



Tempo, lavoro e regolazione: verso il processo d'azione a più livelli

Jens Thoemmes

► To cite this version:

Jens Thoemmes. Tempo, lavoro e regolazione: verso il processo d'azione a più livelli. Jens Thoemmes. Tempo di lavoro e regolazione sociale, TAO Digital Library, pp.6-17, 2015, <10.6092/unibo/amsacta/4286>. <hal-01240747>

HAL Id: hal-01240747

<https://hal.science/hal-01240747v1>

Submitted on 10 Dec 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

Thoemmes, Jens. 2015. "Tempo, Lavoro E Regolazione: Verso Il Processo D'azione a Più Livelli." In *Tempo Di Lavoro E Regolazione Sociale*, edited by Thoemmes, Jens, 6–17. Bologna: TAO Digital Library. <http://dx.doi.org/10.6092/unibo/amsacta/4286>.

Tempo, lavoro e regolazione: verso il processo d'azione a più livelli

Jens Thoemmes, CNRS, Université de Toulouse Jean-Jaurès

La problematica del processo d'azione ha interessato molti sociologi. Cominciando dai fondatori, in particolare Karl Marx e Max Weber hanno proposto prospettive dinamiche dell'azione, intese come processo sociale e storico: per il primo l'azione delle classi sociali che si costituiscono soggettivamente e oggettivamente è motore della storia (materialismo storico), mentre per il secondo il soggetto agente nel senso più generale (individui, gruppi, classi, professioni) è motore dell'azione. La diversità, oltre all'approccio, rinvierebbe anche a differenti perimetri d'azione: per il primo riguardanti la contrapposizione tra classi sociali, mentre per il secondo potrebbero essere determinati più liberamente secondo il quadro di riferimento del soggetto in questione.

Vorremmo riprendere come filo conduttore il perimetro dell'azione, e scegliere il punto di vista di un suo ampliamento ai fini dell'analisi. Questa prospettiva vorrebbe giovare di altri autori, che permettono di pensare l'azione come un processo che si sviluppa attraverso scalarità e livelli, come Jean-Daniel Reynaud (1997; 1999) (*teoria della regolazione sociale*, TRS) e Gilbert de Terssac (2011) (*teoria del lavoro d'organizzazione*, TTO). L'obiettivo è continuare la riflessione proposta da Bruno Maggi (2011a) (*teoria dell'agire organizzativo*, TAO), seguendo Max Weber sull'azione in quanto mette a fuoco il processo d'azione e non il risultato. Uno degli ostacoli di questo passaggio dall'azione all'agire riguarda la chiusura dell'analisi sui livelli particolari. Secondo il punto

di vista che vorremmo sviluppare, la specializzazione su un livello d'azione – come ad esempio la situazione di lavoro per la negoziazione collettiva d'impresa – non dovrebbe impedire di guardare altri livelli che permettono di comprendere il processo d'azione. Ben inteso, le note distinzioni tra micro, meso e macro, regolazione globale e regolazione locale, o anche altre distinzioni più elaborate e più complesse (Grossetti, 2011) prodotte da ricerche empiriche, hanno permesso di decomporre il lavoro dei ricercatori secondo livelli d'azione e di analisi, e di avanzare verso una conoscenza sempre più approfondita di campi e oggetti di studio. Altri esempi possono essere offerti dall'azione al livello di sotto-sistema, come in Parsons (1951) e in Luhmann (1987). Il punto di vista che vorremmo proporre è tuttavia differente. Utilizzando due tipi di ricerca, l'una sulla negoziazione del tempo di lavoro, l'altra sulla mobilità dei lavoratori in Europa, vorremmo mostrare che la ricerca si avvantaggia accostandosi, in un unico percorso (l'analisi del processo), ad azioni che si sviluppino a differenti livelli.

Per una teoria della regolazione a più livelli

L'interesse per la TRS

La teoria della regolazione sociale mira a intendere i processi d'azione dalla produzione e/o dalla trasformazione delle regole. Si distingue pertanto il processo (la regolazione) dal suo risultato provvisorio, le regole. Gli esempi che potremmo evocare riguardano anzitutto la negoziazione del tempo di lavoro in Francia, che permette alle organizzazioni sindacali e ai datori di lavoro di inquadrare le attività professionali in forma di accordi d'impresa. Questo livello d'azione, o sistema sociale (per Jean-Daniel Reynaud), può in effetti produrre accordi, o conflitti, talvolta in forma di scioperi. Gli attori, o soggetti del processo d'azione, sono generalmente i rappresentanti abilitati a negoziare e a produrre accordi.

Benché questa realtà sia importante, anzi centrale, per la definizione del quadro delle attività professionali, si può intuire che l'analisi si rinchiude sia su

un livello d'azione (l'impresa) sia in un campo pluridisciplinare (le relazioni industriali). Alcune domande restano senza risposta se ci accontentiamo di questo quadro. Qual è il ruolo dei salariati in questo processo d'azione? Come qualificare l'incontro tra le regole politico-giuridiche prodotte dai governi e i tribunali e le regole prodotte dai rappresentanti dell'impresa per giungere a un inquadramento delle attività professionali? La società, più ampiamente, partecipa all'elaborazione di questo inquadramento? Ben inteso, lo stesso Reynaud (1997) ha operato per svincolare la regolazione dalle relazioni industriali e proporre una teoria sociale in tutte le sue dimensioni (le regole del gioco).

La questione che ci sta a cuore riguarda i diversi livelli, e le loro interazioni, che possono essere presi in considerazione quando parliamo di un sistema che si produce in occasione di un incontro di attori, di un progetto di regole. A questo proposito Jean-Daniel Reynaud rinvia principalmente alla distinzione tra regolazione locale e regolazione globale. La prima corrisponde bene al nostro esempio della negoziazione d'impresa che produce un accordo, mentre la seconda rinvierebbe in particolare ai partiti, ai governi, a istituzioni locali. Per illustrare il nostro interesse e per sviluppare la TRS abbiamo anzitutto cercato di creare un legame tralocale e globale (le regolazioni intermedie). Poi ci siamo rivolti al rapporto tra livelli d'azione assai debolmente formalizzati e livelli che al contrario rinviano alle codificazioni più complesse di diritto del lavoro o delle direttive europee.

Il nostro intento preminente è pensare il processo d'azione attraverso un insieme di livelli che non ponga anticipatamente in evidenza la loro gerarchia, ma che la possa considerare come uno dei risultati dell'analisi dello stesso processo d'azione. La contrapposizione fondamentale e preliminare tra controllo e autonomia, propria della TRS, mantiene interamente il suo valore, ma è solo il punto di partenza di un processo aperto. L'obiettivo sarà allora giungere a una riflessione che consideri le regolazioni a più livelli, e modificantesi nel corso del processo. La storia del processo si collega con i differenti livelli che permettono

di elaborarla. Questa postura non vuol negare che le azioni possano svilupparsi parallelamente oppure concatenarsi a diversi livelli, ma vorrebbe distanziarsi dal livello d'azione in primo piano per scoprire il processo nel suo insieme. In questa prospettiva i soggetti dell'azione sono portatori di dinamiche collettive molto varie. L'azione degli individui riveste interesse soltanto nella misura in cui chiarisce le dinamiche collettive in cui si inserisce. Nella nostra prospettiva le regolazioni sono di per sé collettive, e i collettivi costituiti dall'azione, anche i più ristretti, non sono riducibili alla somma delle azioni dei loro componenti. Ugualmente, nella nostra prospettiva il fatto che la gerarchia dei livelli e delle regolazioni possa essere vista come risultato del processo non impedisce di osservare che la situazione di partenza è quasi sempre asimmetrica e il conflitto vicino, lungi da un equilibrio delle forze presenti. Il sistema è caratterizzato dalla dominazione, ma la nostra prospettiva rifiuta di rinchiudere i soggetti nella posizione di vittime o di incapaci di superare le antecedenti separazioni dei livelli d'azione.

I livelli d'azione della teoria del lavoro d'organizzazione

Uno dei modi per superare le separazioni dei livelli d'azione è offerta dal quadro teorico elaborato da Gilbert de Terssac (2011). In effetti, la teoria del lavoro d'organizzazione discute anzitutto la nozione di regola previa, per guardare più attentamente il lavoro che consiste nel produrre regole e trasformarle. L'autore afferma che l'azione e la regola non possono essere separate. Sarebbe proprio la maggior caratteristica del soggetto agente produrre regole sociali e accettarle: agire è costruire le regole che permettono di raggiungere uno scopo; il lavoro è in tal senso sia un'azione che consiste a creare regole sia una decisione presa dal soggetto in totale libertà di utilizzare (oppure no) regole preesistenti.

Questa teoria pone al centro dell'analisi di situazioni, in imprese o in altre strutture produttive, la capacità delle persone coinvolte di valutare la qualità delle regole previe e di proporre il proprio punto di vista contro

l'imposizione di regole. Com'è stato analizzato nelle attività di manutenzione presso la Società nazionale delle ferrovie francesi, queste regole autonome possono trasformarsi interamente in regole di controllo, allorché i soggetti agenti le mutano in vincolo per gli altri o in una condizione di accesso alla loro comunità (Terressac, Lalande, 2002). In tale prospettiva i livelli d'azione non si confondono con livelli gerarchici meccanicamente concatenati. In situazioni concrete, problemi osservabili in seno alle organizzazioni e le interazioni tra collettivi costituiti o da costituire definiscono il quadro pertinente degli scambi. Il sistema si costruisce al tempo stesso degli scambi, non li precede. Si potrebbe dire che si tratta di un processo integrato che non pone una differenza di principio tra livelli anticipatamente costituiti: la fabbrica, il servizio, l'impresa. La sola condizione previa che riunisce le azioni in un unico processo riguarda il contratto di subordinazione che lega il dipendente al datore di lavoro, cioè il rapporto salariale. La teoria del lavoro d'organizzazione permette dunque di scoprire tutti i processi che si aggiungono o si oppongono alle regole formalizzate, a seguito delle dinamiche attivate dai soggetti stessi.

Le questioni aperte: le connessioni tra regolazione globale e locale, relazioni industriali e quadro giuridico, territorio e regole.

Alcune questioni si presentano alla lettura di questo duplice quadro teorico (TRS e TTO). La teoria del lavoro d'organizzazione, benché ponga in essere un approccio integratore dell'analisi del processo d'azione, si focalizza volutamente sulle situazioni di lavoro, considerate nel senso ristretto delle attività salariali, remunerate in quanto tali. Tutto ciò che riguarda azione sindacale, politica generale del management, quadro giuridico o situazione internazionale di competizione tra imprese in un ambito mondiale, non è accostato a pieno titolo da questa analisi. Ugualmente, la formazione preesistente all'ingresso in impresa, le azioni che si svolgono al di fuori dell'impresa oppure il ruolo dei soggetti anziani che ne sono usciti, generalmente non fanno parte del livello d'azione considerato. Va detto che per

la TTO si tratta soprattutto di un *focus* sul lavoro salariato, non di una scelta di trascurare tutto ciò che non è di tal natura o è fuori dalle mura dell'impresa: l'agire organizzativo è connesso a una situazione e alla sua storia, che costituisce il livello principale dell'analisi. Nondimeno, la questione rimane: come interagisce il lavoro d'organizzazione all'interno di un'impresa con il suo ambiente istituzionale, giuridico e organizzativo all'esterno? Secondo noi, per comprendere il processo d'azione certi temi di ricerca richiedono l'osservazione delle regolazioni a più livelli.

Per ciò che riguarda la teoria della regolazione sociale, il dibattito sui livelli locale e globale è antico. I livelli di regolazione e la loro articolazione sono stati oggetto di molteplici osservazioni, secondo le quali il *focus* di Jean-Daniel Reynaud sarebbe rivolto più su questioni locali che sulle grandi poste in gioco riguardanti territori più vasti. Ricordiamo che l'autore ha disegnato la propria teoria della regolazione sociale alla fine degli anni 1970 in riferimento a una ricerca comparativa Francia-Germania. La critica della teoria della regolazione sociale riguardava l'effetto della società che i lavori del LEST (di Aix-en-Provence)¹ avevano posto in evidenza nelle differenze Francia-Germania riguardanti la formazione, la produzione, le relazioni industriali. L'insieme produrrebbe un effetto, quindi un sistema più o meno durevole, che avrebbe conseguenze in particolare sul mondo del lavoro. In quel contesto è stata elaborata l'idea dell'incontro tra regolazione autonoma e regolazione di controllo, per opporre a tale effetto durevole della società una visione in cui le relazioni industriali producono accordi e convenzioni che permettono di spiegare le differenze studiate dal gruppo di lavoro del LEST.

Con le nostre ricerche abbiamo tentato non tanto di raccordare questi due quadri teorici ma di comprendere come potessero interrogare situazioni empiriche riguardanti la negoziazione del tempo di lavoro in Francia e in Germania. Queste non erano interpretabili né con l'effetto della società (LEST),

¹LEST, Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail UMR 7317. Si veda: Maurice, Sellier, Silvestre, 1979.

né con una classica articolazione delle regolazioni locali e globali (TRS). Avevamo constatato che i gruppi portatori di progetti, con la loro azione, sono andati oltre le categorie proposte dai sociologi, e hanno proceduto essi stessi a elaborare categorie di connessione che permettevano di collegare le regolazioni globali e locali in Francia e in Germania in un processo che travalica i livelli dei due paesi: per l'analisi abbiamo chiamato "intermedie" queste regolazioni (Thoemmes, 2009).

Sempre a proposito della negoziazione del tempo di lavoro, un'altra questione è emersa intorno ai concetti di territorio e di regole previe. Con la nostra inchiesta presso l'impresa automobilistica Volkswagen avevamo analizzato un caso in cui è delineato un territorio all'interno di un sito produttivo, ove l'impresa reintroduce un regime meno favorevole in materia di condizioni di lavoro e reimpiegain contropartita disoccupati di lunga durata. Poiché non si trattava, ad esempio, di una terziarizzazione, ma di un sistema in competizione con il precedente nella stessa impresa, e nell'ambito di uno stesso sito produttivo, la questione del rapporto tra regola e territorio non poteva essere analizzato nei termini abituali. Abbiamo proposto la nozione di regolazione "extraterritoriale" per indicare che il risultato di tale approccio era la creazione di un nuovo territorio in seno a uno antico. La duplice regolazione (antica e nuova) crea un conflitto tra due tipi di regole che mostra l'importanza delle regole previe e dei territori, ma anche la loro fragilità.

Questi due esempi mostrano che i quadri teorici possono rivelarsi in difficoltà di fronte a casi di ricerca empirica. Il livello d'azione concreto, dei negoziatori, può mettere alla prova il livello d'analisi del sociologo. Abbiamo quindi scelto di far evolvere il nostro registro concettuale per continuare a coltivare l'analisi del processo d'azione. Nei due casi che seguono i livelli di regolazione e il livello dell'azione sono l'obiettivo del nostro lavoro, con il proposito di integrare in uno stesso processo d'analisi livelli d'azione distintamente osservabili per comprendere la razionalità del processo d'azione.

Il tempo delle attività professionali come lavoro d'organizzazione al livello della società.

In tema di tempo di lavoro, e sempre con riguardo all'esempio dell'accordo d'impresa tra organizzazioni sindacali e datori di lavoro, abbiamo cercato la razionalità del processo non solo all'interno delle mura di un'impresa. Abbiamo dapprima tentato di ricostituire la logica che aveva presieduto all'invenzione del tempo di lavoro come regola di protezione dei lavoratori. La riduzione progressiva della durata giornaliera di lavoro in Francia dal 1830, e il suo successivo sviluppo sino all'inizio degli anni 1980 (150 anni), intercalato da rovesci, ha condotto a un quadro del tempo di lavoro e dei tempi sociali intorno a una durata giornaliera di otto ore, settimanale di quaranta ore, di una settimana di lavoro di cinque giorni e un fine settimana libero di due giorni consecutivi, ed infine cinque settimane di ferie (tipicamente). In seguito, abbiamo trattato il periodo conseguente con una ricerca empirica su 2.000 accordi d'impresa, per mostrare che la regola di protezione e di benessere dei lavoratori era stata sostituita nel corso di vent'anni da un'altra tendenza orientata al mercato (dei prodotti e del lavoro), chiamata il tempo dei mercati.

Il ricorso alla regolazione sociale e al lavoro d'organizzazione ha richiesto l'adattamento dei due quadri teorici. In primo luogo la modificazione riguarda il fatto di considerare un lavoro d'organizzazione non solo in seno all'impresa ma anche in seno a una società al livello nazionale. Questa era inoltre caratterizzata da cambiamenti di governo nel corso di quei vent'anni, il che fa supporre che parti opposte hanno contribuito al risultato finale, il tempo dei mercati. In questo caso il lavoro d'organizzazione è un lavoro al livello della società, che ha contribuito a produrre un certo tipo di risultato. In secondo luogo questo lavoro d'organizzazione non ha avuto una finalità prevedibile che sarebbe stata conseguita nel corso di una ventina d'anni. Al contrario, cinque fasi sono state necessarie per giungere a tale risultato alla fine dei vent'anni (Thoemmes, 2013). Poiché le fasi sono anche caratterizzate da tentativi e sconfitte sul tempo di lavoro, il risultato finale è tributario della successione

delle fasi concatenate. Soltanto lo sguardo d'insieme può permettere di proporre che la razionalità del processo è mutata: dal benessere al mercato. Si potrebbe dire che è mutata la natura dei valori associati alla logica della negoziazione. Mentre una prima logica pone al centro la salute e la protezione dei salariati, una seconda si radica nell'egemonia dei mercati e nella conservazione degli impieghi.

Questo risultato mostra da un lato che l'azione è perseguita nel lungo periodo in condizioni molto mutevoli di governo, di relazioni industriali e del quadro giuridico. La regolazione a più livelli si sviluppa su fasi successive, che possono contraddirsi ma che contribuiscono al risultato finale. D'altro lato questo risultato mostra che lo sviluppo della natura del lavoro d'organizzazione non può essere considerato unicamente al livello dell'impresa. I confini dell'impresa ci paiono illusori, e ugualmente illusorio un ruolo dei prescrittori politici o economici che avrebbero immaginato questo tipo di risultato sin dal principio. L'adozione della nuova regola del tempo dei mercati è compiuta per tentativi, per apprendimento nelle imprese e al livello della legislazione, e in modo poco cosciente. Nondimeno le politiche pubbliche e le logiche economiche connesse al mercato erano fondamentali e dovevano essere integrate nel lavoro d'organizzazione.

La mobilità dei lavoratori all'interno dell'Europa analizzata secondo il prisma delle regolazioni extraterritoriali

Un'altra ricerca che abbiamo intrapreso da tre anni riguarda la mobilità dei lavoratori all'interno dell'Europa. Dal 1996 l'Europa ha codificato l'esistenza di un salariato distaccato nel proprio ambito. La direttiva 96/71 definisce, infatti, il distacco provvisorio di mano d'opera che si sposta tra due Stati europei. Ciò ha portato dopo gli anni 2000 a una mobilità rilevante di lavoratori dei paesi dell'Est e del Sud dell'Europa verso il Nord e il centro. La maggioranza di questi lavoratori si trova in determinati settori (costruzioni, turismo, agricoltura) ove i problemi in materia di diritti sociali sono visibili sino

al punto che parecchi rapporti francesi e internazionali indicano la necessità di riformare la direttiva europea per porre un termine al “*dumping* sociale”. Questi margini di lavoro in Europa non sono dunque un fenomeno “marginale”, diventano una dinamica centrale del mercato del lavoro europeo di certi settori. Il termine “*margin*” è un modo per rendere conto delle regole del lavoro distaccato. Il salariato distaccato si trova “al *margin*” delle regole in vigore nei paesi d’accoglimento, nel senso che non beneficia delle stesse protezioni della mano d’opera reclutata localmente (straniera o autoctona). Si tratta dunque di uno statuto d’impiego che implica regole effettive di lavoro degradate.

Per discutere queste realtà europee abbiamo concepito un progetto di ricerca sul lavoro distaccato di Portoghesi nel settore delle costruzioni in Francia. La nostra ricerca, in corso dal 2011², è basata, tra l’altro, su interviste in Francia e in Portogallo con lavoratori portoghesi del settore delle costruzioni (nel numero di quaranta). Tutte le persone interrogate hanno segnalato la necessità di conseguire un salario spostandosi in Francia. Mentre prima del 2008 erano ricercati miglioramenti di reddito, oggi il primo obiettivo è l’impiego stesso. La situazione del mercato del lavoro in Portogallo produce una mobilità che non è sentita come “scelta”, ma come “subita”. Questa prima lacerazione ne provoca altre: separazione dalla famiglia, scarto rispetto alle condizioni di vita dei lavoratori delle imprese francesi, stacco tra la vita sociale in Francia e in Portogallo. Assai pochi tra questi lavoratori vogliono o possono considerare un avvenire in Francia con la loro famiglia, contrariamente all’immigrazione degli anni ‘70 e ‘80. Nondimeno, il lavoro distaccato in Francia costituisce globalmente un’opportunità che il mercato del lavoro portoghese non offre più.

Una delle principali ragioni che ha provocato critiche nei confronti del lavoro distaccato riguarda la distanza del lavoro distaccato dagli accordi locali in materia di condizioni di lavoro, differentemente dagli anni ‘70 e ‘80. In effetti, nella maggior parte dei paesi europei predomina (malgrado un continuo

² Tra il 2011 e il 2012 per la Commissione europea (Clark, 2012), poi per il Labex SMS (ANR), Tolosa.

affievolimento) una gerarchia di regole che definisce uno spazio con i suoi confini (Reynaud, 1997). Dalle norme sovranazionali (ILO) ed europee, ogni Stato europeo ha sviluppato e adattato una legislazione del lavoro, che si articola con la negoziazione collettiva per geometrie variabili, di settore o d'impresa, sia anticipando l'iniziativa legale, sia completandola, o ancora senza contribuire fondamentalmente alle regole in vigore. In Francia la negoziazione, compreso il livello regionale, è sempre stata tributaria di un'influenza del livello nazionale più centralizzato (Jobert, 2000; 2003).

Il lavoro distaccato si smarca dalla congruenza tra regola e spazio. Tutti i negoziatori incaricati di regolare un luogo di lavoro dato, si trovano di fronte a un altro sistema di regole, che nel senso di Reynaud è un altro sistema sociale. In questo caso il livello d'azione comprende la Francia, il Portogallo e l'Europa. Il sistema non precede l'arrivo di nuovi salariati, si costituisce intorno a questi salariati in una relazione triangolare che riunisce anche datori di lavoro portoghesi e francesi. Ma questo incontro si contrappone a un sistema più classico e binario, ugualmente in vigore nei medesimi cantieri, che è caratterizzato in modo tipico da contratti collettivi del settore delle costruzioni. Il tipo di regolazione "distaccata" si affranca dunque da un dato territorio. Lo ricompono. Il lavoro distaccato descrive un sistema sociale diverso che coesiste con sistemi tradizionali prodotti dalle relazioni industriali in Francia. Il problema riguarda regole di prima e seconda zona, il loro carattere legale europeo, e la loro concorrenza in seno a un territorio. La regolazione extraterritoriale produce in questo caso un altro mercato del lavoro. Ma il carattere extraterritoriale non rinvia prioritariamente all'estero, alla cultura o alla provenienza dei salariati, rinvia a uno sdoppiamento tra spazio e regole sin allora prevalenti. Ben inteso, certe organizzazioni sindacali nazionali cercano di integrare questi diversi sistemi per migliorare le condizioni di lavoro, o di agire per ristabilire l'equilibrio precedente. L'origine comunitaria delle regole rinvia allora principalmente all'Europa, e richiede di tener conto di questo livello d'azione nell'analisi. Non è dunque per nulla necessario definire il lavoro

distaccato in termini d'esclusione, ma piuttosto come un altro sistema sociale. E' sufficiente analizzare le regole in atto e le regolazioni istituzionali che le producono per comprendere che un altro sistema sociale si sta durevolmente affermando, che riguarda il distacco dei lavoratori e le norme sociali. Le norme del distacco sono quelle che la politica europea e le filiere economiche elaborano per conseguire vantaggio nella competizione in materia di costo della mano d'opera.

Conclusioni: una molteplicità di livelli d'azione, ma un solo livello d'analisi

Queste due ricerche permettono di sostenere la proposta di un quadro teorico volto ad associare più livelli d'azione nell'ambito di un'unica analisi. Le tradizionali distinzioni tra macro e microsociologia, o ancora tra approcci che si interessano più alle istituzioni e altri più prossimi alle situazioni di lavoro appaiono riduttive nei due casi che abbiamo esposti. Evidentemente può sembrare ambizioso o pretenzioso voler fare connessioni tra campi scientifici o discipline che hanno proprie specializzazioni: diritto, relazioni industriali, economia, migrazioni, temporalità, attività di lavoro, mercati, ecc. Peraltro, non si possono studiare tutti gli aspetti, conoscere tutti gli sviluppi, tutte le implicazioni del processo d'azione. La scienza normale e la divisione del lavoro scientifico non permettono facilmente di andar oltre l'analisi del livello d'azione di cui si è specialisti. Nondimeno la nostra convinzione è che occorra invertire la tendenza, e opporsi a una rigida divisione del lavoro scientifico. Vorremmo inserire il nostro percorso sulle regolazioni a più livelli in una riflessione che permetta di evitare le contrapposizioni tra oggettivismo e soggettivismo, positivismo e non positivismo, attore e sistema, ecc. (Maggi, 2011b; Thoemmes, 2011). Conseguentemente al rifiuto dell'una o dell'altra opzione, e alla scelta di una terza via, l'interesse per la regolazione a più livelli vorrebbe collocarsi in questa prospettiva, studiando le connessioni tra livelli d'azione che nell'analisi abituale sono separati.

Riferimenti bibliografici

CLARK N.

- 2012 Regulation and Enforcement of Posted Workers Employment Rights (Poster), London: London Metropolitan University.

GROSSETTI M.

- 2011 L'espace à trois dimensions des phénomènes sociaux, *SociologieS*, La recherche en actes, Régimes d'explication en sociologie, <http://sociologies.revues.org/3466>.

JOBERT A.

- 2000 *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse: Octarès Editions.
- 2003 Quelle régulation pour l'espace territorial?, in Terssac G. de (Ed.), *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud* : 135- 146, Paris : La Découverte.

LUHMANN N.

- 1987 *Soziale Systeme: Grundriss einer allgemeinen Theorie*, Frankfurt am Main, Suhrkamp; 1990 ed. it., *Sistemi sociali. Fondamenti di una teoria generale*, Bologna: Il Mulino; 2010 ed. fr. *Systèmes sociaux: esquisse d'une théorie générale*, Québec: Presses de l'Université Laval.

MAGGI B.,

- 2011a Théorie de l'agir organisationnel, in Id. (Ed.), *Interpréter l'agir. Un défi théorique*, Paris: Presses Universitaires de France : 69- 96 ; 2011 ed. it. *Teoria dell'agire organizzativo*, in Id. (Ed.), *Interpretare l'agire: una sfida teorica*: 67-88, Roma: Carocci.

MAGGI, B. (ED.)

- 2011b *Interpréter l'agir, un défi théorique*, Paris: Presses Universitaires de France ; 2011 ed. it., *Interpretare l'agire: una sfida teorica*, Roma: Carocci.

MAURICE M., SELLIER F., SILVESTRE J.-J.

- 1979 La production de la hiérarchie dans l'entreprise: recherche d'un effet sociétal: Comparaison France-Allemagne », *Revue française de sociologie*, 20, 2 : 331- 365.

PARSONS T.

- 1951 *The social system*, Glencoe, Ill.: The Free Press ; 1965 ed. it., *Il sistema sociale*, Milano: Edizioni di Comunità.

REYNAUD J.-D.

1997 *Les règles du jeu: l'action collective et la régulation sociale*, Paris: A. Colin.

1999 *Le conflit, la négociation et la règle*, Toulouse : Octarès Editions.

TERSSAC G. DE

2011 *Théorie du travail d'organisation*, in Maggi B. (Ed.), *Interpréter l'agir, un défi théorique* : 97- 121, Paris : Presses Universitaires de France ; 2011 ed.it.

Teoria del lavoro d'organizzazione, in Maggi B. (Ed.), *Interpretare l'agire:una sfida teorica*: 89-108, Roma: Carocci.

TERSSAC G. DE, LALANDE K.

2002 *Du train à vapeur au TGV: sociologie du travail d'organisation*, Paris : Presses Universitaires de France.

THOEMMES J.

2009 *Négociation et régulation intermédiaire: Le cas du mandatement syndical* », *Revue française de sociologie*, 50, 4 : 817- 841.

2011 *La négociation du temps de travail*, in Maggi B. (Ed.), *Interpréter l'agir : un défi théorique* : 259- 278, Paris : Presses Universitaires de France ; 2011 ed. it.

La negoziazione del tempo di lavoro, in Maggi B. (Ed.), *Interpretare l'agire:una sfida teorica*: 219- 234, Roma: Carocci.

2013 *Organizations and working time standards: a comparison of negotiations in Europe*, New York: Routledge.