

CALL FOR PAPAERS
Sociologia del Lavoro 2018 n. 3 (151)

n. 3 (151)/2018

**L'organizzazione del lavoro nelle relazioni impresa-sindacato:
trasformazioni delle condizioni di lavoro e intervento sindacale**

(a cura di Davide Bubbico, Paula Marcelino, Cristina Nizzoli, Josua Gräbener)

Termine ultimo per la presentazione degli abstracts 30 settembre 2017

1. Finalità

La proposta ha l'obiettivo di raccogliere contributi di autori italiani ed esteri sul rapporto tra le trasformazioni dell'organizzazione del lavoro (in ambito industriale e terziario) e le relazioni sindacali. Si intende portare in particolare l'attenzione alle conseguenze che tali trasformazioni possono avere sulle condizioni di lavoro e sulla capacità di intervento sindacale, sia nel caso di introduzione unilaterale di nuovi modelli organizzativi da parte dell'impresa, sia nel caso di modelli o di pratiche che prevedono il coinvolgimento *ex ante* del sindacato. Sono considerati casi di interesse, a titolo di esempio, le aziende che adottano modelli organizzativi di tipo *lean*, quelle che ricorrono a processi di terziarizzazione ma anche quelle più tradizionali che conservano un elevato livello di integrazione verticale.

Le finalità della *call* possono essere riassunte in due ambiti: il primo ha per oggetto il rapporto tra le modificazioni nell'organizzazione del lavoro e le condizioni di lavoro con particolare riguardo al comportamento degli attori sindacali di fronte ai mutamenti organizzativi; il secondo è relativo all'analisi delle conseguenze che tali modificazioni possono eventualmente avere sulle forme e sulle modalità della rappresentanza sindacale, per esempio in presenza di modelli partecipativi di emanazione aziendale che prevedono il coinvolgimento dei lavoratori agli obiettivi aziendali.

Le tematiche esposte se costituiscono un campo di indagine tradizionale della sociologia del lavoro hanno trovato negli ultimi anni progressivamente meno spazio in letteratura, non tanto sul piano dell'analisi delle nuove forme di organizzazione, quanto in relazione alle conseguenze nell'ambito della contrattazione sindacale. In questo senso la letteratura appare piuttosto scarsa in relazione all'analisi delle pratiche (o delle difficoltà) di intervento sindacale che mirano al miglioramento e/o al controllo delle condizioni di lavoro. Un dato al quale ha probabilmente contribuito anche il riversamento di una parte consistente della contrattazione su aspetti esterni all'organizzazione del lavoro, adesso maggiormente centrata sulle questioni salariali, sull'organizzazione degli orari piuttosto che su quell'insieme dei nuovi istituti contrattuali che oggi vanno sotto il nome di welfare aziendale.

Il filone di studio nel quale si inserisce questo numero della rivista è quello che guarda all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro in imprese medio-grandi, ma non esclusivamente, considerato che la dimensione d'impresa e l'organizzazione della produzione possono assumere forme diverse (impresa rete, clusters, ecc.), così come l'organizzazione del lavoro, dentro e fuori l'impresa (in outsourcing, telelavoro, consulenze esterne, ecc.). L'obiettivo resta, in ogni caso, quello di analizzare il ruolo e il contributo delle organizzazioni sindacali rispetto ad un tema, quello dell'organizzazione del processo lavorativo, che in passato è stato maggiormente presente nella contrattazione e che oggi è divenuto di quasi esclusiva pertinenza delle imprese. Alcuni di questi mutamenti sono, inoltre, tanto più significativi quando si legano a modelli partecipativi che nel lungo periodo

potrebbero mutare le forme e i contenuti stessi delle ragioni della rappresentanza sindacale. Si tratta di temi che, a nostro parere, rappresentano un aspetto poco indagato dalla recente letteratura e che potrebbero fornire indicazioni utili sulla crisi della sindacalizzazione in vecchi e nuovi settori dell'industria e del terziario.

2. Lo scenario

Le attività lavorative nelle economie contemporanee sono caratterizzate sempre di più dalla ricerca da parte delle imprese di una maggiore corresponsabilizzazione dei lavoratori agli obiettivi aziendali, dalla flessibilizzazione degli orari di lavoro e dalla richiesta di incrementi di produttività assicurati oltre che dal supporto della tecnologia dalla sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro. In questo contesto gli aspetti dell'autonomia e del controllo nello svolgimento delle attività lavorative si intersecano in forme diverse e contraddittorie, con il risultato di produrre continue tensioni tra le aspirazioni individuali sul piano lavorativo e professionale (nonché nella conservazione di alcuni diritti) e i fabbisogni dell'organizzazione. Non sempre e necessariamente, inoltre, le modifiche dell'organizzazione del lavoro comportano un processo di arricchimento dal punto di vista professionale, né tantomeno un maggior riconoscimento sul piano retributivo.

Nella storia più recente gli anni '70 sono stati per l'organizzazione del lavoro, soprattutto nell'ambito dell'industria, un decennio di sperimentazione e di confronto nell'ottica del superamento di alcuni problemi tipici dell'organizzazione del lavoro di tipo fordista come quelli connessi alla ripetitività e alla dequalificazione della mansioni, alla pesantezza dei carichi di lavoro e al rischio infortuni. In questo contesto sono state prodotte innovazioni organizzative come le isole di montaggio in alternativa al lavoro di linea, mentre il massiccio ingresso della tecnologia e l'emersione di figure professionali nuove ha lasciato immaginare in alcuni contesti anche il superamento della tradizionale divisione del lavoro. Il contemporaneo avvento di profonde ristrutturazioni in questo decennio ha però nel lungo periodo indebolito la capacità contrattuale dell'organizzazioni sindacali, compresa quella sull'organizzazione del lavoro, lasciando maggiormente spazio alle istanze rivolte alla tutela dei livelli occupazionali.

A partire dagli anni '80 l'organizzazione del lavoro è divenuta appannaggio esclusivo del management aziendale, in particolare e inizialmente nell'industria automobilistica, con la diffusione di metodi di produzione *lean* di origine giapponese (total quality management). Le uniche e poche eccezioni a questo modello sono state rappresentate (e in parte lo sono ancora) dall'esperienza dei *technology agreements* nei paesi scandinavi che permettono la partecipazione critica dei lavoratori e la progettazione congiunta delle soluzioni tecnologiche e organizzative. Allo stesso tempo i modelli di produzione *lean* hanno fatto della "valorizzazione delle risorse umane" e dei modelli partecipativi nelle relazioni sindacali due strumenti di assoggettamento dei lavoratori alle nuove logiche organizzative, omettendo tuttavia di considerare le conseguenze determinate dalla flessibilità in termini di disarticolazione della giornata lavorativa, saturazione dei tempi di lavoro, incertezza contrattuale a seguito delle modificazioni nel frattempo occorse nel mercato del lavoro.

Con l'avvento di modelli di produzione *lean* insieme alla deverticalizzazione dei processi produttivi e alla flessibilizzazione dei rapporti di lavoro, la capacità di intervento sindacale sui temi propri dell'organizzazione del lavoro è stata messa ulteriormente in crisi. In questa direzione la capacità di rappresentanza delle componenti più deboli dell'occupazione (in particolare sul piano contrattuale), in alcuni casi generate dalle stesse trasformazioni dell'organizzazione del lavoro, ha finito con il determinarne la loro esclusione o la debole tutela sul piano sindacale (ma ciò non significa che siano assenti problemi nel rapporto con i segmenti tradizionalmente più garantiti della forza lavoro). Il riferimento non è qui

esclusivamente ai lavoratori c.d. atipici (ovvero con contratti non standard), ma anche a quei lavoratori che spesso, pur operando all'interno dello stesso luogo di lavoro, sono alle dipendenze di aziende esterne o in affitto per conto di agenzie di lavoro interinale e che pertanto sono interessati da rapporti di lavoro, contratti collettivi e regimi di retribuzione differenti rispetto ai lavoratori dell'azienda utilizzatrice. Tali differenze si osservano poi, molto spesso, anche nell'assegnazione all'interno del processo produttivo delle mansioni e/o ai reparti con carichi di lavoro maggiori, con più elevati rischi di nocività e/o infortuni, e con turni disagiati (lavoro in giorni festivi, turni serali, ecc.).

3. Linee di approfondimento per gli articoli

La call ha l'obiettivo di raccogliere contributi di studiosi italiani e stranieri nei quali le due finalità in precedenza descritte non devono necessariamente essere considerate separatamente. Le proposte possono, tuttavia, considerare singolarmente uno o l'altro aspetto. Saranno presi in considerazione contributi provenienti anche da studiosi che appartengono ad ambiti disciplinari diversi riconducibili, ad esempio, alla psicologia del lavoro, alle relazioni industriali e agli studi di organizzazione. Non sono privilegiati particolari orientamenti teorici presenti in letteratura, come quelli che considerano una prospettiva di netto superamento delle forme di organizzazione tayloriste, piuttosto che quelli che ne vedono una diversa riproposizione di metodi tayloristici anche per effetto della tecnologia o ancora quelli che si soffermano sulle forme di auto-controllo e auto-responsabilizzazione indotte, ad esempio, nell'ambito dei team di lavoro.

Saranno privilegiati gli articoli basati su indagini empiriche rispetto a quelli di natura esclusivamente teorica. Relativamente agli aspetti metodologici gli autori potranno fare riferimento ad indagini qualitative attraverso studi di caso, all'utilizzo di questionari o a dati provenienti da survey. Sono auspicati nello specifico contributi che prendano in considerazione una delle seguenti linee di indagine:

- organizzazione del lavoro e modelli partecipativi aziendali
- innovazione tecnologica, mutamenti professionali e inquadramenti contrattuali
- nuove forme dell'organizzazione del lavoro e polivalenza delle mansioni
- forme di controllo delle prestazioni di lavoro e resistenza ai modelli organizzativi
- pratiche standard e pratiche informali di lavoro in processi tecnicamente definiti
- rappresentanza dei lavoratori standard e atipici in contesti produttivi omogenei
- organizzazione del lavoro, tempi di lavoro e contrattazione sindacale
- deverticalizzazione del processo produttivo e terziarizzazione dell'occupazione
- trasformazione dell'organizzazione del lavoro e condizioni di lavoro
- mutamenti organizzativi e conflitti di lavoro

4. Indicazioni operative e tempistica editoriale

Gli abstracts relativi alla proposta di un articolo devono essere inviati via e-mail ai quattro curatori del numero e devono riportare il titolo e un abstract lungo (800-1000 parole) entro il **30 settembre 2017**.

Dopo la comunicazione dei risultati della valutazione degli abstract da parte dei curatori (entro il 20 ottobre 2017), gli autori devono registrarsi online come «autori» alla pagina web della rivista «Sociologia del Lavoro»: http://ojs.francoangeli.it/_ojs/index.php/sl/index e poi seguire le istruzioni per caricare l'articolo completo entro il **1 febbraio 2018**. L'articolo, in italiano o in inglese, potrà avere una lunghezza massima di 7.000 parole / 40.000 battute (spazi inclusi) e dovrà rispettare le norme editoriali della rivista:

<http://www.francoangeli.it/riviste/NR/SI-norme.pdf>. Non si accettano testi che non siano stati editati secondo le norme redazionali o di dimensioni eccedenti quelle indicate in questa *call for papers*.

Gli articoli correttamente formattati e caricati sulla piattaforma informatica della rivista saranno sottoposti al processo di *double blind review*; gli esiti delle valutazioni e le richieste di revisione saranno comunicate entro il **31 marzo 2018**; le revisioni richieste dovranno essere eseguite entro 30 giorni dalla richiesta.

La raccolta degli articoli nella loro versione definitiva dovrà avvenire in tempo utile per consegnare all'Editore il numero 3-2018 definitivo entro il **15 giugno 2018**.

4. Progetto editoriale

L'iter di selezione dei testi prevede una lettura e selezione da parte dei curatori e di almeno due referee anonimi. A seguito del processo di revisione degli articoli, potranno essere richieste modifiche e integrazioni agli articoli accettati, sia rispetto alla formattazione, sia rispetto al contenuto dell'esposizione. Al completamento della raccolta dei contributi, **il volume monografico collettaneo sarà presentato all'editore entro e non oltre il 15 giugno 2018 per la pubblicazione.**

5. Riferimenti e richiesta di informazioni

Daide Bubbico, Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche (DISES), Università di Salerno (ITALIA) (dbubbico@unisa.it)

Paola Marcelino Departamento de Sociologia, Universidade de São Paulo (USP) (BRASILE) (prpmarcelino@gmail.com).

Cristina Nizzoli Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail UMR 7317, Aix-Marseille Université (FRANCIA) (cristina.nizzoli@univ-amu.fr).

Josua Gräbener Università di Grenoble-Alpes, Laboratorio PACTE (Politiques publiques, Action Politique, Territoires) (FRANCIA) (josua.grabener@umrpacte.fr).

Tutti gli abstracts ed i saggi poi accettati vanno comunque inviati a tutti e quattro gli indirizzi di mail sopra indicati.

CALL FOR PAPERS
Sociologia del Lavoro 2018 n. 3 (151)

**The organization of work in the industrial relations: transformation of
working conditions and the Trade Union action**

Eds. Davide Bubbico, Paula Marcelino, Cristina Nizzoli e Josua Gräbener

Abstracts submission deadline September 30, 2017

1. Aims

The aim of this call of papers is to collect Italian and foreign contributions on the relations between transformations in the organization of work (in industrial and other sectors) and industrial relations. Proposal papers should focus particularly on the consequences of these changes on the working conditions and Trade Union action, both in the case of unilateral introduction of new organizational models by companies and in models and practices that involve the Union in the changing processes. The adoption of the lean production or outsourcing processes, etc., are cases of interest. In short, there are two research areas: the relations between transformations in the organization of work and working conditions (with particular reference to the Union's strategy to face changes), and the analysis of consequences of these changes on Union representation (i.e., companies which involve workers on its business goal).

Although not exclusively, this special issue is focused on the evolution of the organization of work in the medium and large companies, because the dimension of firms and the organization of production (networks, clusters, etc.) as well as the organization of work inside and outside the firm (outsourcing, teleworking, external consultants, etc.) seem relevant for the topic and stressed in medium-large companies. The main purpose is to highlight the present role of Trade Unions in the work organization process, which was a central aspect in the labour bargaining in the past decades but today appears as an exclusive domain of companies. These issues seem little studied in the recent literature and they could provide useful information on the crisis of the Trade Unions in the old and new areas of industry and services.

2. Research context

In the contemporary economies, work activities are getting more characterized by the greater sharing responsibility of workers to the company's targets, such as the flexibility of working time and the increased productivity. This process is supported by technologies and the experimentations of new forms of organization of work.

In this context, the autonomy and the control of work performances are often in contradiction. The changes in the organization of work often (but not necessarily) leading to professional enrichment process or an higher wage levels. Moreover, the action of the Unions on the work conditions has known a further crisis due to the spread of lean production models, with the fragmentation of production processes, and the flexibility of labor relations. Also, the smaller ability of the Unions to represent atypical workers – in some cases generated by the transformations of organization of work – has led to their exclusion or to a low protection from the social risks. It refers not only to the atypical workers, but also to the employees of external companies or workers hired through temporary agencies. These workers have different work contracts, but also different

collective labor agreements, remunerations and working conditions even if within of the same unit of work. This is particularly clear in the distribution of them in the production process, for example, when they are employed in job duties with increased workload or potentially more dangerous for health, as well as, in disadvantages hours and working shifts.

3. Subject areas

Contributions from different disciplines (sociology or psychology of work, industrial relations, organization studies, etc.) and theoretical approaches are welcome. However, rather than theoretical papers, works based on empirical investigations are priority in this special issue. The analysis of case-studies for qualitative research or data analysis from surveys are expected about these research areas:

- organization of work and corporate participation models
- technological innovation, professional change and job classification
- new form of organization of works and polyvalence of duties
- forms of control of work performance and resistance to organizational models
- standard practices and informal labor practices in technically defined processes
- Unions representation of standard and atypical workers in homogeneous productive contexts
- organization of work, working time and Unions bargaining
- fragmentation of production process and employment process outsourcing
- transformation of organization of work and labour condition
- organizational changes and labor conflicts

4. Short Submission Guidelines and Timing

All submission proposals, in Italian or English, should be sent via email to all editors, with working title and an extended abstract of 800-1000 words by **September 30, 2017**. After receiving an acceptance letter from the editors (by October 20, 2017), contributors will sign in online as “authors” on the Sociologia del Lavoro webpage: http://ojs.francoangeli.it/_ojs/index.php/sl/index and then submit completed manuscripts by **February 1, 2018**. Manuscripts, in Italian or English, should be a maximum of 7,000 words / 40.000 characters (with spaces) in length and comply with the submission guidelines as provided by journal: http://www.francoangeli.it/riviste/NR/Sl-norme_EN.pdf. Please note that contributions not conforming to the journal’s guidelines will be rejected.

Papers correctly submitted will be subject to double blind review and may be subject to the request for subsequent revisions of content and format by **March 31, 2018**; such revisions, should they be requested, must be re-submitted within 20 days.

When all contributions have been collected, the Special Issue will be presented to the editor for publication no later than **June 15, 2018**.

4. Editorial project

The process of selecting the texts requires a reading and selection by the editors and at least two anonymous referees. Following the process of revision of the articles, changes and additions to the accepted articles may be requested, both with regard to the formatting and to the content of the exposition. When all contributions have been collected, the monographic anthology will be presented to the editor for publication no later than **15 June 2018**.

5. References and requests for information

For any further information or clarifications please contact:

Daide Bubbico, Department of Economics and Statistics, University of Salerno (ITALY); dbubbico@unisa.it

Paula Marcelino, Department of Sociology, University of San Paolo (BRASIL); prpmarcelino@gmail.com

Cristina Nizzoli, LEST Institute of Labour Economics and Industrial Sociology UMR 7317 – Aix Marseille Université (FRANCE); cristina.nizzoli@univ-amu.fr

Josua Gräbener, Laboratoire PACTE (Public Policy, Political Action, Territories), Université de Grenoble-Alpes (FRANCE); josua.grabener@umrpacte.fr

Accepted abstracts and papers should be sent to all the e-mail addresses listed above.