra il tema delle diseguaglianze occupazionali, qui indagato, e quello della mobilità sociale³; pertanto, nel corso della trattazione si proverà a dar conto, in maniera sintetica, anche della classe sociale dei componenti le coppie oggetto di indagine⁴.

L'obiettivo principale è quello di analizzare la presenza di eventuali diseguaglianze in termini di situazione lavorativa all'interno delle coppie, considerando l'occupazione e il settore di attività economica, il tipo di contratto e il reddito. In seguito, si procede con la classificazione della stratificazione occupazionale, tenendo conto di quella proposta da De Lillo e Schizzerotto (1985) e ripresa da Meraviglia (2012).

L'analisi secondaria dei dati è effettuata su quelli raccolti durante l'ultima indagine (2014), *Bilanci delle Famiglie Italiane*, condotta dalla Banca d'Italia⁵. Quest'ultima costituisce, infatti, un buon compromesso tra interessi prevalentemente sociologici, quali il tipo di occupazione (in tutte le sue sfaccettature), e interessi prettamente economici, quali la distribuzio-

2. Questo tema ha un terreno comune anche con le indagini, condotte soprattutto da studiosi americani, e i contributi teorici sul fenomeno conosciuto come *dual-career families*. Tale filone, sviluppatosi alla fine degli anni Sessanta, ha come oggetto di analisi quelle famiglie in cui entrambi i coniugi sono impegnati, da un lato, nella cura dei figli e nelle attività familiari, e, dall'altro lato, in attività professionali extra-familiari. Solo per citare alcuni studiosi interessati a questo tema, ricordiamo i coniugi Repoport (Repoport e Repoport, 1969; 1971), Holmstrom (1972), Silberstein (1992) e Gilbert (1993). Richiamando ancora l'ottica multidisciplinare, il fenomeno indagato è oggetto di studio anche dei contributi che analizzano condizione e occupazione femminile (tra cui Fontana, 2002; Rosti, 2006, Scherer e Reyneri, 2008; Isfol, 2012; Fanfani, 2015).

3. Si pensi, a tale riguardo, a partire dal 'classico' lavoro di Merton (1941), ai contributi sulla cosiddetta *mobilità maritale*, solo per citarne alcuni, di Schadee e Savori (1993), Pisati (2000); Bernardi (2002).

4. In questo caso, non viene considerata la classe di origine, in quanto nell'indagine a cui si fa riferimento non sono state raccolte informazioni sull'occupazione dei genitori; pertanto, si considererà esclusivamente la classe attuale dei soggetti.

5. Tale indagine è condotta dal 1977. Si tratta di un'indagine campionaria con l'obiettivo di analizzare, a cadenza biennale, la ricchezza delle famiglie italiane, raccogliendo informazioni su redditi e risparmi, consumi, beni posseduti e status occupazionale dei componenti. Grazie ad essa, dal 2010 l'Istituto fornisce dati relativi al contesto italiano per l'*Indagine dei bilanci delle famiglie dell'Eurosistema*, coordinata dalla Banca Centrale Europea, oltre a partecipare al progetto sull'armonizzazione dei dati su reddito e ricchezza (*Luxembourg Income Study* e *Luxembourg Wealth Study*). La popolazione di riferimento è costituita dalle famiglie italiane, estratte dalle liste anagrafiche secondo uno schema a due stadi con stratificazione delle unità al primo stadio (Comuni) per regione e considerando l'ampiezza demografica del Comune di appartenenza (quelli che hanno una popolazione superiore ai 40.000 abitanti sono inclusi tutti, gli altri sono estratti casualmente). Nel secondo stadio, mediante modalità casuale, vengono estratte le famiglie. Nel 2014 sono state intervistate 8.156 famiglie e 19.366 individui in 371 Comuni (Banca d'Italia, 2015).

ne dei redditi. Inoltre, a livello di statistica nazionale, l'indagine utilizzata è quella più recente, attualmente disponibile⁶.

Dall'intero campione incluso nell'indagine sono state estratte le coppie in cui almeno uno dei due appartiene alla fascia d'età 35-50 anni⁷: in totale 1.440⁸ e nella quasi totalità dei casi (99,7%) si tratta di coniugi (solo nel restante 0,3% di conviventi). Pertanto, al fine di una maggiore semplificazione terminologica, nella trattazione che segue si utilizzano i termini *marito* e *moglie* per indicare le situazioni specifiche dei componenti il nucleo.

Nella tabella che segue (tab. 1) sono riportate alcune caratteristiche delle coppie analizzate. In particolare, si nota a) come i componenti si distri-

Tab. 1 - Distribuzione percentuale delle coppie secondo l'area geografica di residenza e la differenza di età dei componenti

Area geografica di residenza	%
Nord-Ovest	23,6
Nord-Est	20,1
Centro	19,7
Sud	24,7
Isole	11,9
Totale	100,0
N	1.440
Differenza di età	%
Stessa età	8,1
Non superiore a 5 anni	62,8
Superiore a 5 anni	29,1
Totale	100,0
N	1.440

Fonte: Elaborazioni su *Bilanci delle famiglie italiane*, Banca d'Italia (2014)

6. Un'altra *survey* volta a raccogliere informazioni simili (ad eccezione del reddito dei componenti il nucleo) è condotta dall'Istat con il titolo *Famiglie, soggetti sociali e condizione dell'infanzia*, ma, nel momento in cui si scrive, non risultano disponibili i dati dell'ultima indagine (anch'essa relativa al 2014). La disponibilità si ferma al 2009 (tale rilevazione avviene, infatti, a cadenza quinquennale, a differenza di quella qui utilizzata), considerata dall'autrice non adatta, visti gli obiettivi del lavoro presentato.

7. L'accesso ai *file* elementari, accompagnati da *meta-dati* (questionario, cartellini e descrizione degli archivi), è disponibile direttamente sul sito della Banca d'Italia (www.bancaditalia.it).

8. L'individuazione delle coppie è stata possibile grazie a 'variabili-chiave' (identificative della famiglia e degli individui della stessa). L'analisi è stata preceduta da una fase preliminare di lettura dei *meta-dati*, pulizia, ricodifica delle variabili d'interesse e controllo della qualità dei dati, al termine della quale si è giunti a un totale di 1.440 coppie.

buiscono per area geografica di residenza: oltre il 43,7% risiede in Italia settentrionale, il 19,7% nelle regioni dell'Italia centrale e il 36,6% nel Meridione (Sud + Isole) e che b) nel 62,8% delle coppie, marito e moglie hanno una differenza di età che non supera i cinque anni, nel 29,1% è superato tale limite, mentre nelle restanti coppie (8,1%) entrambi i coniugi hanno la stessa età. Ciò confermerebbe l'ipotesi secondo cui i componenti si trovano, sostanzialmente, nella stessa fase del ciclo di vita e, soprattutto, della sfera lavorativo-occupazionale.

2. Coppie diseguali? Analisi delle diseguaglianze occupazionali

Prima di procedere con l'analisi delle diseguaglianze occupazionali che caratterizzano le coppie considerate, si ritiene importante soffermare l'attenzione su un aspetto altrettanto interessante, e più volte analizzato all'interno degli studi sulle diseguaglianze (Pisati, 2000; Bernardi, 2002; Blossfeld, 2009), quello formativo, ovvero sul titolo di studio di marito e moglie. Come mostra la tab. 2 all'interno delle coppie considerate, si osserva la presenza di una relazione positiva tra i titoli di studio dei coniugi/conviventi (*assortative mating*): infatti, grazie al calcolo del coefficiente Gamma di Goodman e Kruskal, è possibile affermare che la probabilità che all'interno della coppia vi sia omogamia nel livello d'istruzione è superiore del 64,5% a quella di eterogamia⁹. In più della metà dei casi (55,2%) i componenti la coppia hanno lo stesso titolo di studio (diagonale principale), mentre è interessante notare che nel 27,6% delle coppie il titolo di studio più elevato appartiene alle donne (viceversa, per gli uomini nel 17,2%). Tale tendenza è osservabile già dai marginali, dai quali emerge che oltre la metà delle mogli (54%) si posiziona ad un livello d'istruzione medio-alto/alto (diploma o laurea/post-laurea), differenziandosi dalla percentuale dei mariti, caratterizzati dallo stesso livello d'istruzione, di oltre otto punti percentuali (45,9%). Questo dato, in linea con quanto emerso anche in altre indagini (Pisati, 2002; Ballarino e Schadee, 2006; Schizzerotto e Barone, 2006; Eurostat, 2015; Istat, 2015) evidenzia come le donne, a lungo escluse dal sistema formativo, siano andate incontro ad un aumento dei livelli di scolarizzazione e ad un sorpasso degli uomini nei livelli d'istruzione più elevati¹⁰, sia

9. Come si ricorderà, il calcolo di questo coefficiente si basa sul rapporto tra la differenza del numero di coppie concordanti e quello di coppie discordanti e la loro somma (Corbetta, 1999).

10. Si evidenzia come, tendenzialmente, i soggetti analizzati appartengano alla coorte di nascita 1964-1979, la quale ha usufruito dei vantaggi derivanti da due provvedimenti fondamentali dal punto di vista dell'istruzione: la riforma della scuola media (legge

considerando i tassi d'iscrizione all'università sia quelli di conseguimento del titolo¹¹.

Tab. 2 - Distribuzione percentuale congiunta dei titoli di studio di marito e moglie (N=1.440)

Titolo di studio del marito	Titolo di studio della moglie				Totale
	Fino licenza media	Qualifica	Diploma	Laurea/post-laurea	
Fino licenza media	27,8	3,2	11,3	1,5	44,1
Qualifica	3,4	2,2	3,8	0,7	10,0
Diploma	5,5	2,8	17,8	7,1	33,1
Laurea/post-laurea	0,6	0,2	4,7	7,4	12,8
Totale	37,2	8,8	37,4	16,6	100,0

Fonte: Elaborazioni su *Bilanci delle famiglie italiane*, Banca d'Italia (2014)

Entrando nel merito della situazione occupazionale (tab. 3), in poco più della metà delle coppie considerate (51,1%) sono occupati sia il marito sia la moglie, quelle in cui lavora solo uno dei due coniugi sono costituite prevalentemente dal marito lavoratore (37,2%) contro meno dei cinque punti percentuali (4,5%) in cui lavora esclusivamente la moglie, mentre nei rimanenti casi (7,2%) entrambi non sono occupati. Tale tendenza si allontana da quanto osservato da Reyneri e Pintaldi (2013), seppur nel loro lavoro considerino una fascia più ampia (20-64 anni) di soggetti¹², circa la «redistribuzione» dell'occupazione tra le famiglie. In particolare, la percentuale di famiglie in cui entrambi i coniugi non sono occupati è meno della metà rispetto a quella riscontrata dai due studiosi¹³ (15,6%); ma è in-

1859/1962) e quella riguardante l'università (legge 910/1969). Nonostante per i soggetti selezionati si iniziano a notare alcune conseguenze anche del secondo provvedimento, i cambiamenti nel tasso di laureati, saranno più consistenti per le coorti successive.

11. Un dibattito a parte dovrebbe, invece, essere aperto sul fenomeno, ancora diffuso, della *segregazione formativa*, ovvero relativo alla scelta del *curriculum* di studio da parte di uomini e donne (Noè, 2012).

12. Inoltre i dati si riferiscono al 2012.

13. Questo dato, soprattutto in un contesto colpito dalla crisi economica, dovrebbe confortare, almeno per quanto riguarda la fascia specifica. D'altro canto, sarebbe interessante, in altra sede, considerare anche la fascia più giovane, in quanto è tra quelle maggiormente colpite dalla disoccupazione, situazione che influenza la possibilità di creare e provvedere a una nuova famiglia.

teressante soprattutto il dato relativo alle famiglie in cui entrambi lavorano e quelle in cui lavora solo uno dei due (le cui tendenze risultano opposte).

Tab. 3 - Distribuzione percentuale delle coppie secondo la condizione occupazionale

	%
Entrambi occupati	51,1
È occupato solo il marito	37,2
È occupata solo la moglie	4,5
Entrambi non occupati	7,2
Totale	100,0
N	1.440

Fonte: Elaborazioni su *Bilanci delle famiglie italiane*, Banca d'Italia (2014)

Considerando esclusivamente quelle in cui entrambi sono occupati (tab. 4), quasi la totalità delle coppie (92,5%) è costituita da almeno un lavoratore dipendente: nel 69,9% dei casi lo sono entrambi, nel 15% esclusivamente la moglie e nel 7,6% solo il marito; mentre, nel restante 7,5% sono entrambi lavoratori autonomi.

All'interno della sotto-popolazione di coppie in cui tutti e due lavorano come dipendenti, nell'82,2% dei casi sia la moglie sia il marito hanno un contratto a tempo indeterminato. Considerando, invece, la quota di coppie in cui solo uno ha questo tipo di contratto, emerge che quella dei mariti è più del doppio (11,1%) rispetto a quella delle mogli (4,6%). Inoltre, il 61,4% dei nuclei sono costituiti da lavoratori entrambi a tempo pieno, ma si deve notare che anche la percentuale di coppie in cui solo il marito lavora full-time sono oltre un terzo (34,4%) rispetto al totale di quelle analizzate.

Un altro aspetto interessante, al fine di indagare circa le condizioni occupazionali dei coniugi/conviventi, strettamente legate alle condizioni socio-economiche familiari, si riferisce alla possibilità di usufruire di integrazioni del reddito (buoni pasto, viaggi premi e altre forme di benefici). A tale riguardo, emerge che solo circa un quinto delle coppie di lavoratori dipendenti (20,1%) può godere, anche solo in parte (ovvero almeno uno dei due), di questo privilegio.

Considerando, invece, i nuclei in cui solo uno dei componenti è occupato (tab. 5), si osservano percentuali elevate, oltre gli ottanta punti, di lavoratori dipendenti (81,3% per i mariti e 85,9% per le mogli), prevalentemente, anche in questo caso, con contratti a tempo indeterminato e con una differenza pari al 7,9% tra le coppie in cui è occupato solo il marito (84,3%) rispetto a quelle in cui lo è solo la moglie (76,4%). Rispetto a

Tab. 4 - Principali caratteristiche dei componenti quando entrambi sono occupati (%)

<i>Tipo di lavoratore (dipendente/autonomo)</i>	<i>%</i>
Entrambi lavoratori dipendenti	69,9
Entrambi lavoratori autonomi	7,5
Marito dipendente e moglie autonoma	7,6
Marito autonomo e moglie dipendente	15,0
Totale	100,0
N	725
<i>Tipo di contratto (solo per i dipendenti)</i>	<i>%</i>
Entrambi hanno un contratto a tempo determinato	2,1
Entrambi hanno un contratto a tempo indeterminato	82,2
Solo il marito ha un contratto a tempo indeterminato	11,1
Solo la moglie ha un contratto a tempo indeterminato	4,6
Totale	100,0
N	505
<i>Orario di lavoro (solo per i dipendenti)</i>	<i>%</i>
Entrambi part-time	2,0
Entrambi full-time	61,4
Solo il marito full-time	34,4
Solo la moglie full-time	2,2
Totale	100,0
N	505
<i>Possibilità di integrazioni rispetto al reddito (solo per i dipendenti)</i>	<i>%</i>
Sì, entrambi	4,7
No, entrambi	79,8
Solo il marito	12,7
Solo la moglie	2,8
Totale	100,0
N	505

Fonte: Elaborazioni su *Bilanci delle famiglie italiane*, Banca d'Italia (2014)

quest'ultimo caso, si deve sottolineare che oltre un quinto (21,8%) ha un contratto a tempo determinato. Ciò richiama l'attenzione su un aspetto importante, legato alle problematiche relative alla precarietà, non solo in termini del singolo, ma di un intero nucleo, il quale "poggia" su un'instabilità economica, questione che condiziona scelte e progetti di vita. Alla precarietà si deve, inoltre, aggiungere anche l'eventualità che il reddito percepito, in questa situazione specifica di lavoro a tempo determinato, possa essere appena sufficiente o, addirittura, insufficiente a soddisfare tutti i bi-

sogni familiari¹⁴, con i relativi costi anche in termini psicologici. Il quadro diviene ancor più critico se lo si inserisce all'interno di un contesto di crisi economica e del mercato del lavoro¹⁵ che caratterizza, come altri Paesi, l'Italia (Fellini e Chiesi, 2014).

Tab. 5 - Caratteristiche dei componenti le coppie quando solo uno dei due è occupato

	<i>Solo il marito</i>	<i>Solo la moglie</i>
<i>Tipo di lavoratore (dipendente/autonomo)</i>	%	%
Lavoratore/lavoratrice dipendente	81,3	85,9
Lavoratore/lavoratrice indipendente	18,7	14,1
Totale	100,0	100,0
N	528	64
<i>Tipo di contratto (solo per i dipendenti)</i>	%	%
Contratto a tempo determinato	13,6	21,8
Contratto a tempo indeterminato	84,3	76,4
Contratto di lavoro interinale	2,1	1,8
Totale	100,0	100,0
N	428	55
<i>Orario di lavoro (solo per i dipendenti)</i>	%	%
Part-time	4,4	41,8
Full-time	95,6	58,2
Totale	100,0	100,0
N	428	55
<i>Possibilità di integrazioni rispetto al reddito (solo per i dipendenti)</i>	%	%
Sì	10,7	3,6
No	89,3	96,4
Totale	100,0	100,0
N	428	55

Fonte: Elaborazioni su *Bilanci delle famiglie italiane*, Banca d'Italia (2014)

14. Non si può fare a meno di richiamare l'importanza delle reti di aiuto informale, costituite principalmente dalla famiglia e dalla parentela, peculiari del contesto italiano. Rispetto a questo tema, si fa notare che l'Istat raccoglie informazioni su di esso dal 1983, con l'*Indagine Strutture e comportamenti familiari*, proseguendo con l'*Indagine Multiscopo*.

15. Si pensi ai dati sulla disoccupazione e sull'inattività, con le relative caratteristiche circa i profili maggiormente colpiti.

Emerge anche un'altra specificità delle coppie mono-reddito, relativa ai lavoratori a tempo pieno: 95,6% per quelle in cui lavora solo il marito e 58,2% per quelle in cui lavora solo la moglie. A tal proposito, pur non potendo indagare su questo aspetto, si dovrebbe richiamare l'attenzione sulla distinzione tra *part-time volontario* e *involontario* in maniera ancora più marcata rispetto a quelle situazioni in cui entrambi i partner lavorano. Il part-time involontario infatti, risulta ampiamente aumentato, negli ultimi anni, soprattutto nella popolazione femminile (Scherer e Rayneri, 2008; Reyneri e Pintaldi, 2013).

Relativamente alla possibilità di fruire di integrazioni da parte dei lavoratori dipendenti, pur essendo prerogativa di una ridotta cerchia, si riscontra una percentuale più elevata per quei nuclei in cui lavora esclusivamente il marito (10,7%) piuttosto che quelli in cui la moglie è l'unica lavoratrice tra i due (3,6%).

Rispetto all'occupazione¹⁶ (tab. 6), la percentuale relativa alla *omogamia occupazionale*¹⁷ all'interno delle coppie risulta pari al 50,1% (diagonale principale); in particolare, questa situazione riguarda soprattutto le coppie di impiegati (21%) e di operai o lavoratori atipici (20%).

Osservando i marginali, è possibile notare le principali differenze tra la distribuzione dei componenti le coppie: le donne in posizione direttiva all'interno di attività o di imprese e le lavoratrici autonome sono poco più della metà rispetto agli uomini. Per quanto riguarda, invece, le categorie imprenditoriali, delle libere professioni¹⁸ e dei lavoratori in imprese familiari¹⁹ non emergono particolari differenze. Complessivamente, la popolazione occupata risulta concentrarsi principalmente in due categorie professionali: quella impiegatizia e quella operaia. Rispetto alla prima, però, emerge una differenza che si aggira intorno ai trenta punti percentuali tra le due sotto-popolazioni, a favore di quella femminile (51% *versus* 29,2%),

16. Si è ritenuto opportuno accorpare imprenditori e liberi professionisti – nonostante si differenzino per grado di autonomia, responsabilità e funzioni svolte – viste le ridotte percentuali all'interno della popolazione analizzata. Lo stesso vale per “gestore/dirigente”, accomunati dal ruolo prettamente direttivo e decisionale svolto, e “operaio/lavoratore atipico”.

17. Per maggiore semplificazione, si parla di omogamia in senso esteso, ovvero considerando macro-categorie professionali, escludendo il settore di attività. All'autrice non è, infatti, sembrato opportuno, visti gli obiettivi del lavoro, costruire una tipologia più analitica.

18. Secondo il Censis (2015), invece, le libere professioni costituiscono un importante sbocco per la popolazione femminile, il cui andamento è cresciuto negli ultimi anni, attraendo sia quelle uscite, momentaneamente, dal mercato del lavoro sia coloro che si sono “spostate” da altre posizioni lavorative.

19. La ridotta percentuale, anche in termini complessivi (senza distinguere per genere), degli occupati in imprese familiari, ovvero come coadiuvanti, era già stata rilevata da Barbagli (1988).

mentre la percentuale degli operai è più elevata per i mariti, nonostante la differenza sia meno marcata (37,9% e 29,4%). Dunque, in linea con ciò e al di là dei casi di omogamia già visti, la situazione più frequente è quella in cui la moglie è impiegata e il marito operaio (14,6%).

Tab. 6 - Distribuzione percentuale congiunta dell'occupazione di marito e moglie (N=725)

Occupazione del marito	Occupazione della moglie						Totale
	Imprenditrice/ libera prof.	Gestore/ dirigente	Lav. autonoma	Impiegata	Lav. in impresa familiare	Operaio/ lav. atipico	
Imprenditore/libero prof.	2,1	0,4	–	5,4	0,1	1,2	9,2
Gestore/dirigente	1,4	4,0	0,4	5,9	–	1,2	13,0
Lav. autonomo	0,3	0,7	0,8	3,6	–	2,3	7,7
Impiegato	2,2	1,0	0,7	21,0	–	4,4	29,2
Lav. in impresa familiare	–	–	–	0,6	2,2	0,1	2,9
Operaio/lav. atipico	0,8	1,1	1,0	14,6	0,4	20,0	37,9
Totale	6,8	7,2	2,9	51,0	2,8	29,4	100,0

Fonte: Elaborazioni su *Bilanci delle famiglie italiane*, Banca d'Italia (2014)

Relativamente al settore di attività economica (tab. 7), la metà delle coppie (50,6%) si caratterizza, ancora, per omogamia, ma si deve tener conto del fatto che la quarta categoria (Altri settori), tra l'altro quella con una percentuale più elevata (32,1%), racchiude un insieme relativamente eterogeneo di attività²⁰. Tralasciando il discorso sull'omogamia e focalizzando l'attenzione sui marginali, le differenze più consistenti tra popolazione maschile e femminile emergono nel settore industriale, in cui è occupato quasi un quarto dei mariti (23,4%) e solo una moglie su dieci (10,6%), e quello del servizio pubblico, in cui la percentuale femminile è quasi il doppio di quella maschile (rispettivamente 36,4% e 17,2%). Per

20. Nella categoria "servizi pubblici" rientrano le attività amministrative e di servizi di supporto, Pubblica Amministrazione e difesa, istruzione e sanità e assistenza sociale, in "altre servizi" trasporto e magazzinaggio, servizi di alloggio e di ristorazione, servizi di informazione e comunicazione, attività finanziarie, assicurative e immobiliari, attività professionali, scientifiche e tecniche, attività artistiche, di intrattenimento e divertimento.

quanto riguarda, invece, il settore agricolo, in cui si concentra una ridotta percentuale di occupati²¹, non vi è uno scarto degno di nota tra quote maschile e femminile.

In accordo con quanto detto precedentemente, i due principali tipi di coppie che emergono dai dati presi in considerazione, rispetto al settore economico, sono quella con marito occupato nel settore industriale e la moglie in altri settori (10,3%) e quella in cui è il marito ad essere occupato in altri settori, mentre la moglie lavora nel servizio pubblico (18,5%).

Tab. 7 – Distribuzione percentuale congiunta del settore di attività economica di marito e moglie (N=725)

Settore del marito	Settore della moglie				Totale
	Agricoltura	Industria	Servizi pubblici	Altri settori	
Agricoltura	1,8	0,1	0,8	1,2	4,0
Industria	0,6	6,1	6,5	10,3	23,4
Servizi pubblici	0,1	0,8	10,6	5,7	17,2
Altri settori	1,1	3,6	18,5	32,1	55,3
Totale	3,6	10,6	36,4	49,4	100,0

Fonte: Elaborazioni su *Bilanci delle famiglie italiane*, Banca d'Italia (2014)

Per l'analisi delle diseguaglianze all'interno delle famiglie, costituisce un aspetto interessante anche il reddito percepito dai coniugi/conviventi. In questa sede, la differenza reddituale è stata indagata considerando esclusivamente le coppie in cui entrambi sono occupati e per i quali sono disponibili le informazioni sul reddito netto annuale e il numero di mesi in cui hanno lavorato²².

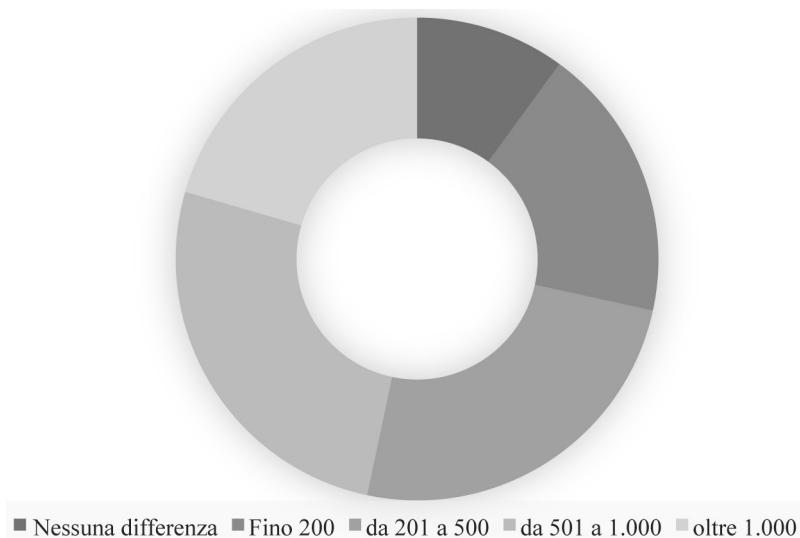
Complessivamente, si nota (fig. 1) che in circa la metà delle coppie la differenza tra i redditi mensili medi dei componenti si attesta tra i 200 e i

21. Le basse percentuali riscontrate sono in linea con quelle derivanti da altre indagini (Reyneri e Pintaldi, 2013; Istat, 2014b) e con le tendenze già avviate da diversi decenni.

22. Ciò è dipeso dalle informazioni disponibili e dalla numerosità dei casi, la quale si sarebbe ridotta con l'aggiunta di altre variabili in grado di contribuire a un più approfondito esame dei differenziali reddituali. Si ritiene, infatti, che, qualora nello studio entrasse un maggior numero di coppie (ad esempio, allargando la fascia d'età), si potrebbe costruire un indicatore più complesso rispetto a quello qui considerato, ricorrendo ad altre informazioni (ore lavorative settimanali, profilo occupazionale specifico e distinguendo tra pubblico/privato e tipo di contratto, vista la loro influenza sul reddito da lavoro).

500 euro (24,9%) o è superiore ai 500 euro, ma senza oltrepassare la soglia dei 1.000 (26,2%), mentre nel 20,5% la differenza supera tale limite. Nel 28,4% dei casi, invece, non vi è alcuna differenza (o quasi) in termini di reddito: nel 10% delle coppie marito e moglie percepiscono lo stesso reddito mensile medio e nel 18% la differenza è del tutto irrisoria (non supera i 200 euro).

Fig. 1 - Differenze nel reddito medio mensile tra i componenti della coppia (N=707)



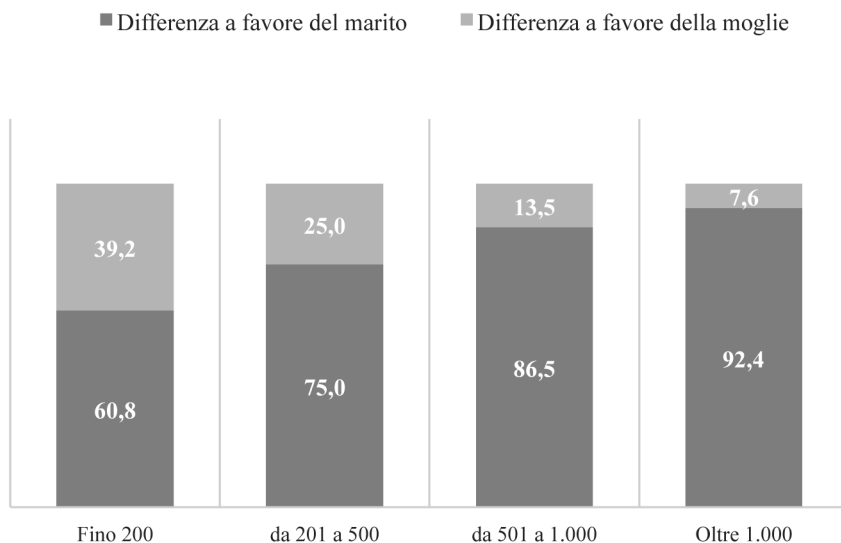
Fonte: Elaborazioni su *Bilanci delle famiglie italiane*, Banca d'Italia (2014)

Scendendo più nel dettaglio, è possibile osservare (fig. 2) che all'aumentare delle differenze nei redditi mensili medi, le percentuali delle coppie in cui è il marito a guadagnare di più aumentano. Ciò sembrerebbe confermare, ancora una volta, la stabilità della figura maschile come maggior percettore di reddito all'interno del nucleo familiare, oltre a ricoprire posizioni elevate come emerso in precedenza.

L'ultima parte del contributo è dedicata alla descrizione della classe sociale dei coniugi/conviventi²³, utilizzando la classificazione a quattro classi

23. Come in altri casi finora illustrati, sono state considerate esclusivamente le coppie per le quali sono disponibili le informazioni sull'occupazione per entrambi i componenti, escludendo i non occupati.

Fig. 2 - Distribuzione dei vantaggi reddituali all'interno delle coppie a seconda della categoria differenziale (N=707)



Fonte: Elaborazioni su *Bilanci delle famiglie italiane*, Banca d'Italia (2014)

(borghesia, classe media, piccola borghesia e classe operaia²⁴), ripresa dai lavori di De Lillo e Schizzerotto (1985) e di Meraviglia (2012)²⁵.

Il primo dato che emerge dalla tab. 8 è quello relativo all'*omogamia sociale*, ovvero alla quota di coppie in cui i componenti appartengono, alla stessa classe sociale (51,9%). In particolare, le coppie di classe media e di classe operaia si caratterizzano per essere quelle più consistenti, rispettivamente 21% e 20% (nonostante dai marginali emergano differenze di non poco conto tra le percentuali relative alle due sotto-popolazioni). Insieme a queste coppie, spiccano quelle in cui marito e moglie appartengono, ri-

24. Nella borghesia sono stati inseriti i liberi professionisti, gli imprenditori, i soci/gestori di società e i dirigenti; nella classe media gli impiegati; nella piccola borghesia i lavoratori autonomi e coloro che lavorano all'interno di imprese familiari; infine, nella classe operaia, oltre agli operai, i lavoratori atipici. La scelta di utilizzare questo schema piuttosto che quello a sei classi (distinguendo per la piccola borghesia e la classe operaia tra agricola e urbana) è dettata da fini pratici e, principalmente, considerando, da un lato, la numerosità di casi e, dall'altro, la scarsa quota degli occupati nel settore agricolo.

25. Questi contributi, aventi come oggetto la valutazione delle occupazioni, costituiscono, secondo l'autrice, un valido strumento per l'aggregazione delle occupazioni in classi sociali.

spettivamente, alla borghesia e alla classe media (11,3%) e alla classe operaia e alla classe media (14,6%).

Tab. 8 - Distribuzione congiunta della classe sociale di marito e moglie (N=725).

Classe del marito	Classe della moglie				Totale
	Borghesia	Classe media	Piccola borghesia	Classe operaia	
Borghesia	7,9	11,3	0,6	2,5	22,2
Classe media	3,2	21,0	0,7	4,4	29,2
Piccola borghesia	1,0	4,1	3,0	2,5	10,6
Classe operaia	1,9	14,6	1,4	20,0	37,9
Totale	13,9	51,0	5,7	29,4	100,0

Fonte: Elaborazioni su *Bilanci delle famiglie italiane*, Banca d'Italia (2014)

Ovviamente, questi dati devono essere letti alla luce di quanto descritto precedentemente circa la distribuzione delle occupazioni all'interno delle coppie. Si ricorda, infatti, come una buona parte delle mogli lavori come impiegata, mentre una quota consistente dei mariti come operaio, al fianco dei lavoratori indipendenti. A sua volta, questo quadro deriva dalle trasformazioni avvenute nella struttura occupazionale italiana, alla quale sono legate, attraverso relazioni di interdipendenza, variabili riconducibili allo sviluppo tecnologico e dei mezzi di comunicazione, nonché agli aspetti sociali e politici. Si è, infatti, assistito alla crescita del settore impiegatizio, non solo nella Pubblica Amministrazione, nell'istruzione o nella sanità, bensì anche negli altri servizi in tutte le loro declinazioni (turismo, servizi assicurativi/bancari, informatica, ricerca e sviluppo, ecc.). Accanto agli impiegati, un'altra categoria che, nonostante la decrescita dei settori agricolo e industriale in cui, tradizionalmente, sono occupati, è accresciuta è quella degli operai. Quest'ultima, infatti, raccoglie una buona parte di quanti occupano posizioni come dipendenti con scarsi livelli di qualificazione, elevato grado di routine e, talvolta, di fatica fisica.

3. Considerazioni conclusive

Le evidenze derivanti dall'analisi condotta mostrano alcune peculiarità delle coppie di coniugi/conviventi tra i 35 e i 50 anni²⁶.

In accordo con la letteratura sul tema precedentemente citata, emerge una certa *omogamia*, in tutte le sue dimensioni: *formativa*, specialmente tra i livelli più bassi d'istruzione (fino alla licenza media) e tra coloro che hanno conseguito il diploma; *occupazionale*, soprattutto tra le coppie di impiegati e operai, le quali vanno ad incidere, in termini di classe, su quella *sociale*.

Peraltro, fatta salva la tendenza all'omogamia formativa, abbiamo notato come le mogli si caratterizzino per livelli d'istruzione più elevati rispetto ai coniugi. Ciò comporta situazioni in cui all'interno della coppia la moglie è diplomata e il marito ha al più la licenza media (tale quota è il doppio rispetto alla situazione inversa) oppure la prima è laureata e il secondo diplomato. A tale fenomeno hanno contribuito, oltre alle riforme in campo formativo degli anni Sessanta, anche la consapevolezza, dello svantaggio relativo delle donne, soprattutto sul piano lavorativo, e il conseguente investimento sull'istruzione, al fine di ridurre, almeno in parte, questo *gap*.

Ai livelli d'istruzione più elevati delle mogli, non si accompagna, però, una favorevole condizione occupazionale. Si notano, infatti, alcune 'asimmetrie' professionali non irrilevanti, oltre a una certa *segregazione occupazionale* (Stroeber, 1987; Rosti, 2006). Anche se, rispetto al passato, in più della metà delle coppie lavorano entrambi i componenti – d'altro canto, la quota di coppie in cui lavora solo il marito è di otto volte superiore a quella in cui è occupata solo la moglie e in esse prevalgono, seppur di poco, le donne alle dipendenze piuttosto che gli uomini – soprattutto alle dipendenze e a tempo indeterminato. Le mogli sono occupate prevalentemente come impiegate o operaie, mentre tra i mariti, l'occupazione prevalente è costituita dagli operai, ma le percentuali tra i lavoratori indipendenti, in generale, sono più elevate rispetto a quelle delle compagne. Inoltre, si riscontrano alcune differenze anche rispetto alla *segregazione settoriale*, specialmente nel settore industriale e in quello terziario, nonostante siano meno marcate rispetto a quanto emerso altrove (Isfol, 2012).

Dunque, le donne, all'interno della coppia, risultano ancora in una situazione di svantaggio, sia nel tipo di occupazione svolta sia in termini

26. Non si ha la possibilità di generalizzare quanto emerso all'intera popolazione di riferimento; piuttosto, tali evidenze contribuiscono alla comprensione del fenomeno indagato e a porre nuovi interrogativi, aree problematiche e spunti di riflessione.

di reddito medio mensile²⁷ (Isfol, 2010), influenzato anche dal fatto che la componente femminile, come si è visto, al di là se per scelta o perché dettato dalla necessità²⁸, è maggiormente occupata a tempo parziale²⁹, sia nelle coppie in cui entrambi sono occupati sia in quelle in cui la moglie è l'unica lavoratrice³⁰.

Il quadro descritto potrebbe essere arricchito considerando ulteriori aspetti, che, per motivi di spazio, sono stati tralasciati. Si potrebbero, ad esempio, inserire l'area geografica di residenza³¹ e la presenza/numerosità dei figli, oppure concentrare l'attenzione sulle coppie che si caratterizzano per omogamia professionale, osservando le differenze in termini di contratto, settore pubblico/privato e reddito rispetto alle specificità delle posizioni.

Riferimenti bibliografici

- Ballarino A., Schadee H.M.A. (2006). Espansione dell'istruzione e diseguaglianza delle opportunità educative nell'Italia contemporanea. *Polis*, 2: 207-232. DOI: 10.1424/22553.
- Banca d'Italia (2015). I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2014. In: *Supplementi al Bollettino Statistico*. Roma: Centro stampa Banca d'Italia, a. XXV, n. 64.
- Barbagli M. (1988). Quando in famiglia ci sono due classi. *Polis*, 2: 125-150.
- Bernardi F. (2002). La scelta del coniuge. In: Schizzerotto A., a cura di, *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*. Bologna: il Mulino.
- Blossfeld H.P. (2009). Educational Assortative Marriage in Comparative Perspective. *Annual Review of Sociology*, 35: 513-530. DOI: 10.1146/annurev-soc-070308-115913.
- Censis (2015). *Rapporto sulla situazione sociale del paese*. Milano: FrancoAngeli.

27. Fanfani (2015), considerando gli occupati in generale (senza analizzare le coppie), ha osservato che, a parità di capitale umano, le lavoratrici alle dipendenze guadagnano il 10% in meno rispetto agli uomini e che tale percentuale cresce all'aumentare dei salari.

28. Questo aspetto è legato alla duplice funzione del part-time, di adattamento degli orari alle esigenze delle imprese e di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, ma che spesso sembra sbilanciata, almeno nel contesto italiano, verso la prima piuttosto che la seconda (Isfol, 2012).

29. Rispetto ad altri paesi europei, in Italia, l'aumento dell'occupazione femminile degli anni Sessanta e Settanta, non si è sviluppato parallelamente a quello del part-time, ma questa tendenza inizia dagli anni Novanta (Scherer e Reyneri, 2008).

30. La maggiore instabilità delle donne è stata riscontrata anche da Piccone Stella (2007).

31. In accordo con quanto evidenziato, rispetto alla fine del secolo scorso, da Scherer e Reyneri (2008) circa l'acuirsi delle differenze territoriali.

- Corbetta P. (1999). *Metodologia e tecnica della ricerca sociale*. Bologna: il Mulino.
- De Lillo A., Schizzerotto A. (1985). *La valutazione sociale delle occupazioni*. Bologna: il Mulino.
- Eurostat (2015). *Education and Training in the EU. Fact and Figures*. Testo disponibile al sito: http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Education_and_training_in_the_EU_-_facts_and_figures ((27/04/2016)).
- Fanfani B. (2015). The gender wage gap among italian employees. Evidences from the ISFOL PLUS database. *Isfol Research Paper*, n. 26.
- Fellini I., Chiesi A. (2014). Le specificità e le trasformazioni della struttura occupazionale italiana. In: Barbieri P., Fullin G., a cura di, *Lavoro, istituzioni, diseguaglianze*. Bologna: il Mulino.
- Fontana R. (2002). *Il lavoro di genere. Le donne tra vecchia e nuova economia*. Roma: Carocci.
- Gilbert L.A. (1993). *Two career/One family*. London: SAGE Publications.
- Holmstrom L. (1972). *The two-career family*. Cambridge: Schenkman Publishing Company.
- Isfol (2010). *Rompere il cristallo. I risultati di un'indagine Isfol sui differenziali retributivi di genere in Italia*. Roma: libro 142 FSE-Isfol.
- Isfol (2012). *Mercato del lavoro e politiche di genere*. Roma: Isfol.
- Istat (1984). *Indagine sulle strutture ed i comportamenti familiari*. Roma: Istituto Nazionale di Statistica.
- Istat (2014a). *Generazioni a confronto. Come cambiano i percorsi verso la vita adulta*. Roma: Istituto Nazionale di Statistica.
- Istat (2014b). *Rapporto annuale*. Roma: Istituto Nazionale di Statistica.
- Istat (2015). *Come cambia la vita delle donne. 2004-2014*. Roma: Istituto Nazionale di Statistica.
- Meraviglia C., a cura di (2012). *La scala immobile. La stratificazione occupazionale italiana 1985-2005*. Bologna: il Mulino.
- Merton R. K. (1941). Intermarriage and the Social Structure: Fact and Theory. *Psychiatry*, 4: 361-374.
- Miech R.A. (2003). Occupational Stratification over the Life Course: A Comparison of Occupational Trajectories across Race and Gender During the 1980s and 1990s. *Work and Occupations*, 30: 440-473. DOI: 10.1177/0730888403256459.
- Noè C. (2012). *Genere e scelte formative*. Working Papers n. 54, AlmaLaurea.
- Piccole Stella S., a cura di (2007). *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia postfordista*. Roma: Carocci.
- Pisati M. (2000). *La mobilità sociale*. Bologna: il Mulino.
- Pisati M. (2002). La partecipazione al sistema scolastico. In: Schizzerotto A., a cura di, *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*. Bologna: il Mulino.
- Raitano M. (2011). La riproduzione intergenerazionale delle diseguaglianze in Italia: istruzione, occupazione e retribuzioni. *Politica Economica*, 3: 345-374. DOI: 10.1429/36593.

- Rapoport R., Rapoport R.N. (1969). The dual-career family: A variant pattern and social change. *Human Relations*, 22: 3-30.
- Rapoport R., Rapoport R.N. (1971). *Dual-career families*. London: Penguin.
- Reyneri E., Pintaldi F. (2013). *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*. Bologna: il Mulino.
- Rosti L. (2006). La segregazione occupazionale in Italia. In: Simonazzi A., a cura di, *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*. Milano: Carocci.
- Schadee H.M.A., Saviori L. (1993). Il matrimonio e le frequentazioni sociali delle classi superiori. *Polis*, 1: 45-68.
- Scherer S., Reyneri E. (2008). Come è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto. *Stato e mercato*, 83: 183-216. DOI: 10.1425/27522.
- Schizzerotto A., a cura di, *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*. Bologna: il Mulino.
- Schizzerotto A., Barone C. (2006). *Sociologia dell'istruzione*. Bologna: il Mulino.
- Silberstein L.R. (1992). *Dual-career Marriage: A System in Transition*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Strober M.H. (1987). Occupational segregation. In: Eatwell J., Milgate M., Newman P., eds., *The new Palgrave: A dictionary of economics*. London: Macmillan Press Limited.

L'impatto delle scelte datoriali sulle condizioni di lavoro e sulle diseguaglianze: disintegrazione verticale, esternalizzazioni e appalti

Lisa Dorigatti*, Anna Mori*

1. Introduzione

La crescita delle diseguaglianze nel mercato del lavoro e della segmentazione fra *insider* e *outsider* sono stati un tema molto presente nella discussione accademica e, più recentemente, anche nel dibattito pubblico. Centrali in questa discussione sono state, da un lato, le riflessioni relative all'offerta di lavoro (ossia le caratteristiche dei singoli lavoratori – genere, livello di educazione – associate a risultati negativi sul mercato del lavoro), e, dall'altro, le trasformazioni necessarie ai sistemi di welfare per prendersi carico dei «nuovi rischi sociali» associati a questi processi. Raramente, invece, sono state analizzate le forze trainanti che stanno dietro a questi fenomeni. In particolare, come ha sottolineato Crouch, «a mancare da tutte queste formulazioni del problema degli *outsiders* è il ruolo dei datori di lavoro» (Crouch, 2015, p. 27). Nonostante le pratiche di reclutamento e di organizzazione dei processi produttivi e la crescente importanza in essi del tema della flessibilità siano state molto indagate in letteratura (Gallino, 2009), il ruolo dei datori di lavoro nella produzione di diseguaglianze e segmentazione è stato spesso marginale (Crouch e Keune, 2012). Tuttavia, il rapporto OCSE «*Divided we stand: Why inequality keeps rising*» ha mostrato come «stipendi e salari rappresentano il 75% dei redditi familiari fra gli adulti in età lavorativa e, pertanto, costituiscono il fattore principale nella produzione delle diseguaglianze» (OECD, 2011, p. 21) e che «i trend recenti verso tassi più alti di povertà nel lavoro indicano che la qualità del lavoro è divenuta una preoccupazione per un numero

* Università degli Studi di Milano.

sempre maggiore di lavoratori» (OECD, 2011, p. 41). Inoltre, le scelte delle organizzazioni, pubbliche e private, quali esternalizzazioni e utilizzo di lavoro atipico, sono state fortemente associate alla crescita di lavori di bassa qualità e di fenomeni di segmentazione (Kalleberg, 2011). Infatti, molti autori hanno mostrato come questi processi stiano producendo «un ‘dualismo’ fra un nucleo centrale e relativamente stabile di lavoratori sicuri e una sempre più ampia schiera di lavoratori periferici e vulnerabili» (Holst, 2014, p. 4). Risulta, quindi, fondamentale capire attraverso quali meccanismi le pratiche manageriali di riorganizzazione del lavoro all’interno e all’esterno dei confini organizzativi contribuiscano a produrre queste disuguaglianze.

Un primo fattore da tenere in considerazione riguarda il fatto che le esternalizzazioni sono spesso trainate dai differenziali nelle condizioni di lavoro (salari, orari di lavoro, sicurezza occupazionale, accesso alla formazione) esistenti fra i diversi settori industriali e le diverse aziende. Attingendo alle teorie sulla segmentazione del mercato del lavoro, diversi studiosi hanno mostrato come «sfruttare tali differenziali sia spesso la motivazione trainante dei processi di riorganizzazione» (Flecker, 2009, p. 254), dal momento che i datori di lavoro cercano di ridurre i costi e/o di aumentare la flessibilità «attingendo a diversi mercati del lavoro» (Rubery, 2007; Palier e Thelen, 2010). I confini dell’impresa, infatti, definiscono il perimetro di applicazione di determinati standard di lavoro e questi variano sensibilmente fra diverse imprese. Le aziende cui vengono esternalizzati segmenti di attività tendono generalmente ad avere livelli salariali e trattamenti più bassi rispetto a quelli delle aziende appaltanti (Doellgast e Greer, 2007). Questi differenziali non sono determinati però solamente alle differenze formali esistenti tra i settori, ma anche al fatto che il mondo degli appalti è spesso caratterizzato da violazioni sistematiche (parziali o totali) delle leggi o delle norme contrattuali (Wagner, 2015), favoriti da diversi fattori – fra cui la più debole presenza del sindacato e la maggiore ricattabilità dei lavoratori.

Nello studio delle disuguaglianze sul lavoro diventa quindi centrale analizzare l’uso strategico che i datori di lavoro fanno dei confini organizzativi. Attraverso le esternalizzazioni, infatti, le imprese costruiscono linee di confine (spesso, come vedremo, del tutto fittizie) che vengono utilizzate per ridefinire le condizioni di lavoro di chi è impiegato in tali processi (Wagner, 2015; Doellgast *et al.*, 2015). In questo senso, i processi di disintegrazione verticale costituiscono un’*exit option* attraverso la quale i datori di lavoro possono aggirare i vincoli esistenti nel mercato del lavoro primario (all’interno dei confini organizzativi) attraverso il reclutamento di lavoratori in quello secondario (al di fuori di essi). Per questo motivo, quindi, sono stati descritti come una forma di «elusione istituzionale» (Doellgast *et al.*, 2009; Jaehrling e Méhaut, 2013). Inoltre, la creazione di confini che

separano i lavoratori dalle aziende che utilizzano la loro prestazione costituisce una strategia per queste ultime di scaricare le responsabilità derivanti dal loro ruolo di datori di lavoro sui fornitori (Barbera, 2010; Perraudin *et al.*, 2013), quando esse non vengono completamente eluse attraverso la creazione di spazi opachi, nei quali l'azione degli organi ispettivi diventa più difficoltosa e, in alcuni casi, inefficace (Wagner, 2015).

Questa tendenza è ulteriormente rafforzata dal fatto che l'*outsourcing* permette alle imprese *lead* di mettere in competizione i propri (potenziali) fornitori, spingendoli a costanti abbassamenti dei prezzi e, di conseguenza, dei loro margini di profitto. A loro volta, le imprese appaltatrici scaricano queste pressioni sui propri dipendenti nella forma di un peggioramento delle condizioni di lavoro (Appay, 1998; Perraudin *et al.*, 2013). Da ultimo, questi processi indeboliscono il potere contrattuale dei lavoratori ed erodono la capacità delle strutture delle relazioni industriali di definire standard minimi di lavoro. In questo senso, i processi di disintegrazione verticale non solamente sfruttano i confini (e i differenziali ad essi associati), ma contribuiscono a rafforzarli.

Tuttavia, alcuni autori hanno mostrato come la presenza di un'*exit option* costituita dalla possibilità di esternalizzare rischia di trasformare le relazioni di potere anche all'interno delle stesse imprese *lead*, mettendo sotto pressione i lavoratori impiegati in tali imprese e forzandoli ad accettare peggioramenti delle loro condizioni di lavoro come alternativa all'esternalizzazione (Doellgast e Greer, 2007).

Il presente contributo analizza questo tema attraverso l'analisi delle strategie datoriali in due settori economici, i servizi pubblici e la macellazione, evidenziando le motivazioni che stanno alla base di queste scelte e le loro conseguenze in termini di produzione di diseguaglianze e di peggioramento della qualità del lavoro. Questi settori sono stati scelti poiché rappresentano due contesti molto diversi per quanto riguarda alcune delle variabili (tipo di regolazione del mercato del lavoro interno, qualificazione dei lavoratori, ruolo dei sindacati) ritenute dalla letteratura importanti per comprendere i processi di segmentazione del mercato del lavoro. Ci è parso interessante, in tale contesto, che molte tendenze si siano rilevate molto simili. Lo studio dei casi è stato svolto autonomamente dalle due autrici nel quadro di due progetti di ricerca che esplorano le conseguenze in termini di condizioni di lavoro dei processi di esternalizzazione e di appalto. In entrambi i progetti, le domande che hanno guidato la ricerca sono: in che modo e attraverso quali meccanismi i processi di disintegrazione verticale impattano sulle condizioni di lavoro delle persone coinvolte? Esistono differenze fra vari gruppi di lavoratori? Esistono differenze a seconda dei diversi meccanismi (appalti, concessioni, accreditamenti) che legano organizzazioni appaltatrici e appaltanti? Che ruolo giocano le istituzioni di regolazione del mercato del lavoro e delle relazioni industriali in questi processi?

La raccolta delle informazioni per lo studio dei due casi è avvenuto attraverso una molteplicità di fonti. Gli andamenti generali del settore in termini occupazionali e di organizzazione dei processi produttivi sono stati ricostruiti attraverso interviste a testimoni privilegiati (rappresentanti sindacali e datoriali, ispettori del lavoro) e l'analisi di documentazione significativa (pubblicazioni sindacali e datoriali, contratti collettivi, rapporti ispettivi, letteratura secondaria, articoli di giornale). Inoltre, in ciascuno dei due settori, le dinamiche in esame sono state approfondite attraverso lo studio di due organizzazioni appaltatrici (due aziende di macellazione e due enti locali) e dei rispettivi fornitori. La raccolta delle informazioni è avvenuta in questo caso attraverso interviste a testimoni privilegiati (funzionari sindacali, manager e dirigenti pubblici, singoli lavoratori) e l'analisi di documentazione significativa (pubblicazioni sindacali, contratti collettivi, report di sostenibilità aziendale). In totale, sono state effettuate 10 interviste nel settore della macellazione (4 funzionari sindacali, 2 lavoratori, 2 ispettori del lavoro e 2 manager) e 21 nel settore degli enti locali (6 funzionari sindacali, 2 lavoratori, 1 assessore comunale, 8 dirigenti pubblici, 3 manager di imprese private e 1 funzionario datoriale). Il materiale è stato analizzato alla ricerca di temi emergenti e di ricorrenze per quanto riguarda le pratiche manageriali adottate, le ragioni che motivano tali pratiche e gli effetti che esse hanno sulle condizioni di lavoro.

2. Enti locali e macellazione a confronto

Outsourcing e disintegrazione verticale sono, seppur in maniera differente, processi comuni a entrambi i settori in esame. In entrambi i casi, infatti, sono emerse complesse reti inter-organizzative formate da organizzazioni che cooperano per la produzione di beni e servizi. Come vedremo, nonostante siano state trainate da diverse motivazioni e abbiano assunto caratteristiche diverse, questi processi di riorganizzazione hanno avuto importanti conseguenze sulle condizioni di lavoro delle persone coinvolte in tali processi.

2.1. Enti locali

L'esternalizzazione di servizi pubblici in capo ai Comuni ha conosciuto una crescente diffusione negli ultimi due decenni, a partire dalle attività manuali tecniche facilmente formalizzabili in contratti di appalto – quali pulizia, manutenzione del verde, pulizia delle strade, raccolta rifiuti, gestione e manutenzione della rete idrica – per coinvolgere in seguito anche servizi più complessi: l'outsourcing spazia ormai dai servizi sociali, a

quelli alla persona ed educativi (assistenza domiciliare, case di cura per anziani, asili nido) come riportato da vertici regionali dell'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani intervistati (ANCI, 2014).

La pressione a esternalizzare è stata duplice. Da un lato, stringenti vincoli imposti alla spesa per il personale e rigide restrizioni al *turnover* hanno eroso la capacità degli Enti locali di fornire servizi in gestione diretta. Dall'altra, il Patto di Stabilità Interno ha imposto ai Comuni il rispetto di obiettivi di saldo finanziario particolarmente ambiziosi e sempre più difficili da raggiungere, aggravando la capacità economica degli Enti locali già indebolita dal taglio dei trasferimenti provenienti dal Governo centrale. Queste spinte sono intervenute in un quadro di riforma della pubblica amministrazione basata sull'emulazione degli strumenti di *policy* e dei valori tradizionali del settore privato (ricorso a meccanismi di mercato, competizione, aziendalizzazione, privatizzazioni) secondo il modello del *New Public Management* (Pollitt e Bouckaert, 2011).

La scelta di ricorrere al mercato nella fornitura di servizi riflette dunque una strategia manageriale volta ad eludere vincoli di natura sia finanziaria (le misure d'austerità) che legislativa (il blocco delle assunzioni). Come spiega un assessore comunale, "i sindaci un po' furbi, ma effettivamente presi un po' per la gola, scaraventano fuori del bilancio del Comune una serie di spese che prima avevano dentro. Miracolo dal punto di vista dei bilanci perché così rientrano proprio nel Patto di Stabilità, nei limiti della finanziaria. Miracolo nel senso che pur facendo le stesse cose di prima, i bilanci tornano più o meno".

Una pratica sempre più diffusa è stata la creazione di aziende speciali ed istituzioni, organizzazioni dotate di personalità giuridica, parzialmente o interamente controllate e finanziate dai Comuni. Operando in un regime normativo di natura privatistica, non soggetto a vincoli di spesa per il personale (almeno fino al 2013), queste strutture hanno permesso ai dirigenti di sottrarsi ai vincoli sul reclutamento e, quindi, di rispondere ai crescenti bisogni di servizi alla persona ad alta intensità di lavoro (fra cui asili nido, assistenza sociale, assistenza domiciliare e residenziale per anziani) nonostante la costante diminuzione delle risorse a loro disposizione.

Un secondo motivo che ha spinto le esternalizzazioni nel settore pubblico riguarda la più favorevole (per i datori di lavoro) regolazione del lavoro nel settore privato. Esternalizzare, spesso attraverso appalti di ore di servizio in specifiche attività, ha permesso agli enti pubblici di far leva sulla flessibilità numerica e organizzativa che le pratiche di gestione del personale nel settore privato consentono, adeguando la forza lavoro al variare della richiesta di servizi dei cittadini, spesso particolarmente fluttuante e difficile da gestire applicando gli standard previsti nel contratto del pubblico impiego. La responsabile del servizio personale di un Comune sottolinea infatti come l'appalto "dà più flessibilità nella gestione perché il per-

sonale delle ditte private è più disponibile ad orari di lavoro diversi, meno sindacalizzato, meno rivendicativo, per cui, se io voglio coprire un servizio anche sabato e domenica mi conviene, cioè è molto più facile attraverso l'esternalizzazione”.

In secondo luogo, il passaggio dalla gestione diretta all'*outsourcing* ha consentito di ridurre i costi dei servizi attraverso una significativa riduzione del costo del lavoro. Esternalizzando infatti si sposta il lavoro dalle amministrazioni pubbliche – che tradizionalmente garantiscono condizioni d'impiego generose e ben protette, attraverso una regolazione separata dal settore privato, isolate dalle pressioni di mercato e grazie alla forte sindacalizzazione – verso imprese private, innescando una competizione basata sul costo della manodopera, all'interno di un mercato del lavoro più flessibile, meno protetto, soggetto a fluttuazioni economiche non solo domestiche ma anche internazionali e dove il ruolo del sindacato è marginale o inesistente. Come riportato da un assessore comunale (2014) “facciamo un appalto all'esterno perché non ci stiamo più dentro, perché bisogna assumere più persone e questo vuol dire un costo superiore perché il contratto degli enti locali è migliore rispetto al contratto che invece applicano le aziende private. Di fatto il costo complessivo degli interventi sarebbe stato più alto ed era più alto se svolto dal Comune, rispetto a quello che potevano offrire, in un bando di gara, le aziende private”. In maniera simile, la responsabile dei servizi educativi dello stesso Comune chiarisce che “il costo è diverso perché il contratto di lavoro, le condizioni di lavoro sono molto diverse però nel rispetto del contratto collettivo, questo è certo. Certo sono meno vantaggiosi per i lavoratori delle cooperative”. Inoltre l'uso di appalti al massimo ribasso ha forzato la competizione nel mercato dei fornitori, costituendo un'ulteriore pressione a ridurre il costo del lavoro per aggiudicarsi la gara con l'offerta economicamente più vantaggiosa.

Tali scelte manageriali hanno avuto ricadute intenzionali e non sulla qualità del lavoro, istituzionalizzando disuguaglianze contrattuali all'interno dei Comuni. In primo luogo, sono cambiate le condizioni di lavoro di chi opera nei servizi esternalizzati. Il contratto delle Autonomie locali viene sostituito con una folta schiera di contratti applicati nel settore privato, molto meno vantaggiosi in termini sia di trattamento salariale che di istituti accessori. In termini retributivi riconoscono compensi inferiori rispetto al settore pubblico e generalmente non prevedono contrattazione integrativa. I contratti collettivi si differenziano anche per numero di ore lavorative e distribuzione delle stesse nell'arco della giornata, con maggiori benefici per gli operatori assunti direttamente dal Comune, quali orari fissi e stabilità retributiva mensile, mentre all'interno delle imprese esterne, spesso cooperative, il costo della flessibilità numerica viene scaricato sui soci attraverso riduzioni del numero di giornate lavorative, e quindi di stipendio che non è mensilizzato ma pagato ad ore di servizio. In molti casi,

inoltre, il rapporto di lavoro viene interrotto nei mesi in cui il carico di lavoro è ridotto, come per esempio nei servizi educativi durante i mesi estivi di chiusura delle scuole.

Un elemento particolarmente problematico riguarda i frequenti cambi di appalto che caratterizzano questi servizi. Spesso, quando una nuova azienda subentra alla precedente titolare del contratto di appalto si producono variazioni negative nei termini di impiego, quali riduzioni di orario e azzeramento delle progressioni di anzianità. Inoltre, il meccanismo di aggiudicazione degli appalti, basato su gare fortemente determinate dal prezzo, hanno innescato una forte competizione nel mercato tra le imprese private ed una conseguente pressione al ribasso nel costo del lavoro per risultare maggiormente competitivi, a discapito di condizioni di lavoro eque, sostenibili e protette.

Nel complesso, l'esternalizzazione di servizi non ha prodotto un deterioramento delle condizioni di lavoro – almeno di quelle contrattuali – dei dipendenti comunali. Carenze in organico dovute ai vincoli imposti alle assunzioni, affiancate dalla pressione sindacale per il mantenimento dei posti di lavoro pubblici, hanno facilitato la ricollocazione del personale in essere all'interno degli uffici comunali a ricoprire incarichi diversi ma mantenendo l'applicazione del contratto collettivo del comparto Autonomie locali. Non ci sono stati pertanto massicci trasferimenti di personale pubblico all'esterno. Una parziale eccezione è costituita dai dipendenti in essere con contratti a termine, generalmente trasferito al momento dell'appalto alle dipendenze delle aziende aggiudicatrici. In questi casi gli effetti in termini di condizioni di lavoro sono state negative, dal momento che queste imprese tendono a non rinnovare il contratto per assumere direttamente personale a condizioni più vantaggiose.

La riorganizzazione della fornitura dei servizi pubblici ha, quindi, provocato l'istituzionalizzazione di un dualismo nelle condizioni di lavoro fra dipendenti diretti e la manodopera reclutata attraverso appalti ad essi affiancata. Pur svolgendo le medesime funzioni nello stesso posto di lavoro (al punto che, in alcuni casi, la Direzione Territoriale del Lavoro ha condannato i Comuni per intermediazione illegale di manodopera) questi lavoratori godono di condizioni contrattuali molto differenti, puntualmente più penalizzanti per i lavoratori nel settore privato. A ben guardare, però, più che di un processo di dualizzazione, sembra trattarsi di un processo di erosione del lavoro pubblico e della regolazione del lavoro a esso collegato. Specie in alcuni servizi (quali quelli sociali e educativi), infatti, i dipendenti diretti continuano a ridursi, gradualmente ma permanentemente sostituiti, nel momento in cui abbandonano il lavoro per motivi di anzianità, da lavoratori del settore privato.

2.2. Macellazione

A partire dagli anni Novanta, le imprese attive nel settore della macellazione delle carni hanno progressivamente esternalizzato alcuni segmenti dei loro processi produttivi. Inizialmente, gli appalti riguardavano soprattutto attività periferiche, quali la movimentazione delle materie prime e dei prodotti finiti e la sanificazione degli impianti. Tuttavia, nel corso del tempo sono state affidate a imprese esterne attività sempre più prossime all'attività centrale di queste imprese, ossia la macellazione. L'assenza di dati statistici relativi all'ampiezza dei fenomeni di *outsourcing* nel settore non consente di quantificarne esattamente la portata, ma i due casi aziendali analizzati presentano incidenze di personale esterno sul personale diretto pari anche al 50%. Diversi intervistati hanno sostenuto che questa situazione è comune a molte imprese del settore.

Secondo molti intervistati, non ci sono differenze qualitative fra le attività svolte dai dipendenti diretti e quelle svolte dai dipendenti delle aziende in appalto. In alcuni casi, a essere esternalizzati sono i turni notturni, per cui una stessa attività viene svolta di giorno da un dipendente diretto e di notte da un dipendente di un'azienda in appalto. In altri, lavoratori diretti e lavoratori in appalto operano fianco a fianco, svolgendo le stesse mansioni. Secondo diversi intervistati, ciò fa sì che in molti casi questi appalti si collocano al limite della regolarità. Ci è stato riportato come in diversi casi gli organi ispettivi abbiano evidenziato l'assenza delle caratteristiche che qualificano un appalto genuino, fra cui un'autonoma organizzazione del lavoro e della prestazione del servizio. Ciò sembra confermato anche da una recente inchiesta della Guardia di Finanza nel settore della lavorazione delle carni della provincia di Modena, che ha identificato 15 cooperative che impiegavano 900 lavoratori in servizi di macellazione in appalto che «si sarebbero limitate a fornire una mera prestazione di manodopera, impiegando lavoratori in realtà posti alle dirette dipendenze dell'impresa utilizzatrice» (GdF Modena, 2015). Secondo il rapporto era, infatti, lo stesso committente a fornire gli strumenti necessari allo svolgimento delle lavorazioni oggetto di appalto o a organizzare, tramite i propri dipendenti, il lavoro dei dipendenti dell'azienda appaltatrice.

A questo punto è però importante comprendere quali siano le ragioni che spingono le imprese a ricorrere agli appalti. Un primo elemento riguarda il costo del lavoro. Secondo un manager di un'azienda di macellazione “se mi assume l'azienda, io ho un costo, la squadra costa molto meno: è per questo che c'è l'appalto”. Ciò dipende da diversi fattori. In primo luogo, dalla diversità dei contratti applicati ai due gruppi di lavoratori. Spesso le imprese cooperative non applicano il contratto collettivo dell'industria alimentare, ma quello del settore merci e logistica, che presenta trattamenti significativamente inferiori. Inoltre, anche nel caso in cui ta-

li imprese applichino il contratto del settore alimentare, non garantiscono i trattamenti più vantaggiosi generalmente previsti negli accordi integrativi aziendali delle imprese di macellazione. In aggiunta, la natura dell'impresa cooperativa consente in caso di crisi aziendale di ridurre le prestazioni contrattuali (ad esempio i minimi salariali) tramite il voto di specifici regolamenti interni da parte dell'assemblea dei soci. Molto diffuse sono anche altre pratiche illegali per comprimere il costo del lavoro. Fra queste, il pagamento di prestazioni lavorative sotto forma di rimborsi spese (e giustificate in busta paga attraverso la famosa dicitura «Trasferta Italia») non assoggettati a contributi previdenziali. Ciò consente alle aziende ingenti risparmi sul costo del lavoro. Da ultimo, una forma di risparmio significativa deriva dal fatto che queste imprese sono caratterizzate da una fortissima fluttuazione, cioè falliscono e vengono riaperte molto frequentemente. In caso di fallimento, i lavoratori perdono spesso il Tfr e a volte anche intere mensilità.

Queste forme di illegalità risultano spesso difficili da identificare e perseguire, dal momento che mancano gli strumenti di controllo interni (i lavoratori spesso accettano tali pratiche e non si rivolgono al sindacato) e quelli esterni (come l'ispettorato del lavoro) non dispongono di risorse sufficienti per affrontare le complicate indagini di ricostruzione dei casi. Questo è molto evidente nelle parole di un ispettore del lavoro intervistato. "I lavoratori parlano sempre meno con noi. Non posso dargli torto, nel senso che magari uno perde il posto di lavoro, per dirmi qualcosa... per cui se io intervisto come facciamo di solito i lavoratori va tutto bene, li pagano, fanno le 8 ore, tutto perfetto. Per cui o scopro che questo mi sta dicendo una bugia (...) allora ha un senso e su questa base io parto per gli accertamenti, altrimenti... (...) Poi la provincia di Modena è una provincia altamente industrializzata e noi siamo 20 ispettori. Quante volte andremo nella ditta x piuttosto che nella ditta y?"

Secondo gli ispettori del lavoro intervistati, per questa difficoltà dei controlli, le aziende mettono in conto di poter essere sanzionate, ma il rischio è significativamente più basso rispetto al guadagno già raggiunto. Inoltre, spesso si sottraggono alla sanzione aprendo una procedura di fallimento. "le cooperative, quelle diciamo così che sono ai limiti della legalità, nascono, c'è un'ispezione e dopo muoiono e poi rinascono con la Borghi 1, Borghi 2, Borghi 3, perché cambiano il soggetto che è il rappresentante, ma sostanzialmente poi sono sempre loro. (...) Ispezionate, muoiono. (...) Chiedono il fallimento e poi rinascono. (...) E quindi non pagano (...) Cioè, andiamo in contenzioso e si attua tutta la procedura, ma...". L'apparato sanzionatorio risulta, quindi, insufficiente a disincentivare questi comportamenti.

Accanto alle motivazioni legate ai costi, un elemento di fondamentale importanza per spiegare la diffusione degli appalti è la flessibilità che que-

sti offrono ai committenti nella gestione delle prestazioni. Infatti, l'appalto consente ai committenti di aggiustare continuamente la forza lavoro disponibile e, quindi, di pagare solo per i servizi effettivamente prestati. L'imprevedibilità che deriva da questi continui aggiustamenti viene scaricata dalle aziende appaltatrici sui propri lavoratori. I regolamenti interni consentono infatti alle cooperative di mettere i propri lavoratori in riposo forzato nel momento in cui non sono necessari e, quindi, di non retribuirli.

Queste pratiche manageriali si traducono in condizioni di lavoro molto precarie per i lavoratori in appalto. Nonostante, infatti, i salari non siano necessariamente bassi (anche se, come abbiamo visto comparativamente inferiori a quelli dei dipendenti diretti, almeno a livello orario), esse sono caratterizzate da una fortissima variabilità per quanto riguarda l'orario di lavoro. Capita infatti che questi lavoratori lavorino per lunghi periodi di tempo (anche 12-13 ore al giorno) oppure non siano chiamati al lavoro e questo accade con brevissimo preavviso. Inoltre, i numerosi cambi di appalto e i casi di fallimento fanno sì che questi lavoratori si trovino in una situazione di continua incertezza occupazionale e, di conseguenza, economica. Secondo diversi sindacalisti, questa insicurezza viene spesso utilizzata come strumento di disciplinamento da parte dei datori di lavoro, che utilizzano le ore lavorate (e il conseguente aumento o decremento del salario) come arma di ricatto nei confronti dei lavoratori stessi. Questi ultimi, molto spesso di origine straniera, sono poi ulteriormente sottoposti alla pressione del permesso di soggiorno e, quindi, più disposti ad accettare queste condizioni.

Diversi intervistati hanno però evidenziato come questi processi abbiano prodotto un indebolimento della capacità contrattuale anche dei dipendenti diretti, esposti alla concorrenza di un mercato del lavoro esterno con livelli di regolazione molto più bassi. Ciò ha progressivamente aperto una spirale verso il basso e reso più difficile la negoziazione degli accordi integrativi aziendali, i cui trattamenti migliorativi rispetto agli standard del contratto nazionale sono in molti casi stati congelati o ridotti. Secondo un delegato sindacale di un'impresa di macellazione "Era successo 5 anni fa, che ci hanno tolto il 10% del premio, che diciamo che è stata una vicenda... è stata anche sui giornali... lo scambio era questo: o lascio a casa 42 persone e le sostituisco con le squadre esterne o vi tolgo il 50% del premio. Poi alla fine non è stato a casa nessuno, e ci hanno tolto il 10% del premio".

Riassumendo, sembra, quindi, che si possa affermare che nel settore della macellazione le esternalizzazioni si configurino come uno strumento a disposizione delle imprese per aggirare la regolazione del mercato del lavoro interno attraverso l'acquisizione di lavoro che è sottoposto a una regolazione meno vincolante e meno favorevole al lavoro. Un ultimo elemento importante riguarda nuovamente il ruolo dei committenti in questi

processi. Esso non si limita solamente a sfruttare le dinamiche di mercato, ossia la presenza di aziende che applicano standard inferiori. Diversi intervistati hanno infatti riportato come esista spesso una forte prossimità fra aziende committenti e prestatrici di servizi, e casi in cui queste ultime sono state espressamente create dalle stesse committenti. Secondo le parole di un sindacalista “(*l’azienda XY*) è il caso classico di un committente che si è costruito la cooperativa attraverso dei suoi collaboratori, poi addirittura ci ha messo come vicepresidente la moglie di uno dei figli”.

3. Discussione e conclusioni

Nei casi studio analizzati abbiamo visto come le risposte date dalle organizzazioni analizzate a condizioni economiche e competitive sempre più difficili abbiano prodotto effetti negativi sulle condizioni di lavoro delle persone coinvolte in questi processi. A prescindere dalla diversa natura di queste pressioni – competizione del mercato internazionale nel settore macellazione, blocco delle assunzioni e vincoli finanziari per quanto riguarda gli enti locali – e nonostante le differenze strutturali tra i due settori economici in esame, i datori di lavoro privati e pubblici hanno adottato pratiche manageriali comuni – ossia il ricorso ad appalti ed esternalizzazioni e a processi di disintegrazione verticale – con il comune obiettivo di ridurre il costo del lavoro o di aumentare la propria flessibilità nella gestione della forza lavoro, accedendo a segmenti di mercato caratterizzati da una regolazione meno onerosa o meno stringente (Doellgast *et al.*, 2009). L’analisi comparativa delle motivazioni ricorrenti nelle scelte di *outsourcing* mette in chiara luce la traiettoria strategica seguita dalle organizzazioni per riuscire ad aggirare i vincoli istituzionali (in termini di regolazione del lavoro) presenti nei rispettivi settori (Jaehrling e Mehaut, 2013) con ripercussioni comuni particolarmente pregiudizievoli sui livelli salariali, sulla flessibilità scaricata sui lavoratori, sulla parità di trattamento contrattuale, nonché sulla sicurezza lavorativa e protezione dell’impiego.

Per quanto riguarda il costo del lavoro, in entrambi i settori, infatti, l’esternalizzazione si è tradotta in applicazione di contratti collettivi economicamente più vantaggiosi per il datore di lavoro. Nel settore macellazione il contratto collettivo dell’industria alimentare è stato sostituito da quello del settore merci e logistica, che presenta trattamenti significativamente inferiori per i lavoratori. Parimenti nei comuni una folta schiera di contratti collettivi del terzo settore è stata applicata al personale esterno in alternativa a quello più generoso e protettivo degli enti locali.

Inoltre, tali pratiche organizzative hanno consentito una maggiore flessibilità organizzativa e numerica nella gestione della manodopera. Gli appalti hanno permesso ai committenti di aggiustare continuamente la forza

lavoro disponibile alle proprie esigenze produttive e, quindi, di pagare solo per i servizi effettivamente prestati. Questo è avvenuto attraverso l'affidamento di attività sia private che pubbliche a cooperative (nel caso dei comuni anche ad aziende speciali) che, grazie a una regolazione del lavoro meno restrittiva e alle pressioni che lo stesso meccanismo dell'appalto esercita nei confronti dei fornitori, hanno scaricano i rischi legati ai continui aggiustamenti nella domanda di lavoro sulla propria manodopera. Inoltre, la struttura giuridica di queste imprese garantisce una gestione più flessibile della forza lavoro. I regolamenti interni consentono infatti alle imprese cooperative di mettere i propri dipendenti in riposo forzato nel momento in cui non sono necessari, e quindi di non retribuirli, nonché di gestirne in maniera più flessibile l'orario e i turni di lavoro.

In aggiunta, questi processi hanno prodotto diseguaglianze fra diversi segmenti della forza lavoro (Kalleberg, 2011; Marchington *et al.*, 2004). Esternalizzazioni e appalti hanno istituzionalizzato all'interno dei posti di lavoro sia privati che pubblici la presenza di significativi differenziali nelle condizioni di lavoro per lavoratori che svolgono la medesima mansione. In primo luogo, alla manodopera appaltata nei due settori vengono, infatti, applicati trattamenti salariali ed accessori (maternità, malattia, permessi) generalmente più bassi e condizioni contrattuali più precarie. I lavoratori alle dipendenze delle aziende esterne sono poi soggetti a pratiche di gestione del personale più sfavorevoli quali turni più lunghi, turni spezzati nell'arco della giornata, maggiore reperibilità, turni notturni, turni ravvicinati alternati a lunghi periodi di riposo senza retribuzione. La stessa struttura dell'appalto, che viene continuamente rinegoziato e, quindi, potenzialmente affidato ad aziende differenti, dà origine ad una diffusa insicurezza occupazionale, dal momento che quando cambia l'azienda affidataria dell'appalto non è detto che il personale venga nuovamente assunto. Inoltre, proliferano negli appalti situazioni di parziale o totale illegalità che tendono ad avere un effetto ulteriormente deteriorante sulle condizioni di lavoro. Tuttavia, se questi processi abbiano definito una segmentazione riconducibile al modello *insider/outsider* resta una questione fortemente discutibile (Holst, 2014; Flecker, 2009). Le imprese committenti, infatti, hanno spesso utilizzato l'appalto (o la sua minaccia) come strumento per incentivare la competizione tra manodopera alle dirette dipendenze e quella esternalizzata, diffondendo un senso di insicurezza anche tra i propri dipendenti, i cosiddetti *insider*, esposti alla costante pressione di essere a propria volta trasferiti, sottoposti a comando o messi in esubero (Crouch, 2015). In questo senso, quindi, i processi di disintegrazione verticale costituiscono un meccanismo per spostare i rapporti di forza e il potere negoziale in favore del datore di lavoro (Grimshaw e Rubery, 1998; Ackroyd e Procter, 1998).

Da ultimo, l'utilizzo di questi meccanismi da parte delle organizzazioni nei due settori per aggirare i vincoli istituzionali (in termini di rego-

lazione del lavoro) è tanto più vero dal momento che le esternalizzazioni e gli appalti non riguardino solamente quelle attività che si situano al di fuori del *core business* aziendale, quali ad esempio le pulizie o i trasporti, ma coinvolgono anche le funzioni *core* di queste organizzazioni, che vengono svolte anche dai dipendenti diretti. Come abbiamo visto, nel settore della macellazione, infatti, a essere esternalizzate sono le stesse attività di macellazione, mentre negli enti locali viene affidata in appalto l'erogazione di servizi sociali ed educativi. Il ricorso nel settore macellazione a pratiche di somministrazione di manodopera ai limiti della legalità – che non risponde ai requisiti e alle condizioni che qualificano un appalto come genuino, fra cui un'autonoma organizzazione del lavoro e della prestazione del servizio – e ad aziende speciali e appalti negli enti locali aggiudicati in base all'offerta economicamente più vantaggiosa mostrano come, indipendentemente dalle pressioni endogene ed esogene dei settori, queste pratiche di disintegrazione verticale scaturiscono da una chiara volontà manageriale di eludere la struttura istituzionale di regolazione e protezione del lavoro.

Alla luce di queste evidenze, ci sembra quindi importante riportare le scelte organizzative delle imprese al centro del dibattito sia accademico che politico su disuguaglianze, segmentazione e qualità del lavoro (Crouch e Keune, 2012). Come hanno sostenuto Appelbaum e colleghi, «c'è un ruolo chiaro per i governi nel sostenere scelte manageriali e strategie competitive che siano benefiche anche per i lavoratori» (Appelbaum *et al.*, 2003, p. 24).

Infatti, se è vero, come pare dai casi studio presentati, che le pratiche manageriali che producono disuguaglianze e segmentazione vanno interpretate come strategie di elusione istituzionale, diventa centrale mettere al centro degli interventi normativi per combattere la proliferazione di lavori precari, a basso reddito e di scarsa qualità politiche volte a chiudere gli spazi di elusione istituzionale lasciati alle imprese. Come hanno evidenziato altri, vincoli istituzionali sulle condizioni di lavoro (quali salari minimi, contratti collettivo omogenei e di ampia copertura) possono modificare la convenienza economica per le imprese di ricorrere all'*outsourcing* (Gautié e Schmidt, 2010), ponendo un argine a quei casi in cui il ricorso alle esternalizzazioni si pone esclusivamente l'obiettivo di ridurre il costo del lavoro. Inoltre, chiudere questi spazi di elusione istituzionale potrebbe spingere le imprese a investire in altri modelli organizzativi e processi produttivi, trasformando tali vincoli in elementi benefici per le stesse organizzazioni produttive. Vorrebbe dire, in altre parole, riportare al centro della discussione il tema dei vincoli benefici di cui scriveva Streeck ormai trenta anni fa (Streeck, 1987).

Riferimenti bibliografici

- Appay B. (1998). Economic Concentration and the Externalization of Labour. *Economic and Industrial Democracy*, 19(1): 161-184.
- Appelbaum E., Bernhardt A., Murnane R.J., a cura di (2003). *Low-wage America: How Employers are Reshaping Opportunity in the Workplace*. New York: Russell Sage Foundation.
- Barbera M. (2010). Trasformazione della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto. *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 126(2): 203-255.
- Crouch C. (2015). Labour market governance and the creation of outsiders. *British Journal of Industrial Relations*, 53(1): 27-48.
- Crouch C., Keune M. (2012). *The governance of economic uncertainty: beyond the 'new social risks' analysis*. Working paper 2012.03. ETUI: Brussels.
- Doellgast V., Greer I. (2007). Vertical Disintegration and the Disorganisation of German Industrial Relations. *British Journal of Industrial Relations*, 45(1): 55-76.
- Doellgast V., Batt R., Sørensen O.H. (2009). Introduction: Institutional Change and Labour Market Segmentation in European Call Centres. *European Journal of Industrial Relations*, 15(4): 349-371.
- Doellgast V., Sarmiento-Mirwaldt K., Benassi C. (2016). Contesting firm boundaries: Institutions, cost structures and the politics of externalization. *Industrial and Labor Relations Review*.
- Flecker J. (2009). Outsourcing, Spatial Relocation and the Fragmentation of Employment. *Competition&Change*, 13(3): 251-266.
- Gautié J., Schmidt J. (2010). *Low-Wage Work in the Wealthy World*. New York: Russell Sage Foundation.
- Grimshaw D., Rubery J. (1998). Integrating the internal and external labour markets. *Cambridge Journal of Economics*, 22(2): 199-220.
- Holst H. (2014). Commodifying institutions': vertical disintegration and institutional change in German labour relations. *Work Employment and Society*, 28(1): 3-20.
- Jaehrling K., Méhaut P. (2013). 'Varieties of Institutional Avoidance': Employers' Strategies in Low-Waged Service Sector Occupations in France and Germany. *Socio-Economic Review*, 11: 687-710.
- Kalleberg A.L. (2011). *Good jobs, bad jobs: the rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Marchington M., Grimshaw D., Rubery J., Willmott H., a cura di (2005). *Fragmenting Work. Blurring Organisational Boundaries and Disordering Hierarchies*. Oxford: Oxford University Press.
- OECD (2011), *Divided we stand: Why inequality keeps rising*.
- Palier B., Thelen K. (2010). Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany. *Politics & Society*, 38(1): 119-148
- Perraudin C., Petit H., Thevenot N., Tinel B., Valentin J. (2013). *Inter-firm dependency and employment inequalities: theoretical hypotheses and empirical tests*. CES working paper 2009.19.

- Pollitt C., Bouckaert G. (2011), *Public Management Reform. A Comparative Analysis – New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State*. Oxford: Oxford University Press.
- Rubery J. (2007). Developing segmentation theory: a thirty year perspective. *Économies et Sociétés*, 28(6): 941-964.
- Wagner I. (2015). Rule enactment in a pan-European labour market: transnational posted workers in the German construction sector. *British Journal of Industrial Relations*, 53(4): 692-710.

Abstracts

Combattere la disuguaglianza

Anthony Barnes Atkinson

Oggi la disuguaglianza economica è al centro dell'agenda politica in quanto considerata responsabile della diffusione dei movimenti di protesta e del rifiuto dello status quo. Tuttavia scarseggiano risposte concrete al problema della disuguaglianza e la sua possibile risoluzione resta oggetto di diffuso pessimismo. In questo articolo propongo una serie di misure per combattere la disuguaglianza. Se vogliamo ridurre la disuguaglianza, dobbiamo compiere una serie di scelte che non sono necessariamente facili e prive di costi. Dobbiamo abbandonare gli approcci ortodossi in campo politico ed economico. Se davvero i nostri governanti intendono combattere la disuguaglianza, dovranno uscire dal proprio guscio ed esplorare nuovi territori. Ogni proposta per combattere la disuguaglianza va adattata al contesto nazionale, ma deve basarsi su una analisi delle cause comuni di una più elevata disuguaglianza, compreso il ruolo della tecnologia e della robotica, dei cambiamenti in atto nel mercato del lavoro, a seguito dei quali non possiamo focalizzarci sui "lavori", e nel rapporto tra ricchezza e controllo del capitale.

Parole chiave: disuguaglianza economica, ruolo della tecnologia, controllo del capitale

Tackling inequality

Economic inequality is high on the political agenda, being held responsible for the rise of protest movements and for rejection of the political status quo. Yet we lack concrete proposals for reducing inequality. There is widespread gloom that little can be done. In this article, I put forward a set of measures for tackling inequality. If we want to reduce inequality, then there are steps that can be taken. They are not necessarily easy and they have costs. We would have to discard economic and political orthodoxies. If our leaders are serious about tackling inequality, then they have to move outside their comfort zone and to consider a wider agenda. The proposals need to be tailored to the context of each country, but are based on an analysis of the common causes of higher

inequality, including the role of technology and robotisation, how the labour market is changing so that we can no longer focus on “jobs”, and the shifting relation between the ownership of wealth and the control of capital.

Keywords: economic inequality, role of technology, capital control

Diseguaglianze di classe tra donne

Ruth Milkman

A partire dagli anni Settanta del Novecento, le disuguaglianze di genere hanno conosciuto una forte riduzione negli Stati Uniti ma ciò è avvenuto a fronte di un notevole aumento delle disuguaglianze di classe per entrambi i generi. In questo articolo le disuguaglianze di classe per le donne del XXI secolo siano arrivate a livelli mai raggiunti prima, negli Stati Uniti. La frammentazione occupazionale di genere è diminuita tra i professionisti ma è rimasta invariata all'interno della classe operaia. Il matrimonio endogamo moltiplica ulteriormente le disuguaglianze tra le donne. Nonostante un crescente interesse politico per le disuguaglianze di genere negli ultimi anni, l'aumento repentino di disuguaglianze intra-categoriali tra donne non ha rievuto l'attenzione dovuta.

Parole chiave: genere, classe, disuguaglianze, donne, endogamia

Class Inequalities Among Women

Since the 1970s, gender inequalities have declined dramatically in the USA, but in the same period, class inequalities rapidly widened, with profound implications for both women and men. This article documents the fact that class inequalities among women in the 21st century USA are greater than ever before. Job segregation by gender declined in elite jobs but remained unchanged in working-class jobs. And endogamous marriage and mating further multiplied inequalities among women. Although public concern about class inequality has surged in recent years, the rapid rise in “within-group” inequalities among women has received far less attention.

Keywords: gender, class, inequality, women, endogamy

Regolazione del lavoro, mercati del lavoro inclusivi e disuguaglianza

Janine Berg

Questo saggio traccia un semplice quadro analitico allo scopo di affrontare questioni relative alla natura dei sistemi di regolazione del mercato del lavoro e al contempo di accrescere la consapevolezza sul modo in cui essi sono continuamente influenzati dalle trasformazioni del mondo del lavoro. Mentre il ruolo delle regolazioni del mercato del lavoro nel garantire mercati del lavoro più inclusivi e ridurre le disuguaglianze è controverso, la sua influenza dipenderà da aspetti ben oltre il “livello” al quale è fissata la protezione. Di conseguenza, le politiche per rafforzare le istituzioni del mercato del lavoro dovrebbero anche prendere in

considerazione i problemi di copertura e di conformità al momento di scegliere a quali politiche dare la priorità e come progettare riforme politiche.

Parole chiave: mercato del lavoro, disuguaglianza, regolazione del lavoro

The regulation of labour, inclusive labour markets and inequality

This article advances a simple analytic framework to address issues of the design of labour market regulations as well as raise awareness of how these regulations are continuously affected by transformations in the world of work. While the role of labour market regulations in ensuring more inclusive labour markets and reducing inequality is critical, its influence will depend on aspects besides just the 'level' at which protection is set. As a result, policies to strengthen labour market institutions should also consider issues of coverage and compliance when choosing which policies to prioritize and how to design policy reforms.

Keywords: labour markets, inequality, regulation of labour

Lavoro e occupazione precaria: un concetto transnazionale?

Nadya Araujo Guimarães, Serge Paugam

In Francia e, più in generale, nelle società europee, la precarizzazione è divenuta un tema dominante nell'ambito del filone di ricerca sulle trasformazioni che avvengono nel mondo del lavoro e della società salariata. Questo dibattito ha rinnovato l'approccio alle disuguaglianze. Esso si riferisce a due dimensioni: la precarizzazione del lavoro – crescente produttività, intensificazione dei ritmi lavorativi e nuove relazioni rispetto alle condizioni di lavoro da un lato e insicurezza lavorativa, flessibilità dei contratti di lavoro e instabilità dall'altro. Il valore euristico del concetto di precarizzazione è stato da subito riconosciuto, il che spiega la sua diffusione oltre i confini europei. Nell'America Latina, i sociologi tendono a usarlo in misura crescente allo scopo di descrivere la situazione dei loro paesi. La generalizzazione di tale concetto risulta tuttavia problematica, se dimentichiamo le particolarità storiche che conferiscono alla precarizzazione la sua forma strutturale e il suo significato per gli individui. Di fatto, dal momento che tale concetto è stato elaborato in Francia e in Europa con riferimento al declino della società salariale, possiamo generalizzarlo meccanicamente ai paesi emergenti nei quali vi è stata una progressiva formalizzazione ed estensione del lavoro salariato? Per verificare se il concetto di precarizzazione può essere usato a livello transnazionale è necessario prendere in considerazione gli effetti del ciclo economico e delle politiche sociali sulla costruzione della rappresentazione del lavoro salariato. Questi cicli sono differenti nelle diverse aree culturali. Anche la nozione di precarizzazione deve essere rivista. I nuovi metodi produttivi sembrano causare una più elevata sofferenza sul luogo di lavoro. Tendono essi a cambiare da un paese all'altro? Anche in tal caso è necessaria una rassegna critica che copra un maggior numero di paesi. In questo saggio abbiamo messo a confronto dati relativi al Brasile e alla Francia per affrontare le questioni che abbiamo esposto.

Parole chiave: precarizzazione, società salariata, Francia, Brasile, squalificazione sociale

Work and Employment Precariousness: a transnational concept?

In France and, more generally, in European societies, precariousness has become a dominant theme in the research on the changing world of work and salaried society. This debate renewed the approach of inequality. It refers to two dimensions: work precariousness – increased productivity, work intensification and new relations vis-a-vis the work conditions – and employment precariousness – job insecurity, labour contract flexibility and instability. The heuristic value of this concept was quickly recognized, which explains its spread beyond the borders of Europe. In Latin America, the sociologists use it increasingly to describe the situation in their countries. The generalization of this concept proves problematic, however, if we forget the historical particularities that give the precariousness its structural form and its meaning for individuals. In fact, since this concept was developed in France and Europe in reference to a labour society decaying, can we transpose it mechanically to emerging countries in which we have been observing a progressive formalization and extension of wage labour? To check if the concept of precariousness can be used at a transnational level, it is first necessary to consider the effect of economic and social policy cycles on the construction of representations of wage labour. These cycles are different in different cultural areas. But the notion of work precariousness also needs to be revisited. The new production methods seem to cause more suffering at work. Are they similar from one country to another? A comprehensive critical review is needed. In this paper we mobilize comparative data produced in Brazil as well as in France in order to confront those issues.

Keywords: precariousness, salaried society, France, Brasil, social disqualification

Lavoro e disuguaglianze dal punto di vista di una sociologia globale

Francesco Laruffa, Hannah Schilling

La definizione di cosa sia il lavoro è una questione profondamente politica che ha conseguenze importanti sulle disuguaglianze sociali. L'articolo problematizza l'ideale del lavoro "normale" nel discorso politico e accademico mostrando il suo implicito eurocentrismo e il riferimento a ruoli di genere che lo rendono poco adatto per comprendere la riproduzione della disuguaglianza sociale nel contesto contemporaneo. Gli autori discutono quindi i più importanti paradigmi che spieghino la relazione tra lavoro e disuguaglianza, criticando le dicotomie tra lavoratori e disoccupati e tra lavoratori protetti e quelli precari. L'articolo suggerisce invece di (ri-)focalizzare l'attenzione sulle disuguaglianze tra capitale e lavoro. Questo spostamento di messa a fuoco ha importanti conseguenze per le politiche: invece di concentrarsi esclusivamente sulla regolazione del mercato del lavoro, la priorità dovrebbe essere data a politiche redistributive e al rafforzamento della proprietà sociale.

Parole chiave: lavoro, disuguaglianza, questione sociale globale, politica di distribuzione

Work and Inequality Revisited: A Global Socio-Historical Perspective and its Political Implications

What is considered “legitimate work” is a deeply political question, with profound impacts on social inequalities. This article problematizes the norm of ‘normal employment’ in political and academic discourse, showing its Eurocentrism and gender bias and thus its limits for understanding the reproduction of social hierarchies today. In order to do so, the authors discuss predominant theories of work and inequality since the Second World War, critically assessing the dichotomy between workers and unemployed, as well as differentiations between workers in terms of their “precariousness”. The authors recommend analyzing the struggles between labor and capital, and with it, the inequalities between workers and capital owners. This has important implications for policies: rather than focusing on the regulation of labor markets for reducing unemployment and precariousness, priority should be accorded to redistribution and the strengthening of social property in society.

Keywords: work, inequality, global social question, politics of distribution

Diseguaglianze e politiche dell'eguaglianza: profili teorici e istituzionali

Sandro Staiano

Eguaglianza/diseguaglianza è una di quelle dicotomie sostanziate dal conflitto i cui termini sono in tensione permanente: ciascuno di essi tende a estendersi per divenire «classe universale» o a degradare l'altro a «classe vuota» (N. Bobbio). Nel tempo presente, mentre la diseguaglianza – crescente – diviene il tema del secolo, ponendo agli ordinamenti formidabili problemi di giustizia e di legittimazione, riprendono campo, da una parte, l'ideologia della diseguaglianza come motore dello sviluppo, dall'altra posizioni negazioniste, che, proponendo una lettura dei dati molto orientata su basi assiologiche, dichiarano di intravedere una riduzione e un arresto della linea di incremento della diseguaglianza. In realtà la diseguaglianza non genera che altra diseguaglianza e, se si guarda ai modi del suo prodursi e del suo accentuarsi, si può constatare che, all'avvio del XXI secolo, essa frena la mobilità intergenerazionale e si configura come un dato strutturale di blocco della crescita. Risulta dunque smentita la credenza secondo la quale le leggi dell'economia di mercato possano condurre «naturalmente» alla riduzione della diseguaglianza e all'equilibrio armonico del sistema. Di fronte alla novità dei fenomeni occorrono nuovi paradigmi interpretativi dell'eguaglianza e un approccio che metta in comune linguaggi e categorie, integrando le discipline giuridiche, politiche, sociologiche, economiche. La teoria delle capacità e dei funzionamenti (A. Sen; M.C. Nussbaum) sembra un eccellente punto di partenza. Sul fondamento di ricostruzioni teoriche innovative, di tipo interdisciplinare, sarà possibile proporre politiche adeguate alle trasformazioni in atto, sul presupposto che la diseguaglianza è un disvalore e produce diseconomie.

Parole chiave: diseguaglianza, capacità e funzionamenti, politiche dell'eguaglianza

Equality policies and inequality: theoretical and institutional aspects

The dycotomy equality/inequality is one of perennial conflict. Each term has a tendency to expand to become a “universal category” or to downgrade the other to “empty category”. (N. Bobbio). At present time, while (growing) inequality becomes the topic of the century – raising crucial issues of justice and legitimation – the ideology of inequality as a driving force of development on the one hand and negationist views that predict a reduction of inequality on the grounds of an axiological interpretation of data on the other, are gaining ground. In fact, inequality cannot but generate other inequality. If one considers the ways in which it is generated and aggravated, it is possible to observe its curbing effects on intergenerational mobility and development at the dawn of the 21st century. This undermines the belief that the laws of market economy can naturally reduce inequality and lead to an harmonious balance of the system. Due to the novelty of these phenomena it is necessary to create new interpretative paradigms, as well as an approach that reconciles languages and categories. This approach must integrate law, political science, sociology and economics. For this purpose, the capability approach (A. Sen; M.C. Nussbaum) appears to be an excellent starting point. New and interdisciplinary theoretical constructions will support the elaboration of policies capable of facing ongoing changes, on the grounds of the idea that inequality is not a positive value and that it generates diseconomies.

Keywords: inequality, capability and functioning, equality policies

Disuguaglianze nel mercato del lavoro e transizione alla vita adulta. Una comparazione europea

Orazio Giancola, Luca Salmieri

Nel presente contributo, si intende dimostrare quanto la dimensione lavorativa – essere o meno entrati nel mercato del lavoro, ricoprire una posizione professionale più o meno qualificata, poter contare su un determinato livello di reddito – continui a rivestire un peso cruciale nella transizione alla vita adulta delle giovani generazioni, influenzando le opportunità e i vincoli di social attainment, in relazione alle disuguaglianze di partenza. A questo scopo, per cinque paesi europei, tra cui l'Italia, si valuta se e quanto le disuguaglianze nelle origini sociali, mediate dai titoli di studio ottenuti e dalle occupazioni raggiunte, incidono sul completamento della transizione, ovvero sulla convivenza neocale e sulla genitorialità considerate congiuntamente. Il lavoro si basa sui dati internazionali OECD-PIAAC, per la popolazione di età tra i 30-39 anni (considerando questa fascia come 'young-adults'), operando una comparazione tra Italia, Francia, Germania, Polonia e Spagna.

Parole chiave: disuguaglianze nel mercato del lavoro, transizione alla vita adulta, istruzione e occupazione

Inequalities in the labor market and transition to adulthood. Italy in a cross-national analyses

In the paper, authors estimate how occupational related dimensions – employment or unemployment, job qualification, income – continues to play a crucial role in young generations transition to adulthood, influencing opportunities and constraints of social attainment, in relation to background inequalities. For this purpose, five European countries, including Italy, have been compared in order to assess whether and how social origins inequalities, mediated by educational attainment and by occupational attainment, affect the completion of transition to adulthood measured as cohabitation and parenthood. Analyses are based on OECD PIAAC international data, focusing on population aged between 30-39 years (young-adults), in Italy, France, Germany, Poland and Spain.

Keywords: labour market inequalities, transition to adulthood, educational and occupational attainment

Dinamiche e persistenza della povertà in Italia: un'analisi sui *working poor* tra il 2002 e il 2012

Corina Coval, Giorgio Cutuli

L'articolo mette in luce dinamiche e determinanti dei rischi di basso salario individuale e di povertà nel lavoro in Italia tra il 2002 ed il 2012. I dati Banca d'Italia indicano un aumento della quota di lavoratori a basso salario, una netta stratificazione dei rischi (in termini di genere, livelli d'istruzione, posizione nel mercato del lavoro) e una loro crescente concentrazione a danno delle coorti più giovani. Si evidenzia inoltre la difficoltà di uscire, una volta sperimentatili, dagli episodi di basso salario, ancor più a seguito della crisi di fine anni Duemila. Quanto al legame tra bassi salari individuali e povertà nel lavoro misurata relativamente ai redditi familiari, si mostra come al di là dell'accumulazione di condizioni di svantaggio sperimentate dai singoli membri della famiglia in termini di bassi salari e contratti di lavoro non standard, i maggiori rischi si palesino tra le famiglie monoreddito e a bassa intensità di lavoro. Il quadro complessivo suggerisce come in Italia si stia producendo un incremento della disegualianza, tanto in termini intergenerazionali quanto tra diverse tipologie familiari.

Parole chiave: basso salario, povertà nel lavoro, disegualianza, mercato del lavoro

The dynamics and persistence of poverty in Italy: an analysis of the working poor between 2002 and 2012

The article sheds light on the dynamics and the determinants of both low wage and in-work poverty risks in Italy, focusing the period between 2002 and 2012. Bank of Italy data show an increase in the incidence of low wage workers, a clear stratification of such risks (in terms of gender, education, individual position in the labor market) and a growing concentration at the expense of the younger cohorts. The data show also an increase in the inertia of low wage

conditions, especially after the late 2000s economic downturn. With respect to the link between individual low wages and in-work poverty measured on household income, the authors show that apart from the accumulation of disadvantages experienced by household members in terms of low wage, temporary or part time employment, the highest exposure to in-work poverty are displayed by workers belonging to single-earner or low work intensity households. The overall pattern of the empirical evidence suggests that Italy is facing an increase of economic inequality both in intergenerational terms and between different household types.

Keywords: low-wage, in-work poverty, inequality, labour market

Le disuguaglianze di accesso alla protezione sociale nel mondo del lavoro: innovazioni e persistenze nel sistema di welfare italiano

Davide Bubbico

Le disuguaglianze tra lavoratori standard e atipici sono tradizionalmente osservate nei rapporti di lavoro, nelle retribuzioni e negli orari. Nel corso degli ultimi tre decenni, tuttavia, la modificazione dei regimi contrattuali in Italia ha determinato un'ulteriore disuguaglianza nell'accesso al sistema della protezione sociale, ovvero all'insieme degli ammortizzatori sociali, e nel futuro trattamento previdenziale. Quest'ultimo aspetto risulta particolarmente problematico per la prevalenza nel lavoro atipico di basse retribuzioni, di occupazioni dal carattere intermittente e più generale, come per chi è entrato nel mercato del lavoro dopo la prima metà degli anni Novanta, per il passaggio sul piano previdenziale da un sistema retributivo ad uno interamente contributivo e per le difficoltà di accedere alla previdenza complementare. L'obiettivo dell'articolo è di analizzare l'evoluzione di queste disuguaglianze e di comprenderne se sia in atto una loro riduzione piuttosto che il loro consolidamento.

Parole chiave: disuguaglianza, lavoro atipico, sicurezza sociale, precarietà del lavoro

Inequality access to social protection in the labor market: innovations and continuities in the Italian welfare system

Inequalities between standard and atypical workers are traditionally observed in labor relations, in the wage and in the working time. Over the last three decades, however, the change in the contractual regimes in Italy led to a further inequality in access to social protection for the atypical workers inclusive for their future retirement benefits. This last aspect is particularly problematic for the prevalence of low wages in the non-standard employment, for intermittent work and more general, such as for those who entered the labor market after the first half of the 90s, for passing from a pay system to an entirely contributory and for the difficulties of access to supplementary pension schemes. The aim of the article is to analyse the evolution of these inequalities to understand if it is in progress their reduction or their consolidation.

Keywords: inequalities, atypical work, social security, job insecurity

Famiglie diseguali? Analisi delle condizioni occupazionali tra coniugi e conviventi

Veronica Pastori

Il presente lavoro ha come obiettivo quello di analizzare le (eventuali) disegualianze in termini di condizione occupazionale tra le coppie di coniugi o conviventi appartenenti alla fascia d'età 35-50 anni. L'interesse nei confronti di questa fascia di soggetti è giustificata dal prolungamento della permanenza nel sistema formativo, con conseguente ritardo dell'entrata nel mondo del lavoro, e dalla possibilità di confrontare individui che condividono la stessa fase del ciclo di vita. Ai fini dell'analisi, si prenderanno in considerazione l'occupazione e il settore di attività economica, il tipo di contratto e il reddito. In seguito, si procederà con la classificazione della stratificazione occupazionale, considerando quella proposta da De Lillo e Schizzerotto (1985) e ripresa da Meraviglia (2012). L'analisi sarà effettuata utilizzando i dati dell'ultima indagine (2014) Bilanci delle Famiglie Italiane condotta dalla Banca d'Italia.

Parole chiave: disegualianza occupazionale, stratificazione occupazionale, coppie, analisi secondaria dei dati

Inequal families? Analysis of occupational condition into the couples

The porpouse of this work is the analysis of occupational inequality into the couple of 35-50 years old. The focus on this target depends on the long permanence into formative system, consecutive late entry into employment, and to compare individuals with similar characteristics about life cycle. The analysis is focused on occupational condiction: occupation, economic sector, type of contract and income. The de Lillo and Schizzerotto classification (1985), reclaim by Meraviglia (212), is utilized to analyze occupational stratification. For this work are utilized data from latest Banca d'Italia survey (Bilanci delle famiglie italiane).

Keywords: occupational inequality, occupational stratification, couples, secondary data analysis

L'impatto delle scelte datoriali sulle condizioni di lavoro e sulle disegualianze: disintegrazione verticale, esternalizzazioni e appalti

Lisa Dorigatti, Anna Mori

La crescita delle disuguaglianze nel mercato del lavoro e della segmentazione fra "insider" e "outsider" sono stati un tema molto presente nella discussione accademica e, più recentemente, anche nel dibattito pubblico. Raramente, invece, sono state analizzate le forze trainanti che stanno dietro a questi fenomeni. In particolare, è rimasto ai margini della discussione il ruolo della domanda di lavoro (ossia le pratiche di reclutamento dei datori di lavoro e l'organizzazione dei processi produttivi) nel produrre disuguaglianze e segmentazione. Tuttavia, le scelte di disintegrazione verticale delle organizzazioni, pubbliche e private, sono state fortemente associate alla crescita di cattivi lavori e di fenomeni di seg-

mentazione. Il presente contributo analizza questo tema attraverso l'analisi delle strategie datoriali in due settori economici, i servizi pubblici e la macellazione, evidenziando le motivazioni che stanno alla base di queste scelte e le loro conseguenze in termini di produzione di diseguaglianze e di peggioramento della qualità del lavoro. Attraverso quest'analisi mostreremo come sia necessario riportare le scelte organizzative delle imprese al centro della discussione su diseguaglianze e qualità del lavoro e che le politiche mirate a migliorare la qualità del lavoro dovrebbero concentrarsi non solo sul lato dell'offerta del mercato del lavoro, ma anche su lato della domanda.

Parole chiave: disintegrazione verticale, diseguaglianze, datori di lavoro, condizioni di lavoro

The impact of employer's choices on working conditions and inequalities: vertical disintegration, outsourcing and subcontracting

The increasing segmentation of the labour market and the growth of differences between insiders and outsiders has been a major concern for the academic literature and, more recently, the public debate. Rarely, however, the driving forces determining such phenomena have been analysed or questioned. In particular, the role of employers' strategies in producing segmentation has been substantially neglected. Still, corporate practices such as vertical disintegration have been strongly associated with the growth of bad jobs and of insider/outsider divides. This paper discusses these issues exploring how the organisational practices of organisations from the public and private sector have contributed to produce inequalities among the workforce involved in their activities. Thereby we will argue that it is necessary to place employers' strategies into the debate on inequalities and labour market segmentation and that policies targeted to improve job quality and reduce bad jobs should focus not only on the supply side of the labour market, but also on the demand side.

Keywords: vertical disintegration, inequalities, employers, working conditions



FORM.ART. SOC. CONS. A R.L., costituita nel 1995, è la struttura di formazione di emanazione di Confartigianato Imprese Emilia-Romagna ed opera con 12 sedi sul territorio regionale, attualmente è amministratore delegato Umberto Pallareti

FORM.ART. ha scelto le micro e piccole imprese come centro della propria proposta/erogazione di servizi, progettando, realizzando e gestendo servizi formativi finalizzati alla valorizzazione e alla crescita delle risorse umane e allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle imprese del territorio emiliano romagnolo.

FORM.ART., consapevole del ruolo strategico che assume la risorsa umana per lo sviluppo dell'azienda, ha consolidato una specifica esperienza nella gestione dei processi formativi rivolti agli adulti; ha scelto di specializzarsi nella formazione per occupati e aziende, favorendone la crescita di conoscenze, rafforzandone le competenze tecniche e le abilità gestionali, al fine di diffondere la cultura d'impresa.

La mission aziendale esprime la precisa volontà di fornire ai propri clienti **soluzioni, servizi e consulenza ad alto valore aggiunto**: in questo quadro, la **soddisfazione del cliente**, sia esso l'azienda o la singola persona, è il nostro principio-faro.

FORM.ART. si propone come **promotore di competenza e di sviluppo** e, in attuazione dei propri valori, predilige i contatti personalizzati che permettono di instaurare con i clienti una reciproca relazione di collaborazione finalizzata alla crescita personale e aziendale.

FORM.ART. in particolare:

- **Realizza l'analisi dei fabbisogni formativi**
- **Progetta ed eroga servizi formativi in un'ottica di miglioramento continuo** rivolti a:
Titolari, soci, collaboratori familiari, dipendenti, lavoratori con contratto atipico, lavoratori autonomi, liberi professionisti
Giovani assunti con contratto di apprendistato

- **Effettua la valutazione degli impatti e degli esiti delle azioni formative**
- **Effettua l'analisi delle competenze dei lavoratori:** un nuovo modello studiato per le micro e piccole imprese che intendono "mappare" le competenze presenti in azienda. L'analisi è un valido supporto alla gestione delle risorse umane e rappresenta uno strumento utile per la selezione del personale, per i percorsi di carriera e/o di sviluppo, per le politiche retributive e per la valutazione delle prestazioni.
- **Promuove la creazione di reti tra università, centri tecnologici di ricerca e mondo produttivo per la promozione dell'innovazione e del trasferimento tecnologico**

FORM.ART. si avvale di:

- **Risorse professionali adeguatamente scelte e preparate.** Per questo vengono realizzati percorsi formativi di aggiornamento per i propri formatori per consolidare le competenze, la consapevolezza di ruolo e la responsabilità.
- **Docenze qualificate e certificate secondo il sistema qualità aziendale Norma UNI EN ISO 9001:2008.** Ogni docente è un esperto settoriale in grado di adottare metodologie didattiche adeguate ai contenuti e alle caratteristiche dei destinatari della formazione.
- e garantisce:
- **Presenza su tutto il territorio regionale.** La vicinanza ad aziende e a lavoratori per ottimizzare i tempi di lavoro e di vita.
- **Centralità del cliente.** La "presa in carico" da parte di Form.Art. per proporre soluzioni, servizi e consulenza ad alto valore aggiunto.

FORM.ART. ha partecipato al concorso nazionale "GrandPrix della Formazione 2012 Milano EXPO Training": classificandosi al 3 posto con il progetto "RICERCA E SVILUPPO DI PROCESSO E DI PRODOTTO IN ESACROM S.R.L.", approvato e finanziato da Fondartigianato.



www.logosnet.org

LOGOSnet opera in più di 80 paesi con soluzioni molto avanzate per la formazione e lo sviluppo professionale: il 70% dei progetti sono di *soft skills development*, il 30% riguardano il potenziamento di competenze tecnico-professionali.

Sin dalla fondazione, le attività di **LOGOSnet** sono ispirate a una visione che pone al centro la condivisione del *know-how* professionale attraverso il confronto e lo scambio tra professionisti e studiosi che si trovano a cooperare su progetti gestiti e coordinati da uno dei due *managing partners*. L'operatività di **LOGOSnet** si contraddistingue in quanto *knowledge network* e *think-tank* in grado di integrare persone che vivono e lavorano in aree geografiche anche molto distanti: Europa, Medio-Oriente, Africa, Asia-Pacifico, Americhe.

Le attività principali sono:

- Programmi di formazione su misura, progettati e realizzati con esperti provenienti sia dal mondo del lavoro che della ricerca applicata.
- *Assessment* e *development centers* per la valutazione e lo sviluppo delle competenze, con certificazioni degli apprendimenti realizzate in collaborazione con primarie università e scuole di formazione professionale.
- Laboratori di *immersive training* basati sulla visualizzazione della conoscenza (*e-REAL*).
- *New media in education* e librerie multimediali su misura, contenenti sia *e-books* e *tutorials/podcasts*, sia "*knowledge pills*" multimediali.
- *Action learning*, *team building*, eventi formative ed *edutainment*.
- Viaggi di studio e programmi di *knowledge transfert* basati su incontri *peer-to-peer*.
- *Mentoring* e *coaching* (*in team* e *one-on-one*).
- Comunicazione internazionale e cross-culturale.
- Formazione dei formatori.

LOGOSnet lavora sia con clienti attivi globalmente, che a livello regionale o esclusivamente locale. I principali settori di intervento sono bancario, assicurativo, energia, trasporti, *automotive*, *manufacturing*, chimica, informatica, elettronica, cosmetici, *healthcare* e farmaceutica, servizi

professionali, editoria, telecomunicazioni, *fast moving consumer goods*, *food and beverages*, turismo e servizi di accoglienza alberghiera, immobiliare, costruzioni, *retail and wholesale*, orologi e gioielleria, elettronica, energie rinnovabili, *education*.

LOGOSnet in quanto *knowledge network* è costituita da circa 3.000 esperti con un background ricco e diversificato, fluenti in molteplici lingue e basati in più di 60 diversi paesi. Gli esperti sono incaricati sulla base di uno specifico progetto – quindi *on demand* – essendo attivi all'interno di società leader di mercato, primari studi professionali, importanti istituzioni, centri di ricerca ed università europee, dei paesi del Consiglio del Golfo e mediorientali, africane, asiatiche, nord-americane o dell'America latina.

I fondatori di **LOGOSnet** sono Barbara Bertagni e Fernando Salvetti, attivi quali *managing partners* dal 1996. Collaborando da molti anni con il CIDOSPEL dell'Università di Bologna, hanno curato – insieme con il prof. Michele La Rosa – vari volumi (sia in italiano che in inglese) su temi relativi alla formazione nella società della conoscenza, all'etica ed alla responsabilità sociale, al "*glo-cal*" *working*, all'*employability*, così come sugli stessi temi hanno organizzato eventi culturali, concorsi di idee, lezioni e seminari.

Nel 2011 la ricerca applicata di **LOGOSnet** ha dato vita ad e-REAL (www.e-real.net): un ambiente per l'apprendimento immersivo basato sul pensiero visuale, sulla realtà aumentata e sul *serious gaming*, che è considerato all'avanguardia a livello internazionale ed è stato recentemente selezionato e presentato come caso di studio e *benchmark* dal British Council (*Going Global 2014*) e dalla Columbia University di New York (*ICELW 2014*).

Progettato da un team di lavoro multidisciplinare composto dai *managing partners*, da *trainers* e da specialisti della multimedialità attivi con **LOGOSnet**, in collaborazione con esperti provenienti da politecnici, università e centri di ricerca (principalmente dai politecnici di Losanna, Milano e Torino e dalle università di Bologna, Milano-Bicocca, Lugano, San Gallo, Parigi, Londra, Berlino, Hong Kong, Singapore, Harvard, Stanford), e-REAL è un ambiente di apprendimento che consente di tracciare la linea spartiacque tra il passato e il futuro dell'educazione – a tutti i livelli, dall'alta formazione professionale tecnico-specialistica e manageriale fino ai processi educativi primari.

I saggi raccolti in questo numero della rivista sono frutto del confronto tra studiosi di diversa formazione disciplinare, appartenenza generazionale e collocazione istituzionale. Essi affrontano uno dei temi fondativi della sociologia del lavoro – le disuguaglianze che hanno origine nel mercato del lavoro – che si pone sempre più al centro della discussione sulla trasformazione della società, con nuove dimensioni, nuovi tratti caratteristici, specie durante questa lunga fase recessiva, ma anche con aspetti che rimandano a esperienze passate come l'elevata durata della giornata lavorativa, la precarietà occupazionale e la diffusione di pratiche di sottosalario.

Il volume si suddivide in due parti: la prima affronta le questioni con riferimento alle tematiche emergenti nella letteratura internazionale, la seconda riguarda il caso italiano ed è soprattutto basata sui risultati di ricerche empiriche.

Michele La Rosa è direttore della rivista "Sociologia del Lavoro" fin dalla sua fondazione; fa parte della direzione del quadrimestrale "Autonomie locali e servizi sociali", di cui è stato fra i fondatori e anche direttore per diversi anni. Ha al suo attivo numerose pubblicazioni, saggi e curatele.

Enrica Morlicchio è condirettrice della rivista "Sociologia del Lavoro" e componente del Consiglio direttivo del bimestrale "il Mulino". Insegna Sociologia economica e Politiche sociali presso l'Università di Napoli Federico II. Tra le sue pubblicazioni sul tema: *Sociologia della povertà* (il Mulino 2012).

Serge Paugam è *Directeur d'études* all'École des Hautes Études en Sciences Sociales, *Directeur de recherche* presso il CNRS e responsabile dell'équipe di ricerca sulle disuguaglianze sociali del Centro Maurice Halbwachs. Dirige la rivista "Sociologie" fin dalla sua fondazione. I suoi libri sono stati tradotti in diverse lingue. Tra le pubblicazioni in italiano ricordiamo *Le forme elementari della povertà* (il Mulino 2013).



www.logosnet.org

€ 26,00 (U)
ISSN 0392-5048
R32.2016.144

FrancoAngeli srl. V.le Monza 106 - 20127 Milano
Poste Italiane Spa - Sped. in Abb. Post - D.L. 353/2003
(conv. in L. 27/02/04 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano
IV trimestre 2016

 **FrancoAngeli**
La passione per le conoscenze