

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70* (Critical Sociology and Sociology of Work: Daughters of the Same Matrix Since the 1970s)

Roberto Veraldi[†]
Chiara Fasciani[‡]

Sunto

Il seguente lavoro intende esplorare il legame tra sociologia critica e sociologia del lavoro, due discipline che, pur sviluppatesi lungo traiettorie autonome, condividono una base teorica comune a partire dagli anni '70. In questo periodo segnato da profondi cambiamenti socio-economici e politici, entrambe hanno posto al centro dell'analisi le disuguaglianze, il potere e la trasformazione del lavoro. Oggi, queste discipline offrono strumenti fondamentali per comprendere le sfide del lavoro in un contesto sempre più globale e frammentato. Di fronte a tali cambiamenti da un lato tornano ad emergere con forza alcuni temi classici come la giustizia sociale, l'inclusione e la richiesta di rappresentanza da parte delle categorie di lavoratori; dall'altra emergono temi inediti che meritano un'attenta considerazione e che sono legati ad esempio ai temi della sostenibilità, della digitalizzazione e delle nuove forme di attivismo.

Keywords: sociologia critica; sociologia del lavoro; disuguaglianze sociali, rappresentanza sindacale.[§]

* Il presente lavoro, pur essendo frutto di una accurata revisione di insieme, è possibile suddividerlo tra gli autori attribuendo a R. Veraldi i paragrafi da 2 a 5; mentre a C. Fasciani i paragrafi da 6 a 9. L'introduzione e le conclusioni sono da attribuire ad entrambi.

[†] Associate professor presso l'Università degli Studi "Gabriele d'Annunzio" di Chieti-Pescara, Dipartimento di Scienze Filosofiche, Pedagogiche e Sociali, Chieti, Italy; e-mail: roberto.veraldi@unich.it

[‡] Cultore della materia e ricercatrice a contratto semestrale presso l'Università degli Studi "Gabriele d'Annunzio" di Chieti-Pescara, Dipartimento di Scienze Filosofiche, Pedagogiche e Sociali, Chieti, Italy. E-mail: chiara.fasciani@collaboratori.unich.it/ chiara.fasciani@hotmail.it.

[§] Received on January 22, 2025. Accepted on June 22, 2025. Published on June 30, 2025. DOI: 10.23756/sp.v13i1.1676. ISSN 2282-7757; eISSN 2282-7765. ©The Authors. This paper is published under the CC-BY licence agreement.

Abstract

The following work intends to explore the link between critical sociology and sociology of work, two disciplines that, although developing along autonomous trajectories, have shared a common theoretical basis since the 1970s. In this period marked by profound socio-economic and political changes, both have placed inequalities, power and the transformation of work at the centre of their analysis. Today, these disciplines offer fundamental tools to meet the challenges of work in an increasingly global and fragmented context. Faced with such changes, on the one hand, some classic themes such as social justice, inclusion and the demand for representation by categories of workers are forcefully re-emerging. On the other hand, new themes emerge that deserve careful consideration and that are linked for example to the themes of sustainability, digitalisation and new forms of activism.

Keywords: critical sociology; sociology of work; social inequalities; Worker activism

1. Introduzione

La sociologia critica e la sociologia del lavoro sono discipline diverse, ma con una analoga evoluzione già a partire dagli anni '70. Questo periodo è caratterizzato da grandi cambiamenti socio-economici e politici, oltre che da disuguaglianze sociali e da un forte conflitto di classe che diventano temi centrali negli studi sociologici. Anche se i due ambiti hanno preso strade diverse nella ricerca, essi derivano dalla stessa base teorica, includendo analisi critiche sul tema del potere e delle disuguaglianze. Partendo da questa base comune, si evidenzia l'importanza di un approccio integrato per capire le dinamiche lavorative attuali. Questa fusione di discipline offre un'importante opportunità per esaminare le relazioni tra capitale e lavoro, sottolineando il valore di una visione critica. Inoltre, la sociologia del lavoro ha un legame forte con la vita quotidiana dei lavoratori, cercando di dare voce a chi è stato spesso escluso. Gli studi in queste discipline evidenziano le connessioni tra cambiamenti sociali e pratiche lavorative, rivelando la necessità di strategie di intervento efficaci. Infine, è importante riconoscere come i cambiamenti nel pensiero sociologico, dalle basi della sociologia critica alle sue diramazioni nella sociologia del lavoro, non siano avvenuti senza sfide. La crisi del sindacalismo si è manifestata a partire dagli anni '80 e '90 con una progressiva perdita di iscritti e di potere contrattuale: ciò ha costretto i sindacati a fare i conti con necessità di rinnovarsi. La crescente complessità delle strutture lavorative e l'emergere di nuove forme di attivismo hanno sollevato domande su come intervenire dal punto di vista socio-

politico, rendendo urgente ripensare le pratiche di inclusione e rappresentanza nel contesto attuale.

2. Aspetti definitori e panoramica storica sulla sociologia critica e sulla sociologia del lavoro.

La sociologia critica analizza come le disuguaglianze sociali vengono mantenute e giustificate tramite narrazioni e pratiche istituzionali dominanti. Questa disciplina si distingue per il suo modo di interrogare le strutture sociali e i poteri che le sostengono. Mentre gli approcci tradizionali guardano le strutture sociali in modo analitico e distaccato, la sociologia critica vuole mostrare e contestare le ingiustizie. Come spiega Ferrarotti (2021), essa si propone di analizzare e mettere in discussione le strutture di potere e le disuguaglianze sociali, cercando di svelare i meccanismi nascosti che perpetuano l'ingiustizia e l'oppressione nella società. Questo implica riconoscere e valorizzare le esperienze dei gruppi marginalizzati, le cui voci e vissuti diventano fondamentali per comprendere le dinamiche di esclusione. Attraverso questa prospettiva, è possibile individuare strategie e soluzioni sociali e politiche più eque, capaci di promuovere una maggiore giustizia e inclusione. Inoltre, la sociologia critica si è legata storicamente ai profondi cambiamenti socio-economici iniziati a partire dagli anni '70, periodo in cui il dibattito su lavoro e diritto di cittadinanza è cambiato radicalmente. Il ruolo dei sindacati è diventato ancora più importante non solo per la rappresentanza espressa, ma anche per aver cercato di attenuare le disuguaglianze sempre più evidenti nel tessuto sociale. In Italia, i sindacati hanno dovuto affrontare svariate sfide interne e dovevano restare rilevanti per una forza lavoro che cambiava. Questa tensione si può sintetizzare nel concetto che la sociologia critica e la sociologia del lavoro hanno come base comune: l'analisi delle dinamiche sociali e delle relazioni di potere (Ferrarotti, 2021). In sintesi, la sociologia critica pone al centro della sua analisi l'uomo e il lavoro, evidenziando il valore degli studi etnografici e di campo per analizzare le esperienze quotidiane dei lavoratori al fine di riuscire a comprendere come queste esperienze interagiscono con le strutture economiche più ampie. Negli ultimi decenni, la ricerca ha esplorato il ruolo dei movimenti sociali e dei sindacati nell'adattarsi ai cambiamenti del mondo del lavoro, offrendo spunti preziosi su come le pratiche lavorative plasmino le identità e influenzino il discorso pubblico su lavoro e diritti sociali (Malizia & Veraldi, 2016). La sociologia critica, dunque, non si limita a osservare i fenomeni contemporanei, ma si propone di mettere in discussione e ridefinire le norme e le aspettative legate alla vita lavorativa, contribuendo a immaginare scenari futuri più equi e inclusivi.

La sociologia del lavoro, affermata come disciplina di rilievo negli anni '70, si è concentrata sull'analisi delle trasformazioni nei luoghi di lavoro, un ambito in continua evoluzione, modellato da fattori economici, sociali e politici. Lo studio di questo settore è diventato essenziale per capire le dinamiche tra lavoro e organizzazione sociale, in particolar modo in un momento in cui i cambiamenti tecnologici e le nuove modalità di

lavoro hanno modificato profondamente il concetto di occupazione. In altre parole, la sociologia del lavoro si occupa di analizzare le trasformazioni del lavoro e dell'occupazione, le nuove forme di organizzazione del lavoro, i cambiamenti tecnologici e organizzativi, le relazioni industriali e le politiche del lavoro (La Rosa, 1997). Questa definizione evidenzia l'ampio ambito di studio di questa disciplina e la sua rilevanza nel contesto contemporaneo. In particolare, l'interazione tra le istituzioni lavorative e i movimenti sociali gioca un ruolo cruciale nel definire le politiche del lavoro, influenzando anche l'azione e l'evoluzione dei sindacati. Questi ultimi fungono da stakeholder chiave nella sociologia del lavoro, incidendo sulle dinamiche di classe e sulla valorizzazione del lavoro, oltre a mediare tra lavoratori, imprese e istituzioni in un contesto in continua trasformazione. I sindacati, in particolare nei contesti europei, hanno assunto un ruolo cruciale per la definizione dei diritti dei lavoratori e per la negoziazione delle condizioni lavorative. Inoltre, la sociologia critica e la sociologia del lavoro (cfr. Ferrarotti, 2021; La Rosa, 1997; Reyneri, 2017) utilizzano la dimensione storica per confrontare conquiste e lotte a lungo termine nel settore del lavoro, affrontando questioni di disuguaglianza e attivismo. In aggiunta, la sociologia del lavoro non può ignorare l'importanza del contesto culturale e delle norme sociali che influenzano il mondo del lavoro. La persistenza delle disuguaglianze di genere e razziali nel posto di lavoro è un segnale della necessità di una riflessione critica: in particolare, le teorie femministe e queer hanno arricchito la comprensione delle intersezioni tra identità, cultura e lavoro, contribuendo al dibattito sociologico (Spallaccia, 2020). Questi approcci sono essenziali per affrontare le sfide attuali nel mondo del lavoro, portando alla luce le voci di quei gruppi marginalizzati che sono stati storicamente esclusi dalle narrazioni principali. La comunicazione tra sociologia del lavoro e sociologia critica non solo richiede un cambiamento strutturale, ma anche una riflessione su pratiche e politiche future in un contesto lavorativo in continua evoluzione.

Negli anni '70, le profonde trasformazioni sociali ed economiche hanno avuto un impatto significativo sulla sociologia critica e sulla sociologia del lavoro, ridefinendone approcci e ambiti di ricerca. In Italia, la crescita del settore terziario e l'automazione nelle fabbriche hanno modificato le dinamiche lavorative, creando sia nuove opportunità che sfide per i lavoratori. I movimenti di protesta, tra cui le lotte operaie e il femminismo, hanno messo in discussione i poteri tradizionali e sollevato interrogativi sulle condizioni di lavoro. In questo contesto di cambiamento, la sociologia critica e quella del lavoro condividevano una base comune, impegnandosi a svelare le contraddizioni nei rapporti di produzione e le nuove forme di sfruttamento.

In questo scenario, il modello Olivetti si presentava come un esempio di gestione aziendale che cercava di conciliare l'innovazione con una maggiore attenzione ai diritti dei lavoratori, contribuendo a un dibattito più ampio sulla responsabilità sociale delle imprese e sulla centralità del lavoro nella costruzione di una società più giusta" (La Rosa, 2022). Olivetti ha rappresentato una forma di "sindacalismo positivo", il cui obiettivo non si è limitato al miglioramento delle condizioni lavorative, ma anche alla creazione di un ambiente in cui la partecipazione e il benessere dei lavoratori sono centrali. Sicuramente

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

nel quadro lavorativo di questi anni, i sindacati hanno avuto un ruolo chiave, agendo come mediatori tra i lavoratori e i datori di lavoro. L'evoluzione delle relazioni industriali ha fatto crescere i sindacati, rendendoli più potenti e influenti, spesso più dei partiti politici nel mobilitare e rappresentare i lavoratori. In particolare, il dialogo tra le forze sociali e la dirigenza aziendale ha avuto un ruolo fondamentale nell'evoluzione di un modello che tentava di coniugare l'efficienza economica con il benessere dei lavoratori (La Rosa, 2022). Tuttavia, in un contesto in cui la globalizzazione e le politiche neoliberiste, nei decenni successivi, hanno reso sempre più difficile mantenere un sistema di relazioni industriali basato sulla collaborazione, anche i sindacati hanno dovuto affrontare numerose difficoltà. Tra queste, una crescente distanza tra i leader e la base, che ha evidenziato una crisi di legittimità e portato a una diminuzione della partecipazione attiva. Di fronte a questi cambiamenti strutturali, anche la sociologia del lavoro ha cercato di adattarsi, concentrandosi maggiormente sulle disuguaglianze etniche e sui mutamenti nei rapporti di potere, evidenziando l'importanza di un approccio contestuale. La nascita di nuovi modelli di rappresentanza lavorativa ha spinto a rivedere l'identità e i diritti dei lavoratori, mentre le esperienze in aziende multietniche e le interazioni tra diverse identità simboliche hanno stimolato un'analisi critica delle pratiche di gestione e delle politiche di inclusione. Inoltre, gli stessi sindacati, con le nuove strutture e obiettivi, si sono trovati a dover far fronte alla crescente necessità di affrontare non solo le disuguaglianze tra gruppi, ma anche quelle all'interno degli stessi gruppi, come suggerito dalla ricerca recente (Malizia & Veraldi, 2016). In questo contesto, la sociologia critica ha puntato a evidenziare l'importanza di un'analisi storica e comparativa, mostrando come le pratiche lavorative e sindacali siano collegate alle specifiche strutture sociali e alla loro evoluzione nel tempo.

3. Quadri teorici di riferimento

I quadri teorici della sociologia critica e della sociologia del lavoro, che si sono evoluti in modo continuo dal 1970 a oggi, forniscono strumenti preziosi per comprendere le trasformazioni che stanno caratterizzando il mondo contemporaneo. Questi approcci, pur nella loro diversità, condividono un metodo che combina l'analisi delle strutture sociali con una comprensione profonda delle dinamiche lavorative, permettendo di esplorare in che modo il lavoro e le sue trasformazioni influenzino la società nel suo complesso. Questo approccio integrato consente di analizzare le disuguaglianze, le nuove forme di sfruttamento e le sfide sociali ed economiche che emergono in un contesto in rapido cambiamento. Come evidenziato in letteratura (cfr. Trigilia, 2009; Reyneri, 2017; Ferrarotti, 2021) la sociologia critica e la sociologia del lavoro condividono una base comune nell'analizzare i cambiamenti sociali e produttivi, offrendo quadri teorici che si integrano a vicenda per comprendere le dinamiche del lavoro contemporaneo. Questi approcci sottolineano l'importanza di collegare la teoria alla pratica, evidenziando come tale connessione sia essenziale per affrontare le sfide del lavoro moderno.

Le teorie critiche, in particolare, partono dall'assunto che il lavoro non sia solo una questione economica, ma anche un fenomeno sociale che riflette e plasma i rapporti di

potere all'interno della società. D'altra parte, la sociologia del lavoro, a partire dagli anni '70, ha concentrato la propria attenzione sul ruolo dei sindacati e sulle dinamiche di conflitto tra lavoratori e datori di lavoro. I cambiamenti sociali di quel periodo hanno portato a una ridefinizione delle identità sindacali e a nuovi modelli di rappresentanza. È diventato evidente che i sindacati dovevano riconsiderare il loro ruolo, non solo nella negoziazione, ma anche nel supporto ai diritti dei lavoratori. La crescente connessione tra genere, classe ed etnia ha evidenziato la necessità di adattare le teorie sindacali alle nuove realtà sociali. Ciò ha dato origine a un dibattito accademico sulla rappresentanza e legittimità dei sindacati, esplorando come le esperienze dei lavoratori si intrecciano con le strategie sindacali, come si evince anche dagli studi sulla musica popolare italiana.

In questo contesto, è fondamentale considerare come le ricerche sui cambiamenti nel mondo del lavoro possano fornire una comprensione critica delle politiche di welfare e delle dinamiche del capitale. Studi recenti hanno messo in evidenza l'importanza delle politiche lavorative nella formazione della classe lavoratrice e nelle sue aspettative. Inoltre, per affrontare in modo efficace il problema della rappresentanza, è necessario sviluppare un quadro teorico approfondito che risponda alle sfide sociali attuali, interrogandosi sulla validità delle strutture sindacali esistenti. La connessione tra sociologia critica e sociologia del lavoro suggerisce che la riflessione su questi temi debba continuare a evolversi, integrando nuovi approcci e metodologie per affrontare le sfide moderne, con un focus particolare sulle dinamiche di inclusione e giustizia sociale.

3.1. Teorie di riferimento nella sociologia critica

La sociologia critica, che ha avuto una notevole espansione a partire dagli anni '70, ha fornito teorie fondamentali che hanno messo in discussione le strutture di potere e le dinamiche economiche nel mondo del lavoro. In particolare, Pierre Bourdieu (1986) ha avuto un ruolo determinante, con la sua concezione di capitale sociale, nell'analizzare come le disuguaglianze di potere influenzino l'organizzazione del lavoro e le interazioni tra lavoratori e datori di lavoro. La sua analisi del campo sociale ha permesso di comprendere come le disuguaglianze si riproducono nelle pratiche quotidiane, inclusi i luoghi di lavoro. Il concetto di capitale sociale, legato alle risorse derivanti dalle reti di relazione, ha inoltre offerto uno strumento per comprendere le dinamiche di esclusione e inclusione che si verificano all'interno dei contesti lavorativi. Negli stessi anni, i sindacati hanno giocato un ruolo centrale nella difesa dei diritti dei lavoratori, ma hanno anche vissuto una crisi della loro legittimità, spinti dalla crescente disillusione di molti lavoratori nei confronti dei vertici sindacali. In questo contesto, i sindacati hanno dovuto rinnovare le proprie modalità di rappresentanza, dando maggiore spazio alla partecipazione delle basi. La sociologia critica degli anni '70 ha approfondito queste dinamiche, mettendo in evidenza come le strutture di potere e le disuguaglianze sociali non solo influiscano sull'organizzazione del lavoro, ma anche sulle relazioni industriali e sulle lotte sindacali. Questo ha portato a una riflessione sul ruolo dei sindacati e sulle necessità di adattamento alle nuove realtà sociali e economiche.

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

Un contributo significativo in questo senso proviene dall'opera di Louis Althusser (1976; 2014), la cui teoria sulla microfisica del potere ha rivelato come il controllo e la dominazione non siano esclusivamente visibili a livello macro, ma si manifestino anche nelle pratiche quotidiane nei luoghi di lavoro. Althusser, inoltre, ha messo in evidenza l'importanza della critica all'ideologia, facendo riferimento al lavoro di Michel Foucault nel dimostrare come le ideologie non siano entità astratte, ma abbiano una dimensione concreta, incarnandosi nelle pratiche quotidiane e nelle relazioni sociali. Althusser, dunque, sottolinea come le norme e i valori culturali influenzino le relazioni lavorative e il comportamento dei lavoratori (Melegari, 2014). Le sue teorie hanno avuto un impatto significativo sul pensiero critico riguardo ai rapporti di lavoro, mostrando le influenze sottili e invisibili che operano sotto le interazioni visibili e aprendo spazi per nuove forme di resistenza. Il concetto althusseriano di ideologia è utile per comprendere come le idee influenzino le decisioni politiche e le azioni collettive. In questo senso, la riproduzione delle relazioni sociali attraverso le istituzioni educative evidenzia come le pratiche quotidiane, comprese quelle scolastiche, siano fondamentali per mantenere un determinato ordine sociale. La sociologia, quindi, si rivela cruciale per una maggiore consapevolezza delle dinamiche di potere che influiscono sulla società (Swedberg, 1994).

La trasformazione del mondo del lavoro richiede una continua rielaborazione delle strategie sindacali e dei modi di partecipazione. Guardando alla condizione dei lavoratori italiani, esaminare l'evoluzione delle rappresentanze sindacali è essenziale per comprendere come le istituzioni lavorative si siano adattate ai cambiamenti socio-economici. Negli anni '70, i sindacati hanno affrontato una crisi di legittimità, con un crescente distacco tra le richieste dei lavoratori e gli obiettivi dei leader sindacali. Ciò ha spinto a una maggiore partecipazione delle basi nel processo decisionale, dimostrando l'importanza del coinvolgimento diretto dei lavoratori per una rappresentanza autentica. Le dinamiche interne dei sindacati, unitamente alle mutate aspettative dei lavoratori, hanno messo in luce la necessità di un'analisi critica continua delle istituzioni sindacali e della loro capacità di affrontare le nuove sfide sociali ed economiche. Questo ha dato vita a un dibattito sul modo in cui cambiamento e resilienza possano coesistere all'interno del mondo del lavoro, suggerendo la necessità di un'analisi profonda delle dinamiche interne dei sindacati e delle loro modalità di interazione con i lavoratori per portare a soluzioni efficaci per le sfide del lavoro contemporaneo (Malizia e Veraldi, 2016).

La tabella di seguito proposta (Figura 1), presenta una descrizione sintetica e schematica di alcune delle teorie fondamentali della sociologia critica, evidenziando il contributo di diversi autori nell'analisi delle dinamiche sociali, dei rapporti di potere e delle strutture di dominazione. Tali teorie forniscono una prospettiva critica per comprendere le disuguaglianze, le relazioni sociali e i meccanismi di controllo che modellano la società contemporanea.

Teoria	Autore	Anno	Descrizione
Teoria del conflitto	Karl Marx	1867	Focus sulla lotta tra classi sociali come motore della storia.
Interazionismo simbolico	Herbert Blumer	1969	Studia come le interazioni quotidiane costruiscono la realtà sociale.
Strutturalismo	Claude Lévi-Strauss	1950	Analizza le strutture culturali e sociali che influenzano il comportamento umano.
Teoria femminista	Simone de Beauvoir	1949	Esamina il ruolo e la posizione delle donne in un sistema caratterizzato da stereotipi di genere
Teoria critica	Theodor Adorno	1970	Analizza le dinamiche di potere e le strutture di dominazione nella società moderna.

Figura 1. Schema delle principali teorie della sociologia critica

3.2. Le teorie più rilevanti nella sociologia del lavoro

Nella sociologia del lavoro, le teorie emerse a partire dagli anni '70 offrono un'analisi approfondita delle dinamiche di cambiamento che hanno caratterizzato e caratterizzano ancora oggi il mondo del lavoro. Queste teorie hanno esaminato il passaggio dai modelli fordisti a quelli post-fordisti, mettendo in luce i cambiamenti nei rapporti di produzione e nell'organizzazione del lavoro, con particolare attenzione alle trasformazioni nei contratti di lavoro, nei processi produttivi e nelle condizioni di lavoro. In questo contesto, i sindacati hanno giocato un ruolo cruciale nella difesa degli interessi dei lavoratori, cercando di adattarsi alle nuove realtà economiche e sociali. In Italia, ad esempio, la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.) ha cercato di negoziare contratti che rispondessero alle esigenze di una classe lavoratrice in cambiamento, al fine di equilibrare le necessità di protezione dei diritti con quelle di adattamento ai nuovi modelli produttivi. Tuttavia, l'adattamento alle circostanze economiche ha comportato anche una crisi di legittimità per i sindacati. Il crescente disinteresse dei lavoratori nei confronti delle strutture sindacali tradizionali ha segnato un cambiamento significativo nel panorama del lavoro. Questo fenomeno ha evidenziato la necessità di rivedere il ruolo e le pratiche dei sindacati, per rispondere alle nuove sfide poste dalla globalizzazione e dalle trasformazioni digitali. In parallelo, il concetto di critica nella sociologia si collega strettamente con le analisi della sociologia del lavoro, evidenziando una base teorica comune per la comprensione dei cambiamenti sociali e produttivi.

La legittimazione delle istituzioni sindacali è stata oggetto di intensi dibattiti accademici, soprattutto negli anni '70, quando molte società industrializzate hanno

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

attraversato profonde trasformazioni nei rapporti di lavoro e nelle dinamiche di potere. Durante questo periodo, le riflessioni sulla legittimazione dei sindacati hanno portato alla luce il bisogno di nuove forme di rappresentanza che potessero rispondere a un mondo del lavoro sempre più fluido e frammentato. In questo contesto, il modello della cogestione tedesca ha rappresentato una risposta innovativa alla crisi di legittimità e alle richieste di democratizzazione del lavoro. La cogestione ha introdotto un sistema di partecipazione strutturata dei lavoratori alla governance aziendale, dove il dialogo tra datori di lavoro e lavoratori era visto come un elemento fondamentale per il funzionamento delle imprese. Mentre in alcuni paesi il conflitto sindacale si intensificava, in Germania si consolidava un modello basato sulla negoziazione e sulla partecipazione strutturata dei lavoratori alle decisioni aziendali (Chignola, 2014). Questo ha contribuito alla legittimazione delle istituzioni sindacali attraverso un sistema che le integrava nel processo decisionale anziché vederle solo come forze antagoniste. Alla luce di queste premesse, risulta evidente la necessità di adottare una lettura critica delle dinamiche di potere nel lavoro, considerando sia le trasformazioni storiche sia le tendenze attuali. L'analisi delle relazioni tra produzione e potere non solo permette di comprendere come i lavoratori abbiano progressivamente rivendicato spazi di partecipazione e rappresentanza, ma consente anche di capire come i sindacati si confrontino oggi con nuove difficoltà, quali la globalizzazione, la digitalizzazione e la crescente precarizzazione del lavoro (Borghi et al., 2011). Sono cambiamenti che richiedono un approccio teorico aggiornato e in grado di rispondere alle nuove sfide poste dal contesto lavorativo globale.

Teoria	Autore	Anno	Descrizione
Teoria della Modernizzazione	D. Bell	1973	Analizza come la modernizzazione influisca sulla struttura del lavoro e sulla società.
Teoria della Dipendenza	A. G. Frank	1967	Esamina come le relazioni di dipendenza economica influenzino il lavoro nei paesi in via di sviluppo.
Teoria dei Sistemi	Luhmann	1984	Si concentra sui sistemi sociali e sulle loro dinamiche interne nel contesto lavorativo.
Teoria dei Conflitti	K. Marx	1867	Analizza il ruolo dei conflitti di classe nella formazione delle strutture di lavoro.
Teoria dei Ruoli Sociali	R. Merton	1957	Studia come i ruoli sociali influenzano le dinamiche lavorative e le aspettative professionali.

Figura 2. Schema riassuntivo delle teorie più rilevanti nella sociologia del lavoro

A tal fine, la tabella (Figura 2) offre una sintesi delle principali teorie della sociologia del lavoro, mettendo in evidenza il contributo di diversi autori e il loro impatto nell'analizzare le dinamiche lavorative e sociali.

Queste teorie offrono una breve sintesi delle diverse prospettive riguardanti la struttura del lavoro, le relazioni economiche e i conflitti sociali, fornendo strumenti fondamentali per comprendere le trasformazioni del mondo del lavoro e il loro impatto sulle società contemporanee. Di fronte alle criticità emerse nel corso della storia, le teorie sociologiche hanno dovuto evolversi e adattarsi per rispondere ai cambiamenti sociali ed economici. Tali sviluppi hanno messo in luce la necessità di approcci teorici più dinamici in un contesto globale.

3.3. Interconnessioni tra i due campi

L'analisi delle connessioni tra sociologia critica e sociologia del lavoro rivela una base comune che affonda le radici nei profondi cambiamenti sociali ed economici degli anni '70. In questo periodo, entrambe le discipline hanno iniziato a indagare come il lavoro fosse strettamente legato alle dinamiche di potere e alle disuguaglianze sociali. La sociologia critica ha fornito il quadro teorico per esaminare questi fenomeni, mettendo in luce i sistemi di sfruttamento e le strutture di potere che pervadevano le relazioni lavorative. Al contempo, la sociologia del lavoro ha focalizzato l'attenzione sul ruolo dei sindacati e sull'impatto delle loro azioni sui diritti dei lavoratori. Questi sviluppi hanno evidenziato come le lotte per la giustizia sociale nel contesto lavorativo siano indissolubilmente legate all'analisi delle strutture di potere e dei conflitti sociali, dando vita a un fertile dialogo tra le due discipline. La sociologia critica e quella del lavoro condividono una matrice teorica comune nell'analisi delle disuguaglianze sociali e delle relazioni di potere nel mondo del lavoro. A partire dagli anni '70, entrambe hanno contribuito a far luce sui meccanismi di sfruttamento e alienazione che caratterizzano le società capitalistiche avanzate (Mingione & Pugliese, 2010).

Un importante collegamento tematico tra sociologia critica e sociologia del lavoro emerge dal cambiamento del ruolo dei sindacati e delle relazioni lavorative tra operai e datori di lavoro, in particolare nel contesto italiano degli anni '70. In quel periodo, i sindacati divennero attori chiave nella rappresentanza degli interessi dei lavoratori, acquisendo una rilevanza tale da superare spesso i partiti politici nell'organizzazione delle masse. Tuttavia, questa crescente influenza sindacale portò con sé nuove sfide, che richiesero una riflessione critica sulle modalità di rappresentanza. Le aspettative crescenti dei lavoratori non sempre si traducevano in un effettivo miglioramento della produttività, alimentando così conflitti tra le esigenze sindacali e le reali condizioni lavorative. Tali dinamiche evidenziarono una crisi dell'identità sindacale, rendendo necessario un adattamento delle strategie sindacali a un contesto in continuo mutamento per mantenere la legittimità tra le nuove generazioni di lavoratori (Malizia & Veraldi, 2016). Questo fenomeno si inserisce all'interno di un più ampio quadro teorico che collega sociologia

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

critica e sociologia del lavoro, dove la comprensione delle trasformazioni sociali ed economiche continua a stimolare nuove domande di ricerca.

La tabella che segue (Figura 3) evidenzia i punti di interconnessione tra la sociologia del lavoro e la sociologia critica, mostrando come entrambe analizzino le trasformazioni economiche e sociali legate al mondo del lavoro. Fin dagli anni '70, la sociologia critica ha influenzato quella del lavoro attraverso la critica al capitalismo e alle disuguaglianze. Negli anni '80, il focus si è spostato sulle identità di classe e di genere, collegando il lavoro alle lotte sociali. Negli anni '90, la globalizzazione e la precarizzazione del lavoro sono diventate temi centrali, con la sociologia del lavoro che analizza i nuovi modelli produttivi e la sociologia critica che ne esplora le implicazioni sociali. Nei primi anni 2000, la critica al neoliberismo ha unito entrambe le prospettive nella riflessione sulle disuguaglianze e sulla precarizzazione crescente. Infine, negli anni 2010, il dibattito si è concentrato sulla digitalizzazione e sulla gig economy, con un'attenzione comune alle nuove forme di sfruttamento e ai diritti dei lavoratori.

Decennio	Caratteristiche	Autori Principali	Temi Centrali
1970	Inizio della sociologia critica e della sociologia del lavoro come discipline distinte.	Herbert Marcuse, Erving Goffman	Critica del capitalismo, interazione sociale.
1980	Aumento della visibilità delle lotte lavorative e dei diritti dei lavoratori.	Pierre Bourdieu, Judith Butler	Identità di classe, genere e lavoro.
1990	Globalizzazione e cambiamento dei modelli lavorativi.	Anthony Giddens; Immanuel Wallerstein	Lavoro precario, cambiamento sociale.
2000	Rinascita della critica al neoliberismo e alle sue conseguenze sul lavoro.	Nancy Fraser, Richard Sennett	Giustizia sociale, ineguaglianze lavorative.
2010	Focus sulle nuove forme di lavoro (gig economy).	Alfonso Sanchez, Saskia Sassen	Stakeholder, diritti del lavoro, digitalizzazione.

Figura 3. Osservazioni principali sulla sociologia critica e del lavoro

Questo percorso dimostra come la sociologia del lavoro e la sociologia critica siano strettamente connesse nell'analisi delle strutture economiche, delle dinamiche di potere e delle condizioni lavorative nel tempo. Inoltre, la sociologia critica e quella del lavoro non solo condividono tematiche di studio, ma offrono anche metodi complementari per esaminare questioni moderne, come la salute mentale, le disuguaglianze di genere e l'impatto della tecnologia nel lavoro. Ad esempio, l'importanza crescente dell'intelligenza

artificiale e delle innovazioni tecnologiche sui processi lavorativi ha aperto nuove aree di ricerca, richiedendo un'analisi degli effetti di questi cambiamenti sulla vita quotidiana dei lavoratori (Hirani et al., 2024). Questo studio può trarre vantaggio dalle intuizioni di entrambi i campi, evidenziando la necessità di un approccio interdisciplinare per affrontare le sfide attuali in modo completo, contribuendo a uno sviluppo più equo della società.

4. Approcci metodologici della ricerca sociologica

Negli approcci metodologici della sociologia critica e della sociologia del lavoro emergono modalità di analisi che si intrecciano e si rinforzano reciprocamente. Questi approcci combinano tecniche qualitative e quantitative, necessarie per cogliere le complessità del mondo del lavoro contemporaneo.

L'uso di metodi quantitativi nella sociologia del lavoro rappresenta un elemento essenziale per la raccolta di dati concreti su numerosi aspetti del lavoro, come i salari, le condizioni lavorative, le tendenze occupazionali e le disuguaglianze sociali. Questo approccio consente di raccogliere e analizzare una vasta quantità di informazioni, che forniscono una base empirica solida per il dibattito sociologico. Grazie a queste metodologie, è possibile misurare e monitorare in modo sistematico fenomeni come le disparità salariali, le disuguaglianze nelle condizioni lavorative e le evoluzioni nei pattern occupazionali, offrendo così un quadro preciso e oggettivo delle dinamiche del mercato del lavoro contemporaneo (La Rosa, 1997). Questi dati non solo arricchiscono la comprensione dei cambiamenti economici e sociali in atto, ma costituiscono anche uno strumento fondamentale per l'elaborazione di politiche lavorative più informate ed efficaci. Un aspetto fondamentale dei metodi quantitativi è la loro capacità di identificare tendenze e modelli che potrebbero passare inosservati con altre metodologie (Corbetta, 2014). Questi strumenti permettono di vedere in modo chiaro e tangibile fenomeni come la segmentazione del mercato del lavoro, la distribuzione ineguale delle risorse e la concentrazione di determinate categorie di lavoratori in specifici settori. Inoltre, l'analisi quantitativa può offrire spunti fondamentali per la progettazione di politiche orientate alla riduzione delle disuguaglianze e al miglioramento delle condizioni lavorative. La capacità di raccogliere dati in larga scala e di analizzare i cambiamenti nel tempo consente ai ricercatori di costruire previsioni più accurate riguardo alle tendenze future e di suggerire soluzioni adeguate alle sfide emergenti nel mondo del lavoro (Corbetta, 2014). Tuttavia, un limite significativo di questi approcci è che possono ridurre la complessità delle esperienze lavorative a numeri e statistiche, tralasciando dimensioni cruciali come le esperienze soggettive dei lavoratori o le sfumature culturali e sociali che caratterizzano il contesto lavorativo. La misurazione quantitativa, pur essendo potente nel delineare tendenze generali, non sempre è in grado di catturare la ricchezza delle dinamiche interpersonali, dei conflitti sociali e delle motivazioni individuali che influenzano il comportamento e le decisioni nel mondo del lavoro. Questo può portare a una

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

comprensione parziale e, a volte, distorta delle problematiche lavorative, che non tiene conto appieno delle specificità che solo un'analisi qualitativa più approfondita può svelare.

Un elemento chiave degli approcci metodologici è il passaggio da una ricerca tradizionale a una più partecipativa, in cui le esperienze e le opinioni dei lavoratori diventano parte integrante del processo analitico. L'osservazione partecipante e i metodi di raccolta dati qualitativi, come le interviste e i focus group, hanno assunto un ruolo cruciale nelle ricerche sociologiche dei sociologi del lavoro perché permettono di esplorare in profondità le esperienze lavorative, le condizioni individuali e le aspettative dei lavoratori nei confronti dei sindacati. L'evoluzione metodologica in direzione di un approccio più inclusivo ha fatto emergere nuove esigenze tra i lavoratori, in particolar modo di fronte a rapidi cambiamenti economici e sociali. Dopo gli anni Settanta, i metodi qualitativi nella sociologia critica sono stati una risposta utile alle sfide che sono emerse nelle dinamiche lavorative e sociali. Questi metodi permettono ai ricercatori di analizzare esperienze soggettive e significati sociali, evitando modi puramente quantitativi, così rivelando la complessità della vita lavorativa. In particolare, analizzare le esperienze personali delle persone tramite interviste e osservazione ha svelato tensioni interne e dinamiche di potere che influenzano i rapporti di lavoro. Questo approccio qualitativo si conferma nell'evoluzione dei rapporti sindacali, dove i sindacati si sono trovati a gestire una crisi di rappresentatività (Malizia & Veraldi, 2016). I metodi qualitativi applicati alla sociologia critica offrono numerosi vantaggi per esplorare le dinamiche di potere, le disuguaglianze sociali e le esperienze individuali (Corbetta, 2014). L'intervista in profondità consente di raccogliere dati dettagliati e approfonditi attraverso conversazioni individuali, permettendo di esplorare tematiche complesse come discriminazioni e disuguaglianze sociali. Il focus group è utile per esplorare le opinioni collettive su temi specifici, facilitando l'emergere di dinamiche di gruppo e di idee condivise. L'osservazione partecipante permette al ricercatore di immergersi direttamente nel contesto studiato, offrendo una comprensione immediata e contestuale delle pratiche sociali e delle relazioni di potere. Infine, il case study offre un'analisi approfondita e contestualizzata di fenomeni complessi, fornendo una visione dettagliata che arricchisce la comprensione di fenomeni specifici. In generale, questi metodi qualitativi permettono di ottenere una comprensione più profonda e articolata dei fenomeni sociali, rivelando aspetti spesso nascosti nelle strutture di potere e nelle esperienze individuali. In aggiunta, le metodologie qualitative sono state fondamentali nel mettere in discussione le storie predominanti e nel dare voce a gruppi emarginati.

Le esperienze delle organizzazioni sindacali in Italia rivelano che i sindacati, tradizionalmente portavoce dei lavoratori, hanno affrontato significative difficoltà, come la perdita di rappresentatività e la crescente distanza tra i leader sindacali e le basi. Per comprendere appieno queste dinamiche, è fondamentale la triangolazione delle metodologie qualitative e quantitative per lo studio delle strutture sociali e delle esperienze individuali. Per questo, proprio a partire dagli anni '70, la sociologia critica e la sociologia del lavoro hanno sottolineato l'importanza di integrare metodi quantitativi e

qualitativi, riconoscendo l'importanza di una prospettiva multidimensionale per comprendere le trasformazioni del lavoro e le loro implicazioni sociali (Borghi & Routh, 2016). Combinare metodi quantitativi con approcci qualitativi consente di ottenere una comprensione più approfondita delle esperienze lavorative, offrendo una visione articolata delle difficoltà che i lavoratori affrontano e delle risposte delle organizzazioni a queste sfide. Ad esempio, confrontare dati quantitativi sui salari con interviste qualitative sulle esperienze dei lavoratori può far emergere discrepanze significative tra rappresentazioni ufficiali e realtà percepite. Questo approccio integrato è cruciale in un contesto in continua evoluzione, dove le trasformazioni del lavoro ridefiniscono costantemente dinamiche e relazioni professionali. Pertanto, adottare una metodologia mista non è solo un'opzione metodologica, ma una necessità per affrontare in modo critico e completo le questioni attuali della sociologia del lavoro. La diversità negli strumenti di ricerca non solo rafforza la solidità dell'analisi, ma contribuisce anche a rendere la disciplina più incisiva e socialmente rilevante, favorendo una comprensione più equa e consapevole delle realtà lavorative contemporanee.

Le metodologie comparative sono strumenti fondamentali sia nella sociologia del lavoro che nella sociologia critica, poiché consentono di esaminare e confrontare diversi contesti sociali e culturali, rivelando la complessità delle relazioni lavorative e delle strutture sociali che le determinano. A partire dagli anni '70, è emerso un crescente interesse verso questi approcci, che hanno permesso di identificare le disuguaglianze strutturali e le discriminazioni presenti nei mercati del lavoro, non solo a livello nazionale, ma anche globale. Gli approcci comparativi, infatti, aiutano a mettere in luce le differenze nei modelli di organizzazione del lavoro e le varie forme di esclusione sociale e discriminazione, contribuendo a una comprensione più completa delle dinamiche lavorative e delle strutture di potere che le sottendono. Un aspetto chiave delle metodologie comparative è la loro capacità di riflettere criticamente sulle politiche sociali e sulle differenze nelle pratiche lavorative che si sono sviluppate in contesti differenti, favorendo una revisione delle metodologie stesse. Questo tipo di analisi consente di esplorare, in maniera approfondita, le problematiche relative all'inclusione e all'esclusione nel mondo del lavoro, focalizzandosi sulle intersezioni tra classe, genere ed etnia.

L'analisi comparativa degli studi di caso rappresenta un approccio metodologico fondamentale nella sociologia del lavoro contemporanea, poiché consente di approfondire le dinamiche lavorative in vari contesti e di identificare pattern comuni e differenze significative (Gherardini, 2017). D'altro canto, in un mondo sempre più globalizzato, la sociologia critica ha enfatizzato l'importanza di un'analisi che superi i confini nazionali, abbracciando una visione globale dei fenomeni lavorativi. Le esperienze lavorative dei diversi gruppi sociali dimostrano che le disuguaglianze non sono fenomeni isolati, ma sono strutturalmente radicate in diverse organizzazioni e settori economici. Le metodologie comparative nella sociologia del lavoro e nella sociologia critica offrono un'opportunità unica per esaminare le somiglianze e le differenze tra vari contesti nazionali e settoriali, permettendo una visione più ampia delle politiche del lavoro, delle

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

dinamiche del mercato e delle strutture sociali. Inoltre, l'uso di metodologie comparative deve affrontare anche le nuove sfide poste dal lavoro ibrido, un fenomeno accelerato dalla pandemia di COVID-19.

Le trasformazioni rapide nel mondo del lavoro hanno portato i ricercatori a indagare come le strutture organizzative e le pratiche lavorative siano cambiate, richiedendo un'analisi che consideri le tensioni tra le esigenze individuali, il benessere dei lavoratori e le necessità aziendali. Con l'emergere di pratiche di lavoro sempre più ibride, è essenziale che i ricercatori, e gli studiosi della sociologia del lavoro e della sociologia critica, adottino una comprensione integrata dei contesti lavorativi. Il lavoro ibrido non riguarda solo la gestione del tempo e degli spazi, ma implica anche una nuova interazione tra ambienti fisici e dinamiche sociali. Secondo Sailer et al. (2023), si rende sempre più necessario un approccio integrato che unisca le dimensioni fisiche, sociali e tecnologiche del lavoro ibrido, per affrontare le sfide emergenti in questo contesto in rapida evoluzione. Le metodologie comparative, quindi, non solo servono come strumenti efficaci per l'analisi sociologica, ma offrono anche l'opportunità di una riflessione critica sulle politiche del lavoro, sui diritti dei lavoratori e sulle disuguaglianze strutturali in un contesto globale che è in continua evoluzione (Malizia & Veraldi, 2016).

5. Strutture sociali e dinamiche di potere all'interno del mondo del lavoro

La comprensione delle strutture sociali e delle dinamiche di potere è molto importante per analizzare come si svolgono le interazioni lavorative e le disuguaglianze esistenti. Dalla fine degli anni 70, la sociologia critica e quella del lavoro hanno avuto un ruolo importante nel mettere in discussione l'autorità e il controllo delle gerarchie lavorative. Le ricerche hanno mostrato che le organizzazioni sindacali, che dovrebbero rappresentare i lavoratori, spesso hanno avuto problemi di legittimità e rappresentatività a causa di un distacco tra chi guida e i membri. Questo ha causato tensioni interne e richieste crescenti senza un corrispondente aumento della produttività, come si è visto nella crisi sindacale degli anni '80 (Malizia & Veraldi, 2016). Un'analisi critica delle risorse e del capitale può chiarire come le disuguaglianze etniche e sociali si manifestano e si mantengono attraverso pratiche lavorative definite. Oggi, le strutture di potere continuano a cambiare, mostrando la necessità di pensare in modo approfondito al modo in cui le dinamiche lavorative influenzino i rapporti tra diversi gruppi sociali. Le pratiche sindacali e le esperienze dei giovani e delle lavoratrici donne evidenziano una nuova forma di attivismo che cerca di riprendersi il potere all'interno delle organizzazioni. Questo richiede non solo una revisione di quanto sono legittimi i sindacati, ma anche un riconoscimento delle diverse identità etniche e di genere che arricchiscono la discussione sulla giustizia sociale. Le iniziative attuali mirano quindi a ridefinire il potere nel mercato del lavoro, spostandosi da singole identità verso un approccio più integrato che riconosca le connessioni tra i vari gruppi.

Le strutture sociali e le dinamiche di potere di cui parliamo ancora oggi sono profondamente influenzate dai cambiamenti storici legati alla questione di genere. Questi aspetti continuano a essere un elemento centrale nell'analisi critica delle disuguaglianze, in particolare nel contesto del lavoro. Le gerarchie di potere, visibili nelle disparità salariali, nelle opportunità di carriera e nelle divisioni di lavoro, sono il riflesso di un sistema che, pur essendo in continua evoluzione, conserva radici profonde negli stereotipi di genere (Gonsalves et al., 2024). Analizzare queste strutture in modo critico diventa essenziale per comprendere non solo come le disuguaglianze si perpetuano, ma anche come le politiche e le pratiche sociali possano essere ripensate per favorire una reale parità (Gonsalves et al., 2024). In questo contesto, studiare la giustizia sociale e le politiche di inclusione è fondamentale per prepararsi alle sfide future. Le organizzazioni devono adattarsi alle aspettative di una forza lavoro sempre più diversificata e consapevole, necessitando una gestione della diversità che vada oltre la forma e che sia ben radicata nei valori di equità e rispetto. Come afferma la sociologia critica, comprendere le dinamiche di potere è fondamentale per capire le disuguaglianze sistemiche e strutturali che influenzano la vita quotidiana dei lavoratori. Di conseguenza, un'analisi critica della sociologia del lavoro deve considerare sia le incertezze politiche che i cambiamenti economici. Questo approccio permette di mettere in evidenza il ruolo importante delle strutture sociali nell'influenzare il lavoro e le politiche di welfare in un contesto globale in rapida evoluzione, come dimostrato dalla necessità di adattamento e resilienza di fronte alla crisi climatica e sociale attuale.

5.1. Classe e disuguaglianza nella sociologia critica

La classe sociale e le disuguaglianze sono diventate importanti nelle analisi della sociologia critica a partire dagli anni '70, quando le istituzioni e i poteri sono stati esaminati più a fondo. La critica alle disuguaglianze di classe non è solo un argomento di studio, ma anche un riflesso dei mutamenti sociali ed economici, che hanno portato a un profondo cambiamento nelle dinamiche lavorative e nelle aspettative dei lavoratori. In questo scenario, il pensiero di Pierre Bourdieu (1980) è essenziale per capire come il capitale sociale e culturale influenzano le opportunità e i poteri nel mondo del lavoro. Negli ultimi anni, i sindacati dei lavoratori hanno avuto un ruolo importante nella lotta per l'uguaglianza e la giustizia sociale, sottolineando la necessità di un'analisi critica delle loro funzioni e delle loro evoluzioni. I sindacati italiani, dagli anni '70, hanno rappresentato i lavoratori in modo crescente, ma hanno affrontato anche sfide interne, come la diminuzione della rappresentatività e la disconnessione tra la leadership e la base. Questi problemi hanno portato a una crisi di legittimità, dove le richieste dei lavoratori sono state spesso considerate meno importanti delle priorità sindacali. La sociologia critica evidenzia queste contraddizioni, rendendo chiare le tensioni nel sistema di rappresentanza lavorativa e la necessità di ristrutturare gli approcci sindacali per rispondere alle attuali aspettative.

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

L'analisi dell'intersezione tra classe, lavoro e disuguaglianza nella sociologia critica deve necessariamente considerare il contesto globale e l'evoluzione delle dinamiche sociali contemporanee. Le disuguaglianze etniche e di classe non si manifestano più esclusivamente all'interno di confini nazionali, ma assumono una dimensione sempre più interconnessa e transnazionale. Questo scenario richiede una prospettiva sociologica ampia, capace di integrare le dimensioni culturali, economiche e materiali delle disuguaglianze, nonché di interrogarsi sul significato stesso di pari opportunità in contesti lavorativi diversificati. Attraverso l'approccio della sociologia critica di matrice bourdesiana, è possibile esplorare i processi socio-politici attraverso cui le risorse sociali vengono acquisite, le disuguaglianze etniche negoziate, legittimate e riprodotte in un contesto lavorativo postcoloniale (Bourdieu, 1986). Concetti come "identità etnicizzata" e "identità simbolica" evidenziano il modo in cui i membri di un'organizzazione, indipendentemente dalla loro etnia o posizione gerarchica, mobilitano simboli etnici per negoziare vantaggi e rafforzare dinamiche di potere (Umeh et al., 2023).

Ad esempio, la ricerca condotta da Umeh, Cornelius & Wallace (2023) sul settore bancario nigeriano offre spunti di riflessione generalizzabili, suggerendo la necessità di un cambio di prospettiva nell'analisi delle disuguaglianze etniche nei luoghi di lavoro. Piuttosto che focalizzarsi esclusivamente sulle differenze tra gruppi etnici (disuguaglianze intergruppo), è cruciale riconoscere anche le dinamiche di discriminazione all'interno degli stessi gruppi etnici (disuguaglianze intragruppo). Questo approccio più sfumato e contestualizzato consente di cogliere le complessità delle relazioni di potere e dei meccanismi di esclusione che persistono all'interno delle organizzazioni. In questo quadro, emerge l'importanza di interrogarsi su come le politiche di diversità e inclusione possano effettivamente ridurre le disuguaglianze di classe nel mondo del lavoro, evitando di limitarsi a interventi superficiali o simbolici. Le sfide attuali richiedono una rinnovata attenzione verso la costruzione di un immaginario sociologico globale, capace di orientare politiche più efficaci e sostenere una giustizia sociale reale e sostenibile.

5.2. Relazioni lavorative nella sociologia del lavoro

Le relazioni nel mondo del lavoro sono fondamentali per comprendere le dinamiche sociali ed economiche che plasmano il lavoro contemporaneo. La sociologia del lavoro si è sviluppata come un ambito di studio critico, analizzando le interazioni tra lavoratori e datori di lavoro e il loro impatto sulla vita quotidiana. In particolare, le relazioni lavorative non si limitano ai contratti formali, ma devono essere considerate all'interno di un contesto più ampio, che include le trasformazioni sociali e culturali, nonché le nuove aspettative dei lavoratori in un mercato del lavoro in continua evoluzione (Malizia & Veraldi, 2016). La sociologia del lavoro, come disciplina critica, ha il compito di analizzare le trasformazioni del mondo del lavoro contemporaneo, mettendo in luce le contraddizioni e le disuguaglianze che caratterizzano le relazioni lavorative nell'era della globalizzazione e della digitalizzazione.

In questo contesto è importante anche considerare come la digitalizzazione e la globalizzazione abbiano cambiato le relazioni lavorative, ridefinendo i confini tradizionali del lavoro. La crescita del lavoro ibrido, accelerata dalla pandemia di COVID-19, ha complicato ulteriormente queste relazioni. Infatti, studi recenti, come quello di Birnbaum e Somers (2023), suggeriscono che le conseguenze di questa nuova modalità di lavoro potrebbero essere tanto significativi quanto quelli del Taylorismo nel XX secolo. Gli autori effettuano un parallelismo tra il Taylorismo, che mirava a ottimizzare la produttività attraverso la frammentazione dei compiti e il controllo stretto dei lavoratori, e le attuali modalità di lavoro ibrido, che tendono a focalizzarsi su metriche di performance, monitoraggio e standardizzazione (Birnbaum e Somers, 2023). Come nel caso del Taylorismo, il lavoro ibrido potrebbe ridurre l'autonomia dei lavoratori, orientandosi più sulla produttività che sul benessere individuale. Gli stessi autori sottolineano anche la necessità di giungere a una comprensione critica di queste nuove forme di organizzazione del lavoro, evidenziando che, sebbene possano portare benefici in termini di efficienza, potrebbero anche comportare rischi, come la disumanizzazione del lavoro e una gestione sempre più centrata sul controllo. Il cosiddetto capitalismo digitale, infatti, ha introdotto nuove forme di lavoro che sono, però, spesso invisibili o non adeguatamente riconosciute, come il lavoro precario, il crowdwork (lavoro distribuito tramite piattaforme online) e la gestione algoritmica (Pizzolato, 2024). Di fatto, sebbene queste forme di lavoro possano sembrare nuove, esse rappresentano una continuazione di pratiche di sfruttamento che si adattavano alle dinamiche economiche contemporanee, in un contesto caratterizzato dalla globalizzazione e dalla digitalizzazione.

Oltretutto in un contesto di sviluppo digitale, restano comunque in essere le problematiche politiche, sociali ed economiche legate al lavoro analogico, come la mancanza di protezioni per i lavoratori, l'invisibilità del loro impegno e le difficoltà nella creazione di sindacati o movimenti di resistenza all'interno di queste nuove forme di capitalismo. Si suggerisce, pertanto, la necessità di un approccio più consapevole e regolamentato per affrontare le sfide del lavoro nell'era delle piattaforme nell'ottica di integrare scelte individuali, benessere dei lavoratori e bisogni delle aziende. Questi tre aspetti non solo influenzano le relazioni lavorative, ma anche la qualità della vita lavorativa, richiedendo un'analisi che combini le esperienze quotidiane dei lavoratori con le attuali strutture di potere.

Negli anni '70, i movimenti sindacali non si limitarono a rivendicare diritti lavorativi in senso stretto, ma intrecciarono sempre più spesso le loro battaglie con le lotte contro le disuguaglianze di genere e di etnia. Le lavoratrici e i lavoratori appartenenti a minoranze etniche denunciarono come le loro condizioni fossero influenzate non solo dall'appartenenza di classe, ma anche da discriminazioni sessiste e razziste, spesso presenti persino all'interno degli stessi sindacati. In questo contesto, il concetto di intersezionalità si rivela essenziale per analizzare come diverse forme di oppressione – legate a genere, etnia e classe – si sovrappongano, generando esperienze di discriminazione specifiche (Duarte M. et al., 2023). Le donne operaie e le persone appartenenti a minoranze etniche, ad esempio, hanno dovuto affrontare una doppia lotta:

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

da un lato contro lo sfruttamento capitalista, dall'altro contro le discriminazioni interne agli stessi movimenti sindacali che avrebbero dovuto tutelarle. Questo approccio evidenzia la necessità di una prospettiva più inclusiva, capace di riconoscere e contrastare le molteplici barriere che limitano l'accesso ai diritti e alle opportunità nel mondo del lavoro. In tal senso, gli studiosi hanno iniziato a guardare non soltanto alla stratificazione economica, ma anche a come altre variabili (genere, etnia ed età) si intersecano tra di loro per creare modi particolari di vantaggio e, più spesso, di oppressione. Analizzare il concetto di intersezionalità in relazione alle strutture di potere permette di comprendere a fondo i processi sociali, poiché fa emergere il funzionamento delle dinamiche sia di oppressione sia di privilegio all'interno delle istituzioni sociali e lavorative (Malizia & Veraldi, 2016). Le ricerche mostrano che non tutti i lavoratori vivono le stesse possibilità di miglioramento economico e sociale; al contrario, elementi come il genere e l'etnia possono influenzare l'accesso alle opportunità di lavoro e al riconoscimento nella professione. Di fronte a questo stato di cose, i sindacati devono cambiare le loro strategie e il loro linguaggio per rispondere a queste complessità, riconoscendo che l'unità tra i lavoratori non può ignorare le differenze di identità e le esigenze specifiche di ciascun gruppo. Al tempo stesso, anche i decisori politici devono farsi promotori di politiche sociali che siano veramente inclusive ed efficaci e che siano in grado di intervenire in modo sistemico, tenendo in considerazione l'interconnessione e la combinazione delle diverse fragilità.

6. L'impatto della globalizzazione sul mondo del lavoro

Sarebbe impossibile affrontare in modo approfondito un argomento così vasto come l'impatto della globalizzazione sul mondo del lavoro, si procede quindi ad effettuare una breve sintesi dei temi di principale rilevanza per svolgere delle prime riflessioni sul tema. L'impatto della globalizzazione sulla società moderna è un fenomeno complesso che ha cambiato non solo l'economia, ma anche il modo in cui i lavoratori e i sindacati esprimono la loro rappresentanza: ciò ha portato a una nuova definizione delle dinamiche lavorative e della funzione sindacale. Questo processo ha creato una maggiore interconnessione tra i mercati globali e locali, rendendo difficile la lotta per i diritti dei lavoratori. Oggi il processo di industrializzazione è diventato un fenomeno sociale, globale e totale, che coinvolge ogni aspetto della vita umana, trasformando non solo l'economia, ma anche la cultura, la politica e le strutture sociali su scala mondiale. In questo contesto, le vecchie categorie, un tempo utilizzate per interpretare la realtà sociale – come quelle di classe, lavoro o famiglia – non sono più sufficienti a spiegare le dinamiche attuali. Le trasformazioni rapide e l'interconnessione globale rendono necessari nuovi strumenti teorici e analitici, in grado di affrontare la complessità e la fluidità del mondo contemporaneo (Malizia & Veraldi, 2016). Quindi, è importante considerare come un approccio sociologico critico possa fornire strumenti per analizzare queste complessità.

Ulteriore aspetto rilevante è relativo al conflitto tra il decentramento della produzione e le politiche delle rivendicazioni sindacali. La divisione internazionale del lavoro,

favorita dalla globalizzazione, ha offerto alle aziende l'opportunità di abbattere i costi tramite la delocalizzazione, ma questo processo ha avuto un impatto negativo sui lavoratori locali e sulle loro rappresentanze sindacali. Da un lato, la delocalizzazione ha consentito ai datori di lavoro di guadagnare di più e massimizzare i profitti; dall'altro, ha creato una crisi di rappresentanza per molti sindacati, che non riescono più a garantire diritti adeguati ai lavoratori (Scipes et al., 2024).

In un contesto globale come quello attuale, dove la dimensione tecnica della globalizzazione è sempre più dominante, ci troviamo a vivere in una società planetaria dal punto di vista economico, ma estremamente arretrata sul piano politico (Ferrarotti, 2023). La globalizzazione ha esacerbato le disuguaglianze sociali ed economiche, sollevando interrogativi cruciali su come i lavoratori possano organizzarsi in modo efficace e difendere i propri diritti in un mondo sempre più interconnesso. Allo stesso tempo, queste dinamiche pongono sfide significative anche per i decisori pubblici, chiamati ad adattare rapidamente le politiche sociali ai cambiamenti nei settori produttivi e a rispondere a nuove esigenze sociali ed economiche. È evidente, in tal senso, che le trasformazioni indotte dalla globalizzazione non rappresentano solo un problema economico, ma sollevano anche profonde questioni etiche e politiche: le condizioni lavorative cambiano, ma le risposte politiche e sindacali a questi cambiamenti restano spesso inadeguate. Troppa politicizzazione e una disconnessione tra le leadership sindacali e le necessità dei lavoratori possono ridurre l'efficacia degli interventi: costruire una solidarietà transnazionale potrebbe essere un modo per aiutare le organizzazioni sindacali, spesso isolate, nella lotta contro le ingiustizie del mercato globale. In questo contesto, è fondamentale riesaminare le strategie sindacali per un'azione collettiva che consideri le interconnessioni globali, contribuendo a costruire un futuro più giusto per tutti i lavoratori. Gli attivisti del lavoro hanno a lungo incoraggiato i lavoratori a costruire solidarietà internazionale per sostenersi a vicenda, sottolineando l'importanza di un approccio cooperativo e globale per affrontare le sfide della globalizzazione economica (Scipes, 2024). In sintesi, una sociologia critica del lavoro deve tenere conto di come l'ecosistema economico contemporaneo influisca sulle scelte dei lavoratori, mantenendo al contempo il focus sull'intersezione tra lavoro e giustizia sociale e dimostrando la necessità di un approccio integrato e multidisciplinare.

6.1. Dinamiche lavorative transnazionali

Le migrazioni internazionali hanno avuto un impatto crescente sul panorama globale del lavoro, dando origine a fenomeni di lavoro transnazionale che sfidano le tradizionali nozioni di confini nazionali e di mercato del lavoro. A partire dagli anni '70, con l'intensificarsi della globalizzazione, le migrazioni si sono moltiplicate non solo come fenomeno di spostamento di persone, ma anche come elemento strutturale nell'economia mondiale. Le persone migrano non solo per cercare migliori opportunità economiche, ma anche per rispondere alla domanda di lavoro in mercati globalizzati che richiedono manodopera in vari settori globalizzati, che spaziano dalle professioni altamente

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

qualificate a quelle più precarie (Ambrosini, 2020). Questo ha dato vita a una nuova configurazione del lavoro transnazionale, in cui la forza lavoro non segue più esclusivamente le dinamiche locali, ma si inserisce in flussi economici che attraversano confini nazionali, alimentando nuove forme di precarietà e disuguaglianza. Le migrazioni, pertanto, non solo determinano una mobilità geografica, ma contribuiscono a ridefinire i rapporti di potere e di divisione del lavoro a livello globale, creando una connessione sempre più stretta tra spazi produttivi e relazioni di lavoro, anche a livello transnazionale. Le dinamiche lavorative transnazionali appaiono come un fenomeno complesso e articolato, che si sviluppa in un contesto globale caratterizzato da una sempre maggiore mobilità della forza lavoro e da economie interconnesse (Sassen, 2014). Questi aspetti sono evidenti in numerosi settori, dove il lavoro non è più limitato da confini nazionali e le disuguaglianze sociali e lavorative si acuiscono.

È evidente che le dinamiche lavorative transnazionali costituiscono una sfida crescente per la sociologia del lavoro contemporanea, richiedendo un'analisi critica delle nuove forme di mobilità e precarietà che attraversano le frontiere (Ambrosini, 2008). Come evidenziato da Sassen (1991), la globalizzazione ha intensificato il legame tra i flussi economici transnazionali e l'emergere di nuove forme di disuguaglianza nel mondo del lavoro. In un contesto di crescente mobilità globale, il lavoro migrante diventa altamente segmentato e spesso sfruttato in settori che richiedono manodopera a basso costo, alimentando una divisione globale del lavoro che accentua le disparità tra paesi e all'interno degli stessi. Questo fenomeno contribuisce a un'ulteriore polarizzazione delle condizioni di lavoro, con un aumento delle disuguaglianze economiche e sociali a livello globale. Tali trasformazioni, pertanto, richiedono una rivalutazione delle teorie sociologiche tradizionali e una riflessione su come le istituzioni lavorative si adattino e rispondano a questi rapidi cambiamenti, in particolare riguardo a come i diritti e le necessità dei lavoratori vengono rappresentati e negoziati. Il ruolo dei sindacati è centrale nella gestione di tali dinamiche transnazionali: per affrontare le disuguaglianze emergenti e promuovere cambiamenti sociali, i sindacati devono adattarsi, sviluppando approcci che integrano le aspettative attuali dei lavoratori, compresi i nuovi membri provenienti da contesti socio-culturali differenti. Strategia di adattamento che diventa fondamentale affinché le richieste dei lavoratori siano ascoltate e le questioni transnazionali siano incluse nelle trattative locali.

Infine, per comprendere a pieno le dinamiche lavorative transnazionali, è fondamentale analizzare non solo le pratiche e le condizioni di lavoro, ma anche le politiche e le normative sviluppatesi nel tempo. Le misure adottate dai governi, in particolare quelle volte a regolamentare le piattaforme digitali, giocano un ruolo cruciale nell'affrontare problemi emergenti come la disinformazione, l'abuso di potere da parte delle grandi aziende tecnologiche e la tutela dei diritti dei lavoratori. Ad esempio, le normative che regolano la protezione dei dati, la privacy e la responsabilità delle piattaforme online nel gestire le condizioni di lavoro dei lavoratori hanno un impatto diretto sulla vita quotidiana di milioni di persone in tutto il mondo e, se correttamente implementate, potrebbero migliorare le condizioni lavorative in un contesto digitale

globale. In parallelo, è importante riconoscere il ruolo degli agenti di cambiamento interni, cioè coloro che, a livello locale o aziendale, cercano di affrontare i problemi sociali attraverso azioni dirette e soluzioni innovative. Questi attori, spesso i lavoratori stessi o i leader sindacali, promuovono cambiamenti organizzativi all'interno delle loro realtà, mirando a generare impatti positivi su scala più ampia. Le azioni locali, come la creazione di spazi di discussione inclusivi e l'implementazione di politiche aziendali più eque, possono creare una base solida per un cambiamento sociale significativo che si diffonde anche a livello globale. Il lavoro di questi agenti interni, che si sviluppa in risposta alle condizioni concrete vissute dai lavoratori, è fondamentale per la costruzione di soluzioni sostenibili, soprattutto nei contesti dove la regolazione statale è assente o inefficace. La relazione tra regolazione politica e azione sindacale appare quindi come una dinamica complessa e articolata, che richiede un'analisi profonda per comprendere come le politiche pubbliche influenzino le pratiche sindacali e viceversa. In molte situazioni, le azioni sindacali devono confrontarsi con la mancanza di una regolamentazione adeguata e con politiche che non sempre rispondono tempestivamente alle esigenze del mercato del lavoro, specialmente in un contesto globale. Tuttavia, un'azione sindacale ben strutturata può influire sulla creazione di politiche pubbliche più efficaci, avviando un circolo virtuoso indirizzato a una maggiore protezione dei diritti dei lavoratori e a un miglioramento delle condizioni di lavoro. La sfida principale per la sociologia del lavoro contemporanea è quindi quella di comprendere le interazioni tra le dimensioni macro e micro di questi fenomeni. Le dinamiche di regolazione politica e le azioni sindacali si intrecciano continuamente, dando vita a un panorama complesso che coinvolge non solo gli attori istituzionali e i governi, ma anche i lavoratori, le piattaforme digitali e le aziende. In un mondo globalizzato, la sociologia del lavoro deve affrontare queste sfide, cercando di analizzare e interpretare le forze che modellano le condizioni di lavoro e le disuguaglianze sociali, per promuovere un cambiamento positivo a livello locale e globale.

6.2. Effetti della globalizzazione sulle culture lavorative locali

L'effetto della globalizzazione sulle culture lavorative locali si manifesta attraverso cambiamenti economici e sociali che modificano le strutture tradizionali. L'apertura dei mercati ha introdotto nuove pratiche lavorative e stili organizzativi, spesso modellati su modelli di business globali. Tuttavia, questi cambiamenti presentano anche criticità significative. In particolare, la crescente concorrenza internazionale ha spinto molte aziende locali a ridurre i costi, con conseguenze dirette sulla forza lavoro, come dimostrano le crisi occupazionali degli anni '80. Negli ultimi anni, inoltre, si è accentuata in modo considerevole la tensione tra le esigenze di produttività e le aspettative dei lavoratori, generando un divario crescente tra leadership sindacale e base operaia. La globalizzazione ha apportato benefici considerevoli alle imprese, favorendo crescita economica e innovazione in numerosi settori. Tuttavia, ha anche accentuato squilibri

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

economici e sociali, contribuendo a disuguaglianze che, in assenza di adeguate politiche redistributive, hanno alimentato un crescente malcontento.

In questo contesto, il ruolo delle organizzazioni sindacali diventa cruciale per rappresentare e tutelare i diritti dei lavoratori. Essi si trovano a dover rinnovare le proprie strategie per mantenere la propria rilevanza e per adattarsi a un panorama in continua evoluzione, in cui i lavoratori richiedono maggiore partecipazione nei processi decisionali. La ristrutturazione del lavoro e la precarizzazione delle occupazioni hanno spinto i sindacati a ridefinire il loro ruolo: da semplici rappresentanti a partner attivi nei processi di co-programmazione economica (Reyneri, 2017). Come dimostrano le dinamiche delle relazioni lavorative italiane, i sindacati si trovano in una posizione delicata, chiamati a bilanciare le aspirazioni dei lavoratori con le pressioni derivanti dalle politiche neoliberali. Inoltre, le nuove generazioni di lavoratori, caratterizzate da una maggiore diversificazione, richiedono un approccio sindacale più inclusivo e innovativo, rendendo necessaria una riflessione critica sulle pratiche attuali (Malizia & Veraldi, 2016). Parallelamente, il contesto globale ha generato un cambiamento antropologico nelle culture lavorative, con una transizione verso modelli di lavoro più flessibili e tecnologicamente avanzati. L'innovazione digitale ha trasformato le modalità di interazione all'interno delle organizzazioni, aumentando la necessità di formazione continua e apprendimento adattivo. Tuttavia, questa evoluzione non è solo tecnologica: comporta anche la sfida di creare ambienti di lavoro inclusivi e collaborativi, in grado di gestire le disuguaglianze generate dalla globalizzazione. La vera sfida risiede nel coniugare innovazione e giustizia sociale, garantendo che i benefici della globalizzazione siano equamente distribuiti tra tutte le fasce della popolazione. Diventa quindi essenziale sviluppare visioni future alternative che non solo promuovano il progresso tecnologico, ma affrontino anche le disuguaglianze e le sfide socioeconomiche globali (Cork et al., 2023). In questa prospettiva, la costruzione di scenari sostenibili deve essere accompagnata da politiche capaci di ridurre le disuguaglianze e garantire una distribuzione equa delle risorse, promuovendo un'economia più inclusiva e giusta, soprattutto per le fasce più vulnerabili della società (Cork et al., 2023).

7. Tecnologia e digitalizzazione: breve analisi dell'impatto sul mondo del lavoro

Le trasformazioni nel mondo del lavoro, da sempre influenzate dall'evoluzione tecnologica, non rappresentano un fenomeno recente, ma un processo continuo che ha attraversato diverse epoche storiche. Fin dalla prima Rivoluzione Industriale (seconda metà del XVIII secolo) e, in misura ancora maggiore, con la seconda Rivoluzione Industriale (fine XIX - inizio XX secolo), ogni innovazione ha ridefinito le modalità di produzione e organizzazione del lavoro, incidendo profondamente sul rapporto tra lavoratori e datori di lavoro. L'introduzione della macchina a vapore, l'uso dell'elettricità

e lo sviluppo della produzione in serie hanno rivoluzionato il sistema produttivo, dando vita a nuovi modelli industriali e a dinamiche economiche sempre più globalizzate.

A partire dagli anni '70, con l'avvento della cosiddetta Terza Rivoluzione Industriale, l'accelerazione tecnologica ha segnato un punto di svolta, introducendo nuovi modelli di gestione e ristrutturando interi settori produttivi. L'uso diffuso dell'informatica, l'automazione dei processi e, più recentemente, l'intelligenza artificiale hanno ridefinito le competenze richieste nel mercato del lavoro e ridisegnato la distribuzione della forza lavoro su scala globale. Questa evoluzione ha avuto effetti profondi non solo sulle dinamiche occupazionali, ma anche sul potere contrattuale dei lavoratori e sulle relazioni sindacali. Se da un lato le nuove tecnologie hanno reso più flessibile l'impiego delle risorse umane, dall'altro hanno sollevato questioni cruciali riguardo alla sicurezza e alle condizioni di lavoro, accentuando il divario tra lavoratori altamente qualificati e quelli impiegati in mansioni più esposte alla precarizzazione.

Ogni grande trasformazione tecnologica è stata accompagnata da resistenze e conflitti, poiché i lavoratori hanno cercato di preservare un ruolo centrale nel mercato del lavoro e di adattarsi alle nuove realtà produttive. Comprendere questi processi storici aiuta a contestualizzare le sfide attuali legate alla digitalizzazione e all'impiego crescente dell'Intelligenza Artificiale, fenomeni che stanno ridefinendo non solo il concetto di lavoro, ma anche i confini tra sfera professionale e vita privata. La crescente diffusione del lavoro da remoto, il lavoro su piattaforma e l'uso dell'AI nella selezione del personale e nella gestione aziendale hanno introdotto nuove modalità operative, ma hanno anche sollevato interrogativi sulla protezione dei diritti dei lavoratori, sulla trasparenza delle decisioni algoritmiche e sulla sostenibilità dei nuovi modelli organizzativi.

Nel dibattito odierno, è fondamentale riconoscere che il progresso tecnologico non è un processo lineare e privo di contraddizioni, ma un campo di tensione tra opportunità e rischi. La digitalizzazione e l'automazione non si limitano a cambiare le mansioni quotidiane, ma riorganizzano le imprese e modificano il concetto stesso di lavoro, come evidenziato dalla recente letteratura accademica (Pizzolato, 2024). La tecnologia, quindi, non è solo uno strumento di produzione, ma anche una forza sociale che mette in luce l'importanza delle politiche del lavoro e della necessità di cambiamenti normativi per garantire una giusta distribuzione delle opportunità lavorative in un contesto globale variegato e interconnesso. La richiesta di un intervento strategico è ulteriormente sostenuta da studi che evidenziano come i lavoratori in settori più vulnerabili possano trovarsi in condizioni ancora più precarie a causa della crescente automazione (World Economic Forum, 2020; De Masi, 2020). Oltre agli aspetti economici, il cambiamento tecnologico ha rilevanti implicazioni sociali e organizzative. Il rischio di polarizzazione del mercato del lavoro, con un divario sempre più marcato tra occupazioni altamente qualificate e lavori caratterizzati da bassa retribuzione e scarsa stabilità, impone una riflessione sulle strategie da adottare per garantire un equilibrio tra innovazione tecnologica, tutela dei diritti e benessere sociale. La sociologia critica e l'analisi del lavoro offrono strumenti utili per comprendere le diverse forme di resistenza e adattamento dei lavoratori alle nuove condizioni imposte dall'innovazione. Il lavoro su piattaforma e il

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

telelavoro non solo ridefiniscono il concetto di occupazione, ma sollevano interrogativi sull'autonomia dei lavoratori e sull'efficacia delle attuali strutture sindacali. Come osservato da diversi studiosi, l'innovazione tecnologica sta trasformando in modo profondo e radicale il mondo del lavoro, incidendo non solo sulle competenze richieste, ma anche sulla riorganizzazione spaziale e temporale delle attività professionali. L'aumento della precarizzazione e l'espansione delle forme di lavoro non standard pongono sfide significative, sia in termini di tutela dei diritti sia in relazione alla sostenibilità di questi modelli nel lungo periodo. Questo cambiamento sta progressivamente sfumando il confine tra vita lavorativa e personale, rendendo sempre più difficile separare i due ambiti. Come sottolinea De Masi (2020), la diffusione di nuove modalità di lavoro, come lo smart working, ha accelerato questa transizione, ponendo nuove sfide sia per i lavoratori che per le istituzioni. Per affrontare efficacemente questi mutamenti, è necessario adottare un approccio critico e consapevole, capace di analizzare le implicazioni economiche, sociali e organizzative e individuare strategie adeguate per garantire un equilibrio tra innovazione, produttività e benessere individuale.

7.1. Effetti della digitalizzazione sul mondo del lavoro ed evoluzione del ruolo dei sindacati

Il *World Economic Forum* (2020) nel suo rapporto "The Future of Jobs Report 2020" prevede che entro il 2025 l'automazione potrebbe eliminare 85 milioni di posti di lavoro a livello globale, ma allo stesso tempo ne creerebbe 97 milioni, portando a un incremento netto di 12 milioni di posti di lavoro. Ne deriva che in un contesto di rapidi sviluppi tecnologici, è fondamentale considerare le conseguenze su diritti e benessere dei lavoratori. L'uso di pratiche di lavoro ibride, accelerate dalla pandemia di COVID-19, ha mostrato tensioni tra le necessità individuali e quelle delle aziende, colpendo il benessere dei lavoratori. I middle manager, messi maggiormente alla prova, si trovano in una situazione complicata nel cercare di bilanciare le necessità aziendali e il benessere dei dipendenti (Sailer et al., 2023). Dal punto di vista empirico, questi cambiamenti possono essere osservati nei dati che tracciano le tendenze occupazionali negli Stati Uniti tra il 2007 e il 2018. Le evidenze indicano che, in un decennio, circa 2,6 milioni di posti di lavoro sono stati eliminati. I ruoli maggiormente colpiti da questa disoccupazione sono quelli legati a operazioni tecnologiche e processi lavorativi che stanno rapidamente diventando obsoleti, come gli operatori di computer, gli assistenti amministrativi, i dipendenti addetti agli archivi e i contabili (Figura 4) (World Economic Forum, 2020).

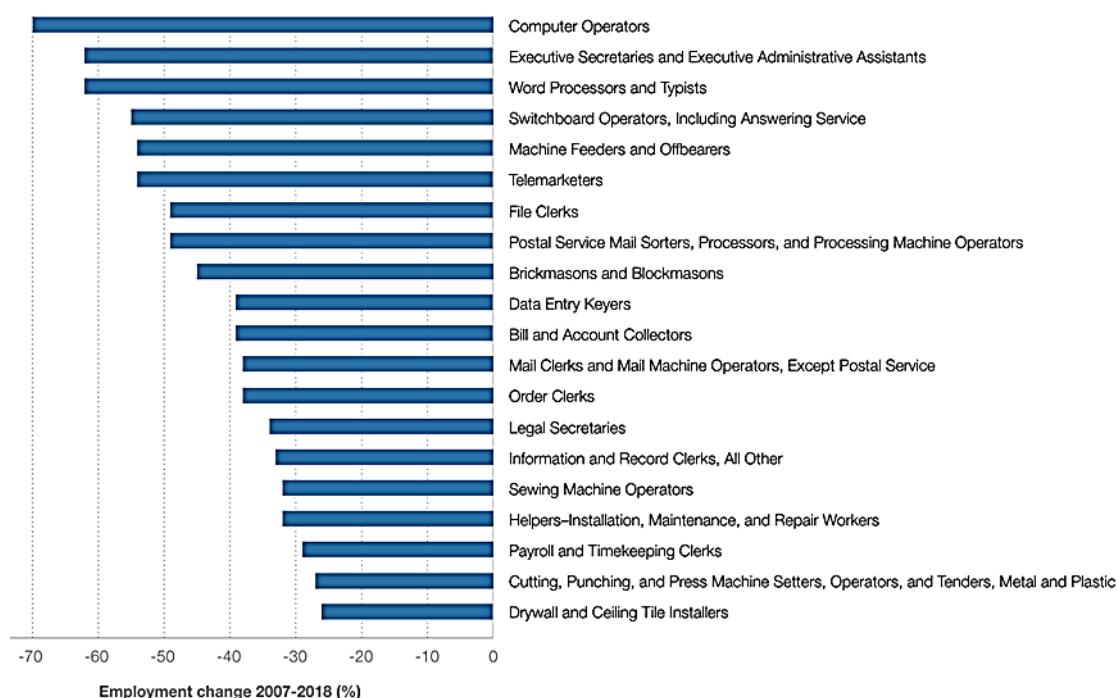


Figura 4. Tendenze occupazionali per lavori negli Stati Uniti ad alto rischio di automazione, 2007–2018. (World Economic Forum, 2020; Ding et al. 2020)

Nel tardo 2019, l'arrivo della "rivoluzione del lavoro", in gran parte causato dall'automazione, dalla tecnologia e dalla globalizzazione, sembrava costituire la minaccia maggiore alla stabilità del mercato del lavoro. La prima metà del 2020 ha visto un'ulteriore, significativa e imprevedibile interruzione dei mercati del lavoro, con impatti immediati sui redditi individuali e familiari. La pandemia di COVID-19 sembra aver acuitizzato le disuguaglianze esistenti nei mercati del lavoro, annullato i guadagni occupazionali ottenuti dalla crisi finanziaria globale del 2007-2008 e accelerato l'arrivo del futuro del lavoro. Le modifiche portate dalla pandemia hanno amplificato i cambiamenti a lungo termine già in corso a causa della Quarta Rivoluzione Industriale, aumentandone la velocità e la profondità (World Economic Forum, 2020). In risposta ai rischi per la vita causati dalla diffusione del virus COVID-19, i governi hanno imposto chiusure totali o parziali delle attività economiche, provocando un forte shock alle economie, alle società e ai mercati del lavoro. Molte aziende hanno chiuso le loro sedi fisiche e hanno affrontato limitazioni nelle attività face-to-face. Inoltre, indipendentemente dalle misure adottate dai governi, molte persone hanno iniziato a lavorare da remoto e a rispettare il distanziamento fisico (World Economic Forum, 2020). Questa situazione ha portato a riaffermare l'importanza della negoziazione collettiva, che è stata storicamente un mezzo per garantire diritti e rappresentanza nel lavoro. La crisi

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

delle organizzazioni sindacali, come si è visto nell'evoluzione della C.G.I.L., mette in evidenza l'esigenza di aggiornare le strategie sindacali per affrontare le sfide moderne e mantenere la loro importanza nel contesto di oggi.

L'analisi dei progressi tecnologici deve considerare anche i dati forniti dalla ricerca storica, che ha dimostrato come i cambiamenti nei rapporti di lavoro non siano solo dovuti a innovazioni tecnologiche, ma anche a fattori economici e sociali. Secondo studi attuali, la storia del lavoro e le esperienze dei lavoratori in Italia dal 1968 al 1980 mostrano difficoltà interne nelle strutture sindacali e una crescente distanza tra le leadership e i membri (Malizia & Veraldi, 2016). La crescente autonomia dei sindacati e le pressioni del mercato hanno portato a un cambiamento nel modo in cui i diritti dei lavoratori sono negoziati e protetti. Ciò richiede un'analisi critica delle attuali politiche sindacali, affinché possano rispondere meglio alle necessità dei lavoratori in un ambiente lavorativo in continua evoluzione.

7.2. La visione della sociologia critica sulla tecnologia

La sociologia critica offre una prospettiva approfondita sulla tecnologia, mettendo in luce le disuguaglianze e i rapporti di potere che la digitalizzazione nei luoghi di lavoro tende ad amplificare. Questo approccio analizza come l'adozione di strumenti tecnologici avanzati non solo migliori l'efficienza produttiva, ma rafforzi anche nuove forme di sfruttamento e alienazione. La tecnologia, infatti, non è un semplice mezzo neutrale di ottimizzazione dei processi lavorativi, bensì un vettore di trasformazioni sociali che può accentuare il controllo sui lavoratori e aggravare la precarizzazione del lavoro. In questo contesto, la sociologia critica sottolinea l'importanza di analizzare in profondità le interazioni tra tecnologia, lavoro e giustizia sociale, sollevando interrogativi sugli impatti socio-economici delle innovazioni digitali. Non si tratta solo di comprendere come la tecnologia modifichi le dinamiche occupazionali, ma anche di esaminare le implicazioni più ampie per le relazioni di potere, le disuguaglianze economiche e sociali e le possibili distorsioni generate dall'introduzione di nuove tecnologie. Le nuove modalità di lavoro, ad esempio, potrebbero non solo modificare le modalità organizzative, ma anche accentuare le disparità tra diverse categorie di lavoratori, creando nuove forme di esclusione o marginalizzazione per coloro che non riescono ad adattarsi a queste trasformazioni tecnologiche. L'adozione di innovazioni tecnologiche, quindi, può contribuire a ridefinire equilibri di potere e a esacerbare le disuguaglianze già esistenti nel contesto lavorativo e sociale (De Masi, 2020).

Un altro aspetto cruciale, anche alla luce dei dati disponibili, riguarda il contesto storico delle relazioni industriali, che offre importanti chiavi di lettura per comprendere le dinamiche attuali. L'evoluzione delle pratiche sindacali in Italia ne è un esempio significativo: negli anni '70 i sindacati hanno giocato un ruolo chiave nella tutela dei lavoratori, riuscendo in molti casi a superare l'influenza delle forze politiche tradizionali. Tuttavia, con l'inizio degli anni '80, il rapporto tra tecnologia, lavoro e rappresentanza sindacale ha iniziato a mostrare segni di crisi, soprattutto a causa della crescente domanda

di lavoro non accompagnata da un corrispondente aumento della produttività. Le nuove forme di occupazione, caratterizzate da maggiore flessibilità e digitalizzazione, richiedono oggi strumenti di rappresentanza e negoziazione capaci di adattarsi alle rapide trasformazioni del mondo del lavoro. In questo scenario, diventa essenziale un ripensamento delle strategie sindacali affinché possano rispondere alle sfide attuali e garantire un futuro più equo e sostenibile per i lavoratori.

Infine, l'attuale scenario lavorativo, caratterizzato dalla crescente diffusione di pratiche di lavoro ibride e dall'uso sempre più pervasivo delle tecnologie digitali, impone un urgente rinnovamento nell'approccio della sociologia critica. È fondamentale analizzare in profondità le interazioni complesse tra lavoro, tecnologia e salute mentale, poiché queste trasformazioni stanno ridefinendo radicalmente le condizioni lavorative. Le ricerche più recenti evidenziano che, mentre le modalità di lavoro si evolvono, emergono nuove sfide per il benessere psicologico e fisico dei lavoratori, con effetti anche sulle dinamiche organizzative. In questo contesto, è cruciale promuovere una partecipazione attiva e consapevole dei lavoratori nei processi decisionali riguardanti l'adozione di nuove tecnologie, affinché si possano progettare ambienti di lavoro che rispettino la dignità e la salute mentale dei dipendenti. Inoltre, è necessario un dibattito critico e inclusivo riguardo alle trasformazioni del mercato del lavoro, per evitare che l'introduzione di tecnologie contribuisca ad aumentare precarietà e disuguaglianze. La sociologia critica, pertanto, continua a sviluppare teorie e analisi necessarie per comprendere e affrontare le sfide del lavoro nell'era digitale, come evidenziato nella recente letteratura esplorativa sulle pratiche lavorative post-pandemia (Sailer et al., 2023).

7.3. Futuro del lavoro e dei sindacati nell'era del digitale

Il cambiamento tecnologico in atto, con l'automazione crescente e l'integrazione dell'intelligenza artificiale (AI), sta rapidamente rimodellando il mondo del lavoro. Settori una volta dominati da mansioni manuali stanno vedendo molte professioni tradizionali ridefinite o addirittura eliminate (Hirani et al., 2024). Questo scenario porta con sé sia opportunità che sfide significative. Da un lato, l'AI offre il potenziale per aumentare l'efficienza, semplificare compiti ripetitivi e migliorare la produttività, aprendo la strada a nuove forme di innovazione. La tecnologia diventa, quindi, un motore per l'espressione creativa e per l'evoluzione di nuovi ambiti professionali, spingendo verso una forza lavoro sempre più orientata a ruoli complessi e strategici. Tuttavia, dall'altro lato, la crescente digitalizzazione e l'introduzione dell'automazione sollevano preoccupazioni significative. Se molte mansioni tradizionali vengono eliminate o radicalmente trasformate, vi è il rischio che molti lavoratori, soprattutto quelli con competenze meno specializzate, vengano lasciati indietro, accentuando la disoccupazione tecnologica e la precarietà lavorativa. Inoltre, la digitalizzazione potrebbe generare una polarizzazione del mercato del lavoro, con una crescente disparità tra coloro che sono in grado di adattarsi ai

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

cambiamenti tecnologici e quelli che non possiedono le competenze necessarie, creando nuove forme di disuguaglianza sociale ed economica.

In questo quadro, l'AI non dovrebbe essere vista esclusivamente come una minaccia, ma piuttosto come un motore per l'innovazione. Se gestita correttamente, l'AI ha il potenziale di trasformare positivamente l'ambiente lavorativo, creando nuove opportunità e modelli di lavoro più dinamici e inclusivi. Tuttavia, è essenziale che questo processo venga accompagnato da politiche che promuovano la formazione continua e garantiscano un'equa distribuzione dei benefici della digitalizzazione, al fine di evitare che le disuguaglianze aumentino ulteriormente. In tal senso, i sindacati hanno storicamente svolto un ruolo centrale nella sociologia del lavoro, agendo da mediatori tra lavoratori, datori di lavoro e decisori politici, e lottando per migliorare le condizioni salariali, la sicurezza sul lavoro e i diritti collettivi. Tuttavia, negli ultimi decenni, l'emergere della digitalizzazione, la diffusione di forme di lavoro precario e l'espansione delle piattaforme della gig economy hanno reso sempre più difficile per i sindacati mantenere la loro storica funzione di rappresentanza e tutela. Le tradizionali strutture sindacali, infatti, si sono trovate in difficoltà nell'adattarsi a un contesto sempre più frammentato e globalizzato, che sfida le logiche centralizzate e nazionali della sindacalizzazione. In risposta a queste sfide, i sindacati hanno dovuto reinventarsi, adottando nuove strategie per rispondere ai cambiamenti del mercato del lavoro.

Oggi, in un mondo sempre più dominato dalle logiche di mercato e dalla globalizzazione, sorgono interrogativi su come le istituzioni del lavoro possano rispondere alle nuove sfide poste dalle tecnologie digitali e dalla crescente precarietà del lavoro. La riorganizzazione del lavoro, quindi, richiede una riflessione critica sulle pratiche sindacali. È fondamentale rivedere e adattare la rappresentanza dei lavoratori, affinché possa rispondere alle incertezze e alle sfide future, come la disoccupazione tecnologica e la crescente instabilità occupazionale (Malizia & Veraldi, 2016). Tra le soluzioni più innovative vi è la sindacalizzazione dei lavoratori delle piattaforme digitali e la creazione di reti internazionali di solidarietà. Tali iniziative sono emblematiche del concetto di "rete globale del lavoro", che sottolinea come le relazioni lavorative siano ormai influenzate da dinamiche transnazionali e interdipendenti, dove i confini tradizionali tra i mercati del lavoro nazionali sono sempre più sfumati (Van Der Linden, 2023). In questo contesto globale, la solidarietà tra lavoratori di diverse nazioni e settori è diventata un elemento cruciale per affrontare le sfide comuni.

8. Riflessioni sul rapporto tra genere e lavoro

Nel campo della sociologia del lavoro, il tema del genere è sempre stato oggetto di critiche e analisi che hanno evidenziato le disuguaglianze nel mercato del lavoro. Dalla fine degli anni 70, gli studi di genere hanno mostrato che le differenze tra ruoli lavorativi di donne e uomini non derivano solo da scelte individuali, ma sono radicate in strutture sociali e culturali più ampie. In particolare, è emerso che le donne, spesso impiegate in

lavori precari o a basso stipendio, sono svantaggiate rispetto ai colleghi maschi. Questo divario non si limita soltanto agli aspetti economici e contrattuali, ma riflette un più ampio squilibrio sociale e culturale. Le cause di questa disparità vanno infatti ricercate non solo nelle condizioni del mercato del lavoro, ma anche nei modelli di comportamento radicati nella società e nelle aspettative tradizionali che ancora influenzano le scelte professionali e le opportunità di carriera delle donne. Partendo da queste premesse, si ritiene necessaria un'analisi critica che vada oltre le mere statistiche occupazionali, approfondendo il ruolo della cultura, dell'educazione e delle politiche sociali nel perpetuare tali disuguaglianze. Le donne spesso sono relegate a settori considerati meno prestigiosi o meno remunerativi, come il lavoro domestico, l'insegnamento o l'assistenza, limitando così il loro accesso a ruoli di leadership o a carriere più remunerative. Inoltre, la difficoltà nel conciliare lavoro e vita familiare, dovuta a una distribuzione diseguale delle responsabilità domestiche, costituisce un ulteriore ostacolo alla parità di genere nel mondo del lavoro (Saraceno & Naldini, 2011). Per affrontare questa problematica, è essenziale promuovere politiche attive di inclusione, riforme nel sistema educativo e una maggiore sensibilizzazione sociale per superare i pregiudizi legati ai ruoli di genere e incoraggiare una maggiore partecipazione femminile nei settori scientifici e tecnologici (dove il divario di genere è ancora marcato).

I cambiamenti nel mercato del lavoro hanno quindi richiesto di riesaminare criticamente le pratiche e le politiche sindacali, tenendo presente il ruolo attivo delle donne nei sindacati come opportunità per il cambiamento. L'analisi della rappresentanza femminile nei sindacati ha evidenziato non solo tensioni interne, ma anche opportunità di riforma. Il dibattito sulle politiche lavorative inclusive è diventato molto importante, considerando la pressione crescente per affrontare le disuguaglianze di genere nei contesti lavorativi attuali (Malizia & Veraldi, 2016). Questo contesto è aggravato da una cultura del lavoro che spesso esalta il lavoratore maschile tradizionale, trascurando le esperienze e i contributi significativi delle donne e delle minoranze. La crisi di legittimità e rappresentatività dei sindacati ha portato a un aumento delle auto-organizzazioni femminili, aprendo la strada a un possibile cambiamento nella rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori. Infatti, la risposta dei sindacati e la loro capacità di adattarsi richiedono una nuova visione di inclusione e partecipazione, essenziale per affrontare le attuali sfide di un mercato del lavoro sempre più globalizzato e diversificato. In particolare, riguardo all'evoluzione delle norme lavorative nelle prospettive femministe e di classe, è emersa la necessità di ripensare le dinamiche lavorative in un'ottica di giustizia sociale e di genere.

8.1. Prospettive femministe nella sociologia critica

Le opinioni femministe nella sociologia critica hanno avuto un ruolo importante nell'analisi delle disuguaglianze di genere nel lavoro fin dagli anni '70. Questi approcci criticano le tradizionali strutture di potere, evidenziando le esperienze delle donne e come queste siano legate alle dinamiche più ampie della classe e dell'economia. Le femministe hanno fatto notare che le disuguaglianze di genere non sono solo una delle tante

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

dimensioni della stratificazione sociale, ma sono integrate nel tessuto della struttura economica e sociale. Le prospettive femministe nella sociologia critica non solo mettono in luce le disuguaglianze di genere nel lavoro, ma forniscono anche gli strumenti per un'analisi più profonda dei sistemi di potere che le perpetuano. Attraverso un'analisi critica, si osservano i collegamenti tra lavoro, identità di genere e le aspettative sociali che determinano il valore del lavoro femminile, dimostrando come le donne spesso affrontino ostacoli sistemici alla loro partecipazione e realizzazione nel mercato del lavoro. La sociologia critica femminista ha svolto un ruolo fondamentale nell'evidenziare le disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro, sfidando le strutture di potere esistenti e proponendo nuove prospettive per l'analisi delle relazioni sociali e lavorative (Saraceno & Naldini, 2011).

Un punto chiave delle prospettive femministe è l'analisi del legame tra genere e potere. Questo approccio sostiene che le dinamiche di oppressione di genere si mescolano con altre forme di dominio, creando una rete complessa che le femministe cercano di smontare. Un'importante ricerca (Borghi et al., 2011) sottolinea il ruolo dei sindacati nel rappresentare le lavoratrici, contribuendo a un rinnovamento delle condizioni lavorative e delle politiche economiche. In questo contesto, il cambiamento nelle pratiche sindacali non è solo una risposta alle necessità delle lavoratrici, ma rappresenta anche un'opportunità per il rinnovamento complessivo del movimento sindacale in un mondo del lavoro che cambia. In particolare, l'analisi critica ha messo in luce che i sindacati, anche se storicamente maschili, devono adattarsi per affrontare le sfide dell'inclusione delle lavoratrici e della diversificazione delle loro necessità lavorative.

In aggiunta, il concetto di giustizia sociale è profondamente connesso all'approccio femminista nella sociologia critica. Le richieste per una maggiore parità di genere nel lavoro non riguardano solo le donne, ma l'intero contesto lavorativo e sociale. L'inclusione delle prospettive femministe nel panorama lavorativo implica, quindi, un ripensamento più ampio delle politiche sociali ed economiche, affinché siano orientate verso una reale parità e giustizia. Tali prospettive offrono un modo per analizzare come le politiche e le pratiche lavorative possano essere ripensate in un'ottica inclusiva e giusta. Sono riflessioni che si concentrano sull'importanza di ripensare tutte le dinamiche che ruotano attorno alla dimensione del lavoro, rendendo visibili le gerarchie esistenti e proponendo idee di cambiamento. L'integrazione delle lotte femministe con le questioni di classe, etnia e capacità evidenzia ulteriormente la complessità delle relazioni lavorative. È quindi fondamentale riconoscere che le esperienze delle donne e le loro lotte per una maggiore ufficializzazione e dignità nel lavoro si collegano con le più ampie trasformazioni della società (Gonsalves et al., 2024).

8.2. Ruoli di genere nel luogo di lavoro

L'analisi dei ruoli di genere nel lavoro ha origini profonde nei cambiamenti sociali degli anni '70, periodo in cui la sociologia critica ha iniziato a concentrarsi sulle disuguaglianze sistemiche che mantengono stereotipi di genere. Questi cambiamenti

sociali hanno posto le basi per un esame approfondito delle strutture di potere che influenzano la divisione del lavoro, spingendo a una riflessione critica sulle norme di genere radicate nelle pratiche lavorative. Negli ultimi anni, nonostante alcuni progressi nella legge e nelle politiche aziendali per promuovere l'uguaglianza, esistono ancora sfide importanti. Le donne si trovano spesso in situazioni di disparità salariale e segregazione lavorativa, affrontando ostacoli sia visibili sia invisibili nella vita lavorativa quotidiana. Le strutture organizzative e le pratiche culturali sostengono queste discriminazioni, mentre la critica sociologica sottolinea queste dinamiche. Nonostante i progressi degli ultimi decenni, i ruoli di genere nel lavoro continuano a essere influenzati da stereotipi e aspettative sociali, mostrando che è necessaria una rivoluzione culturale, oltre che legale, per un vero cambiamento. La segregazione occupazionale e il divario salariale di genere persistono, richiedendo un'analisi critica delle strutture organizzative e delle pratiche culturali che perpetuano queste disuguaglianze (Saraceno & Naldini, 2011).

I sindacati hanno avuto un ruolo centrale nella difesa dei diritti dei lavoratori, compresi quelli legati al genere, ma la crisi di rappresentanza che si è sviluppata nel corso degli anni ha aumentato le difficoltà nel tutelare gli interessi dei lavoratori, e ancor di più quelli delle lavoratrici (Malizia & Veraldi, 2016). Questa crisi di rappresentanza è dipesa in parte dalla difficoltà dei sindacati nel riconoscere e affrontare le sfide specifiche legate al genere, rendendo quindi necessario un ripensamento delle loro pratiche e dei loro obiettivi. La crescente tensione tra le esigenze della base e le priorità dei leader ha portato a una disconnessione delle organizzazioni sindacali dalle questioni di genere. Le donne, sempre più presenti nel mondo del lavoro, si sono frequentemente sentite escluse dalle decisioni sindacali e lavorative, creando conflitti tra necessità pratiche e ideologie sindacali tradizionali. È quindi essenziale che i sindacati si adattino per rappresentare e amplificare le voci delle donne, garantendo un approccio più inclusivo. Infine, alla luce dell'attuale situazione, è fondamentale un'analisi critica delle iniziative politiche e aziendali che cercano di affrontare le disuguaglianze di genere nel lavoro. Non solo è necessario affrontare pratiche storiche consolidate, ma anche sviluppare strategie innovative per rispondere alle sfide contemporanee. In particolare, le politiche aziendali dovrebbero concentrarsi non solo sull'uguaglianza di genere, ma anche sulla creazione di un ambiente che riconosca e valorizzi le specificità e i bisogni delle diverse categorie di lavoratori.

L'analisi delle variabili “genere” (o “sesso”) e “classe sociale” (o “reddito”) è importante per capire le dinamiche sociali che influenzano le esperienze lavorative delle donne, soprattutto negli anni '70. In questo periodo, le donne si sono mobilitate molto, non solo per i diritti di genere, ma anche per riconoscere e ribaltare le disparità economiche. La consapevolezza delle donne riguardo alle disuguaglianze di classe si è rafforzata, alimentando una crescente intersezione tra lotte di genere e di classe, che ha permesso di mettere in luce l'inequità strutturale. Le donne lavoratrici, spesso nei settori meno pagati e con poche opportunità di carriera, hanno vissuto un doppio svantaggio: la discriminazione di genere e le cattive condizioni lavorative legate alla loro classe sociale. L'interazione di questi elementi ha reso difficile un'analisi completa dei conflitti di classe

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

rispetto al genere, dato che il genere è una parte fondamentale delle relazioni sociali basate su una differenza consapevole tra i sessi (Malizia & Veraldi, 2016). Secondo Risman (2018), infatti, il genere non è solo una caratteristica individuale, ma una struttura sociale che opera su più livelli: individuale, interazionale e istituzionale. Ciò significa che le difficoltà incontrate dalle donne nel mercato del lavoro non derivano unicamente da atteggiamenti personali o stereotipi culturali, ma sono radicate in pratiche sociali e organizzative che perpetuano la disuguaglianza. Le interazioni sociali, in particolare in contesti professionali, rivelano le barriere sistemiche nel mercato del lavoro, che si manifestano attraverso discriminazioni sottili, segregazione occupazionale e limitazioni nelle opportunità di carriera. In tale contesto, la trasformazione delle strutture di genere richiede un cambiamento sia a livello individuale, attraverso la consapevolezza e l'azione personale, sia a livello istituzionale, con politiche che promuovano una maggiore equità e inclusione nel mondo del lavoro (Risman, 2018).

Il contesto sindacale è diventato, nel tempo, un'area fondamentale di lotta per i diritti di genere, in cui le donne hanno cercato di far sentire la loro voce e di rivendicare maggiore equità nelle dinamiche lavorative. I sindacati tradizionali, che per lungo tempo sono stati prevalentemente guidati da uomini, hanno dovuto confrontarsi con il crescente problema della rappresentanza femminile. Le lavoratrici hanno dovuto affrontare anche una doppia sfida: quella di combattere le disuguaglianze interne ai sindacati stessi e quella di far emergere le loro necessità specifiche in un sistema storicamente dominato da uomini. In risposta a questa mancanza di inclusione, le donne hanno iniziato a organizzarsi autonomamente, formando movimenti e gruppi per sensibilizzare e promuovere una maggiore attenzione verso le tematiche che le riguardano, come la parità salariale, la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, e la lotta alla discriminazione. Nonostante la rilevanza e la determinazione di queste mobilitazioni, si è osservato che le aspettative di progresso sociale non sono sempre state pienamente soddisfatte. Questo ha generato delusione tra le lavoratrici, molte delle quali si sentivano ignorate e marginalizzate all'interno dei sindacati stessi. Ciò ha portato ad un'auto-organizzazione femminile che ha dato vita a nuovi modi di pensare il sindacalismo, dove la parità di genere diventa una priorità strategica. Di fronte a questa situazione, appare evidente la necessità di un'analisi critica dei modelli di rappresentanza, che tenga conto delle diverse esperienze lavorative, delle disuguaglianze di accesso alle opportunità di carriera e dei molteplici fattori che influenzano la partecipazione delle donne nel mondo del lavoro (Traver, 2023). Le differenze di classe possono aumentare le disuguaglianze di genere, creando barriere significative per le donne da contesti socio-economici svantaggiati. La classe sociale non solo influisce sulle opportunità di lavoro, ma può anche determinare l'accesso a risorse essenziali per le donne, come l'educazione, la formazione e la rete di supporto professionale. Questa intersezione di classe e genere non solo rende più complesse le strategie di mobilitazione, ma richiede anche un approccio sociologico più inclusivo e critico. Non affrontare contemporaneamente le dimensioni di genere e classe potrebbe ostacolare i progressi nella lotta per l'uguaglianza. Così, la sociologia critica e

la sociologia del lavoro devono riconoscere queste connessioni come fondamentali per comprendere i problemi attuali.

8.3. Uno sguardo d'insieme ai dati degli ultimi anni

I dati INPS sull'occupazione femminile forniscono un'analisi approfondita del ruolo delle donne nel mercato del lavoro in Italia. L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale raccoglie e pubblica periodicamente informazioni relative alla partecipazione delle donne alla forza lavoro, il tasso di occupazione, la distribuzione per settore e la situazione delle lavoratrici autonome, delle disoccupate e delle pensionate. Questi dati sono fondamentali per monitorare le disuguaglianze di genere nel lavoro, evidenziando sfide come il divario salariale, le difficoltà nell'accesso a posizioni di responsabilità e l'alta incidenza del lavoro part-time rispetto agli uomini. L'analisi di tali dati è essenziale per progettare politiche pubbliche che possano promuovere una maggiore inclusività e parità di opportunità nel mondo del lavoro. Nel 2023, il tasso di occupazione femminile in Italia si è fermato al 52,5%, significativamente inferiore rispetto al 70,4% degli uomini, mettendo in evidenza un notevole divario di genere pari a 17,9 punti percentuali (Figura 5).

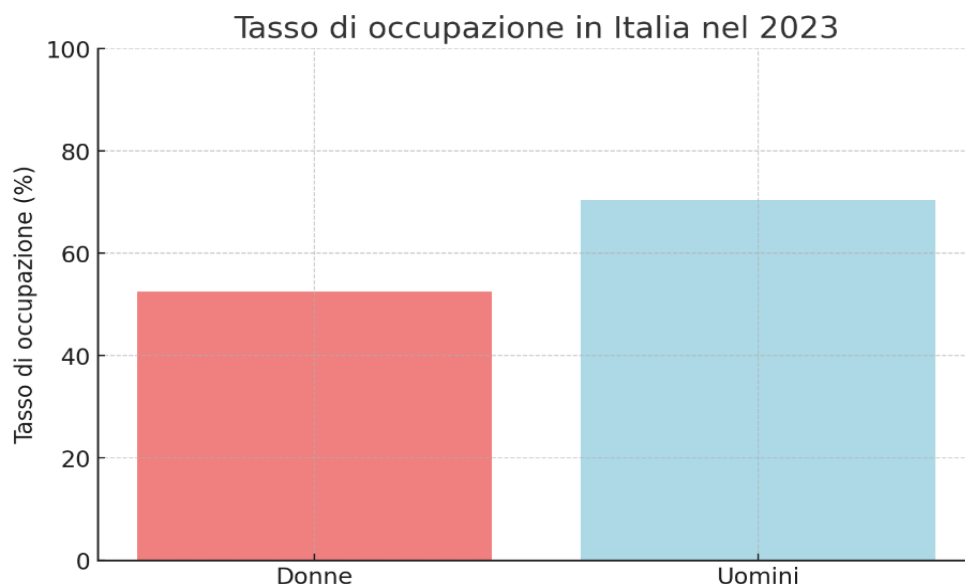


Figura 5. Nostra rielaborazione grafica dati INPS sul tasso di occupazione (%) in Italia, 2023. Fonte INPS

Il dato presentato nel grafico che segue (Figura 6) indica che le assunzioni di donne hanno costituito solo il 42,3% del totale delle nuove assunzioni ed evidenzia un aspetto significativo delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro (INPS, 2025). Anche

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

se non è così allarmante come in passato, questo dato conferma la persistenza di difficoltà per le donne nell'accesso a nuove opportunità professionali. Le cause di questa disparità possono essere molteplici: da un lato, le discriminazioni di genere e gli stereotipi sociali che influenzano le scelte professionali e le opportunità di carriera; dall'altro, la maggiore incidenza di donne in lavori part-time o precari, che riducono la loro visibilità e la loro crescita professionale. Inoltre, la difficile conciliazione tra vita lavorativa e familiare, spesso a carico delle donne, può limitare ulteriormente la loro capacità di entrare nel mercato del lavoro in modo stabile e competitivo. Questo dato, pur non essendo così preoccupante come in passato, è comunque un segnale che sottolinea la necessità di politiche attive volte a promuovere la parità di genere e a rimuovere gli ostacoli che impediscono una piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Distribuzione delle assunzioni femminili nel 2023

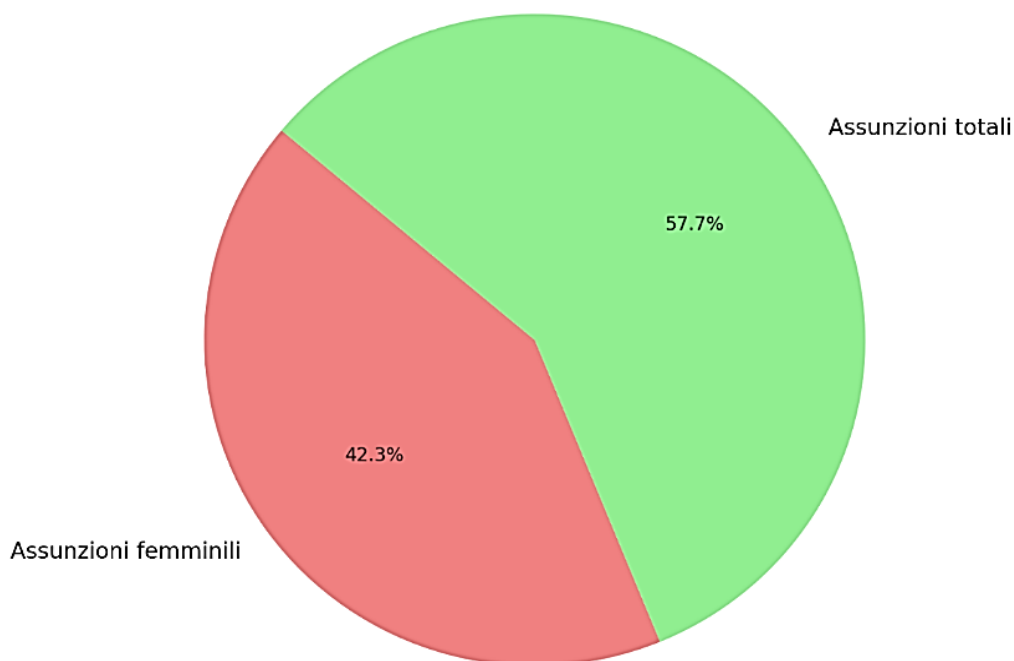


Figura 6. Nostra rielaborazione grafica della distribuzione (%) delle assunzioni femminili nel 2023. Fonte: INPS

Si presentano in questo paragrafo una serie di dati che pongono una riflessione importante riguardo le disuguaglianze strutturali che ancora persistono, nonostante i progressi nel

campo dell'istruzione e della partecipazione femminile al lavoro. La disuguaglianza non si limita solamente al numero di donne presenti nel mercato del lavoro, ma si manifesta anche nei tipi di contratti proposti e nelle posizioni occupate, evidenziando un persistente squilibrio in termini di opportunità per le donne rispetto agli uomini.

Un altro aspetto da considerare è quello relativo all'instabilità occupazionale, che colpisce in modo particolare le lavoratrici. Infatti, secondo i dati dell'INPS relativi all'anno 2023, solo il 18% delle donne è assunta con un contratto a tempo indeterminato, a fronte di una percentuale del 22,6% tra gli uomini (INPS, 2025) (Figura 7).

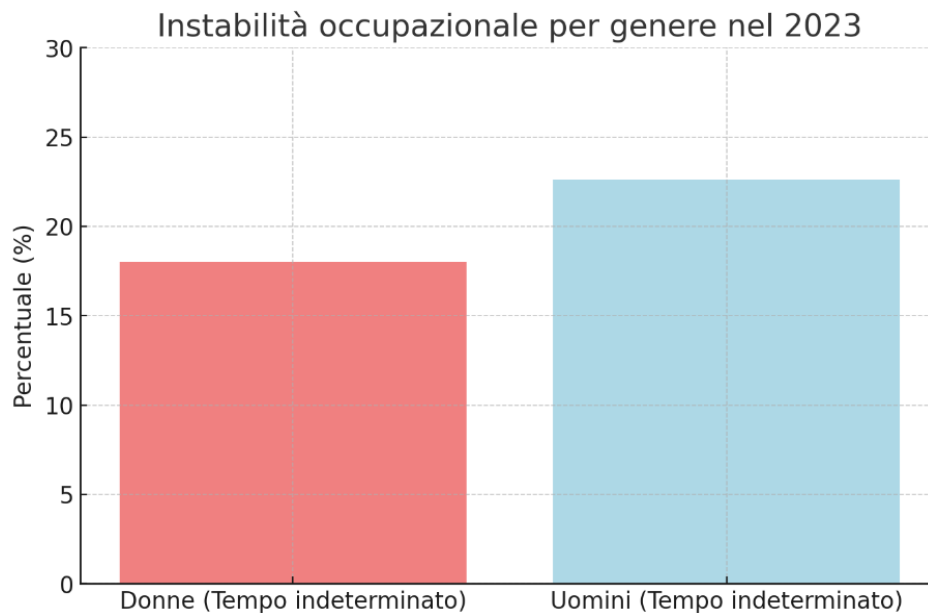


Figura 7. Nostra rielaborazione grafica sull'instabilità occupazionale per genere riferita all'anno 2023. Fonte: INPS.

Questa disparità segnala non solo una differenza nelle opportunità lavorative, ma anche una condizione di precarietà più marcata per le donne, che si riflette sulle loro prospettive future di carriera e di stabilità economica. Una riflessione sociologica suggerisce che questa instabilità occupazionale è spesso il risultato di una visione tradizionale del ruolo della donna nel lavoro, in cui la femminilità è ancora associata a lavori meno stabili e a contratti temporanei, che spesso non garantiscono una crescita professionale o economica equivalente a quella degli uomini (INPS, 2025). Questo fenomeno è legato a fattori culturali e sociali, come la divisione dei ruoli di genere nella famiglia, che spesso

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

costringono le donne a scegliere occupazioni meno impegnative in termini di orario, per conciliare lavoro e responsabilità domestiche e familiari.

Sempre procedendo nell'analisi dei dati statistici (INPS, 2025), il grafico (Figura 8) mostra in modo chiaro come il **gap retributivo di genere** rimanga un problema persistente e significativo a livello globale, con le donne che guadagnano, in media, circa il 20% in meno rispetto agli uomini. Questa disparità salariale è una manifestazione di disuguaglianze strutturali che affliggono il mondo del lavoro e riflettono le storiche dinamiche di potere e discriminazione di genere. Sebbene vi siano progressi in alcune aree, il divario retributivo rimane una barriera importante per l'uguaglianza di genere.

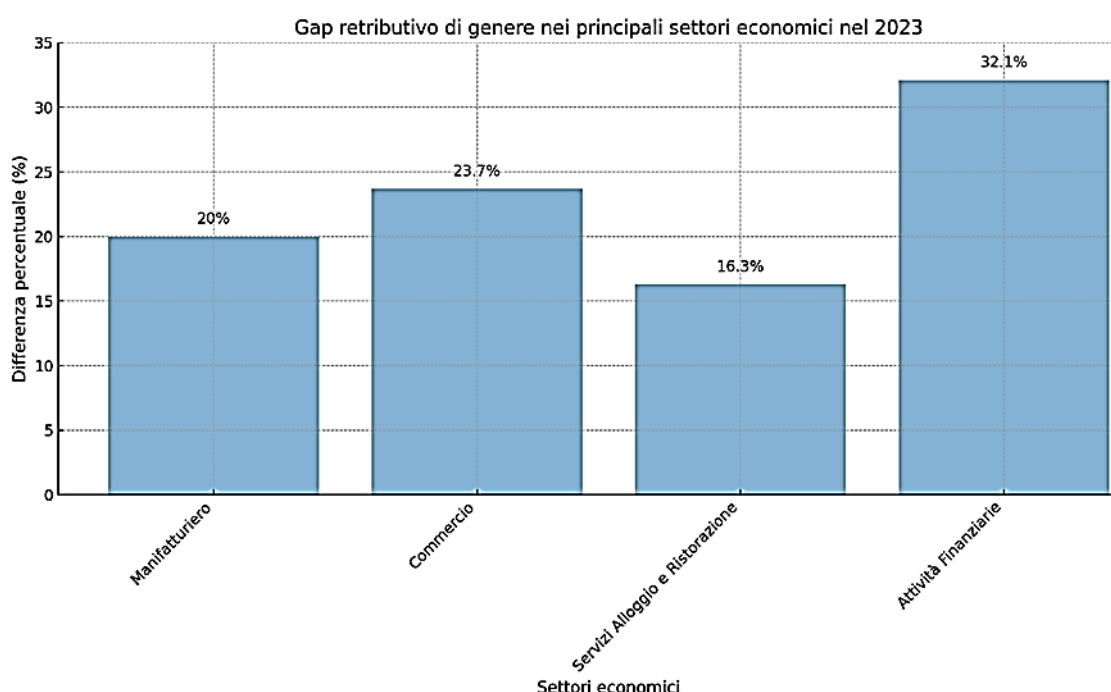


Figura 8. Nostra rielaborazione grafica riferita al Gap retributivo di genere (%) nei principali settori economici tra uomini e donne. Fonte: INPS.

In particolare, nelle attività manifatturiere, la differenza salariale tra uomini e donne è del 20%, un valore che, sebbene meno accentuato rispetto ad altri settori, evidenzia la persistenza delle disparità in contesti tradizionalmente dominati dal lavoro manuale. Nel commercio, il gap raggiunge il 23,7%, una cifra ancora più significativa, che riflette il fatto che le donne, spesso occupate in ruoli di assistenza e cura, vedono riconosciuto un valore economico inferiore rispetto ai colleghi maschi, nonostante svolgano funzioni cruciali per il funzionamento di questi settori (INPS, 2025). Nei servizi di alloggio e

ristorazione, il gap retributivo è del 16,3%, che, pur essendo un valore relativamente inferiore, è comunque rilevante se si considera che in questo settore sono impiegate numerose donne in posizioni di basso livello e con contratti precari (INPS, 2025). Questo dato solleva una riflessione sociologica importante: la persistente divisione dei ruoli di genere nel mondo del lavoro, dove le donne sono spesso relegate a lavori meno qualificati e meno retribuiti, è un fenomeno che ha radici profonde nelle norme sociali e nei preconcetti culturali sulla "natura" del lavoro femminile. Inoltre, le disuguaglianze salariali sono anche influenzate da fattori strutturali, come la discriminazione nei processi di assunzione, la segregazione orizzontale e verticale nei luoghi di lavoro e la maggiore difficoltà delle donne a progredire nelle carriere rispetto agli uomini. Infine, nei settori delle attività finanziarie, assicurative e dei servizi alle imprese, il gap salariale raggiunge un impressionante 32,1%, un dato che evidenzia un livello estremo di disuguaglianza salariale, in particolare in ambiti in cui le posizioni di leadership e di alta responsabilità sono storicamente dominate dagli uomini (INPS, 2025). Questa disparità non solo riflette le discriminazioni di genere nei ruoli di alta dirigenza, ma anche la persistente mancanza di pari opportunità nel riconoscimento e nella valorizzazione delle competenze professionali femminili. Sono dati che sollevano interrogativi sulle cause strutturali del divario salariale, che non riguardano solo le competenze e l'esperienza lavorativa, ma anche fattori legati alla segregazione orizzontale e verticale dei settori: le donne sono spesso concentrate in lavori e settori meno remunerativi, nonostante possiedano competenze equivalenti a quelle degli uomini. In ambito dirigenziale, la rappresentanza femminile è ancora limitata, con solo il 21,1% di donne in posizioni dirigenziali e il 32,4% tra i quadri aziendali nell'anno 2023 (INPS, 2025). Nonostante i progressi, le donne faticano a raggiungere i vertici delle organizzazioni. Questo riflette un fenomeno sociologico ben noto, che riguarda il "soffitto di cristallo" (*glass ceiling*): un ostacolo invisibile ma concreto che impedisce alle donne di accedere alle posizioni più alte e prestigiose, a causa di pregiudizi culturali e stereotipi di genere ancora radicati nelle strutture organizzative.

9. Movimenti laboratoriali e cambiamento sociale

I movimenti laboratoriali degli anni '70 hanno svolto un ruolo cruciale nel modificare le dinamiche del potere nelle relazioni di lavoro, contribuendo a una trasformazione sociale di grande portata. Questi movimenti, portando avanti proteste e riforme sindacali, hanno sollevato interrogativi fondamentali riguardo le disuguaglianze economiche e sociali che esistevano all'interno del sistema capitalistico e nelle strutture di lavoro. Secondo Meyer (2007), i movimenti sociali, come quelli dei lavoratori, si sono contraddistinti per la loro capacità di generare una "coscienza collettiva" che ha unito i lavoratori contro le disuguaglianze e l'oppressione. Questi movimenti hanno avuto successo nel mobilitare gruppi ampi di persone, ispirando la realizzazione di riforme che hanno avuto un impatto tangibile non solo sulle politiche salariali, ma anche sulle

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

condizioni di lavoro e sui diritti dei lavoratori. In particolare, la protesta e l'attivismo sindacale hanno spinto i lavoratori a diventare più consapevoli delle loro condizioni di lavoro e della necessità di un'azione collettiva per cambiare queste situazioni. La crescente solidarietà tra i lavoratori ha quindi favorito il rafforzamento dei sindacati, che hanno potuto negoziare migliori condizioni di lavoro e ottenere conquiste politiche, come l'introduzione di leggi sul salario minimo e altre normative per proteggere i diritti dei lavoratori. In questo processo di trasformazione, i movimenti non solo hanno portato a cambiamenti materiali, ma hanno anche contribuito a modificare il modo in cui i lavoratori percepivano il loro ruolo nella società e nelle economie di mercato, alimentando un'idea di giustizia sociale che continuerebbe a ispirare le generazioni future. Il cambiamento che ne è derivato ha avuto una portata profonda, dimostrando come le proteste, le azioni collettive e le lotte sindacali possano influire non solo sulle leggi, ma anche sulla cultura e sulla percezione delle disuguaglianze nella società (Meyer, 2007). Gli sviluppi di tali cambiamenti hanno avuto un impatto anche sulle strutture sindacali, che hanno dovuto evolversi per rispondere alle nuove esigenze della forza lavoro, più diversificata e dinamica, e per rispondere alla crescente domanda di partecipazione e rappresentanza.

In questo contesto, anche i sindacati, che storicamente rappresentano i lavoratori, hanno dovuto affrontare una crescente pressione per adattarsi alle nuove esigenze della forza lavoro, che chiedeva maggiore partecipazione e rappresentatività. Mentre il quadro economico e sociale cambiava, i sindacati si sono trovati di fronte alla sfida di rispondere alle necessità di una forza lavoro più diversificata e dinamica, cercando di bilanciare la tradizionale difesa dei diritti dei lavoratori con le nuove richieste di inclusione e rappresentanza di gruppi precedentemente marginalizzati. Questo adattamento si è rivelato cruciale per la loro continua rilevanza nel panorama politico e sociale, soprattutto in un periodo di trasformazioni radicali nel mondo del lavoro. Una delle risposte più significative a queste sfide è stata l'introduzione di delegati sindacali eletti, diventati cruciali nel rappresentare gli interessi dei lavoratori e nel negoziare con le aziende. Ne è un esempio evidente il sistema di cogestione tedesco analizzato da Chignola (2014) che consentiva ai lavoratori di partecipare attivamente alle decisioni aziendali attraverso organi come il Betriebsrat (consiglio di fabbrica) e l'Aufsichtsrat (consiglio di sorveglianza). È interessante analizzare le implicazioni di questo modello per la rappresentanza sindacale e la partecipazione dei lavoratori nella governance aziendale. In sintesi, il sistema tedesco di cogestione offre una prospettiva interessante sulla partecipazione dei lavoratori nella governance aziendale, evidenziando differenze significative rispetto ad altri modelli europei (Chignola, 2014). I cambiamenti sociali portati dai movimenti dei lavoratori hanno avuto effetti profondi non solo sulle pratiche sindacali, ma anche sul modo in cui si pianificano le politiche del lavoro. Le riforme di questo periodo hanno sottolineato il diritto dei lavoratori a essere attivi nei processi decisionali e hanno aperto la strada a nuove forme di mobilitazione sociale (Traver, 2023). Oggi possiamo vedere i riflessi di questi cambiamenti nelle odierne dinamiche lavorative, dove giustizia sociale e diritti dei lavoratori sono sempre più legati ad azioni politiche

comuni. Inoltre, la richiesta di maggiore equità nei posti di lavoro ha creato iniziative di solidarietà, cambiando il ruolo del lavoro nella società e permettendo un dialogo continuo tra esperienze lavorative e tendenze globali.

9.1. Panoramica storica dei movimenti laboratoriali

La storia dei movimenti dei lavoratori in Italia è strettamente legata alle dinamiche sociali, economiche e politiche che sono emerse a partire dalla seconda metà del XX secolo. Nel corso del lasso di tempo preso in considerazione si sono susseguiti periodi di grande mobilitazione dei lavoratori, contraddistinti da crescenti richieste per una migliore rappresentanza e giustizia sociale. Per molto tempo, i sindacati hanno avuto un ruolo centrale nella politica, e al tempo stesso il legame tra i sindacati e i lavoratori è diventato un elemento chiave per la loro stessa legittimità e influenza. Le interazioni tra le varie fazioni sindacali e le politiche del governo hanno avuto un impatto significativo sulle trattative collettive, influenzando la direzione delle riforme politiche ed economiche (Malizia & Veraldi, 2016). I movimenti dei lavoratori hanno cominciato a mettere in discussione non solo le politiche economiche, ma hanno anche sfidato la cultura politica del periodo, chiedendo un cambiamento radicale nella distribuzione del potere, nell'accesso alle risorse e nei diritti dei lavoratori. Inoltre, l'emergere di una forza lavoro diversificata, ha fatto emergere nuove questioni e necessità, tra cui la valorizzazione dei diritti delle donne, dei giovani e delle minoranze, creando un contesto più complesso in cui i sindacati dovevano adattarsi e rispondere alle sfide di una società in rapido mutamento.

Dal punto di vista sociologico, è importante capire come la crisi della legittimità dei sindacati abbia influito sulla loro evoluzione. Nel corso del tempo, la classe lavorativa si è trovata spesso in conflitto con le aspettative dei sindacati tradizionali, generando tensioni interne. La diminuzione della partecipazione ai sindacati ha messo in discussione il loro ruolo come rappresentanti esclusivi della classe lavoratrice, creando un vuoto che ha richiesto l'introduzione di nuove forme di rappresentanza. Le alleanze tra i diversi gruppi sindacali sono state messe sotto pressione, e le coalizioni sindacali hanno dovuto fare i conti con la necessità di una maggiore pluralità, in grado di rispondere alle esigenze di una classe lavorativa sempre più variegata. Questa situazione ha reso evidente la necessità di nuovi ruoli all'interno della rappresentanza dei lavoratori, enfatizzando l'importanza di *delegati eletti* che potessero esprimere e amplificare le voci di una classe lavorativa più complessa. Inoltre, l'influenza delle dinamiche di genere e l'emergere di nuove richieste sociali hanno spinto i movimenti sindacali verso una maggiore inclusività. Tuttavia, l'inclusione ha portato anche a nuove sfide, tra cui la difficoltà di mantenere unita una classe lavorativa che si diversificava sempre di più in termini di settori, etnie e generazioni. La coesione sindacale è diventata quindi una questione cruciale per mantenere l'efficacia del movimento.

Il passaggio a un modello di rappresentanza decentralizzata ha messo in evidenza il ruolo crescente delle organizzazioni a livello aziendale. Queste strutture locali sono

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

diventate fondamentali per rispondere in modo più diretto alle esigenze dei lavoratori, adattandosi alle specificità di ciascun settore. Tuttavia, il rischio di oligarchizzazione e la nascita di corporazioni interne restano minacce significative per l'efficacia di queste rappresentanze. La sfida principale per i sindacati è dunque quella di evitare che la loro evoluzione porti a una frammentazione che possa indebolire la loro capacità di agire in modo unitario e coeso, ma al contempo includere nuovi attori senza compromettere la loro forza.

In questo contesto, le esperienze della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.) offrono un esempio chiaro delle difficoltà che i sindacati affrontano nel mantenere la loro rilevanza e efficacia in un panorama sociopolitico che continua a cambiare rapidamente. La C.G.I.L., come altri sindacati storici, si è trovata a fronteggiare la sfida di rinnovarsi per restare in sintonia con le necessità della classe lavoratrice contemporanea, sempre più caratterizzata da forme di lavoro atipiche, precarizzate e globalizzate. Per affrontare le sfide del XXI secolo, è cruciale che i movimenti dei lavoratori rivedano le loro strategie, cercando di bilanciare la rappresentanza tradizionale con l'inclusione di nuove forme di lavoro, come il lavoro precario, autonomo e digitale, e includendo nuove voci provenienti da contesti culturali, sociali e generazionali diversi.

La tabella (Figura 9) presenta un'interessante panoramica dell'evoluzione dei movimenti laboratoriali dal 1970 al 2020, evidenziando l'andamento della partecipazione popolare in relazione a diverse forme di mobilitazione sociale.

Anno	Movimento	Tipo	Partecipazione
1970	Movimento Operaio	Sciopero Generale	Si stima la partecipazione di circa 3.000.000 operai
1980	Movimenti per i Diritti dei Lavoratori	Manifestazione	Si stima la partecipazione di circa 1.500.000 persone
1990	Riforma del Lavoro	Proteste	Si stima la partecipazione di circa 800.000 partecipanti
2000	Global Labor Movement	Conferenza Internazionale	Si stima la partecipazione di circa 5.000 partecipanti
2010	Occupy Wall Street	Protesta	Si stima la partecipazione di circa 500.000 – 1 milione di persone in tutto il mondo
2020	Movimento per il Lavoro Sostenibile	Campagna di sensibilizzazione	Si stima la partecipazione di circa 500.000 persone

Figura 9. Tabella riassuntiva dell'evoluzione dei movimenti laboratoriali dal 1970 al 2020

Nel 1970, il Movimento Operaio segna un picco con lo sciopero generale che coinvolge ben 3 milioni di operai, riflettendo una forte spinta collettiva per i diritti dei lavoratori in un periodo di grande tensione sociale. Nel 1980, i movimenti per i diritti dei lavoratori vedono una manifestazione con 1,5 milioni di persone, una partecipazione ancora massiccia, sebbene ridotta rispetto al decennio precedente, indicando un cambiamento nelle forme di mobilitazione. Negli anni successivi, nel 1990, le proteste per la riforma del lavoro coinvolgono circa 800.000 partecipanti, segnalando un possibile rallentamento nell'impegno diretto dei lavoratori a favore della riforma. Nel 2000, il Global Labor Movement si caratterizza per una conferenza internazionale, con una partecipazione molto più contenuta (5.000 partecipanti), indicando un cambiamento nelle modalità di attivismo. Questo dato appare congruente con l'evoluzione del movimento operaio, che si è fatto più globale e meno centrato sulle grandi manifestazioni di massa. Le conferenze internazionali in quegli anni tendevano a concentrarsi su un numero ridotto di partecipanti. L'arrivo di Occupy Wall Street nel 2010 porta una massiccia partecipazione globale (500.000 – 1 milione di persone), segnando una rinascita di protesta contro le disuguaglianze economiche, seguita nel 2020 dal Movimento per il Lavoro Sostenibile, con una campagna di sensibilizzazione che coinvolge 500.000 persone, un numero più ridotto, ma che riflette un cambiamento nelle modalità di partecipazione, sempre più focalizzate su tematiche ambientali e di sostenibilità. In generale, la tabella mostra una progressiva evoluzione nelle forme e nelle dimensioni dei movimenti laboratoriali, con una trasformazione delle modalità di protesta e mobilitazione, passando da azioni di massa a manifestazioni più mirate e globali

10. Considerazioni conclusive

La conclusione di questa analisi mette in evidenza il legame tra sociologia critica e sociologia del lavoro, mostrando come entrambe le discipline siano emerse da una base comune fin dagli anni 70, un periodo cruciale caratterizzato da profondi cambiamenti sociali e lavorativi. In questo periodo, le disuguaglianze sono state oggetto di una critica sistematica, ponendo al centro delle analisi sociologiche le trasformazioni nelle relazioni lavorative e l'evoluzione dei sindacati. Oggi, queste dinamiche si ripropongono in un contesto lavorativo sempre più globale e in continuo mutamento, dove le nuove forme di lavoro e i cambiamenti strutturali rendono necessarie risposte critiche aggiornate. La sociologia critica offre strumenti essenziali per comprendere le sfide contemporanee, fornendo una base analitica per affrontare le problematiche future del lavoro e delle politiche sociali.

Oggi, la sociologia critica e la sociologia del lavoro forniscono risorse importanti per affrontare le sfide attuali nel contesto lavorativo in costante cambiamento, dove le dinamiche di potere e le forme di resistenza hanno ruoli chiave. Un aspetto centrale delle sfide attuali riguarda la sostenibilità, che si inserisce perfettamente nel dibattito sociologico riguardo alla crisi energetica. La sociologia del lavoro, pur storicamente focalizzata sulle disuguaglianze e sulle lotte sindacali, oggi deve ampliare il suo raggio

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

di azione per affrontare anche le questioni ambientali e di giustizia ecologica. La letteratura recente ci invita a considerare le esperienze vissute dai lavoratori durante le crisi, facendo emergere come le problematiche ambientali possano avere impatti negativi sulla classe lavoratrice, e come la transizione energetica debba essere giusta ed equa, per evitare che i più vulnerabili paghino il prezzo di politiche non inclusive.

Inoltre, entrambe le discipline si trovano di fronte alla necessità di rivedere le strategie sindacali, con un focus sul rinnovamento della rappresentanza. La crescente frammentazione del lavoro, l'emergere di nuove categorie di lavoratori, e la diversificazione dei contesti sociali richiedono una rappresentanza che vada oltre i modelli tradizionali. L'analisi delle recenti trasformazioni nei sindacati, e in particolare l'ascesa di modelli di rappresentanza a livello aziendale e il sindacalismo di base, ha evidenziato come la partecipazione politica dei lavoratori sia fondamentale per la legittimazione dei sindacati. In questo contesto, diventa essenziale promuovere un sindacalismo inclusivo, che coinvolga le nuove generazioni, i giovani e le donne provenienti da contesti meno rappresentati, per rispondere adeguatamente alle sfide del XXI secolo. In quest'ottica, è fondamentale un ripensamento delle dinamiche interne ai sindacati, non solo per garantire una rappresentanza efficace, ma anche per evitare fenomeni di oligarchizzazione che potrebbero ridurre l'efficacia delle azioni sindacali. Le organizzazioni sindacali devono cercare nuovi approcci inclusivi che favoriscano l'integrazione delle voci marginalizzate, promuovendo forme di partecipazione più democratiche e collaborative. La sfida della legittimazione sindacale, quindi, si intreccia con la necessità di rispondere alle evoluzioni demografiche e sociali, rendendo i sindacati luoghi in cui le differenze, anziché essere un ostacolo, diventino un'opportunità di crescita collettiva.

La sociologia critica, in questo quadro, deve continuare ad evolversi per affrontare le problematiche moderne, integrando in modo più esplicito le dimensioni di genere, razza e classe sociale. L'intersezione di queste variabili nell'esperienza lavorativa impone una riflessione su come i sindacati possano effettivamente garantire un accesso equo alle opportunità e su come le differenze di identità influenzano le opportunità nel mondo del lavoro. È necessario dunque integrare le esperienze di lavoratori di diversa provenienza, valorizzando la diversità come un motore di innovazione e inclusività. Le sfide future richiederanno anche una continua riflessione sull'uso delle nuove tecnologie nel contesto lavorativo. La digitalizzazione e la globalizzazione hanno cambiato radicalmente le modalità di produzione e distribuzione del lavoro, portando alla luce nuove forme di sfruttamento e precarietà. La sociologia del lavoro dovrà investigare come queste trasformazioni influenzano le pratiche sindacali e come le tecnologie possano essere utilizzate per rafforzare la partecipazione dei lavoratori, anziché ridurre i loro diritti. Sarà importante esplorare come le piattaforme digitali e il lavoro remoto, insieme alle nuove modalità di contratto, stiano riscrivendo le regole del gioco nel mercato del lavoro. L'analisi storica e sociologica deve anche tener conto delle nuove forme di solidarietà transnazionale che stanno emergendo a livello globale. Le lotte sindacali non sono più circoscritte ai confini nazionali, ma sono sempre più globali, riflettendo la connessione

tra lavoratori di diversi paesi e la crescente interdipendenza economica mondiale. Le esperienze di lotta, come quelle innescate durante le rivolte arabe, hanno dimostrato l'importanza di strategie che possano superare le differenze culturali e politiche, promuovendo forme di resistenza e solidarietà sensibili ai contesti locali ma anche consapevoli di una dimensione globale di giustizia sociale.

In aggiunta, l'appello all'azione che emerge dalla sociologia critica e del lavoro è orientato verso un rinnovamento profondo delle pratiche sindacali, con un focus sulla giustizia sociale e sull'inclusione. L'azione collettiva deve evolversi per rispondere in modo più efficace alle sfide del mercato del lavoro moderno, che è sempre più frammentato, precario e globalizzato. In questo contesto, le politiche attive del lavoro, che promuovono la formazione continua e l'inclusione dei gruppi vulnerabili (come i giovani, le donne, e i migranti), diventano politiche sociali fondamentali, non solo per affrontare la crisi economica, ma per orientare la società verso un futuro più equo e sostenibile. La sociologia, dunque, deve continuare a svolgere un ruolo fondamentale nell'analisi e nell'orientamento delle politiche sociali, aiutando a superare le ingiustizie strutturali e favorendo la costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e giusto.

Le identità etniche e di genere nel campo accademico e lavorativo offrono una dimensione importante da indagare per le ricerche future. Questa dimensione è particolarmente rilevante visto che l'esperienza dei lavoratori è influenzata da vari fattori identitari che impattano le loro aspirazioni e opportunità nel mondo del lavoro. L'adozione di approcci metodologici che combinino teorie critiche con analisi empiriche può contribuire a una comprensione più profonda delle barriere sistemiche che ostacolano coloro che cercano posti di prestigio nel mondo accademico e professionale. Le ricerche dovrebbero quindi orientarsi verso un'analisi della diversità nelle carriere lavorative e nelle dinamiche di potere all'interno dei sindacati. Inoltre, la crescente tensione tra disciplina sociologica e ricerca interdisciplinare solleva interrogativi su come le ricerche future possano mantenere un'identità critica pur integrando diverse aree. Questa tensione suggerisce che la sociologia del lavoro deve sia riflettere che prevedere i cambiamenti nel mercato del lavoro e nelle strutture organizzative.

Infine, l'appello all'azione che emerge dalla sociologia critica e del lavoro è orientato verso un rinnovamento profondo delle pratiche sindacali, con un focus sulla giustizia sociale e sull'inclusione. L'azione collettiva deve evolversi in modo da rispondere in modo più efficace alle sfide del mercato del lavoro moderno, che è sempre più frammentato, precario e globalizzato. In questo contesto, le politiche attive del lavoro, che promuovono la formazione continua e l'inclusione dei gruppi vulnerabili (come i giovani, le donne, e i migranti), diventano politiche sociali fondamentali, non solo per affrontare la crisi economica, ma per orientare la società verso un futuro più equo e sostenibile. La sociologia, dunque, deve continuare a svolgere un ruolo fondamentale nell'analisi e nell'orientamento delle politiche sociali, aiutando a superare le ingiustizie strutturali e favorendo la costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e giusto. Negli ultimi anni, sociologi sono stati chiamati a modificare i loro obiettivi di ricerca, passando dall'analisi teorica alla pratica sociale. Questa trasformazione richiede un dialogo tra

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

accademici e comunità per sviluppare interventi che affrontino disuguaglianze e promuovano cambiamenti. Così, unendo teorie critiche con analisi empiriche, si apre una nuova fase per l'azione sociologica che si sofferma in particolar modo sulle realtà lavorative e sulle esperienze dei lavoratori. L'appello all'azione per i sociologi chiede di considerare le storie dei lavoratori come fonte di conoscenza importante, utile per costruire modelli sociologici più inclusivi. Le esperienze dei lavoratori sono essenziali per comprendere i cambiamenti economici e sociali. I sociologi devono collaborare direttamente con le comunità lavorative, raccogliendo testimonianze e sviluppando ricerche applicate attraverso un approccio multidisciplinare. Emilio Reyneri (2017) ha sottolineato l'importanza di un'analisi che non solo osserva le disuguaglianze ma cerca anche soluzioni concrete per affrontarle, specialmente in un contesto di crescente frammentazione del lavoro. La sfida dei sindacati italiani oggi è quella di unire l'innovazione nelle pratiche di rappresentanza con la tradizione di difesa dei diritti del lavoro. Il futuro dei movimenti dei lavoratori dipenderà dalla loro capacità di adattarsi a un contesto sempre più fluido e globale, mantenendo però saldi i principi di giustizia sociale e di equità. Creando spazi di confronto tra istituzioni, lavoratori e ricercatori, si possono sviluppare politiche sociali più giuste e trasformare ingiustizie strutturali in opportunità di crescita inclusiva. Ne deriva che le politiche attive del lavoro, orientate alla formazione continua e all'inclusione di categorie vulnerabili come giovani, donne e migranti, si configurano come politiche sociali e diventano sempre più cruciali per affrontare le sfide attuali. L'interazione tra ricerca e pratica consente di generare interventi più efficaci, capaci di rispondere alle esigenze del mercato del lavoro contemporaneo e di promuovere una maggiore giustizia sociale.

In sintesi, l'interazione tra ricerca accademica e pratica sindacale è essenziale per rispondere alle sfide contemporanee. Creando un dialogo costante tra istituzioni, lavoratori e ricercatori, è possibile sviluppare politiche più giuste e rispondere in modo concreto alle ingiustizie strutturali. La sociologia critica e la sociologia del lavoro devono continuare a spingersi oltre i confini tradizionali, integrando nuove prospettive e strumenti, per contribuire a un cambiamento positivo nel mondo del lavoro e nella società.

References

Althusser, L. (1976). *Sull'ideologia* (M. Gallerani, Trad.). Bari: Dedalo Libri. ISBN: 9788822036032

Ambrosini, M. (2008). *Un'altra globalizzazione: La sfida delle migrazioni transnazionali*. Bologna: Il Mulino.

Ambrosini, M. (2020). *Sociologia delle migrazioni* (2ª ed.). Bologna: Il Mulino.

Backer, D. I. (2022). *Althusser and Education*. London: Bloomsbury Academic. ISBN: HB: 978-1-3501-0148-7

Birnbaum, D. & Somers, M. (2023). *Past as prologue: Taylorism, the new scientific management and managing human capital*. International Journal of Organizational Analysis, 31(6), pp. 2610–2622. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2022-3143>

Bourdieu, P. (1986) *The forms of capital*. In: Richardson J.G. (a cura di) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. London: Greenwood Press, pp. 241–258.

Borghi, V., Dorigatti, L., Rizza, R. & Telljohann, V. (a cura di). (2011). *Lavoro e partecipazione. Sindacati e movimenti sociali nella globalizzazione dei processi produttivi*. Sociologia del lavoro, n. 123. Milano: Franco Angeli.

Borghi, V. & Routh, S., (a cura di) (2016), *Workers and the Global Informal Economy. Interdisciplinary perspectives*, London-New York: Routledge.

Chignola, S. (2014). *Sul sindacato e la Germania: materiali di discussione e inchiesta*, Contributi di Pensiero. Disponibile al sito: <https://www.mitbestimmung.it/sandro-chignola-sul-sindacato-e-la-germania-materiali-di-discussione-e-inchiesta/> (visitato in data 10/04/2025)

Corbetta, P. (2014). *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*. Bologna: Il Mulino

Cork, S. J., Alexandra, C., Álvarez-Romero, J. G., Bennett, E. M., Berbés-Blázquez, M., Bohensky, E., Bok, B., et al. (2023). *Exploring alternative futures in the Anthropocene*. Annual Review of Environment and Resources, 48, 25-54. <https://doi.org/10.1146/annurev-environ-112321-095011>

De Masi, D. (2020). *Smart working. La rivoluzione del lavoro intelligente*. Venezia: Marsilio Editore.

Duarte, M., Losleben, K., & Fjørtoft, K. (Eds.). (2023). *Gender Diversity, Equity, and Inclusion in Academia: A Conceptual Framework for Sustainable Transformation* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003363590>

Ferrarotti, F. (2023). *Sociologia. L'organo di auto-ascolto della società*. Roma: Armando Editore.

Ferrarotti, F. (2021). *La sociologia critica. Scritti scelti di critica sociologica (1967-1976) seguiti dal testo integrale di «Una sociologia alternativa»* (R. Massari, a cura di). Bolsena: Massari Editore.

Gasparini, A. (2000). *La sociologia degli spazi. Luoghi, città, società*. Roma: Carocci Editore.

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

- Gherardini, A. (2017). *L'analisi comparata e gli studi di caso*. In F. Barbera & I. Pais (a cura di), *Fondamenti di sociologia economica* (pp. 55-69). Milano: Egea.
- Gonsalves, T. & Salzinger, L. (2024). *Thinking Like a Feminist: What Feminist Theory Has to Offer Sociology*. Annual Review of Sociology, 50(1), 107-128. DOI: <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-soc-031021-040911>
- Gorwa, R. (2024). *The Politics of Platform Regulation: How Governments Shape Online Content Moderation*. Oxford Studies in Digital Politics. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780197692851.001.0001>
- Heucher, K., Alt, E., Soderstrom, S., Scully, M., & Glavas, A. (2024). *Catalyzing action on social and environmental challenges: An integrative review of insider social change agents*, Academy of Management Annals, 18(1), 295–347. <https://doi.org/10.5465/annals.2022.0205>
- Hirani, R. et al. (2024). *Artificial Intelligence and Healthcare: A Journey through History, Present Innovations, and Future Possibilities*. Life, 14(5), 557. <https://doi.org/10.3390/life14050557>
- INPS. (2025, febbraio 24). *Rendiconto di genere 2024: i dati*. Disponibile al sito: <https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2025.02.rendiconto-di-genere-2024-i-dati.html> (visitato in data 15/04/2025)
- La Rosa, M. (1997). *Sociologia del lavoro*. Milano: Jaca Book.
- La Rosa, M. (a cura di) (2022). *Il «modello» Olivetti. Passato, presente: e futuro?* Milano: Franco Angeli.
- Lima, R., & Guedes, G. (2024). *Sustainable Development Goals and Gender Equality: A Social Design Approach on Gender-Based Violence*. Sustainability, 16(2), 914. <https://doi.org/10.3390/su16020914>
- Malizia, P. & Veraldi, R. (2016, 15 maggio). *Cosa è restato di quegli anni Settanta? Per una sociologia storica delle relazioni industriali in un decennio cruciale*. Scienze e Ricerche, n° 29 pp. 30-38.
- Melegari, D. (2014). *Due fratelli silenziosi. Althusser, Foucault al bivio dell'ideologia*. Scienza & Politica, 26(50), 137-159. <https://doi.org/10.6092/issn.1825-9618/4372>
- Meyer, D. S. (2007). *The Politics of Protest: Social Movements in America*. Oxford, U.K.: Oxford University Press.
- Mingione, E., & Pugliese, E. (2010). *Il lavoro*. Roma: Carocci Editore.

Pizzolato, N. (2024). *The Hidden Labour of Digital Capitalism: Changes, Continuities, Critical Issues*. *International Review of Social History*, 69(2), pp. 299–306. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0020859024000336>

Reyneri, E. (2017). *Introduzione alla sociologia del mercato del lavoro*. Bologna: Il Mulino.

Risman, B. J. (2018). *Where the Millennials Will Take Us: A New Generation Wrestles with the Gender Structure*. Oxford University Press.

Sailer, K., Thomas, M., & Pachilova, R. (2023). *The challenges of hybrid work: an architectural sociology perspective*. *Buildings and Cities*, 4(1), pp. 650–668. DOI: <https://doi.org/10.5334/bc.350>

Saraceno, C., & Naldini, M. (2011). *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*. Bologna: Il Mulino.

Sassen, S. (1991). *The global city: New York, London, Tokyo*. Princeton: Princeton University Press

Sassen, S. (2014). *Expulsions: Brutality and complexity in the global economy*. Cambridge (Mass.) ; London : Belknap press of Harvard university press.

Scipes, K. (2024) *Building Global Labor Solidarity: Where We Are Today (Early 2024)*, Class, Race and Corporate Power: Vol. 12: Iss. 1, Article 3. Available at: <https://digitalcommons.fiu.edu/classracecorporatepower/vol12/iss1/3>

Spallaccia, B. (2020) “*Dai Women’s Studies alle teorie queer: una panoramica sugli studi di genere*”, in Ferraresi A., Pederzoli R., Cavalcanti S. & Scansani R. (a cura di) *Metodi e ambiti nella ricerca sulla traduzione, l’interpretazione e l’interculturalità – Research Methods and Themes in Translation, Interpreting and Intercultural Studies*, MediAzioni 29: A83-A102, <http://www.mediazioni.sitlec.unibo.it>, ISSN 1974-4382.

Swedberg, R. (1994). *Economia e sociologia. Conversazioni con Becker, Coleman, Akerlof, White, Granovetter, Williamson, Arrow, Hirschman, Olson, Schelling e Smelser* (C. Locati, Trad.). Roma: Donzelli Editore.

Traver, A. (2023). *Sociology of Work Textbook*. CUNY Academic Works. https://academicworks.cuny.edu/qb_oers/188/

Trigilia, C. (2009). *Sociologia, economia e politica economica*, in "SOCIOLOGIA DEL LAVORO " 114/2009, pp 26-34, DOI: 10.3280/SL2009-114003

Sociologia critica e sociologia del lavoro: figlie di una stessa matrice a partire dagli anni '70

Umeh, C., Cornelius, N., & Wallace, J. (2023). *A Bourdieusian Exploration of Ethnic Inequalities at Work: The Case of the Nigerian Banking Sector*. *Work, Employment and Society*, 38(4), 885-910. <https://doi.org/10.1177/09500170231173604>

Van Der Linden, M. (2023). *The world wide web of work. A history in the making*. UCL Press, University College London. DOI: <https://doi.org/10.14324/111.9781800084551>

World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>