

Call for Papers - SINAPPSI¹

Crisi del lavoro: cause, conseguenze e politiche di intervento

Guest editors: Maria Enrica Virgillito, Michele Raitano

La crisi pandemica è stata inizialmente considerata come un punto di svolta per i mercati del lavoro globali, con rosee aspettative di una fase di rinnovamento per il potere contrattuale accompagnato da una crescita salariale senza precedenti². Un maggiore potere della forza lavoro è stato addirittura prospettato come risultato della cosiddetta *Great Resignation*³. Tuttavia, sta diventando progressivamente chiaro che il fermento dei mercati del lavoro sia stato solo momentaneo, rispondendo in realtà alle chiusure delle attività produttive e alla ricomposizione settoriale della domanda di lavoro, le vere leve della crescita temporanea dei salari, in particolare in taluni settori specificamente colpiti dalla pandemia, come quello sanitario. Infatti, anche negli Stati Uniti, il tasso di licenziamento volontario non è stato superiore alla sua tendenza storica e, complessivamente, la disoccupazione dal lato dell'offerta non sta aumentando, ma piuttosto si sta stabilizzando⁴. Se la pandemia non si è rivelata il grimaldello per favorire una nuova svolta per il potere della forza lavoro, l'arrivo dell'inflazione (Stiglitz e Regmi 2022), agendo in gran parte come canale distributivo regressivo, sta celermente erodendo i salari reali e provocando agitazioni sindacali generalizzate in alcuni Paesi, come nel Regno Unito, dove gli scioperi aumentano soprattutto in settori essenziali come la sanità e l'istruzione⁵.

Il numero speciale *Crisi del lavoro: cause, conseguenze e politiche di intervento* si propone di raccogliere contributi che si occupino delle evidenze a supporto e dei meccanismi alle origini della crisi del lavoro che le economie capitalistiche stanno affrontando. Che il mercato del lavoro sia in profonda crisi dopo la sua liberalizzazione con l'affermarsi della fase neoliberista è oggi infatti ampiamente riconosciuto (Howell 2021). La crisi del lavoro si sviluppa almeno in due direzioni:

1. I lavori che le persone fanno, le loro attività, funzioni e mansioni, così come il luogo di lavoro a cui sono legate, attraverso inquadramenti contrattuali più o meno strutturati. Tuttavia, persino lavori apparentemente simili si rivelano progressivamente diversi per qualità e retribuzione. Infatti, i luoghi di lavoro sono sempre più riconosciuti come il primo livello di generazione di asimmetrie e disuguaglianze (Tomaskovic-Devey *et al.* 2020). Pertanto, la composizione strutturale delle attività produttive, siano esse nei servizi o piuttosto nella manifattura, gioca un ruolo fondamentale nella definizione delle determinanti delle mansioni eseguite. Insieme al settore di attività, l'impresa/luogo di lavoro in cui si opera è un altro importante fattore di dispersione salariale (Barth *et al.* 2016).
2. Quanto e in base a cosa vengono pagati i lavori. I salari registrano una continua compressione, sia temporalmente che tra i vari settori produttivi. Mentre la crescente dicotomia tra reddito da capitale

1 SINAPPSI è la rivista scientifica trimestrale dell'INAPP. I numeri più recenti sono disponibili online: <https://inapp.org/it/sinappsi>.

2 <https://www.ft.com/content/bcf3d56c-16b3-4c36-acd8-b08cd0337202>.

3 <https://www.businessinsider.com/year-workers-said-no-labor-shortages-unions-great-resignation-quits-2022-5?r=US&IR=T>

4 <https://rooseveltinstitute.org/2022/10/21/why-unemployment-can-stay-low-while-we-fight-inflation/>

5 <https://www.bbc.com/news/business-62134314>

e da lavoro è stata ampiamente documentata dagli studi sulla diminuzione della quota aggregata del salario, minore attenzione è stata prestata alle asimmetrie salariali tra occupazioni e tra settori. Infatti, mentre i profili manageriali hanno registrato una retribuzione crescente, si è verificato l'opposto per le occupazioni di inquadramento inferiore (Bivens e Mishel 2013; Cetrulo *et al.* 2022).

Per comprendere la crisi del lavoro, alle cause a breve termine dovute agli effetti della pandemia e dell'inflazione, vanno pertanto accostate le tendenze strutturali di lungo termine. Se il *disempowerment* della forza lavoro si è verificato per ragioni teoriche interconnesse, esso si manifesta in varie fattispecie empiriche. Le ragioni alla base della crisi del lavoro vanno da i) determinanti a livello micro, come il ruolo datoriale e gli schemi di determinazione dei salari a livello di impresa, ii) determinanti a livello settoriale e di composizione produttiva, come i sistemi eterogenei di contrattazione settoriale, la specializzazione, la deindustrializzazione e l'ascesa del settore dei servizi, iii) a determinanti a livello macro e istituzionale, come l'indebolimento generalizzato delle istituzioni del mercato del lavoro insieme a una nuova ricomposizione del mercato del lavoro, caratterizzata a partire dagli anni Ottanta dal progressivo ingresso delle donne nella formalità. In molti casi questi processi tendono a stratificarsi e a intersecarsi, ma sono in generale segni di una profonda e duratura ristrutturazione delle economie capitalistiche contemporanee.

Il CfP, con l'obiettivo di comprendere le cause, le conseguenze e le strategie di intervento di politica economica adeguate per affrontare la crisi del lavoro, raccoglie contributi sui seguenti temi di ricerca:

1. **Linea tematica 1:** sistemi di determinazione salariale, contrattazione e negoziazione, dispersione dei salari (analisi a livello di impresa) e ruolo del potere datoriale.
2. **Linea tematica 2:** specializzazione industriale e territoriale con potenziale generazione di effetti di *lock-in produttivo* (analisi a livello di settore e geografico) e trappole in cattive occupazioni.
3. **Linea tematica 3:** femminilizzazione dei mercati del lavoro, segregazione occupazionale e divari salariali di genere, in particolare alla luce degli effetti della pandemia.
4. **Linea tematica 4:** ruolo delle istituzioni del mercato del lavoro per contrastare la crisi del lavoro, in particolare salari minimi, contrattazione collettiva, regimi di sostegno al reddito.

Si attendono contributi provenienti da prospettive multidisciplinari, dall'economia alla sociologia economica, dalla storia all'organizzazione del lavoro. Nell'ambito di questi argomenti, si invita la presentazione di saggi originali e non presentati ad altre riviste, di lunghezza compresa tra 5.000 e 8.000 parole, per la pubblicazione nel numero 2/2023.

Le proposte dovranno pervenire alla redazione entro il **30 aprile 2023** e dovranno essere inviate a sinappsi@inapp.org. Le regole di stile e di formattazione della rivista sono disponibili qui: [https://www.inapp.org/it/sinappsi/english-version#instruction for authors](https://www.inapp.org/it/sinappsi/english-version#instruction%20for%20authors).

Riferimenti

Bivens J., Mishel L. (2013), The pay of corporate executives and financial professionals as evidence of rents in top 1 percent incomes, *Journal of Economic Perspectives*, 27, n.3, pp.57-78

Barth E., Bryson A., Davis J. C., Freeman R. (2016), It's where you work: Increases in the dispersion of earnings across establishments and individuals in the United States, *Journal of Labor Economics*, 34, n.S2, pp-S67-S97

Cetrulo A., Sbardella A., Virgillito M.E. (2022), Vanishing social classes? facts and figures of the Italian labour market, *Journal of Evolutionary Economics*, pp.1-52 <<https://bit.ly/3RiQTtm>>

Howell C. (2021), Rethinking the role of the state in employment relations for a neoliberal era, *ILR Review*, 74, n.3, pp.739-772

Mishel L. (2022), How automation and skill gaps fail to explain wage suppression or wage inequality, *Industrial and Corporate Change*, 31, n.2, pp.269-280

Stiglitz J.E., Regmi I. (2022), *The Causes of and Responses to Today's Inflation*, Roosevelt Institute <<https://bit.ly/3Dp62DU>>

Tomaskovic-Devey D., Rainey A., Avent-Holt D., Bandelj N., Boza I., Cort D., Godechot O., Hajdu G., Hällsten M., Henriksen L.F. (2020), Rising between-workplace inequalities in high-income countries, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117, n.17, n.9277-9283

CONTATTI

Redazione: sinappsi@inapp.org