Divari sociali e mercato del lavoro: un approccio «macro-micro» e «micro-macro»

Valeria Pulignano

L'articolo concentra l'attenzione sui processi di dualizzazione nel mercato del lavoro della cura. Il lavoro nella cura e nei servizi di welfare è costantemente cresciuto in questi anni. Di fatto rappresenta uno dei settori che più stanno contribuendo a creare occupazione. Questa crescita è messa tuttavia sotto tensione dall'acuirsi di divari sociali e vincoli istituzionali che tendono a limitare l'azione delle organizzazioni di rappresentanza. L'articolo sottolinea come nell'analizzare la segmentazione, la dualizzazione, o più in generale le disuguaglianze nei mercati del lavoro, sia indispensabile valutare gli effetti dei divari sociali distinguendo in modo sistematico

tra il livello macro delle politiche del mercato del lavoro, le relazioni industriali e gli istituti del welfare e il livello micro (e meso) legato alle condizioni di lavoro, ai diritti sociali dei lavoratori e alle strategie degli attori sociali, compresi i sindacati. Nella prima parte l'articolo prende le mosse da alcune considerazioni critiche sull'attuale dibattito socio-economico e socio-politico in tema di segmentazione e dualizzazione. Prosegue fornendo le motivazioni che sono alla base della proposta di un approccio combinato macro-micro e micro-macro. Nel concludere, propone alcune riflessioni metodologiche basate su un'analisi dei rapporti tra macro e micro-livelli.

RPS

1. Introduzione

Il pieno sviluppo dei servizi sociali e socio-sanitari è parte integrante degli obiettivi posti alla base dell'Agenda sociale europea e dell'approccio del *social investment* (Esping-Andersen, 2002; Morel, Palier e Palme, 2012; Hemerijck, 2012, 2017). Al pari della formazione continua, delle politiche attive del lavoro e degli investimenti in ricerca e sviluppo, questi servizi hanno una rilevanza strategica nell'approccio europeo, sia per rispondere ai nuovi rischi sociali (Bonoli, 2005), sia per il sostegno indiretto al mercato del lavoro. Un pieno sviluppo dei servizi favorisce tuttavia non solo l'inserimento nel mercato del lavoro ma anche la creazione diretta di nuovi impieghi nel sociale. Ciò è tanto più vero se si considerano i dati sul mercato del lavoro. In effetti essi mostrano una dinamica positiva rispetto alla quantità di lavoro creato

RPS

DIVARI SOCIALI E MERCATO DEL LAVORO: UN APPROCCIO «MACRO-MICRO» E «MICRO-MACRO»

nella cura e nei servizi alle persone. Non si può invece dire lo stesso delle condizioni lavorative e delle retribuzioni, nettamente al di sotto dei livelli medi dei settori *core* del mercato del lavoro (Colombo e al., 2011; Eichhorst e Marx, 2012; Favarque, 2013). I servizi sociali sono dunque in crescita dal punto di vista della quantità di lavoro che si va creando. Più critiche sono le prospettive relative alle condizioni di lavoro, alle retribuzioni e alle condizioni d'esercizio della rappresentanza collettiva. Sulla natura di questi dualismi, e sulle implicazioni per i lavoratori del sociale, vi sono molteplici fattori da tenere in considerazione: strutturali, istituzionali e, come si cercherà di evidenziare, anche relativi alle azioni e alle strategie degli attori sociali ai diversi livelli organizzativi. I nessi che tendono a profilarsi tra questi diversi fattori richiedono un tipo di analisi non meramente schiacciata sugli assetti strutturali o istituzionali, come se da questi soli dipendesse il tipo di dualismi insiti nei mercati del lavoro contemporanei. Al contrario occorre attrezzarsi anche per rendere conto degli spazi di *agency* degli attori, in un rapporto di mutua interdipendenza con i livelli macro. Alla luce di questo scenario, l'articolo propone un nuovo quadro analitico all'interno del quale studiare i divari sociali, da intendersi come riflessi empirici di più generali processi di segmentazione e dualizzazione nei mercati del lavoro. A partire dai recenti studi socio-politici sulla «dualizzazione» (Emmenegger e al., 2012) l'obiettivo è aprire la strada a una rinnovata discussione teorica sulle disuguaglianze nel mercato del lavoro, che consideri anche le prospettive micro-analitiche, socio-economiche e politiche della teoria della segmentazione del mercato del lavoro (Doeringer e Piore, 1971). L'articolo considera pertanto le politiche del mercato del lavoro a livello macro, le relazioni industriali e gli accordi in materia di protezione sociale e di regolazione delle relazioni di impiego a livello settoriale e d'impresa come un'entità coerente. Ciò è tanto più chiaro se si pensa a quanto le relazioni industriali influenzino gli assetti di welfare e alla quota di accordi in materia di protezione sociale legati alle politiche del mercato del lavoro. Nello studiare la segmentazione, la dualizzazione, o più in generale le disuguaglianze nei mercati del lavoro contemporanei, è indispensabile in questa prospettiva valutare gli effetti dei divari sociali, ricercando i nessi tra il livello macro delle politiche del mercato del lavoro, le relazioni industriali e gli istituti del welfare e il livello micro legato alle condizioni di lavoro, alla qualità del lavoro e ai diritti sociali dei lavoratori. Questo approccio macro-micro e micro-macro è particolarmente utile per studiare i dualismi e i divari sociali

che oggi tendono a emergere nel settore della cura. Questo appare tanto più vero se si tiene conto del costante aumento del lavoro «povero» in questo settore e dei divari crescenti, sul piano delle retribuzioni, dei diritti contrattuali e sociali, rispetto ai settori centrali del mercato del lavoro. Sul piano teorico la proposta di un tale approccio combinato necessita di una revisione critica del dibattito corrente in tema di segmentazione e dualizzazione.

2. Dualizzazione e oltre

Negli anni settanta e ottanta il dibattito sulla dualizzazione del mercato del lavoro si è concentrato sull'impatto delle preferenze individuali degli attori sociali rispetto alla segmentazione all'interno delle imprese. In questo frangente il trattamento differenziato tra una forza lavoro «core» protetta (mercato del lavoro primario o interno o *insider*) e una «periferica» meno protetta (mercato secondario o esterno del lavoro o *outsider*) è stato considerato come funzione delle risorse economiche, politiche e sociali delle aziende (Doeringer e Piore, 1971; Lindbeck e Snower, 1988). Tentando di andar oltre la visione funzionalistica dei primi studi sulla segmentazione del mercato del lavoro, la letteratura più recente nel campo della *political economy* comparata ha integrato una dimensione «politica» alle assunzioni precedenti di natura socio-economica relative alla distinzione *insider-outsider* (o *core-periferia*) che si concentrava sui contesti socio-politici e istituzionali a livello macro. Secondo questi studi, la dualizzazione è determinata da cambiamenti di regolamentazione di natura strutturale che sono stati messi a punto da intese tra sindacati e governi (socialdemocratici) (Davidsson ed Emmenegger, 2013). Secondo questo approccio analitico gli attori di livello micro agiscono in conformità con le logiche istituzionali del livello macro (Emmenegger e al., 2012). Più in generale questo significa che gli assetti istituzionali non solo influenzano fortemente le opportunità e gli spazi d'azione degli attori. Esse sono altresì in grado di plasmare il management e le strategie a livello di luoghi di lavoro (Emmenegger, 2014). Questi studi sulla dualizzazione che possiamo ricondurre all'approccio socio-politico hanno inoltre interpretato il crescente numero di *outsider* (ovvero disoccupati e quanti hanno un'occupazione non standard e precaria) e le limitate possibilità di mobilità verso posizioni di *insider* come evidenza di una dua-

RPS

DIVARI SOCIALI E MERCATO DEL LAVORO: UN APPROCCIO «MACRO-MICRO» E «MICRO-MACRO»

lizzazione (Biegert, 2014; Palier e Thelen, 2010) che è tutta da indagare dentro i meccanismi politico-istituzionali. In questi studi è marcata l'influenza della letteratura sulla varietà dei capitalismi (VoC) (Hall e Soskice, 2001), con una attenzione particolare ai processi di *coalition-building* di livello nazionale che condurrebbero alla dualizzazione (Thelen, 2014). Secondo questo approccio le riforme di politica sociale attuate negli anni duemila in Europa avrebbero ridotto la capacità redistributiva dei governi nazionali nelle economie coordinate rispetto a quelle liberali (Gilbert, 2002). In questo quadro, la legislazione in materia di protezione dai licenziamenti, il coinvolgimento istituzionale dei sindacati e le politiche del lavoro messe in atto avrebbero per certi versi esacerbato le differenze tra *insider* e *outsider* (Davidsson ed Emmenegger, 2013). Le «riforme a doppio livello» (Dolado e al., 2002) o le politiche di «flessibilità al margine» (Palier e Thelen, 2010), per esempio, avrebbero contribuito all'aumento della dualizzazione, spingendo i sindacati a concentrarsi sulla protezione degli *insider* (in particolare i lavoratori dell'industria) a scapito dei salari, delle condizioni di lavoro e della qualità del lavoro degli *outsider* (Rueda, 2005, 2007; Hasel, 2014), in larga parte occupati nel settore dei servizi. La Germania è un caso emblematico da questo punto di vista. L'espansione occupazionale che questo paese ha conosciuto negli anni più recenti è andata di pari passo con il consolidarsi di un'area del mercato del lavoro a bassi salari e bassi livelli di protezione sociale (Palier e Thelen, 2012; Baccaro e Benassi, 2014) che contraddistingue gran parte dell'occupazione nei servizi a bassa produttività, compresa una porzione significativa del lavoro di cura e assistenza. Questo è andato di pari passo con il rafforzamento dei processi strutturali di decentramento «non coordinato» della contrattazione collettiva (Marginson, 2014; Pulignano e Doerflinger, 2013). Per effetto delle riforme Hartz, avviate alla metà degli anni duemila, e del forte impulso dato al lavoro accessorio attraverso i mini-jobs – lavori pagati fino a un massimo di 450 euro, con una contribuzione minima forfettaria a carico dei datori di lavoro – i servizi a bassa produttività – e tra questi anche il lavoro di cura – hanno visto aumentare il numero degli occupati in presenza tuttavia di una forte pressione salariale al ribasso. Come hanno sottolineato Eichhorst, Marx e Tobsch (2013), accanto a un gruppo ristretto di lavoratori qualificati, la maggior parte dei lavoratori del settore dei servizi di welfare ha risentito di un peggioramento delle condizioni reddituali e contrattuali che solo l'accordo sul salario minimo nel 2010 ha in parte attenuato. Nell'interpretazione dell'approccio politico-istituzio-

nale la dualizzazione, che tende a scaricare sugli *insider*, e in particolare sui lavoratori dei servizi a bassi salari, i costi del riaggiustamento indotto dai processi di neoliberalizzazione, non lascia grandi margini di azione agli attori sociali, di fatto costretti ad agire in conformità alle logiche politico-istituzionali macro.

Diversamente da questa interpretazione, contributi più recenti in materia di relazioni industriali hanno cercato di focalizzare maggiormente l'attenzione sulle strategie del management e dei sindacati nei luoghi di lavoro e a livello di impresa. Tali studi si concentrano sulle dinamiche politiche del cambiamento istituzionale, andando a identificare le risorse di potere a cui gli attori chiave (in particolare i sindacati) attingono per perseguire i propri interessi. Ad esempio, Benassi e al. (2016), nello studiare gli sviluppi della contrattazione collettiva nel settore dell'industria delle telecomunicazioni, mostrano l'importanza delle politiche a livello di impresa nel rafforzamento o nell'erosione delle strutture della contrattazione sotto le pressioni esercitate dai processi di liberalizzazione. Le pratiche messe in atto a livello locale si rivelano utili per far luce sui diversi modi con cui i sindacati cercano di affrontare le sfide poste dalla liberalizzazione, dalla frammentazione e dalle nuove forme di organizzazione aziendale nelle catene globali del valore (ad esempio, Holst, 2014; Frade e Darmon, 2005). Le stesse pratiche sono al contempo utili per analizzare le cause del fallimento di queste azioni di contrasto (Doellgast e al., 2009). Nel complesso, questi studi sottolineano come le azioni e le strategie degli attori sociali (in particolare dei sindacati) all'interno delle aziende e nei luoghi di lavoro siano importanti per comprendere l'entità e le modalità attraverso le quali la dualizzazione si compie. Soprattutto essi chiariscono come i rapporti di potere nei luoghi di lavoro siano altrettanto rilevanti del cambiamento istituzionale a livello macro per comprendere e spiegare i divari sociali nei mercati del lavoro.

Resta tuttavia da vedere come l'integrazione tra *setting* e attori macro (istituzionali e normativi) e micro (aziende e luoghi di lavoro) si compia nei fatti. Beynon e al. (2002) affrontano questo tema proponendo di spostare l'attenzione su un quadro integrato (e dinamico) che consente di comprendere i processi di cambiamento nell'occupazione: «In tutte le economie e nei sistemi occupazionali esiste un'interazione dinamica tra organizzazione e ambiente. Sull'occupazione agiscono dinamiche macroeconomiche, sociali e organizzative e la comprensione dei cambiamenti nel mercato del lavoro deve considerare e interpretare queste dinamiche e le interrelazioni tra loro. La complessità delle

RPS

Valeria Pulignano

forze che intervengono nel cambiamento è evidente sia nel caso si osservino le singole componenti separatamente, sia che esse vengano intese semplicemente come riflessi del medesimo fenomeno» (Beynon e al., 2002, p. 26). Peck e Theodore (2007) hanno osservato, ad esempio, che prestare attenzione alle dinamiche politiche della dualizzazione solo a livello micro o macro è comunque parziale. In entrambi i casi permangono lacune che impediscono di cogliere complessivamente l'evoluzione del cambiamento delle società capitalistiche.

Questo contributo prova a far avanzare il dibattito sulla dualizzazione del mercato del lavoro, riposizionando alcune questioni sociologiche preliminari relative alla necessità di cogliere sia le macro sia le micro interazioni (o interconnessioni). In particolare, si sostiene la necessità di distinguere – e integrare – in modo sistematico le relazioni macro-micro e micro-macro. Nell'articolo si fa riferimento a una nozione estesa dell'approccio macro-micro e micro-macro (macro-micro-macro). Tale approccio è utile non solo perché distingue analiticamente tra cambiamenti normativi e cambiamenti nell'organizzazione della produzione, ma anche – e ancor più – perché mette in relazione questi ultimi ai cambiamenti che intervengono nell'organizzazione del lavoro e dell'occupazione. Ciò implica di considerare come le trasformazioni nell'organizzazione della produzione influenzino l'organizzazione del lavoro e dell'occupazione, e come tutto ciò contribuisca ai cambiamenti nei mercati del lavoro. Secondo questo approccio, al centro dell'analisi della dualizzazione vi sono le strategie del lavoro e i processi di contrattazione (potere). E ciò ha due importanti implicazioni analitiche. In primo luogo che la dualizzazione del mercato del lavoro è intesa come risultato dei rapporti di potere dinamici tra (e fra) organizzazioni e lavoratori. In accordo con quanto sostengono Bernhardt e al. (2016, p. 15) il modo più appropriato per analizzare i mercati del lavoro è partire dal livello aziendale, osservando come e perché le imprese hanno riorganizzato il proprio business e successivamente gli accordi di lavoro. Per cogliere pienamente le trasformazioni dell'occupazione nei mercati del lavoro contemporanei è necessario allo stesso tempo indagare i meccanismi sociali che determinano le condizioni (compresa la commercializzazione, la finanziarizzazione e i processi di integrazione economica e/o di mercato) su cui poggiano, a loro volta, i cambiamenti nelle pratiche di lavoro e gli accordi a livello aziendale e di luogo di lavoro.

3. Un approccio combinato macro-micro e micro-macro per studiare la dualizzazione

L'approccio macro-micro e micro-macro può aiutare a chiarire alcune questioni chiave degli studi sulla dualizzazione e sulla segmentazione. Innanzitutto, esso offre un'alternativa (rispetto agli studi socio-politici) alla tradizionale concezione funzionale su cui si basano le teorie classiche sulla segmentazione del mercato del lavoro. Come già accennato, i teorici della segmentazione del mercato del lavoro (ad esempio Doeringer e Piore, 1971) si sono concentrati su come l'abbinamento dei requisiti di tipo tecnico e di competenze richiesti nel lavoro conducano a differenze nel mercato del lavoro. Andare oltre le spiegazioni della segmentazione del mercato del lavoro facendo riferimento al capitale umano, visto dal lato dell'offerta (o connesso alla produttività), sottolinea Rubery (2006), ci porta a considerare il ruolo delle organizzazioni e dei luoghi di lavoro, e dei sistemi normativi, nella determinazione degli *outcome* occupazionali¹. In questo contesto la dualizzazione non è considerata un concetto «assoluto», ma piuttosto «relazionale», riferito cioè alle azioni e alle strategie degli attori sociali all'interno di contesti organizzativi – istituzionali o relativi ai luoghi di lavoro – apparentemente distinti, ma analiticamente fortemente interconnessi (vedi anche Pulignano e al., 2017). La forza di una prospettiva relazionale sulla dualizzazione è quella di dare adeguato rilievo alle interconnessioni che legano i *setting* istituzionali, organizzativi e dei luoghi di lavoro con le azioni e le strategie degli attori a diversi livelli. Studi recenti sulle relazioni industriali sposano questa visione, mostrando l'importanza, quando si analizzano gli effetti delle strutture della contrattazione collettiva e dei relativi risultati, di concentrarsi sulla variabilità tra settori (o a livello di industria) (ad esempio Bechter e al., 2012). Gli stessi studi segnalano una crescente variabilità derivante dall'aumento della pressione a cui le aziende sono sottoposte affinché organizzino in modo innovativo la produzione e il lavoro.

In secondo luogo, e direttamente connesso al primo punto, un approccio combinato macro-micro e micro-macro ci permette di esplorare in che misura i divari sociali possono verificarsi tra più di due

¹ Si veda anche Osterman (1994), Grimshaw e Rubery (1998) e Beynon e al. (2002).

gruppi sociali, arricchendo la dicotomia *insider-outsider* della ricerca tradizionale sulla dualizzazione e segmentazione. Esplorare le azioni e le strategie degli attori sociali, organizzate a diverse scale spaziali (contesti) e/o livelli, in un *continuum* piuttosto che in un unico momento nel tempo, offre un'ulteriore prospettiva per questa analisi. Siamo persuasi, infatti, che i divari sociali siano il risultato di effetti sociali cumulativi e/o diversificati, prodotti a vari livelli, che probabilmente rispecchiano differenze tra più di due gruppi sociali. Ciò è in linea con l'attuale dibattito teorico secondo cui nel capitalismo contemporaneo siamo di fronte a una realtà sempre più frammentata, atomizzata e precaria del lavoro (Marchington e al., 2005; Fernández-Macías, 2012).

In terzo luogo, gli studi sulla dualizzazione esistenti esaminano spesso processi di cambiamento unidirezionale (macro-micro o micro-macro) e si concentrano principalmente su un singolo settore o ramo di industria (molto spesso, ad esempio, la manifattura) in cui i sindacati sono tradizionalmente forti. Per esempio, Palier e Thelen (2010) mostrano come le relazioni macro-industriali, le politiche e le tutele sociali nel manifatturiero indeboliscano il potere di negoziazione dei sindacati a livello di settore, inducendoli a ripiegare sulla contrattazione (decentrata) a livello di luogo di lavoro che a sua volta compromette la posizione dei sindacati nei negoziati a livello settoriale. In modo simile, Boxall (2009) esamina come l'ambiente istituzionale influenzi il successo del sindacato nell'organizzare e rappresentare gli interessi dei lavoratori precari, i più colpiti dagli effetti della dualizzazione. Anche in questo caso la maggior parte degli argomenti concettuali degli autori deriva dalla letteratura esistente che concentra l'attenzione molto spesso sul settore manifatturiero. D'altro canto, gli studi di caso illustrano come i sindacati metalmeccanici possano avere la meglio sulle strategie *divide and rule* del datore di lavoro a livello di luogo di lavoro e ricostituire strutture della contrattazione di tipo inclusivo (Benassi e Dorigatti, 2015). Questi studi di caso analizzano anche i motivi del fallimento degli sforzi del sindacato per superare tali divari, evidenziando le difficoltà di accedere alle risorse locali di potere (Holtgrewe e Doellgast, 2012). I servizi di cura sono un ambito altrettanto importante per indagare questi processi di dualizzazione ed esaminare le strategie messe in campo dagli attori sociali. Lo sviluppo dei servizi di cura e assistenza alle persone ha oggi più che mai un rapporto diretto con il mercato del lavoro, per la costante crescita dell'occupazione in questi settori. Vi sono tuttavia criticità (l'ampia quota di lavoro a bassi

salari, le persistenti sacche di lavoro sommerso in alcuni paesi, tra cui l'Italia) e fenomeni emergenti che sono in relazione con il formarsi di nuovi dualismi e segmentazioni nel mercato del lavoro. Tra questi una particolare attenzione meritano i processi di aziendalizzazione e soprattutto di ibridazione tra pubblico, privato e terzo settore (Hazenbergh e Hall, 2016) che in molti paesi iniziano a riguardare in maniera consistente l'offerta di servizi di welfare. Andando ben oltre la logica dell'esternalizzazione questi processi di ibridazione, tali per cui strutture pubbliche vengono spinte fuori del perimetro dell'amministrazione attraverso *spin-off*, così da ricadere in uno spazio privato oppure ibrido tra mercato e settore *non profit*, hanno effetti significativi sul mercato del lavoro dell'assistenza e sulla condizione dei lavoratori. Nel Regno Unito processi di questo tipo si stanno fortemente sviluppando sotto l'effetto dei tagli ulteriori alla spesa sociale e di una spinta sempre più marcata verso l'ingresso di capitali privati nell'offerta di servizi. Questo spostamento verso il privato coinvolge non solo il terzo settore, già contraddistinto da una marcata tendenza all'ibridazione con i grandi provider di mercato, ma anche strutture pubbliche, spinte a scorporare intere divisioni verso soluzioni organizzative private e a ricercare sul mercato finanziamenti alternativi alle risorse pubbliche (Azemati e al., 2013; John ed Emerson, 2015). Quali ricadute hanno questi cambiamenti sul piano dei rapporti di lavoro e della rappresentanza? Quali strategie attivano le organizzazioni sindacali di fronte a contesti organizzativi in così rapido mutamento? Anche in Italia iniziano a sperimentarsi soluzioni ibride che coinvolgono aziende miste partecipate dal pubblico per tutta una serie di servizi sottoposti a esternalizzazione sotto l'effetto delle pressioni alla riduzione della spesa e al contenimento dei costi (Neri, 2016). Si tratta di processi ancora poco studiati dalle relazioni industriali che hanno tuttavia effetti rilevanti sul piano della contrattazione e delle condizioni di lavoro. Essi infatti contribuiscono a frammentare e segmentare ulteriormente i rapporti di lavoro, destrutturando le strutture tradizionali della contrattazione collettiva nel settore pubblico. Queste strategie non sono necessariamente dipendenti dai rapporti di funzionalità con le pressioni poste dai livelli macro. Esse interagiscono in realtà con le strategie degli attori sociali all'interno dei diversi contesti organizzativi, definendo *setting* molto variegati da paese a paese tra livello delle politiche del mercato del lavoro, delle relazioni industriali e degli istituti del welfare e quello micro legato alle condizioni di lavoro, alla qualità del lavoro e ai diritti sociali dei lavoratori. Certamente rispetto ad altri

RPS

Valeria Pulignano

settori dell'economia la capacità di acquisire risorse di potere dei sindacati con le controparti datoriali ha margini più stretti, data la scarsa presenza della contrattazione aziendale e il problema del lavoro sommerso in molti ambiti di cura. In questo quadro occorre anzitutto tenere in considerazione l'estrema varietà delle relazioni di lavoro con dualismi che si producono all'interno delle stesse catene di servizi, tra l'occupazione alle dipendenze, pubblica e privata, e le varie forme contrattuali atipiche che caratterizzano la parte più marginale del lavoro esternalizzato e in subappalto.

L'approccio combinato macro-micro e micro-macro può dare un contributo alla comprensione di questi nessi, perché dimostra la necessità di spostarsi da un quadro di tipo mono (o unidirezionale, cioè macro-micro o micro-macro) a uno «multi-scalare» o dinamico «multi-livello» (Jordhus-Lier e al., 2015, p. 116). Ciò è in linea con gli studi correnti sulle relazioni industriali che sottolineano la necessità di impegnarsi in modo sistematico nell'analisi della capacità degli attori di utilizzare risorse di potere disponibili piuttosto che limitarsi a menzionarne l'esistenza. Comprendere in che modo gli attori sono in grado, in uno specifico contesto di contrattazione, di distribuire queste risorse è cruciale (Fairbrother e al., 2013; Pulignano e Signoretti, 2016), e richiede di valutare in che misura (e sotto quali condizioni) conti il *setting* normativo e istituzionale a livello macro e quanto (e come) il livello organizzativo contribuisca a migliorare (od ostacolare) le capacità del lavoro.

Sulla base di queste considerazioni, il tema centrale è pertanto connettere operativamente questi due livelli. A questo fine l'articolo propone due passaggi che, seppure temporalmente differenziati, sono analiticamente interrelati. In primo luogo devono essere analizzati gli effetti che i cambiamenti degli assetti normativi (disposizioni di legge, politiche e/o contratti collettivi) producono sulle azioni e sulle strategie degli attori a livello micro (interazione «macro-micro»). In secondo luogo va esplorato come le azioni e le strategie degli attori a livello micro influenzino i suddetti assetti a livello macro (interazione «micro-macro»). Questo implica considerare la capacità degli attori nei luoghi di lavoro e nei contesti organizzativi di influenzare e trasformare l'ambiente sociale in cui essi stessi operano. Il risultato sarà quello di cogliere le trasformazioni e le evoluzioni sul mercato del lavoro come prodotto delle suddette azioni e strategie che si pongono come il risultato dei rapporti di forza tra gli attori. In altri termini, sebbene le azioni e le strategie sociali siano influenzate dagli assetti macronorma-

tivi, non possono essere ridotte solo a questi ultimi. I divari sociali a livello macro (di società) devono essere considerati fenomeni complessi, interattivi e dinamici (Oakes, 2009). In questo senso l'approccio macro-micro-macro apre delle prospettive nuove, proprio perché considera le forme di azione sociale (individuale e collettiva) come in grado di modificare l'ambiente sociale nel quale gli attori agiscono. È ciò che Billiet (2013, p. 271) chiama la «micro-fondazione dei fenomeni di livello macro» all'interno della scienza sociale.

Pertanto, studiare *sia* le relazioni macro-micro *sia* quelle micro-macro consente non solo di esplorare, a diversi livelli, i complessi meccanismi sociali che guidano e danno forma alla dualizzazione, ma anche di svelare i processi che a essa conducono. Questo perché le relazioni macro-micro e micro-macro guidano analiticamente ed empiricamente verso una comprensione dinamica delle complesse interazioni tra i diversi attori (e livelli) in cui prende forma il cambiamento sociale, valutandone così gli effetti in termini di *diversificazioni/differenziazioni a livello sia macro (di società) che micro (contesti organizzativi e di lavoro)*.

4. Implicazioni per la metodologia della ricerca

Per cogliere le interazioni sociali macro-micro, la sociologia del lavoro ha proposto inizialmente una ricerca di tipo quantitativo o qualitativo. Il motivo che sottende alla prima scelta metodologica (indagine quantitativa) è che l'analisi quantitativa rappresenta e quindi può spiegare una parte significativa della variabilità dei fenomeni sociali di studio. Tuttavia l'indagine quantitativa ci dice poco sul perché qualcosa sta succedendo. Per cogliere tutto questo è necessaria un'analisi qualitativa, intesa a esplorare i processi o i meccanismi che mediano le interazioni tra i diversi contesti e attori sociali ai diversi livelli (macro e micro) (Breen e Goldthorpe, 1997). Pertanto, è attraverso l'utilizzo di metodologie e tecniche miste, vale a dire sia quantitative che qualitative, che si possono aprire prospettive nuove negli studi macro-micro e micro-macro. La ragione di questa affermazione è duplice. In primo luogo la combinazione di varie tecniche consente ai ricercatori di guardare lo stesso problema di ricerca da diverse angolazioni. Se da un lato le tecniche quantitative possono essere particolarmente indicate per studiare, ad esempio, quali assetti istituzionali sono significativi nella spiegazione di un determinato fenomeno, dall'altro lato le tecniche qualitative possono rendere possibile esplorare i processi che

conducono a quel fenomeno. In secondo luogo, combinando studi a carattere esplorativo (qualitativi) con studi a carattere confermativo (quantitativi), è possibile elevare la qualità dell'indagine empirica (Teddlie e Tashakkori, 2009, p. 300). Grazie all'attenzione posta sulle sequenze temporali, l'analisi storica comparativa (Cha) (si veda Mahoney e Rueschemeyer, 2003) può essere uno strumento utile per l'utilizzo di metodi misti. Di seguito riportiamo alcuni dei vantaggi che derivano dallo studiare i divari sociali utilizzando un approccio macro-micro-macro con metodologia di tipo «misto». Queste riflessioni si basano su un'esemplificazione ipotetica – ovvero il ruolo dei sindacati nella definizione delle condizioni di lavoro – analizzata a partire dalla letteratura esistente. La sequenza di analisi potrebbe cominciare dall'indagare gli effetti delle politiche e dell'impianto istituzionale e normativo sulle condizioni di lavoro degli individui (cioè l'interazione macro-micro). Gli studi esistenti di economia politica comparata sulla dualizzazione (ad es. Rueda, 2007, 2014) includono il tasso di sindacalizzazione e il tasso di copertura della contrattazione collettiva come variabili per esaminare l'impatto delle istituzioni del mercato del lavoro (macro) sulle condizioni di lavoro dei lavoratori (micro/individuali). All'interno di un tale disegno di ricerca è da aspettarsi che le differenze cross-nazionali tra i diversi paesi in Europa, relativamente alle condizioni di lavoro, potrebbero pertanto derivare da differenze istituzionali legate alla forza sindacale e al carattere strutturale delle contrattazione negli stessi paesi. In sostanza, modelli quantitativi «multi-livello» potrebbero essere utilizzati per spiegare con variabili istituzionali macro una parte della variabilità nei dati (condizioni di lavoro) a livello micro. Tuttavia tali modelli restano limitati quando si voglia comprendere cosa determina uno specifico accaduto in specifiche circostanze (Sayer, 2000, p. 20). Questo perché variabili quantitative macro spesso rivelano l'esistenza di una causalità, ma difficilmente ne riescono a spiegare il perché. Inoltre, se una causalità è rilevata di solito viene spiegata solo come effetto di variabili istituzionali (macro) pre-selezionate. Ciò crea due insidie. In primo luogo è difficile catturare le relazioni iterative di *feedback* tra forze diverse (*agency*) e il contesto nel quale queste stesse forze agiscono (Turner, 2009). In secondo luogo le condizioni sociali sottostanti sono trattate come elementi dati e immutabili. Il risultato è di considerare le azioni e le strategie degli attori come guidate razionalmente da condizioni «date» a livello macro, senza riflettere criticamente sulla misura in cui – e come – i diversi contesti sociali («ambiente sociale») influenzano le stesse azioni dei soggetti

oppure ne siano influenzate. Per tali ragioni è di rilievo produrre spiegazioni dei fenomeni sociali avendo bene in mente le distinzioni tra «la natura qualitativa dei fenomeni e le complessità del contesto» (Sayer, 2000, p. 20). Tali spiegazioni richiedono di essere accompagnate da dati e metodi qualitativi che consentono di svelare ulteriori caratteristiche della medesima realtà sociale (Downward e Mearman, 2007, p. 16).

Richiamando l'esempio precedente, se risulta che una più alta densità sindacale è associata a migliori condizioni di lavoro, un'indagine qualitativa potrebbe esplorare il ruolo degli attori (ad esempio dei rappresentanti dei datori di lavoro o dei lavoratori) e i processi sociali (ad esempio la contrattazione collettiva) che hanno contribuito a dar vita a questo risultato, fornendo quindi una spiegazione alla relazione macro-micro individuata. Dall'altro lato, se una relazione macro-micro non può essere dimostrata da risultati statisticamente significativi, l'indagine qualitativa potrebbe essere in grado di capire se la relazione esiste o meno. La non significatività potrebbe anche essere legata alla qualità dei dati (ad es. problemi di misurazione e operazionalizzazione). Tuttavia la sequenza suddetta potrebbe anche essere costruita in senso opposto, cioè iniziando da uno studio qualitativo di tipo esplorativo, seguito da un'indagine quantitativa confermativa (Woolley, 2009). Nel complesso la ricerca dovrebbe garantire collegamenti chiari tra uno studio qualitativo o quantitativo e viceversa. I risultati dello studio quantitativo e/o qualitativo sono la base per le analisi successive. Solo così facendo si garantisce che nella ricerca siano individuate *tanto* le relazioni macro-micro *quanto* quelle micro-macro.

Riferimenti bibliografici

- Azemati H. e al., 2013, *Social Impact Bonds: Lessons Learned so far*, Community Development Investment Review, vol. 9, n. 1, pp. 22-32.
- Bechter B., Brandl B. e Meardi G., 2012, *Sectors or Countries? Typologies and Levels of Analysis in Comparative Industrial Relations*, «European Journal of Industrial Relations», vol. 18, n. 3, pp. 185-202.
- Baccaro L. Benassi C., 2014, *Softening Industrial Relations Institutions, Hardening Growth Model: The Transformation of the German Political Economy*, «Stato e Mercato», n. 3, pp. 369-395.
- Benassi, C., Doellgast V. e Sarmiento-Mirwaldt K., 2016, *Institutions and Inequality in Liberalizing Markets: Explaining Different Trajectories of Institutional Change in Social Europe*, «Politics & Society», vol. 44, n. 1, pp. 117-142.

- Benassi C. e Dorigatti L., 2015, *Straight to the Core: Explaining Union Responses to the Casualization of Work*, «British Journal of Industrial Relations», vol. 53, n. 3, pp. 533-555.
- Bernhardt A., Batt R. L., Houseman S. e Appelbaum E., 2016, *Domestic Outsourcing in the United States: A research Agenda to Assess Trends and Effects on Job Quality*, «Upjohn Institute Working Paper», marzo.
- Beynon H., Grimshaw D., Rubery J. e Ward K., 2002, *Managing Employment Change. The New Realities of Work*, Oxford University Press, Oxford.
- Biegert T., 2014, *On the Outside Looking in? Transitions out of Non-employment in the United Kingdom and Germany*, «Journal of European Social Policy», vol. 24, n. 1, pp. 3-18.
- Billiet J. e Meuleman B., 2014, *Some Methodological Challenges of Quantitative Cross-national Social Policy Research*, in van Oorschot W., Peeters H. e Boos K. (a cura di), *Invisible Social Security Revisited: Essays in Honour of Jos Berghman*, Lannoo Campus, Leuven, pp. 289-303.
- Billiet J., 2013, *Quantitative Methods with Survey Data in Comparative Research*, in Kenneth P. (a cura di), *A Handbook of Comparative Social Policy*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 264-300.
- Bonoli G., 2005, *The Politics of the New Social Policies: Providing Coverage against New Social Risks in Mature Welfare States*, «Policy & Politics», n. 3, pp. 431-449.
- Bosch G., Lehndorff S. e Rubery J., 2009, *European Employment Models in Flux*, Palgrave, Basingstoke.
- Boxall P., 2009, *Trade Union Strategy*, in Dolyton P.B., Heery E., Bacon N. e Fiorito J. (a cura di), *The Sage Handbook of Industrial Relations*, Sage, Thousand Oaks, pp. 209-224.
- Breen R. e Goldthorpe J.H., 1997, *Explaining Educational Differentials. Towards a Formal Rational Choice Theory*, «Rationality and Society», vol. 9, n. 3, pp. 275-305.
- Bunge M., 1997, *Mechanism and Explanation*, «Philosophy of the Social Sciences», vol. 27, n. 4, pp. 410-465.
- Colombo F., Nozal A.L., Mercier J. e Tjadens F., 2011, *Help Wanted? Providing and Paying for Ltc*, Oecd Health Policy Studies, Parigi.
- Davidsson J. e Emmenegger P., 2013, *Defending the Organisation, not the Members: Unions and the Reform of Job Security in Western Europe*, «European Journal of Political Research», vol. 53, n. 3, pp. 339-363.
- Doellgast V., Holtgrewe U. e Deery S., 2009, *The Effects of National Institutions and Collective Bargaining Arrangements on Job Quality in Front-line Service Workplaces*, «Industrial and Labor Relations Review», vol. 62, n. 4, pp. 489-509.
- Doeringer P. e Piore M., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment*, «D.C. Heath & Company», New York.
- Dolado J., Garcia-Serrano C. e Jimeno, J., 2002, *Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain*, «The Economic Journal», vol. 112, n. 480, pp. F270-F295.
- Downard P. e Mearman A., 2007, *Retrodution as Mixed-methods Triangulation in Economic Research: Reorienting Economics into Social Science*, «Cambridge Journal of Economics», vol. 31, n. 1, pp. 77-99.
- Eichhorst W. e Marx P., 2012, *Whatever Works: Dualisation and the Service Economy in Bismarckian Welfare States*, in Emmenegger P., Häusermann S., Palier B. e

- Seeleib-Kaiser M. (a cura di), *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*, Oxford University Press, Oxford, pp. 73-99.
- Eichhorst W., Marx P. e Tobsch V., 2013, *Non-Standard Employment across Occupation in Germany: The Role of Replaceability and Labour Market Flexibility*, «Discussion Paper», n. 7662, Institute for the Study of Labor (Iza), Bonn.
- Emmenegger P., 2014, *The Power to Dismiss*, Oxford University Press, Oxford.
- Emmenegger P., Häusermann S., Palier B. e Seeleib-Kaiser M., 2012, *The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*, Oxford University Press, Oxford.
- Esping-Andersen G. (a cura di), 2002, *A Child-Centered Social Investment Strategy*, in Esping-Andersen G., Gallie D., Hemerijck A. e Myles J., *Why We Need a New Welfare State*, Oxford University Press, Oxford.
- Fairbrother P., Lévesque C. e Hennebert M.A., 2013, *Transnational Trade Unionism: Building Union Power*, Routledge, Londra.
- Farvaque N., 2013, *Developing Personal and Household Services in the Eu. A Focus on Housework Activities*, Report for the Dg Employment, Social Affairs and Inclusion, Bruxelles.
- Fernández-Macías E., 2012, *Job Polarization in Europe? Changes in the Employment Structure and Job Quality, 1995-2007*, «Work and Occupations», vol. 39, n. 2, pp. 157-182.
- Frade C. e Darmon I., 2005, *New Modes of Business Organization and Precarious Employment: towards the Recommodification of Labour?*, «Journal of European Social Policy», vol. 15, n. 2, pp. 107-121.
- Gallie D., 2007, *Production Regimes and the Quality of Employment in Europe*, «Annual Review of Sociology», vol. 33, pp. 85-104.
- Gilbert N., 2002, *Transformation of the Welfare State*, Oxford University Press, Oxford.
- Grimshaw D. e Rubery J., 1998, *Integrating the Internal and External Labour Markets*, «Cambridge Journal of Economics», vol. 22, n. 2, pp. 199-220.
- Hall P. e Soskice D., 2001, *Varieties of Capitalism*, Oxford University Press, Oxford.
- Hassel A., 2014, *The Paradox of Liberalization - Understanding Dualism and the Recovery of the German Political Economy*, «British Journal of Industrial Relations», vol. 52, n. 1, pp. 57-81.
- Hazenberg R. e Hall K., 2016, *Public Service Mutuals: towards a Theoretical Understanding of the Spin-out process*, in «Policy & Politics», vol. 44, n. 3, pp. 441-463.
- Hemerijck A., 2012, *Towards a New Social Policy Paradigm*, in Morel N., Palier B. e Palme J. (a cura di), *Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, Policies and Challenges*, The Bristol Policy Press, Bristol.
- Hemerijck A. (a cura di), 2017, *The Uses of Social Investment*, Oxford University Press, Oxford.
- Holst H., 2014, «Commodifying Institutions» - *Vertical Disintegration and Institutional Change in the German Labour Relations*, «Work, Employment and Society», vol. 28, n. 1, pp. 3-20.
- Holtgrewe U. e Doellgast V., 2012, *A Service Union's Innovation Dilemma: Limita-*

- tions on Creative action in German Industrial Relations, «Work, Employment and Society», vol. 26, n. 2, pp. 314-330.
- John R. e Emerson J., 2015, *Venture Philanthropy*, in Nicholls A., Paton R. e Emerson K. (a cura di), *Social Finance*, Oxford University Press, Oxford, pp. 185-206.
- Jordhus-Lier D., Coe N.M. e Braten S.T., 2015, *Contested Growth: The Development of Norway's Temporary Staffing Industry*, «Geografiska Annaler», vol. 97, n. 1, pp. 113-130.
- Kalleberg A., 2000, *Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work*, Oxford, «Annual Review of Sociology», vol. 26, pp. 341-365.
- Kalleberg A., 2011, *Good Jobs, Bad Jobs*, Russell Sage Foundation, New York.
- Lindbeck A. e Snower D., 1988, *The Insider-outsider Theory of Employment and Unemployment*, Mit Press, Cambridge.
- Mahoney J. e Rueschemeyer D., (a cura di), 2003, *Comparative Historical Analysis in the Social Sciences*, Cambridge University Press, New York.
- Mahoney J. e Thelen K., 2015, *Advances in Comparative Historical Analysis*, Cambridge University Press, New York.
- Marchington M., Grimshaw D., Rubery J. e Willmott H., 2005, *Fragmenting Work. Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*, Oxford University Press, Oxford.
- Marginson P., 2014, *Coordinated Bargaining in Europe: From Incremental Corrosion to Frontal Assault?*, «European Journal of Industrial Relations», aprile, prima pubblicazione on-line.
- Marginson P., 2016, *Governing Work and Employment Relations in an Internationalized Economy: The Institutional Challenge*, «Iir Review», vol. 69, n. 5, pp. 1033-1055.
- Morel N., Palier B. e Palme J., 2012, *Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, Policies and Challenges*, The Policy Press, Bristol.
- Neri S., 2016, *Garantire i servizi nella crisi. I processi di ibridazione dei servizi comunali per l'infanzia*, «Politiche Sociali», n. 3, pp. 441-458.
- Oakes J.M. 2009, *Commentary: Individual, Ecological and Multilevel fallacies*, «International Journal of Epidemiology», vol. 38, n. 2, pp. 361-368.
- Osterman P., 1994, *How Common is Workplace Transformation and Who Adopts It?*, «Iir Review», vol. 47, n. 2, pp. 173-188.
- Palier B. e Thelen K., 2010, *Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany*, «Politics & Society», vol. 38, n. 1, pp. 119-148.
- Palier B. e Thelen K. 2012, *Dualization and Institutional Complementarities: Industrial Relations, Labour Market and Welfare State Changes in France and Germany*, in Emmenger P., Häusermann S., Palier B., Seeleib-Kaise M., (a cura di), *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*, Oxford, Oxford University Press, pp. 201-225.
- Peck J. e Theodore N., 2007, *Flexible Recession: The Temporary Staffing Industry and Mediated Work in the United States*, «Cambridge Journal of Economics», vol. 31, n. 2, pp. 171-192.
- Pulignano V. e Doerflinger N., 2013, *A Head with Two Tales? Trade Unions' Influence on Addressing Temporary Agency Workers Security While Enhancing Flexibility*

- in *Belgian and German Workplaces*, «International Journal of Human Resource Management», vol. 24, n. 22, pp. 4149-4165.
- Pulignano V. e Signoretti A., 2016, *Union Strategies, National Institutions and the Use of Temporary Labour in Italian and Us Plants*, «British Journal of Industrial Relations», vol. 54, n. 3, pp. 574-596.
- Rubery J., 2006, *Shifting Responsibility, Changing Labour Market*, in *Shifting Responsibilities Conference Report*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Rueda D., 2005, *Insider-outsider Politics in Industrialized Democracies: The Challenge to Social Democratic Parties*, «American Political Science Review», vol. 99, n. 1, pp. 61-74.
- Rueda D., 2007, *Social Democracy Inside out: Partisanship and Labor Market Policy in Industrialized Democracies*, Oxford University Press, Oxford.
- Rueda D., 2008, *Left Government, Policy and Corporatism: Explaining the Influence of Partisanship on Inequality*, «World Politics», vol. 60, n. 3, pp. 349-389.
- Rueda D., 2014, *Dualization, Crisis and the Welfare State*, «Socio-Economic Review», n. 12, pp. 381-407.
- Sayer A., 2000, *Realism and Social Science*, Sage, Thousand Oaks.
- Teddle C. e Tashakkori A., 2009, *Foundations of Mixed Methods Research: Integrating Quantitative and Qualitative Approaches in the Social and Behavioral Sciences*, Sage, Thousand Oaks.
- Thelen K., 2014, *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*, Cambridge University Press, New York.
- Turner L., 2009, *Institutions and Activism: Crisis and Opportunity for a German Labor Movement in Decline*, «Industrial and Labor Relations Review», vol. 62, n. 3, pp. 294-312.
- Woolley C.M., 2009, *Meeting the Mixed Methods Challenge of Integration in Sociological Study of Structure and Agency*, «Journal of Mixed Methods Research», vol. 3, n. 1, pp. 7-25.

RPS

Valeria Pulignano

Traduzione di Alessia Sabbatini