



Dal punto di vista della sociologia del lavoro

Jens Thoemmes

► To cite this version:

Jens Thoemmes. Dal punto di vista della sociologia del lavoro. Maggi, Bruno and Rulli, Giovanni. Dibattito sull'analisi del lavoro per la prevenzione, TAO Digital Library, 2017. <hal-03482182>

HAL Id: hal-03482182

<https://hal.science/hal-03482182v1>

Submitted on 15 Dec 2021

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

Dal punto di vista della sociologia del lavoro

Jens Thoemmes, CNRS, Université de Toulouse Jean-Jaurès

Introduzione

Questo contributo è volto a discutere da un punto di vista sociologico la portata, l'interesse e i limiti dell'approccio del Programma "Organization and Well-being". Posto il nostro interesse, cercheremo dapprima di presentare le caratteristiche più rilevanti e poi di evidenziare le possibili differenze con il nostro approccio. Fondamentalmente, l'approccio del Programma O&W costituisce un punto di vista ricco ed euristico. Esso verte sul processo di lavoro. Distingue: a) le azioni tecniche indipendentemente dagli operatori, b) i loro svolgimenti – quindi con gli operatori e con le caratteristiche della situazione (spazio, tempo, modi e valori), c) le conoscenze tecniche impiegate nell'azione riguardanti l'oggetto, i mezzi e il processo. Questa distinzione analitica permette una descrizione del processo, che conduce in seguito a un'interpretazione della costrittività organizzativa, alle scelte antecedenti e alla possibilità di una trasformazione del processo di lavoro con l'obiettivo di un miglioramento del benessere dei lavoratori.

Per sviluppare la nostra lettura di quest'approccio vorremmo considerare prima alcune delle sue caratteristiche: la distinzione descrizione/interpretazione, il lavoro come processo d'azione e di trasformazione, "il lavoratore" al centro dell'approccio.

Ci riferiremo in seguito più precisamente al suo quadro teorico, per indicare i fondamenti dell'approccio e per esporre ciò che ci sembra discutibile, cioè il modo di intendere l'interdisciplinarietà.

Termineremo infine la nostra lettura con un rinvio sull'autonomia del soggetto, ampia questione che permette di introdurre nella discussione un'altra

visione di questa nozione al fine di precisare il suo statuto per l'approccio esaminato.

Le componenti di un approccio di ricerca

L'approccio è riassunto nel suo titolo: si tratta, da un lato, di analizzare dinamiche organizzative, qui chiamate "organizzazione", in modo "interdisciplinare" e, d'altro lato, di permettere un rafforzamento del benessere dei lavoratori, il *well-being*. L'approccio è concreto in questo doppio senso, descrivere una realtà osservata e promuovere un miglioramento delle condizioni di lavoro. Esso è finalizzato, secondo obiettivi chiaramente esplicitati. Per ogni ricerca propone un protocollo dettagliato, metodico e multidimensionale. Per comprendere più in particolare il procedimento d'analisi devono essere evidenziate diverse componenti.

La prima riguarda la rigorosa distinzione tra una descrizione della realtà osservata e l'interpretazione svolta della situazione di lavoro. Questi due livelli non sono mischiati. La distinzione permette, ad esempio, ad altri ricercatori, approcci o discipline, di accettare la descrizione di una situazione pur contestandone l'interpretazione proposta.

La seconda componente riguarda la postura di principio secondo cui il lavoro indica un processo, e una successione di compiti differenziata secondo fasi di uno stesso processo. Prendiamo il caso di una ricerca sull'attività di saldatura (Maggi, Rulli, 2014). Per ogni fase del lavoro di saldatura la descrizione distingue: a) il risultato atteso della fase, ad esempio la preparazione degli strumenti per la saldatura, b) le azioni tecniche compiute, c) lo svolgimento di tali azioni da parte di uno o più operatori, d) le conoscenze tecniche attivate nel corso della fase. Il procedimento continua con l'interpretazione della descrizione. Al centro di quest'altro modo di presentazione della medesima fase del processo di lavoro i ricercatori vogliono connotare la costrittività organizzativa che appare nell'analisi. Da qui sono in seguito affrontate le conseguenze possibili in termini di inefficacia rispetto al

risultato atteso, ad esempio i fattori che rallentano la preparazione dei mezzi per la saldatura, ma anche i rischi e i danni per gli operatori. Al centro dell'interesse e dell'interpretazione risalta la questione della salute. Conseguentemente sono formulate le indicazioni per il miglioramento delle condizioni di lavoro, per la salute e per la sicurezza. Per ogni fase è svolto questo lavoro di descrizione e d'interpretazione producendo un'analisi dettagliata e permettendo di trovare leve per l'azione sul *well-being*.

La terza componente dell'approccio è l'associazione alla ricerca dei suoi stessi destinatari, per conferire loro una posizione di "soggetti" in seno al processo considerato non come osservazione del lavoro altrui, ma come una trasformazione del processo di lavoro cui la ricerca contribuisce. L'approccio è concepito come una trasformazione della realtà in cui i "lavoratori" sono inseriti, così che una "nuova progettazione dei processi di lavoro è interamente condotta e governata dai soggetti stessi" (Maggi, Rulli, 2012: 21).

Queste tre componenti, distinzione tra descrizione e interpretazione, diverse fasi di un medesimo processo, e integrazione dei soggetti studiati nell'approccio, connotano le caratteristiche di un'analisi organizzativa che si discosta da molti altri approcci attivati nelle scienze sociali. Il metodo denominato "metodo delle congruenze organizzative" (MCO) induce i soggetti a descrivere il proprio lavoro distinguendo le componenti analitiche del processo: i risultati attesi, le azioni adottate per conseguirli, la qualificazione tecnica delle azioni, e la regolazione dell'insieme.

Al fine di esplicitare il modo di vedere la realtà sociale presupposto da quest'approccio vogliamo brevemente ricordare alcuni suoi fondamenti teorici. Ciò ci permetterà di trattare anche un'altra componente dell'approccio che abbiamo sinora omesso di indicare, l'"interdisciplinarietà".

La teoria e il metodo

La *teoria dell'agire organizzativo* (TAO) (Maggi, 2003/2016) si fonda su caratteristiche epistemologiche che possono essere brevemente indicate. Il

lavoro è, come abbiamo ricordato, un “processo” che è dell’ordine dell’“agire sociale”. Il riferimento a Max Weber (*Soziales Handeln*) è al riguardo fondamentale (Weber, 1922/1980). Il soggetto agisce secondo il suo senso intenzionato che è orientato dall’agire altrui. L’organizzazione rinvia quindi all’“aspetto regolatore del processo d’agire sociale” (Maggi, Rulli, 2012: 6), alla costrittività che essa esercita sui soggetti. Ma *i soggetti agenti* sono al centro del processo (progettazione, attivazione) e delle scelte organizzative.

L’interesse per il “benessere” da parte della TAO rimanda a una tradizione umanista. L’“interesse” appare chiaramente collocato intorno alla salute e include la normatività dell’agire del ricercatore. Si può dunque qualificare questa teoria come non positivista. Peraltro, la TAO si pone nell’eredità di una sociologia del lavoro, in particolare quella di Georges Friedmann, senza condividere il suo pessimismo né la sua ispirazione marxista (Friedmann, 1956/1963). Il benessere cui tende non è quello di una classe sociale, ma quello di una potenziale trasformazione dell’organizzazione, che può ad esempio derivare dalla commessa di ricerca da parte di un’impresa ma è a profitto dei lavoratori che partecipano al dispositivo metodologico. In tal senso il benessere è un obiettivo “pragmatico”, che potrebbe infine servire alle due parti (lavoro e capitale).

Il *focus* riguarda principalmente le scelte organizzative del lavoro, compreso il taylorismo, che è considerato non come postulato ma come costrittività organizzativa che si può modificare. Questa è una delle differenze rispetto a un’esperienza alternativa di Ivar Oddone in psicologia del lavoro e alle sue forme innovate dal “modello di conoscenza operaia”, che ha cercato di trasformare ampiamente i rapporti di produzione integrando anch’essa il soggetto nella ricerca. Il metodo detto del “sosia” si differenzia fundamentalmente dall’approccio del Programma O&W: “Se ti dovessi far sostituire da un sosia in fabbrica, in modo che non fosse possibile accorgersi della sostituzione, quali istruzioni gli daresti per il suo comportamento, rispetto alla mansione, rispetto ai compagni di lavoro, rispetto alla gerarchia aziendale,

rispetto all'organizzazione sindacale (o ad altre organizzazioni dei lavoratori)?» (Oddone *et al.*, 1974: 44).

Invece del vissuto del soggetto che qui si trasmette con la disposizione data dal lavoratore al ricercatore, l'approccio del Programma O&W propone un metodo che vuole evitare lo scoglio del soggettivismo e dell'oggettivismo. Attraverso il prisma del benessere esso confronta le scelte organizzative con un processo di trasformazione condotto dai lavoratori. Le espressioni di autonomia, di costrittività e di regolazione permettono di cogliere le caratteristiche oggettive e soggettive del processo e di identificare così l'organizzazione, al fine di porre il soggetto in condizione di poter trasformare.

Un'altra differenza rispetto all'approccio del Programma O&W riguarda la postura epistemologica del metodo del sosia, che cerca di combinare analisi cognitiva, soggettivista, causale, ecc., perciò giudicata "fragile" dalla TAO. Ancora più essenziale è la critica della persistenza di un funzionalismo unito all'assenza di discussione del taylorismo (Maggi, 2010).

Un ultimo aspetto importante dell'approccio del Programma O&W riguarda la nozione di interdisciplinarietà, che vorremmo discutere. Noi non abbiamo mai rivendicato questa posizione e non possediamo le esperienze necessarie per giudicare il fondamento dello statuto interdisciplinare dell'approccio. Ma vorremmo provocare con qualche osservazione una discussione su tale nozione. Possiamo senz'altro aderire alla posizione di collaborazione tra discipline della TAO, ma auspicheremmo che la loro potenzialità fosse chiarita. Secondo una nostra prima lettura, l'interdisciplinarietà richiede uno scambio di analisi, di metodi e di discipline, presuppone una trasformazione dei rapporti tra analisi. Mentre l'approccio del Programma O&W non sembra in realtà più vicino alla pluridisciplinarietà, ove ciascuno conserva la specificità dei suoi concetti e dei suoi metodi?

Secondo una nostra seconda lettura ci si potrebbe spingere più avanti, con riguardo alla teoria, suggerendo che essa non è interdisciplinare ma *in-disciplinata*, cioè basata su una presa di distanza dalla "disciplina".

Proponiamo tre significati complementari di questa nozione per l'approccio del Programma O&W: il rifiuto della disciplina come quadro pertinente delle analisi, il superamento dei confini disciplinari senza la proposta di un nuovo campo, e la sostituzione della disciplina o di un insieme di discipline con la particolarità di un quadro teorico.

In primo luogo, la TAO si nutre di molteplici apporti: ergonomia, diritto, sociologia, psicologia, scienze del linguaggio, teoria dell'organizzazione, economia, storia, ecc. Ma non sembra accedere a una capitalizzazione delle conoscenze in seno a una disciplina, e non senza ragione. I paradigmi dominanti negli ambiti disciplinari, e la scienza "normale", sono piuttosto rifiutati, perché considerati un freno alla produzione di conoscenze. In una prospettiva "disciplinare" una discussione tra rappresentanti o "portavoce" di discipline sembra quasi impossibile, o almeno non auspicabile.

In secondo luogo, sempre diversamente dalla postura interdisciplinare, la TAO non persegue l'idea weberiana o marxiana di una scienza sociale generale, poiché in tal caso escluderebbe altri campi importanti per l'approccio, come ad esempio la medicina e la biologia, che non ne farebbero parte. Il progetto sotteso, ma che occorre precisare, sembra più quello di una scienza generale del lavoro, ma meramente focalizzata sul suo oggetto.

In terzo luogo, e più fondamentalmente, per la TAO ciò che conta è l'orientamento teorico, poco importa la disciplina. E' la commensurabilità dei quadri teorici il criterio di una collaborazione e non la presenza di più discipline. Questa è auspicabile, ma soltanto nella misura in cui le teorie (e conseguentemente i metodi) possono essere considerate "prossime" sul piano epistemologico. Si potrebbe dire che la TAO non è una (tendenziale) teoria interdisciplinare ma che è "indisciplinata" e, spingendo un po' troppo avanti la nostra argomentazione, che essa non condivide né i suoi metodi né la teoria e si augurerebbe in fine la sparizione delle discipline. Si nota quindi un'incoerenza rispetto alla postura "inter-disciplinare".

Ritorno sull'autonomia del soggetto

L'approccio e la sua teoria non si possono osservare dal punto di vista della Sociologia, ma soltanto da un punto di vista sociologico. In tale prospettiva la nostra è una discussione particolare, non rappresentativa di una disciplina che conosce molteplici approcci, anche nell'ambito della sociologia del lavoro. Noi condividiamo numerosi punti di vista con la TAO, specialmente il suo interesse per l'organizzazione come processo, la ricerca empirica, l'evitare i dilemmi di oggettivismo e soggettivismo, struttura e azione, ecc. L'interesse comune per le teorie della regolazione sociale (Reynaud, 1979) e del lavoro d'organizzazione (Terressac, 2011) rinforza ulteriormente questa prossimità.

Una questione che potrebbe essere discussa riguarda l'autonomia del soggetto nell'approccio proposto. Questa nozione comprende in effetti molteplici significati anche nel solo campo del lavoro (Terressac, 1992; 2012). Essa ha prodotto vasti dibattiti sulla sua definizione che non sapremmo rendere qui. L'approccio del Programma O&W distingue fundamentalmente la discrezionalità del soggetto (scelta tra più opzioni prestabilite, o assenza di prescrizione) e l'autonomia (la capacità di produrre le proprie regole). "La discrezionalità indica spazi d'azione in un processo regolato ove il soggetto agente è obbligato a decidere e a scegliere in un quadro di dipendenza" (Maggi, 2003/2016: Livre II, 16; 45 ; e all'argomento è dedicato il terzo capitolo, in particolare: 90-101). L'autonomia invece è affrancata dal quadro di dipendenza. Secondo la TAO ogni individuo è capace di produrre le proprie regole.

Reynaud (1988) considera la regolazione sociale come risultato di un confronto (compromesso) tra il controllo e l'autonomia. Nella sua teoria il controllo è strategico ed è diretto a gravare dall'esterno sugli esecutori, e non solo con le prescrizioni, i regolamenti o il margine concesso agli operatori: la pretesa di controllo è più ampia e asserita. L'autonomia è strategica in modo inverso: gli esecutori cercano di affermare la propria posizione. Essa corrisponde a un progetto che si afferma nell'ambito di una relazione di potere. Per questa ragione pensiamo che l'approccio del Programma O&W, malgrado il

suo carattere euristico per quanto riguarda la salute – ed è ciò che conta finalmente –, rimanga circoscritto ad una relazione tra “prescritto” e “reale”. “L’autonomia risolve manchevolezze del programma [...] la discrezionalità indica parti del programma non proceduralizzate” (De la Garza, Maggi, Weil-Fassina 2011 : 8). L’autonomia e la discrezionalità rimangono “funzionali” al programma d’azione predeterminato.

Secondo noi non è utile distinguere discrezionalità (falsa autonomia) e (vera) autonomia, perché la definizione dell’azione degli esecutori può essere incerta (si tratta di una scelta proposta o di una regola propria?). Inoltre tale distinzione analitica può essere soggetta a validazione o a contestazione da parte dello stesso processo di regolazione. Una scelta discrezionale può trasformarsi nell’ambito del processo in regola autonoma e viceversa.

La nostra concezione dell’autonomia è meno rigida sul suo contenuto che sul suo scopo. L’utilizzazione di un margine discrezionale può essere “autonoma” se si pone contro la regolazione di controllo. L’opzione scelta dal lavoratore può non convenire alla gerarchia in certe condizioni. Se si può scegliere formalmente di prendere quattro settimane consecutive di riposo annuali, il datore di lavoro può temere in un dato momento di ritrovarsi in difficoltà per soddisfare le domande dei clienti. Il mantenimento da parte del lavoratore di tale scelta di riposo prolungato può quindi essere interpretato in certe condizioni come un’azione autonoma. E ancora, una prescrizione può essere esattamente rispettata ma contrastare lo scopo della regolazione di controllo. Applicare una regola alla lettera può essere segno ed espressione di una contestazione del controllo. Questo tipo di autonomia è reale quanto la creazione di proprie regole. Quindi lo scontro tra autonomia e controllo è fondamentalmente incerto nelle forme e nei risultati. La creazione e l’uso delle regole soggiacciono al rapporto di potere tra autonomia e controllo. Si evince che l’autonomia in tali casi non è sempre la capacità di produrre le proprie regole, ma talvolta di rispettare le regole, comprese quelle di controllo, per affermare il proprio potere. Detto altrimenti, l’autonomia non è

obbligatoriamente una caratteristica dell'individuo, né una necessità funzionale di cui si possa definire previamente il contenuto, ma soltanto una volontà progettata di opporsi alle pretese del controllo. Questa definizione ha lo scopo di allargare il perimetro di ciò che può essere considerato autonomo, contrariamente a una lettura troppo centrata sull'oggetto dell'autonomia, che pur conserva la sua importanza. Per insistere sul piano teorico: l'autonomia in questa prospettiva è soltanto relazionale e non sostanziale: essa non rinvia necessariamente a capacità previe, né a un elenco di compiti o azioni che sarebbero per definizione "autonomi", né all'affrancamento dal quadro di dipendenza. Secondo noi l'affrancamento dal quadro di dipendenza del lavoro, dell'impresa, o semplicemente della prescrizione come per la TAO, non è una condizione dell'autonomia. Al contrario, l'autonomia si costruisce in un quadro di dipendenza che in certi casi può superare. Di rimando, il quadro di dipendenza ha bisogno dell'autonomia per affermarsi e riordinarsi.

Ci si può infine interrogare sulla trasformazione del processo di lavoro, e chiedersi se l'autonomia del soggetto ha bisogno di un dispositivo di ricerca, ad esempio quello del programma O&W, per esprimersi "meglio", per essere guidata o per trasformare il sistema. Si potrebbe allora distinguere l'autonomia "spontanea" del soggetto e un'autonomia "aiutata" dall'approccio del Programma O&W. Malgrado lo spazio che la TAO conferisce al soggetto rispetto ad altre teorie, ci si può dunque interrogare su questa dipendenza del soggetto dalla posizione del ricercatore nella regolazione effettiva del processo, nell'apprendimento e per la produzione delle conoscenze.

Inoltre la relazione di potere secondo la nostra prospettiva non contrappone individui, ma "la relazione che si costituisce entro un gruppo e coloro che vogliono regolarla dall'esterno" (Reynaud, 1988: 11). Sappiamo che la TAO conferisce all'individuo la medesima posizione che al gruppo. Da parte nostra riserviamo il termine d'autonomia a una strategia collettiva nel mondo del lavoro. I nostri temi di ricerca (il tempo di lavoro, la negoziazione) ci hanno mostrato che raramente si afferma la propria autonomia singolarmente nel

lavoro, e che in realtà c'è almeno un nocciolo duro di alcune persone che è portatore di un progetto autonomo (Thoemmes, 2015). Questa scelta non è teorica, ma vorrebbe essere euristica. Ci sembra che qualificare l'autonomia di un singolo e di associarla a quella di un gruppo "autonomo" renda meno agevole la possibilità di scoprire le strategie collettive e di osservare la loro particolarità, i nessi sociali, i valori e i mezzi d'azione che si vi si creano. Secondo noi l'autonomia è dunque da subito collettiva, il che permette di affrancare questa nozione da un residuo della teoria micro-economica e dell'utilitarismo che definisce il benessere collettivo come aggregazione di benessere individuali. Questo modo di vedere continua a esercitare un'influenza considerevole nelle scienze sociali in svariati approcci. Essa traduce fondamentalmente timore e diffidenza del collettivo e il fatto che in ultima istanza l'autonomia sia ritenuta una faccenda dell'individuo.

Conclusioni

Il nostro percorso ci ha condotti da una presentazione di alcuni aspetti dell'approccio interdisciplinare del Programma "Organization and Well-being", dal suo nesso con la teoria dell'agire organizzativo, a una discussione di alcuni punti che ci sembrano problematici. In particolare, le due nozioni chiave di interdisciplinarietà e di autonomia meritano forse ulteriori discussioni per comprendere se le differenze che abbiamo tentato di provare siano reali o soltanto il risultato di una diversa utilizzazione dei termini. Nondimeno il problema di definizione rinvia spesso a differenze di concezione della realtà. Vorremmo anche affermare che i punti di convergenza con l'approccio sono assai più numerosi delle differenze che abbiamo cercato di esporre. Una di queste prossimità riguarda la necessità di distanziarsi dagli approcci che usano l'argomento dell'autorità, della loro posizione istituzionale, e più in generale della loro pretesa di esclusività dell'analisi del sociale. L'accettazione di una pluralità di punti di vista nell'ambito di una disciplina così come l'apertura sull'apporto potenziale di altre discipline per il proprio campo di esplorazione

ci sembra fondamentale per permettere un rinnovamento delle teorie e degli approcci empirici.