

Sociologia del lavoro e approcci disciplinari: l'approccio statunitense e l'approccio teorico-sistematico europeo

Questo secondo capitolo ha una ulteriore funzione "propedeutica": quella di introdurci nella disciplina socio-lavorista – intesa nella accezione ampia di cui si è detto – evidenziandone differenziazioni e orientamenti, ma ponendo in evidenza, di questi, in specie la loro "sostanziale" complementarietà piuttosto che la loro alterità (attraverso la quale vengono solitamente e generalmente percepite e anche diffuse).

Intendiamo riferirci alla opzione di fondo che abbiamo operato in questa sede, e che ora meglio esplicheremo, inerente la duplicità fondamentale esistente nell'ambito della disciplina lavorista di natura sociologica (ma l'analogia, ad esempio, con la psicologia del lavoro sarebbe non molto difficile) fra orientamento "anglosassone" o meglio – nel nostro caso – statunitense e orientamento europeo (in sostanza francese ed italiano). Quanto si vuole qui sostenere riflette la convinzione che tutte le "scuole" che entro tali "aree di pensiero" emergono, pur nella loro specificità e nelle reciproche loro differenze, possiedono caratteri "comuni" che le rendono "riconoscibili" per alcuni paradigmi relativi all'oggetto della disciplina e alla metodologia ad essa propria.

Così l'orientamento statunitense, che peraltro si presenta – per ammissione unanime – come la "culla" della disciplina in esame, è caratterizzato, in quanto a oggetto, da un privilegiamento per il lavoro industriale in quanto tale, nei suoi caratteri "micro", e da un approccio metodologico estremamente pragmatico, esclusivamente pratico a orientamento quantitativo e fondato essenzialmente sulla indagine empirica. Sono i problemi emergenti della nascente società industriale che occorre risolvere e la disciplina si orienterà decisamente in tale direzione. Non a caso De Masi la definisce molto propriamente «sociologia manageriale» per contrasto con quella europea che definirà «strutturale» (De Masi, 1973). Come si può rilevare sono qui privilegiati i temi operativo-organizzativi del lavoro (le teorie organizzative aziendali saranno per lungo tempo tutte e solo di origine statunitense) e una metodologia fondata sull'esaltazione dell'empirismo [con una tendenza, come direb-

bero Horkheimer ed Adorno (1966, p. 74) a «separare gli oggetti e a rendere autonomo un certo apparato metodico», laddove la «teoria viene più ammessa come male necessario e come finzione di ipotesi, che non riconosciuta come istanza autonoma». In tale ottica i limiti insiti nella quantitativizzazione spinta, nella parcellizzazione tematica, nella perdita della sistematicità analitica e, infine, nella stessa omologazione del «sistema capitalistico industriale» emergente appaiono inequivocabilmente. Volendo così riferirci alle dicotomie appena considerate potremmo senza dubbio affermare che siamo in presenza di una opzione nettamente pragmatica, micro (o specifica) e disciplinare (e quindi fortemente «sbilanciata» verso aspetti «parziali» della conoscenza).

E pur tuttavia, nello spirito di quanto già dicemmo in apertura, non vanno né trascurati né dimenticati gli apporti che anche e soprattutto tali orientamenti hanno fornito e potranno ancora fornire. L'analisi della realtà micro-aziendale trova qui il suo fondamento e la sua più ampia significatività; lo sviluppo della indagine empirica nei suoi aspetti certamente «quantitativi» ha consentito di perfezionare e affinare tecniche di indagine di cui, noi europei più orientati a non trascurare gli aspetti «qualitativi» fino quasi «a idolatrarli», oggi non potremmo certo beneficiare. Un'ottica «manageriale» ma scevra da ideologismi ha permesso la identificazione di un ruolo anche per la disciplina socio-lavorista che nel vecchio continente, per svariate e differenti ragioni, non ha mai avuto e forse non ha ancora neppure oggi.

L'altro più importante orientamento, come già detto, è quello europeo che si sviluppa prima in Francia e poi anche in Italia, e che, per converso, incarna opzioni antitetiche a quelle precedenti fino a criticarne, come fanno anche Friedmann e Naville nella presentazione del loro Trattato, la valenza e lo spessore scientifico e interpretativo. In questo caso, infatti, la disciplina cambia, per così dire, la stessa denominazione: si definisce «sociologia del lavoro» e non sociologia industriale.

Amplia poi il suo oggetto di analisi a tutte le forme del lavoro in quanto attività umana che si rapporta alla natura e agli altri individui; privilegia l'analisi teorico-sistematica penalizzando a volte la ricerca empirica almeno nelle sue espressioni quantitativo-pragmatiche; ricerca connessioni e significatività più ampie, avanza problematicità di situazioni e condizioni laddove pareva trionfare l'industrializzazione emergente. Anche in questo caso è chiaro come il privilegiamento dell'opzione «macro», della teoria come espressione genuina di conoscenza reale e dell'orientamento interdisciplinare, pur ponendo tale approccio pressoché in alternativa al precedente, in realtà offrirà, nel suo sviluppo, elementi altrettanto preziosi dal punto di vista metodologico per quella nostra «cassetta degli attrezzi» che stiamo andando via via ad arricchire.

La consapevolezza della connessione tra problemi, la impossibilità di quantitativizzare ogni aspetto dei fenomeni, una solida base metodologica in cui si pongono le premesse per legittimare una metodologia sostanzialmente unitaria a livello dell'intera disciplina che si attrezza a definire «insiemi coordinati e sistematicamente organizzati di strumenti adatti agli obiettivi di ogni disciplina specialistica» sono forse le eredità più rilevanti che possiamo e dobbiamo cogliere pur nella accentuata parzialità enunciata.

In tale prospettiva abbiamo proposto alcuni testi e brani che ci sono parsi oltremodo significativi allo scopo, sia perché ci iniziano a far conoscere sociologi anche italiani che sono stati e sono tuttora interpreti vuoti di tale orientamento vuoti della esigenza di superarne i confini, sia perché offrono le coordinate essenziali (come il brano degli statunitensi Miller e Form) per rilevare tutte le differenze più sopra enunciate.

Origini e sviluppo della sociologia industriale negli Stati Uniti *

La sociologia industriale costituisce uno dei più recenti settori degli studi sociologici. Se accettiamo per buona, secondo l'opinione generale, la data che fissa l'anno di nascita nel 1924, ossia all'epoca dei primissimi esperimenti e ricerche, condotti dal gruppo di Harvard presso la Western Electric Company a Hawthorne, alla periferia di Chicago, la sociologia industriale supera di poco i trent'anni. Più che a una scoperta, le sue origini sono legate al fallimento di certi esperimenti. Nel mese di novembre del 1924, la società Western Electric, d'accordo e in collaborazione con il National Research Council della National Academy of Sciences, aveva deciso di dar corso a una serie di ricerche tendenti ad illustrare il rapporto fra tipo e qualità di illuminazione ed efficienza produttiva. La conclusione delle ricerche fu sconcertante. Si trovò infatti che, non importa quali fossero le condizioni *fisiche* di lavoro, era all'opera un fattore misterioso, che sfuggiva agli analisti dei tempi e dei movimenti e agli esperti dell'organizzazione e che d'altro canto faceva *aumentare la produzione*.

Partiti dalle preoccupazioni tradizionali, riguardanti gli orari di lavoro, la struttura del salario, la quantità della remunerazione, le condizioni ambientali e fisiche di lavoro, le pause, e così via, i sociologi industriali scoprirono ben presto quello che poi si chiamò impropriamente il fattore umano. In altre parole, essi dovettero riconoscere che la produttività non era legata direttamente, e semplicisticamente, alle condizioni fisiche di lavoro o al tipo di rapporto contrattuale o alla più o meno razionale struttura organizzativa formale; essi scoprirono che la produttività era per gran parte, e forse in primo luogo, in funzione della motivazione, o atteggiamento, verso il lavoro, che la motivazione era in funzione del morale e finalmente che il morale era in

* Da F. Ferrarotti, *La sociologia industriale in America e in Europa*, Taylor, Torino 1959, pp. 16-30.

funzione del tipo di solidarietà e di legami prevalenti nel seno del "piccolo gruppo spontaneo di lavoro". Gli studi condotti dal gruppo di Harvard sotto la guida di Elton Mayo fissarono in maniera definitiva questa scoperta, portandole l'ausilio di un poderoso materiale descrittivo.

Benché il gruppo di Elton Mayo abbia in più luoghi riconosciuto la necessità di studiare il "piccolo gruppo spontaneo di lavoro" nel quadro dell'organizzazione produttiva, che esercita sui suoi atteggiamenti e sulla sua configurazione strutturale un peso considerevole, e della più grande società, nella quale l'azienda stessa vive e si sviluppa, esso non ci ha offerto alcuna analisi sistematica delle complesse interazioni che hanno luogo fra "gruppo di lavoro" e struttura organizzativa aziendale e fra quest'ultima e la più vasta comunità extra-aziendale. Alcuni continuatori dell'opera di Elton Mayo, tuttavia, dei quali nomineremo William F. Whyte e George C. Homans, hanno cercato di dimostrare il carattere di sistema sociale unitario, proprio della fabbrica, con i suoi comportamenti collettivi, i suoi gruppi, le sue motivazioni e le sue regole, i suoi "valori". Facendo specialmente ricorso al metodo dei casi, William F. Whyte ha dimostrato, fra l'altro, come un tipo di supervisione e controllo coercitivo, collegato con un comportamento autoritario dei gruppi dirigenti, può in ultima analisi rivelarsi meno efficiente di un tipo di supervisione che sia strutturalmente fondato sulla solidarietà di gruppo, sulla comunicazione e sull'iniziativa a due vie, ossia su una permanente autoidentificazione degli individui che vada oltre ai consueti schemi di comportamento competitivo predatorio (retribuzione e carriera). L'intento di George C. Homans appare più complesso e ambizioso a un tempo. Esso mira a offrirci una teoria integrata della società industriale, partendo dalle caratteristiche di base del "piccolo gruppo". «Al livello della tribù o del gruppo - egli scrive - la società è sempre stata in grado di essere coerente e coesiva [*cohere*]. Noi pertanto inferiamo che una civiltà, se vuol mantenersi, deve conservare almeno alcune delle caratteristiche del gruppo, benché necessariamente su una scala molto più vasta. Le civiltà [*civilizations*] sono fallite per aver fallito nella soluzione di questo problema. Di fatto lo stesso processo attraverso il quale la civiltà emerge ha reso fino ad oggi inevitabile il fallimento».

Ciò ci riporta all'ipotesi fondamentale del pensiero di Elton Mayo, che riguarda appunto il "gruppo di lavoro". A questo vengono dal Mayo e dalla sua scuola attribuiti effetti e meriti straordinari. Non a caso. Il "gruppo di lavoro", specialmente il "piccolo gruppo spontaneo", è la cellula primordiale, da cui secondo il Mayo è dato di

partire per ritessere la trama sconvolta e ormai epidemicamente instabile della società odierna, chiaramente vittima di quello stato di *anomia*, che nella prefazione alla seconda edizione di *Le Suicide* Emile Durkheim aveva egregiamente illustrato. Poiché per Elton Mayo non si dà lavoro organizzato industrialmente che non sia necessariamente correlato alla proliferazione di "gruppi di lavoro" informali, sono evidenti l'importanza e il ruolo veramente cruciali che viene ad assumere il luogo di siffatta proliferazione, ossia la fabbrica, per la riorganizzazione della società odierna. Sarebbe, in altri termini, il processo stesso di industrializzazione, primo responsabile nell'opinione di molti dell'instabilità e della solitudine anomica dell'uomo odierno attraverso la distruzione dei vincoli tradizionali connessi con una economia chiusa e con dei rapporti di vicinato a livello comunitario saldamente istituzionalizzati, a offrirci la via d'uscita.

Gli studi centrati sul "gruppo di lavoro" nel seno dell'impresa, tendenti a stabilirne il "morale" e a misurare l'incidenza del "clima del gruppo" sulla produttività, caratterizzano la *prima fase di sviluppo della sociologia industriale propriamente detta*, la quale si pone, sia dal punto di vista logico che storico, come il necessario complemento della psico-tecnica tradizionale. In quanto poneva al centro della propria attenzione il "piccolo gruppo", questa prima fase poteva contare su tutto un filone di ricerche e di elaborazioni tipico della sociologia americana, dalla teorizzazione del "gruppo primario" di Charles H. Cooley quale strumento mediante il quale gli individui acquisiscono i valori e gli atteggiamenti fondamentali connessi con la solidarietà sociale alle indagini particolari promosse verso il 1920 da Robert E. Park e da Ernest W. Burgess a Chicago. Più tardi, specialmente ad opera di J. L. Moreno e di Kurt Lewin, riaffiorarono l'interesse e l'esigenza di uno studio sistematico dei rapporti "informali" che si stabiliscono all'interno del gruppo, del modo di formazione delle "cricche" e in generale della "dinamica di gruppo". Tali interessi e una analoga impostazione sono stati ripresi con fortuna di recente dal Survey Research Center dell'Università del Michigan, e dal suo Institute for Social Research, sotto la guida di Rensis Likert.

I lavori del Gruppo di Studio delle Relazioni umane nell'Industria, dell'Università di Chicago, aprono, a mio giudizio, una *seconda fase di sviluppo della sociologia industriale negli Stati Uniti*. Gli animatori del Human Relations in Industry Group furono i sociologi Lloyd Warner ed Everett Hughes. Con i loro studi vanno ricordati i lavori del giovane William F. Whyte, che è attualmente capo della School of Industrial and Labor Relations dell'Università di Cornell e del quale abbiamo citato più sopra le ricerche più recenti. Ciò che diffe-

renza i lavori di questo gruppo rispetto a quello di Harvard è la maggiore e più sistematica attenzione dedicata ai fattori che agiscono al di fuori del gruppo come tale e che incidono pur tuttavia sul suo grado di coesione e pertanto sulla sua solidarietà e integrazione ai fini produttivi. Abbiamo visto come Elton Mayo fosse ben consapevole dell'importanza del mondo extra-aziendale. Egli e i suoi collaboratori hanno tuttavia avuto la tendenza a considerare il "piccolo gruppo di lavoro" come la variabile indipendente, in sé conclusa e teoricamente auto-sufficiente, come unità di indagine. Non sembra che abbiano cercato di stabilire correlazioni rigorose fra il modo di configurarsi del gruppo (struttura, orientamento, grado di integrazione) e quei fattori al di là del suo ambito di controllo, ai quali ha dedicato fini analisi il gruppo di Chicago.

La *terza fase di sviluppo della sociologia industriale negli Stati Uniti* si può probabilmente indicare nell'ulteriore allargamento della sua prospettiva fino a comprendere non solo i fattori attivi al di fuori del "piccolo gruppo di lavoro", ma inoltre i rapporti molteplici che legano l'impresa stessa alla comunità circostante e, al di là di questa, al sistema economico, politico, giuridico e ideale della più grande società. In altre parole, in questa fase l'oggetto di indagine proprio alla sociologia industriale viene a coincidere con la società industriale stessa e il suo tipico "ordine sociale". I comportamenti a livello aziendale e di gruppo appaiono come un *continuum* rispetto ai comportamenti extra-aziendali e assumono grande importanza nella definizione del prestigio sociale, della stratificazione e del grado di mobilità sociale di una data comunità. Essi non possono in alcun caso venire considerati separatamente rispetto alla più grande società, il cui peso è considerevole, se non determinante, rispetto a molti aspetti della vita di fabbrica. A parte le variabili di natura ideologica e politica, che hanno il loro *locus* naturale e i loro apparati organizzativi al di fuori dell'azienda, vi sono fattori quali il comportamento e le motivazioni dei consumatori che incidono in profondità sul tipo dei prodotti, e pertanto sulla struttura dei gruppi operai, sul loro modo di operare e sull'evoluzione del macchinario industriale. Questa terza fase è tuttora in pieno sviluppo ed è quella in cui l'opera del sociologo appare essenziale.

Questa fase si è sviluppata soprattutto in funzione polemica verso la sociologia industriale delle origini, in particolare verso le ipotesi di Elton Mayo e della sua scuola. Talvolta il fervore polemico induce a dimenticare i meriti dell'opera di Elton Mayo e di alcuni suoi punti fondamentali, che permangono acquisizioni valide della sociologia industriale. È innegabile tuttavia che l'allargamento della prospettiva ha

consentito alla sociologia industriale di sottrarsi a quella che poteva apparire come una ipoteca padronale e di comprendere nel proprio ambito di osservazione tutta la comunità industriale, con le sue strutture e i suoi gruppi tipici (direzioni aziendali, sindacati operai, i circoli professionali, ricreativi e sociali, i partiti politici, le chiese e i suoi vari centri di influenza e di potere operanti, a un livello più o meno alto di istituzionalizzazione, in un dato ambiente sociale).

[...]

Alla conclusione di queste note avanza alcune istanze critiche rispetto al metodo con cui molte ricerche della sociologia industriale nordamericana sono state condotte. Qui ci limitiamo ad osservare come l'interesse prevalente dei ricercatori è andato via via spostandosi dal piccolo gruppo di lavoro alla struttura del complesso produttivo e alla sua incidenza sul gruppo di lavoro stesso, fino a toccare tutti gli aspetti importanti di una società industrialmente organizzata. Ciò ha significato l'abbandono di alcune generalizzazioni care alla scuola di Elton Mayo, anche se il nocciolo della scoperta del Mayo appare sostanzialmente confermato. In particolare, si nota il passaggio da una concezione della fabbrica come "sistema sociale" e "unità culturale", dotata di un suo stile di vita autonomo, ad una concezione che mette in rilievo i processi dinamici e il caratteristico equilibrio instabile fra vari gruppi di interessi i quali, pur avendo e riconoscendo esplicitamente una piattaforma comune, non chiudono gli occhi di fronte alle loro divergenze e cercano, mediante il compromesso e la contrattazione, un accomodamento istituzionale.

Luciano Gallino

Oggetto e funzione della sociologia industriale*

Oggetto e funzione della sociologia industriale variano in modo notevolissimo a seconda che le sue origini vengano collocate a questa o quella data, corrispondente allo svolgimento d'una ricerca o alla pubblicazione di un'opera di rilievo. In realtà è raro trovare un manuale di sociologia industriale (dizione alla quale noi preferiremo, per ragioni che appariranno chiare nel testo, quella di sociologia dell'industria), o anche solo un saggio introduttivo alla problematica della medesima, che non esordisca con l'affermazione che le sue origini sono da vedersi nelle ricerche condotte tra il 1927 e il 1932, e proseguite poi in forma diversa sino al 1939, negli stabilimenti di Hawthorne (Chicago) della Western Electric Company. Gli autori più cauti qualificano simili affermazioni dicendo che con le ricerche di Hawthorne comincia la fase "scientifica", ovvero quella "empirica", della sociologia industriale; altri la circoscrivono ulteriormente precisando che essa diede inizio non a tutta la sociologia industriale, ma solo a quella branca di essa che gli studiosi anglosassoni definiscono talvolta *plant sociology*, o sociologia dello stabilimento, e i tedeschi *Betriebssoziologie*, o sociologia dell'azienda. Quest'ultima posizione è corroborata dall'osservazione che prima ancora che fossero interamente noti i risultati delle ricerche di Hawthorne, l'attenzione dei sociologi americani si allargava dai gruppi di lavoro entro l'azienda – sui quali le ricerche in questione erano state esclusivamente centrate – prima ai rapporti tra la struttura sociale dell'azienda e la comunità circostante, poi ai rapporti tra l'industria in genere e la più grande società. L'opera di W. L. Warner e J. O. Low, *Yankee City Series: vol. 4th, The Social System of the Modern Factory* (pubblicata a New Haven nel 1947, ma fondata su una ricerca svolta quasi tre lustri prima), e quel-

* Da L. Gallino, *L'industria e i sociologi*, Edizioni di Comunità, Milano 1962, pp. 14-5.

la di W. E. Moore, *Industrial Relations and the Social Order* (New York 1946) rappresentano per comune opinione i momenti salienti di tale allargamento di prospettiva, quale si rileva sin dai loro titoli.

A codesta impostazione, che è necessario discutere proprio perché appare dominare larga parte della letteratura corrente in materia, occorre obiettare che un esame anche sommario dell'abbondante materiale disponibile permette di stabilire di là da ogni ragionevole dubbio alcuni punti, che convergono tutti nel suggerire che le origini della sociologia dell'industria possono essere utilmente anticipate di almeno sette od otto decenni.

[...]

Che cosa è la sociologia industriale? *

Il gruppo è l'unità elementare di osservazione per la sociologia, quando infatti si uniscono alcune persone, si realizza una struttura di relazioni sociali. Qualcuno assume ben presto il comando, altri diventano seguaci; si formano condizioni di collaborazione e si creano animosità. Relazioni di subordinazione, antagonismi e simpatie, cooperazione e competizione si dispiegano come forze sociali sui membri del gruppo.

Il *gruppo di lavoro* [*work group*] ricomprende tutte queste specificità sociali; quando i lavoratori esercitano un lavoro comune, si manifestano così modalità di comportamento comuni che diventano abitudini sociali. Tali abitudini sociali, come modelli consolidati, presto acquisiscono una certa forza consuetudinaria. La maniera di salutare, di vestire, di parlare sono esempi familiari che W. G. Summer ha definito *folklore*. *Folklore* [*folkways*] sono dunque i tradizionali e attesi modi di comportarsi dei gruppi. Dal nuovo venuto il gruppo pretende che adotti ed assuma tali modalità; esempi in una industria potrebbero essere rappresentati dal dare al caporeparto un sigaro per Natale, dal salutarsi al mattino, dall'aiutare il lavoratore in difficoltà.

Tali comportamenti non sono obbligatori né erano predeterminati da sempre; sono peraltro pretesi dal gruppo e regolarmente osservati. Alcuni devono essere osservati da tutti i componenti il gruppo di lavoro, mentre altri sono propri solo ad alcuni in conseguenza al loro ruolo lavorativo.

Ruolo lavorativo Il "posto" che il lavoratore occupa nel gruppo è chiamato "ruolo lavorativo". Così il capo reparto non deve nel suo ruolo fare dei favoritismi; deve essere leale, saper insegnare l'abilità nel proprio lavoro, non deve subire l'insubordinazione dei suoi ope-

* Da D. C. Miller, W. M. Form, *Industrial Sociology*, Harper and Row, New York 1961, pp. 14-6; trad. it. di M. La Rosa.

rai e deve salutare tutti in modo personale. Altri lavoratori hanno altri ruoli; esiste così il nuovo lavoratore, "il vecchio" e l'arrampicatore. Coscientemente e incoscientemente il nuovo lavoratore assume abitudini e ruoli lavorativi che formano la sua personalità e nel contempo sono coerenti con le attese del gruppo. Il successo o l'insuccesso dipende allora non soltanto da come ciascuno lavora ma anche dal ruolo che egli gioca nel gruppo; così come infatti il suo lavoro influenza le abitudini e le azioni degli altri, queste influenzano il suo comportamento lavorativo.

La società industriale L'industria comprende organizzazioni umane. Molti ruoli lavorativi in essa sono svolti in piccoli gruppi, *faceto-face*. Infatti, uno studio dell'organizzazione sociale nell'industria evidenzia che una rete di organizzazioni di gruppo esiste già di per sé. Altri ruoli sono svolti in gruppi più ampi, impersonali, nei cosiddetti gruppi secondari. Tali gruppi, con le loro abitudini e i rispettivi ruoli lavorativi, si estendono in numerose direzioni essendo uniti da una reciproca e mutua interazione. Perciò la società industriale può essere considerata come un modello complesso di relazioni sociali che esiste anche in qualsiasi industria. Tale società, come ambiente sociale, agevola e sviluppa la crescita dei vari ruoli lavorativi e dei gruppi e determina, dunque, nel contempo i limiti del comportamento sociale che è possibile accertare da parte di tutti i membri della società.

Lo studio della sociologia industriale Fra le altre cose, la sociologia studia il comportamento fra i gruppi, le situazioni di *status* e di ruolo che gli individui assumono nel gruppo. La sociologia industriale in particolare applica i metodi e i concetti della sociologia generale, nelle relazioni di lavoro.

L'ambito della sociologia industriale può dunque essere convenientemente definito come lo studio de:

- i gruppi di lavoro e le relazioni di lavoro;
- il ruolo che il lavoratore assume nei gruppi di lavoro;
- l'organizzazione sociale della società industriale.

L'organizzazione scientifica del lavoro: Taylor e Ford

Introdurre il "percorso istituzionale" della sociologia del lavoro con F. W. Taylor forse richiede qualche preliminare chiarificazione. In via generale, infatti, e dal punto di vista della legittimazione scientifica, la "nascita" ufficiale della disciplina qui in esame viene fatta risalire a qualche decennio successivo contestualmente all'emergere del movimento delle Human Relations; più però che per le caratteristiche del movimento stesso, come vedremo, per il processo di sviluppo e di vera e propria "esplosione" che assunse l'indagine empirica quale elemento essenziale alla conoscenza di una realtà, quella dell'impresa, risultata molto più complessa e problematica di quanto Taylor medesimo pensasse e sostenesse. La ricerca, di fatto, consolidò via via procedure e metodi peculiari che consentirono così di ritenere avviata e definita (su basi però prevalentemente se non esclusivamente empiriche) la istituzionalizzazione e la formalizzazione di una "nuova" disciplina: la sociologia industriale, appunto.

In realtà, riteniamo non si possa prescindere dalla teorizzazione tayloriana sia per la rilevanza che è venuta assumendo (e che ancora oggi in ogni caso assume) sia perché, di fatto, si tratta proprio della prima proposta sistematica e "generalizzabile", e perciò stesso a valore universalistico, riguardante la organizzazione del lavoro (industriale) emergente che diverrà poi dominante. Dal punto di vista sostanziale, quindi, non v'è dubbio che è con l'organizzazione scientifica del lavoro - così come dallo stesso Taylor venne definita - che prende "forma" e pieno significato un "percorso" scientifico appunto e specialistico, che incentra la propria analisi sul lavoro organizzato.

Tale teoria, formulata agli inizi del Novecento, si propone e viene assunta a razionalizzazione del sotto-sistema economico caratteristico di quella prima fase di sviluppo più sopra richiamata e che vede appunto l'impresa indiscutibilmente al centro sia di detto sotto-sistema sia del sistema sociale complessivo. La stessa, inoltre, rappresenta il primo indubbio tentativo (riuscito, pur entro i limiti che vedremo) di sistema-

Approccio socio-tecnico e ruolo del Tavistock Institute

Più di una ragione potremmo addurre per legittimare una riflessione specifica sull'approccio socio-tecnico e sulla proposta che è stata per larga parte formalizzata, sostenuta e diffusa dal Tavistock Institute. Per parte nostra privilegeremo ancora una volta una opzione di metodo, senza peraltro trascurare i contenuti specifici pur rilevanti e innovativi che contribuirono in modo sostanziale a ridare interesse alla riprogettazione del lavoro in funzione anche della "soddisfazione" del lavoratore.

Intendiamo riferirci al fatto che, pur essendo una proposta ancora e sempre di stampo anglosassone, di fatto getta un solido e non trascurabile "ponte" verso gli approcci europei che stavano imponendosi sempre più come in un certo senso (e come vedremo) alternativi rispetto alle teorizzazioni americane, in un contesto di rapidi e intensi mutamenti soprattutto tecnologici.

In tale prospettiva le caratteristiche essenziali di tale approccio si ritrovano sostanzialmente in un ripensamento del ruolo della macchina e del posto dell'uomo, laddove l'analisi socio-tecnica concerne meno direttamente gli aspetti individuali ed enfatizza l'ottimizzazione sia del sistema sociale sia del sistema tecnico nella progettazione e nella riorganizzazione (continua) del lavoro.

Lo stesso Schumacher, del quale riportiamo un significativo scritto, enuncia almeno sette principi cui, in tale ottica, occorre ispirarsi:

- l'unità di base nell'organizzazione deve essere il gruppo di piccole dimensioni;*
- tutti i membri di un gruppo debbono essere remunerati sulla base dello stesso sistema retributivo e debbono godere delle stesse condizioni contrattuali;*
- devono essere massimizzati gli accordi flessibili di lavoro fra i membri del gruppo stesso;*
- ciascun gruppo deve fare capo a un leader formale ed essere quindi guidato da un capo designato;*

- ciascun gruppo deve essere in ogni caso responsabile, attraverso il suo capo, della pianificazione del proprio lavoro;
- ciascun gruppo deve avere la possibilità di valutare i risultati del proprio operato e di paragonarli con degli standard;
- ciascun gruppo deve, per quanto possibile, eseguire una serie di attività relativamente indipendenti e significative che, raggruppate assieme, possano costituire un compito intero e completo.

Come si può rilevare, tali principi da un lato "paiono" un logico e consequenziale sviluppo delle Human Relations; ma in realtà, ponendosi in modo molto più sostanziale e "mirato" il tema della riprogettazione in presenza di un fattore tecnologico sempre più "invadente" e di una attività lavorativa "umana" che deve risultare sempre meno isolata e sempre maggiormente coinvolgente un gruppo di soggetti, attivano "dinamiche" che in seguito e in alcuni casi potranno fungere da "detonatore" per quelle non palesate contraddizioni pur esistenti che anche l'approccio socio-tecnico si ostinava a non far emergere.

Il metodo del Tavistock Institute per il cambiamento nell'organizzazione del lavoro *

Le condizioni per il cambiamento

Nel mondo dell'industria voler ottenere una elevata produttività e, nello stesso tempo, rapporti positivi ed umani con la forza-lavoro comporta che vengano soddisfatte varie condizioni. Bisogna dunque individuare le condizioni in presenza delle quali si ha la struttura necessaria per ottenere i benefici di una buona produttività e di buone relazioni industriali. Ritengo, sulla base della mia esperienza, che queste condizioni siano sette.

È un fatto che da circa dieci anni, da quando cioè mi occupo di questi problemi, in Inghilterra negli accordi tra direzione e sindacati, nei piani che le direzioni hanno introdotto per migliorare le relazioni industriali e la produttività non ho mai trovato più di due o tre delle sette condizioni che, secondo me, sono necessarie. Di conseguenza, la produttività e le relazioni industriali non raggiungono mai i livelli qualitativi che si potrebbero ottenere rispettando tutte e sette le condizioni. Vediamo ora quali sono queste condizioni, in che rapporto sono tra loro e quali sono le loro implicazioni per l'industria.

La prima delle sette condizioni, o principi, afferma che *l'unità di base nell'organizzazione dovrebbe essere il gruppo di piccole dimensioni*. Si tratta di un principio fondamentale che gode di antiche e rispettabili radici negli studi condotti dal Tavistock Institute e da altri enti, ma che non presenta alcun elemento di novità. È importante invece capire perché lo consideriamo uno dei principi fondamentali dell'organizzazione. I motivi sono essenzialmente tre:

- in primo luogo è un fenomeno normale che quando si organizzano gruppi composti di 15 o 20 persone questi si dividono in vari sottogruppi, ciascuno dei quali con un suo leader "informale", cioè scel-

* Da "Sociologia del Lavoro", 1980, a. III, n. 9, pp. 223-33.

to dagli altri membri del gruppo. Quando i leader "informali" si fanno troppo numerosi rispetto al numero dei leader formali possono sorgere delle difficoltà;

- il secondo motivo per cui il "piccolo gruppo" è importante è dato dal fatto che le ricerche hanno ormai mostrato con sufficiente autorevolezza che esso presenta le dimensioni più adatte per una efficace gestione;

[...]

- il terzo punto che vorrei menzionare è legato alla capacità del gruppo di comunicare e di coordinare il lavoro.

[...]

Mi soffermo su questi punti elementari perché li ritengo fondamentali per comprendere il funzionamento del sistema produttivo nell'industria, quindi come integrare il lavoro delle macchine e delle persone, le comunicazioni, la tecnologia e la pianificazione in un sistema che possa effettivamente funzionare ed essere a vantaggio sia dell'efficienza sia delle persone interessate. Il primo dei principi è dunque quello del piccolo gruppo.

Un gruppo di persone, costituito ad esempio da dodici persone più un dirigente, non costituisce un gruppo di lavoro per il semplice fatto che le persone vengono collocate insieme nello stesso settore dell'organizzazione. Perché le persone leghino fra loro e costituiscano un gruppo di lavoro in grado di operare con efficacia è necessario adottare un altro provvedimento. Con questo arriviamo alla seconda delle sette condizioni. Si tratta, anche in questo caso, di una condizione elementare che però rispetto all'obiettivo finale costituisce un aspetto significativo della struttura. La condizione è la seguente: *tutti i membri del gruppo debbono essere remunerati sulla base dello stesso sistema retributivo e debbono godere delle stesse condizioni di contratto.*

Quando parlo di sistema retributivo non intendo i livelli retributivi, non voglio dire cioè che tutti i membri dello stesso gruppo debbano percepire la stessa retribuzione per il lavoro svolto.

[...]

Ho già accennato precedentemente al sistema retributivo e alle categorie di appartenenza. Vorrei aggiungere che le condizioni di lavoro dovrebbero essere tali da consentire ai membri del gruppo di collaborare fattivamente in maniera flessibile ed intelligente. I posti di lavoro cui sono assegnati debbono essere vicini tra loro; essi debbono, infatti essere in grado di sentirsi e di vedersi e non debbono per quanto possibile, essere inchiodati alle rispettive macchine per perio-

di così lunghi da impedire di trarre vantaggio dalla situazione di gruppo.

In generale, quindi, questo principio afferma quanto segue: se vogliamo ottenere i vantaggi del piccolo gruppo dobbiamo rimuovere tutte quelle barriere che impediscono ai singoli di lavorare insieme. Il fatto di aver eliminato tali ostacoli non significa ancora, tuttavia, che i membri di un gruppo, uomini e donne, lavoreranno insieme in maniera attiva, costruttiva. Tagliare l'erba di un campo di football e rimuovere le pietre e gli ostacoli non significa infatti che la squadra di football si metterà effettivamente a giocare. È necessario qualcos'altro, qualcosa di positivo oltre all'atto di rimuovere gli ostacoli per rendere attivo un gruppo di persone, per motivarle. A questo punto sorgono altri problemi che ci portano al terzo dei sette principi.

Il terzo principio afferma che *vanno massimizzati gli accordi flessibili di lavoro tra i membri dello stesso gruppo.* Accade molto spesso che, se si entra in una fabbrica e si guarda un lavoratore intento ad operare ad una macchina e si chiede che cosa faccia, la risposta sia: «Colloca questo pezzo di metallo sulla macchina e spinge un bottone. Questo è il suo lavoro». Se poi si va dall'altro lato della macchina, si vede un altro lavoratore che preme un bottone, toglie il pezzo lavorato dalla macchina e lo mette in una cesta. Se si vuole approfondire l'argomento e si chiede perché è proprio quello il lavoro di due operai, si scoprirà che quello è il loro lavoro perché così ha deciso la direzione. I due lavoratori sono retribuiti di conseguenza e il loro livello retributivo rispecchia la loro mansione quando, ad esempio, vi sia un sistema di valutazione del lavoro. Il loro eventuale addestramento rispecchia le loro limitate mansioni e di fatto, in alcuni casi, i sindacati incoraggiano il lavoratore ad effettuare soltanto le limitate mansioni assegnate. In Inghilterra, ad esempio, in particolare nei mestieri, nel settore della manutenzione o in quello tecnico, subiamo le conseguenze di una demarcazione molto netta su questo fronte. Se vogliamo quindi ottenere i vantaggi che derivano dalla flessibilità, dobbiamo eliminare questa demarcazione.

[...]

Il principio successivo è che *ciascun gruppo dovrebbe far capo ad un leader formale oppure essere guidato da un capo designato.* Si è parlato molto, specie in Scandinavia, di gruppi senza alcun capo, di gruppi responsabilizzati, di gruppi autoguidati, semi-autonomi. Noi abbiamo studiato attentamente questo fenomeno e siamo giunti alla conclusione che non è in questa direzione che vogliamo cambiare e per due motivi.

Prima di tutto, ogni qualvolta si ha un gruppo di persone che

perseguono un obiettivo, proprio perché il gruppo è costituito da più persone, si presentano numerosi e diversi modi possibili per raggiungere l'obiettivo. Ciascuno può, ad esempio, avere un suo modo di lavorare. In altre parole si ha in questi casi una pluralità di mezzi per raggiungere il fine. Prendiamo come esempio un'orchestra che suoni Verdi in cui ciascun membro dell'orchestra ha un'idea diversa di come Verdi vada interpretato: il risultato sarebbe orribile. Ci deve infatti essere qualcuno che decide una interpretazione comune, un metodo comune. Per risolvere questo problema vi sono, teoricamente, due modi. Il primo è sulla base del principio di unanimità, e ciò si ha quando tutti sono d'accordo. Il secondo si basa invece sul principio di autorità, vale a dire che, magari dopo un dibattito o qualcosa di simile, qualcuno assume una decisione. Questi sono gli unici due modi per ottenere l'accordo o il consenso da parte di più persone, oppure si può ricorrere a una combinazione di questi due principi. La decisione di maggioranza, ad esempio, rappresenta appunto una combinazione dei due principi.

L'interrogativo che ci dobbiamo porre, nell'industria, riguarda quindi le condizioni necessarie per ottenere l'unanimità dal momento che è ovviamente auspicabile ottenere, quando ciò è possibile, l'unanimità.

Ritengo che le condizioni necessarie per ottenere l'unanimità siano tre:

– il numero delle persone che partecipano alla decisione deve essere limitato. È facile che due persone si mettano d'accordo rapidamente su un problema e giungano ad una decisione unanime. Se un'assemblea dovesse decidere all'unanimità la stessa cosa, l'impresa sarebbe impossibile. Il numero di persone deve quindi essere ristretto;

– il tempo a disposizione deve essere sufficiente. Se ci troviamo in una situazione di emergenza, ed abbiamo soltanto cinque minuti per prendere una decisione, il nostro compito sarà più difficile rispetto ad una situazione che consenta invece di prendere due anni di tempo per giungere ad una decisione sulla base del principio di unanimità. Utilizzando invece il principio di autorità, è molto semplice giungere a una decisione anche quando il tempo a disposizione è estremamente limitato;

– le alternative, le scelte possibili, debbono essere numericamente limitate. Minore è il numero delle alternative e più facile sarà, infatti, ottenere un parere unanime.

Il problema risiede nel fatto che, nell'industria, le prime due condizioni sono in genere assenti. Spesso il tempo è estremamente limitato, nella produzione si hanno tempi di ciclo, ad esempio nel montag-

gio, di dieci, sei, venti secondi. Il lasso di tempo a disposizione della direzione per assumere decisioni è di norma estremamente breve. Inoltre il gruppo di persone che partecipa alla decisione supera i due o tre elementi, per i quali sarebbe, invece, facile raggiungere decisioni unanimi.

[...]

Avendo così stabilito l'esigenza di avere un leader formale, dobbiamo ora affrontare il problema successivo, cioè chi sarà questo leader e come deve essere prescelto, qual è il suo ruolo e quale deve essere il suo stile. Per rispondere brevemente a questi tre interrogativi, stiamo cercando di introdurre un sistema per selezionare il leader in base al quale la scelta spetta alla direzione, affiancata però dai membri del gruppo. Vorremmo, se possibile, ottenere l'unanimità in questa decisione. Soltanto nei casi in cui non si riesca ad ottenere un parere unanime, e cioè in presenza di disaccordo, l'ultima parola, la decisione definitiva spetterà alla direzione. Cerchiamo quindi di vedere come il capo si trovi in una situazione duplice ed ambivalente, in quanto egli deve essere accettato dal gruppo, ma deve anche essere scelto dalla direzione, sulla quale ricade la responsabilità del contesto organizzativo più ampio. Questo è sufficiente per quanto riguarda la selezione del leader. Ritourneremo invece tra breve sulla questione del suo ruolo e dei suoi compiti. Per quanto concerne poi il suo "stile", si tratta anche in questo caso di una questione di natura ideologica. Personalmente, a parità di altri fattori, preferisco al vecchio stile autoritario uno stile piuttosto democratico, improntato alla costruttività. Va rilevato tuttavia che non si può essere dogmatici al riguardo in quanto si tratta soprattutto di una questione locale. È il caso, ad esempio, dell'Inghilterra, che è in realtà un insieme di tante piccole Inghilterre: c'è una piccola Inghilterra nord-orientale, un'altra piccola Inghilterra nord-occidentale; ce n'è una nel Galles, un'altra in Scozia e ciascuna con la sua cultura specifica. Di fatto, ciò che va bene per una cultura può invece risultare completamente inadeguato per un'altra.

Data la semplicità di questi principi può sembrare inutile trattarli troppo a lungo; tuttavia questi quattro punti rappresentano in realtà le cose principali da dire nei riguardi del gruppo. Stiamo parlando naturalmente del piccolo gruppo che non ha ostacoli al suo interno, che opera insieme in maniera flessibile come gruppo di lavoro e che è guidato da un capo. Bisogna ora chiedersi che cosa fa il gruppo e quale sia la sua funzione. Siamo così giunti ad un altro principio che costituisce in realtà la controparte che bilancia, per così dire, il principio precedente. Infatti, per quanto possibile, *ciascun gruppo dovrebbe*

be essere responsabile, attraverso il capo, della pianificazione del suo lavoro. Stiamo cercando di attuare, in questo modo, il principio della delega, della decentralizzazione, di avvicinare cioè quanto più possibile la funzione di pianificazione ai centri operativi a coloro che svolgono il lavoro.

Di fatto stiamo parlando di un'analisi delle decisioni manageriali, o delle decisioni che influiscono sul modo in cui un gruppo di persone lavora nell'industria, e ci stiamo chiedendo fino a che punto è possibile affidare le decisioni al gruppo stesso, o per lo meno al suo capo, e anche perché sia il reparto controllo della produzione a decidere. Spetta a queste persone, che siedono alle scrivanie nel loro ufficio, decidere su quale macchina va caricato un particolare prodotto? Ci si chiede anche perché determinate decisioni vengono affidate al settore del personale. È questo settore a dover scegliere il personale da affidare al gruppo di lavoro di un certo dirigente, oppure non potrebbe quel dirigente reclutare autonomamente i membri del suo gruppo? La decisione su alcune mansioni da affidare al reparto manutenzione, a quello del traffico, oppure a quello del controllo qualità non si potrebbe spostare da queste sedi e ricollocarla invece laddove ha luogo l'attività di produzione? Dico ricollocarla perché in effetti molti anni fa tali decisioni venivano assunte proprio a questi livelli. Bisogna chiedersi se è proprio necessario che siano i capi, i dirigenti a decidere nei particolari il modo in cui viene utilizzato il personale oppure se non si possa collocare questa responsabilità ai livelli inferiori, affidandola ad esempio al responsabile del gruppo.

Questi principi di delega, di decentralizzazione della pianificazione che nella pratica comportano molte ramificazioni, costituiscono una parte centrale di questa filosofia ed influiscono sul modo in cui viene progettato un sistema informativo, oppure di documentazione, influiscono sul ruolo e sulle responsabilità del leader del gruppo, sul suo addestramento e così via. Non si tratta di una semplice affermazione ideologica, bensì di un fatto che comporta molte implicazioni sul piano pratico.

Il sesto principio rappresenta un completamento del quinto ed afferma che *ciascun gruppo dovrebbe avere la possibilità di valutare i risultati del proprio operato e di paragonarli con degli standard*. In altre parole ciascun gruppo dovrebbe disporre delle informazioni necessarie per comprendere come sta operando o come invece dovrebbe operare, sapere quali sono i suoi obiettivi, quanto dovrebbe produrre per ogni settimana, ogni turno, ogni ora lavorata e quanto produce effettivamente. Inoltre dovrebbe poter capire perché non produce come dovrebbe, quale sia la differenza e quali siano i maggiori costi

per l'impresa se, ad esempio, la sua forza lavoro opera soltanto al 60% delle sue capacità.

Stavo lavorando presso un'impresa che produceva ruote per i treni e chiesi quale era il costo per l'impresa se l'addetto alla molatura della ruota commetteva un errore. Lo chiesi ai lavoratori. Nessuno lo sapeva, né aveva la minima idea di quanto potesse costare un errore di molatura. Il capo reparto non lo sapeva. Lo sapeva però il settore costi. Come è possibile motivare le persone ed ottenere da loro un comportamento efficiente e produttivo se esse sono lasciate al buio, se ignorano i fatti più elementari che riguardano il loro lavoro? Questa dimensione di comunicazioni, di informazione è di vitale importanza per qualsiasi programma che miri a migliorare la produttività e la motivazione.

L'ultimo principio riguarda i compiti effettivamente affidati al gruppo: *ciascun gruppo di lavoro dovrebbe, per quanto possibile, eseguire una serie di attività relativamente indipendenti e significative, che raggruppate insieme costituiscono un compito intero, qualcosa di intero, di completo*.

[...]

La "scuola francese" e la "nascita" della sociologia del lavoro europea

*Avevamo premesso in sede introduttiva che la disciplina, nel mentre si esprimeva anche dal punto di vista formale in termini differenziati (sociologia del lavoro e/o sociologia dell'industria o industriale), evidenziava in realtà una duplicità di orientamento per larga parte sostanziale ed esprimeva a tutti gli effetti una sorta di "due scuole" con caratteristiche, peraltro già analizzate, considerevolmente differenziate. Ebbene, dopo aver esaminato le teorie organizzative proprie all'orientamento statunitense dell'industrial sociology (organizzazione scientifica del lavoro, relazioni umane) e prima di vederne i più recenti sviluppi (dal job design fino alle nuove forme di produzione postfondista), intendiamo ora soffermare l'attenzione – in termini anche "cronologici" – sulla "scuola francese" che oltre a connotare il movimento socio-lavorista di quel paese, di fatto rappresenta formalmente la "nascita" della disciplina sociologica lavorista di stampo europeo. Il *Traité de sociologie du travail*, curato da Georges Friedmann e Pierre Naville, rappresenta infatti proprio un tale "plurimo" atto di nascita e come tale sarà da noi considerato nel prosieguo della presente riflessione.*

La proposta, che fa capo ai due curatori, peraltro facenti parte del "Groupe de sociologie du travail" del CNRS francese in cui operavano sociologi, antropologi, psicologi ed economisti e nell'ambito del quale anche l'opera vide la sua formulazione ed attuazione, presenta tutti i caratteri "tipici" dell'orientamento umanistico europeo già definito nelle pagine precedenti. Privilegia l'approccio "macro" (non troveremo quindi teorie organizzative specifiche bensì ampie e complesse tematiche quali il mercato del lavoro, l'occupazione e la disoccupazione, i caratteri della tecnologia, il rapporto uomo-lavoro ecc.), esalta il significato della teoria nel complesso processo di conoscenza scientifica e propone un forte legame interdisciplinare anche e soprattutto per una disciplina specialistica "nuova" e nascente quale la "sociologia del lavoro" proposta.

*Gli stessi curatori nella presentazione del *Traité* ribadiscono come un «trattato di sociologia del lavoro sia impresa assai ambiziosa» sia*

perché la stessa «sociologia da poco si è costituita in scienza» (e quindi ancora più arduo è «qualificare» una sociologia specialistica), sia perché complessi sono i problemi relativi alle attività di lavoro e ai diversi aspetti delle società industriali, talché «molti problemi sono stati affrontati superficialmente o restano ancora da affrontare e le conoscenze ragiunte sono spesso difficilmente coordinabili se non ordinabili». È un chiaro e specifico riferimento alla «sociologia industriale» statunitense che del resto torna ancora nel giudizio dei due sociologi francesi quando affermano che questo trattato «viene indubbiamente a colmare un vuoto, proprio per la sua differenza con gli altri manuali di sociologia industriale, poco numerosi del resto, e dedicati in gran parte ai problemi americani e sulla letteratura americana quasi esclusivamente fondati».

«Un'opera necessaria», dunque, anche se «ardua» per la quale in ogni caso Friedmann e Naville definiscono subito il «campo» (la definizione che noi abbiamo assunto in precedenza a valenza generale per l'intero orientamento europeo) e le peculiarità di oggetto, di metodo e di lavoro interdisciplinare.

«La varietà dei problemi giustifica la varietà dei collaboratori riuniti», da economisti a psicologi da demografi ad antropologi, da medici del lavoro a statistici e giuristi. E ciò non per togliere specificità alla nascente disciplina sociologica, che anzi ne risulta esaltata nel suo «ruolo» e nella sua «funzione» conoscitivo-esplicativa, ma per ribadire subito quanto ogni scienza sociale sia insieme «necessaria» ma «non sufficiente» per pervenire a una conoscenza effettiva del reale e come, di conseguenza, le scienze sociali debbano elaborare «paradigmi» loro propri ma in modo tale da non perdere mai la possibilità di una duplice «integrazione»: rispetto alla disciplina «madre» (in questo caso la sociologia con la quale condividerà le metodologie fondamentali, come vedremo) e rispetto alle altre discipline specialistiche «contigue» (economia del lavoro, psicologia del lavoro, medicina del lavoro ecc.). Le «differenze di approccio ed i rapporti complementari sono indispensabili alla efficienza delle scienze sociali».

Di qui il conseguente e per certi aspetti necessario «ripensamento» intorno all'oggetto della sociologia del lavoro. Infatti «la sociologia del lavoro – continuano i nostri autori nella introduzione al Traité – non corrisponde alla sociologia industriale in senso stretto («anche se comune denominatore è il fatto di costituire degli aspetti della società industriale o in via di industrializzazione» e, dunque, «il Trattato qui presentato è centrato sul lavoro industriale»); essa copre anche lo studio delle collettività di lavoro non industriali del commercio, dell'amministrazione, dell'agricoltura», anche se queste ultime «non hanno ricevuto

fino ad ora l'attenzione che meritavano e che probabilmente riceveranno in seguito».

E proprio all'oggetto della sociologia del lavoro sarà anche dedicato il primo capitolo redatto da Georges Friedmann, perché «alle soglie di questo Trattato è legittimo chiedersi innanzitutto che cosa bisogna intendere con il termine «lavoro»». Pagine «classiche» e troppo spesso frettolosamente dimenticate dai sociologi odierni, si susseguono in questa introduzione che diviene così una ulteriore occasione per ribadire che «utili manuali sono stati pubblicati anche di recente» sotto il titolo di «sociologia industriale» (addirittura Friedmann cita forse il più conosciuto e famoso, quello di Miller e Form – un brano del quale trova del resto anche in questa sede una sua opportuna collocazione) per sottolineare come «persista in tutti una certa ambiguità». Ambiguità, come abbiamo appena precisato, sulla esigenza di dare un «significato più vasto» al termine lavoro e, dunque, un «compito scientifico» più complesso alla stessa disciplina specialistica in esame.

Ogni collettività di lavoro che presenti un minimo di stabilità può essere oggetto di studio: una impresa industriale come un transatlantico o un peschereccio, la grande impresa agricola a cultura intensiva come anche la piccola fattoria dove lavorano solo pochi dipendenti assieme ai membri di famiglia del proprietario, il grande magazzino a prezzo unico come il negozio con pochi commessi di vendita, un'officina di artigiano come un ufficio di prefettura, l'equipaggio di un aereo ricostituentesi ad intervalli regolari lungo una linea aerea o il personale di una locomotiva delle Ferrovie dello Stato.

Questa prospettiva così altamente significativa non poteva non implicare anche una attenta riconsiderazione del metodo proprio e che ne consegue. A questa riflessione sono dedicate pagine altrettanto feconde e chiare da Pierre Naville nel secondo capitolo del Trattato (Il metodo nella sociologia del lavoro), ugualmente innovative rispetto all'industrial sociology americana e pienamente conseguenti con le premesse già esposte. Dopo avere ribadito che «l'impiego di una metodologia scientifica assume qui una importanza e una responsabilità del tutto particolari», Naville tenta di delineare un percorso metodologico coerentemente conseguente a quanto da lui e da Friedmann enunciato in sede di presentazione.

«In definitiva (dunque) bisogna ammettere che se la sociologia del lavoro non fa ricorso sostanzialmente a metodi di indagine suoi propri, deve però, in molte occasioni, elaborare tecniche di studio e talvolta principi generali che non derivano che da lei sola». Non è però la «casualità» ad imporsi perché la «combinazione di metodi particolari» viene elaborata dalla sociologia del lavoro; non è cioè un «affastellamento» di

tecniche ma un "insieme" logicamente coordinato e articolato e tale da rappresentare "un corpus" organico e scientificamente orientato. I metodi in quanto tali poi saranno quelli della "sociologia generale", cui la stessa sociologia del lavoro appartiene in quanto a paradigmi fondativi. I due capitoli citati sono completati da due ulteriori scritti rispettivamente di Friedmann su Sociologia del lavoro e scienze sociali e di Pagès su Sociologia del lavoro e scienze dell'uomo, che ribadiscono l'orientamento interdisciplinare già esplicitato e ne precisano potenzialità e "confini".

Se quanto abbiamo enunciato fino ad ora, pur essendo stato proposto nell'ambito di un Trattato specifico (francese), può dirsi patrimonio di tutta la sociologia lavorista europea di cui abbiamo già detto (da qui la nostra particolare e più diffusa attenzione), l'insieme dei contenuti che vanno a costituire il *Traité* sono in ogni caso ugualmente significativi e ancora oggi in gran parte validi per tutta l'area disciplinare in oggetto, anche se emergono come peculiari della "sociologia del lavoro francese", disciplina che per lunghi anni fu pressoché unico punto di riferimento di studiosi di altre nazioni ivi comprese quelle dell'America del Sud.

Pagine e analisi puntuali vengono così proposte anche da Touraine e Mottex (Classe operaia e società globale), da Crozier e Tréanton (Movimento operaio e conflitti di lavoro), da Girard (Orientamento e formazione professionale), da Delamotte (Rapporti collettivi e regolamentazione giuridica del lavoro e della sicurezza sociale); e ancora da Touraine (Potere e decisione nell'impresa), oltre ai già citati saggi introduttivi e a non pochi scritti, a due mani, fra Naville e Rolle (L'evoluzione tecnica e le sue incidenze sulla vita sociale), fra Naville e Touraine (Progresso tecnico, evoluzione del lavoro e organizzazione dell'impresa), fra Naville e Girod (Il valore del lavoro) e al saggio conclusivo (ma si veda la tavola esplicativa di sintesi ammessa) di Friedmann che apre uno stimolante scenario su quelli che saranno i temi da lui privilegiati (Tendenze d'oggi e prospettive di domani) (cfr. TAB, 2).

Ma senza dubbio non si può terminare un'analisi della sociologia del lavoro francese senza aggiungere e ricordare almeno due ulteriori fatti: il "carisma" dei due curatori, portatori del resto di orientamenti specifici estremamente puntuali e cogenti su cui il dibattito e la riflessione sono proseguiti (e in parte proseguono ancora) negli anni successivi, e la impossibilità per molti anni di "praticare sociologia del lavoro" in Francia se non nell'ambito del gruppo da loro guidato e coordinato. Il pensiero dei due curatori è fin troppo noto per doverci dilungare in merito (e del resto abbiamo proposto alcune pagine "puntuali" sull'argo-

mento nei testi riprodotti) e da noi definito non irrilevantemente, in entrambi i casi, orientato a un "ottimismo delle forze produttive".

In particolare Pierre Naville incentrò le sue analisi sulla tecnologia, intorno alla cui "oggettività", "neutralità" e "positività planetaria", egli ritornò praticamente in tutti i suoi scritti (il più significativo dei quali resta in ogni caso Verso l'automatismo sociale). Era convinzione di Naville, infatti, che il processo tecnologico oramai emergente a tutti i livelli rappresentasse un momento di palingenesi non solo della natura ma anche della società e dell'uomo. La tecnologia per Naville acquista così una valenza interamente e integralmente sociale e nel contempo va ad esprimere un'evoluzione "autonoma" dettata da una logica propria che si fa carico di tutto il mutamento del sistema (lasciando così all'individuo un ruolo pressoché di "spettatore"; la qual cosa rappresenterà la critica più diffusa al suo pensiero).

Georges Friedmann, invece (ma non certo in opposizione, come si potrà rilevare), è preoccupato in specie del futuro del lavoro umano, per il quale avanza la pressante richiesta di «rivalorizzazione: sociale, morale e intellettuale». Non perché lo sviluppo capitalistico sia in insanabile contrasto con tale orientamento; ma perché lo sviluppo troppo rapido e accelerato non ha consentito di tenerne conto. Un'azione, dunque, pienamente coerente con la logica dominante che ha presieduto a detto sviluppo (di qui l'analogo "ottimismo delle forze produttive" che vi leggiamo nei suoi aspetti sostanziali).

Nel terminare queste brevi note di introduzione ai testi che seguono (e che, di necessità, non potranno certo rappresentare nemmeno in parte la "ricchezza" delle proposte qui sia pur sinteticamente ricordate), non possiamo anche solo non accennare al "costo" che la "scuola" del "Groupe de sociologie du travail" indirettamente fece pagare (almeno fino a quando durò la "dominanza" dei due curatori) agli studiosi (come ad esempio - ma solo per accennare al più conosciuto - André Gorz) che non accettarono per qualsivoglia ragione la "logica" del medesimo: un'emarginazione di fatto che, se non impedì il loro proporsi all'attenzione del mondo scientifico, certo ne ostacolò rilevantemente il cammino.

TABELLA 2

Traité de sociologie du travail - Scheda esplicativa

Sez. I Definizione e metodi		Sez. II Industria, popolazione, impiegati	
1.1	Introduzione e metodologia (l'oggetto della sociologia del lavoro; il metodo nella sociologia del lavoro) (<i>Friedmann e Naville</i>)	2.1	Popolazione attiva e teoria dell'occupazione (<i>Naville</i>)
1.2	Sociologia del lavoro e scienze sociali (<i>Friedmann</i>)	2.2	Orientamento e formazione professionale (<i>Girard</i>)
1.3	Sociologia del lavoro e scienze dell'uomo (scienze psicosociologiche e non) (<i>Pagès</i>)	2.3	La ripartizione della manodopera (dimensioni professionali; dimensioni extraprofessionali; occupazione, mestiere, professione; le categorie socioprofessionali) (<i>Fourastié, Naville, Porte, Trystram, Guilbert, Isambert-Jamati e Tréanton</i>)
		2.4	La disoccupazione (<i>Dofny</i>)
		2.5	Luogo di lavoro e residenza (<i>Chombart de Lauwe e Jenny</i>)
Sez. III Lavoro e progresso tecnico		Sez. IV L'impresa	
3.1	L'evoluzione tecnica e le sue incidenze sulla vita sociale (<i>Naville e Rolle</i>)	4.1	Potere e decisione nell'impresa (concentrazione economica; controllo dell'industria; gestione e decisione) (<i>Touraine</i>)
3.2	Progresso tecnico, evoluzione del lavoro e organizzazione dell'impresa (divisione del lavoro; organizzazione professionale) (<i>Naville e Touraine</i>)	4.2	Struttura e organizzazione dell'impresa (funzioni e struttura; il sistema sociale; ripartizione e forma dell'autorità; le professioni esterne) (<i>Lobstein e Reynaud</i>)
Sez. V Valori e atteggiamenti		Sez. VI Il lavoro e la civiltà industriale	
5.1	Il valore del lavoro (<i>Girard e Naville</i>)	6.1	Classe operaia e società globale (<i>Touraine e Mottez</i>)
5.2	Morale e soddisfazione nel lavoro (<i>Frisch-Gauthier</i>)	6.2	Il lavoro nelle regioni in via di industrializzazione (<i>Balandier e Mercier</i>)
5.3	Psicopatologia del lavoro (<i>Gillon</i>)	6.3	Lavoro e guerra (<i>Naville</i>)
5.4	Movimento operaio e conflitti di lavoro (<i>Crozier e Tréanton</i>)	6.4	La vita familiare e i bilanci (<i>Chombart de Lauwe</i>)
5.4	Rapporti collettivi e regolamentazione giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (<i>Delamotte</i>)	6.5	Lavoro e tempo libero (<i>Dumazedier</i>)
		6.6	Tendenze d'oggi e prospettive di domani (<i>Friedmann</i>)

Fonte: M. La Rosa, *La sociologia del lavoro in Italia e in Francia*, Angeli, Milano 1978.

Georges Friedmann Pierre Naville

Prefazione al Trattato di sociologia del lavoro*

Ben sappiamo che un trattato di sociologia del lavoro è un'impresa assai ambiziosa, e questo per diverse ragioni. Benché la sociologia vanti già una lunga tradizione, solo da poco essa si è costituita in scienza. Oggi essa affronta campi di studio sempre più numerosi, ardui e complessi e nello stesso tempo cerca di mettere a punto i suoi metodi e di adattare i suoi strumenti. Recenti sono, in particolare, le ricerche applicate alle attività di lavoro e ai diversi aspetti della società industriale; molti problemi sono stati affrontati superficialmente o restano ancora da affrontare e le conoscenze raggiunte sono spesso difficilmente coordinabili, se non "ordinabili".

Ciononostante, un'opera di questo genere, panoramica e sintetica, era necessaria: è proprio per far fronte a questa necessità che essa è stata concepita e realizzata.

L'industrializzazione, contrariamente a quanto è stato ritenuto per molto tempo, non è un fatto particolare delle società dell'Europa occidentale o dell'America del Nord. È un processo che coinvolge, successivamente e ad un ritmo sempre più intenso su tutta la superficie della terra, tutti i paesi, indipendentemente dalle loro strutture economiche e sociali. Alle radici del "sottosviluppo" è possibile ritrovare ovunque un ritardo più o meno accentuato nel processo di industrializzazione.

In tal modo, i problemi da noi affrontati, quale che sia la loro varietà o eterogeneità apparente, hanno per comun denominatore il fatto di costituire degli aspetti della società industriale o in via di industrializzazione. Non è stata nostra pretesa qui imprimere alla sociologia del lavoro una unità teorica, che a nostro avviso, nella fase attuale della sua elaborazione, essa non possiede. Certo, essa può essere

* Da G. Friedmann, P. Naville, *Trattato di sociologia del lavoro*, Edizioni di Comunità, Milano 1963, vol. I, pp. XIII-XVI.

definita come lo studio delle collettività, assai diverse per dimensione e per funzioni, che si costituiscono in occasione del lavoro; delle reazioni esercitate su di loro ai diversi livelli, da parte delle attività di lavoro che sono continuamente rimodellate dal progresso tecnico; delle relazioni esterne, tra di loro, e di quelle interne, tra gli individui che le compongono. Ma ogni definizione, per quanto precisa possa essere, risulta insufficiente di fronte ad una realtà tanto complessa, all'intrico e all'interdipendenza dei suoi aspetti, psicologici, economici e sociali. Non ci si deve meravigliare dunque se alcuni dei contributi qui offerti siano stati concepiti dal punto di vista della psicologia sociale, dell'economia, della demografia, dell'etnografia, della storia del movimento operaio o della sociologia della stratificazione. Queste differenze di "approccio" e questi rapporti complementari sono indispensabili alla efficienza delle scienze sociali. La sociologia del lavoro, come tutte le scienze sociali, non possiede campi di studio dalle frontiere rigorosamente delimitate. Ciononostante, questo trattato, come appare chiaro dallo schema generale che abbiamo seguito, deve la sua unità ai legami molteplici e profondi che intercorrono tra i diversi problemi che esso affronta.

Il campo coperto è assai ampio: la sociologia del lavoro non corrisponde alla sociologia industriale in senso stretto; essa copre anche lo studio delle collettività di lavoro non industriali del commercio, dell'amministrazione e dell'agricoltura. Queste ultime e in particolare gli uffici e le conduzioni agricole, non hanno ricevuto finora tutta l'attenzione che meritavano e che probabilmente riceveranno in seguito. Il trattato che viene qui presentato, comunque, è centrato sul lavoro industriale.

La novità dell'argomento, la diversità dei problemi, e, per conseguenza, quella degli angoli visuali, ci imponevano di evitare ogni sistema preconcepito, ogni dogmatismo globale. È possibile che, osservando nel corso della lettura alcune differenze di giudizio, si ritenga che abbiamo spinto troppo oltre questa nostra apertura di vedute. Alcuni problemi, per esempio, sono stati esaminati in più capitoli, sotto punti di vista solo parzialmente differenti. Tuttavia, ad una unità falsa, sovrapposta ad un oggetto che, nella fase attuale della ricerca, questa unità non possiede, abbiamo creduto preferibile una certa libertà, dalla quale potessero scaturire differenti sfumature, se non discordanze, suscettibili comunque di allargare l'orizzonte, di nutrire il giudizio critico e di permettere una maggiore apertura di pensiero. Abbiamo preferito, pertanto, porre nella maniera più corretta alcuni grandi problemi della società industriale, piuttosto che offrire una serie di risposte schematiche e di soluzioni artificiali. Per conseguenza,

se è vero che questa opera è dedicata al presente, è anche vero che essa è almeno altrettanto rivolta verso il futuro, come è bene che sia in un mondo in continua e rapida trasformazione. In questa duplice prospettiva, essa vuole fare il punto della situazione ed offrire un contributo non irrilevante allo stato delle nostre conoscenze.

La varietà dei problemi, d'altra parte, giustifica la verità dei collaboratori riuniti: economisti (J. Fourastié), demografi, (A. Girard), etnologi (G. Balandier e P. Mercier), medici del lavoro (J. J. Gillon), esperti in organizzazione (J. Lobstein), statistici (J. Porte), giuristi (Y. Delamotte). Ma, a parte la collaborazione di R. Girod e P. Trystram, la maggior parte dei contributi è stata assicurata dai ricercatori del Centre National de la Recherche Scientifique, che lavorano nell'ambito del Centre d'Études Sociologiques, cosa questa che ha permesso lo scambio delle opinioni ed un lavoro in équipe. In tal modo, pur rispettando le convinzioni individuali, è stato possibile realizzare una certa omogeneità di pensiero, osservabile certamente nell'insieme dell'opera.

È sempre più evidente oggi che l'azione nel campo dell'amministrazione, dell'economia, dell'istruzione e dell'igiene pubblica, e, beninteso, della politica, può e deve ormai, con il progresso delle scienze sociali, essere illuminata dalla conoscenza. Il nostro intento, perciò, è stato quello di offrire ad una vasta gamma di lettori, studenti, ricercatori, universitari o anche impegnati nella industria ai diversi livelli, ingegneri e organizzatori, amministratori e sindacalisti e, in generale, a tutti coloro che si interessano ai problemi umani delle nostre società industriali, un'opera documentata e informata, chiara e tale da evitare, nella misura del possibile, gli scogli della terminologia e della specializzazione.

Questo trattato è fondato in gran parte su dati relativi alla Francia, ma anche, e spesso, su osservazioni ed esempi tratti da altri paesi ed altri continenti. In tal modo, anche se si espongono preoccupazioni teoriche e pratiche connesse con il recente sviluppo delle scienze sociali in Francia, si tende a superarne le frontiere. L'ampia bibliografia presentata tiene conto della maggior parte delle ricerche effettuate in Europa e negli Stati Uniti durante gli ultimi decenni. È chiaro che un'opera sintetica di questo tipo, in un mondo in transizione i cui cambiamenti appaiono sempre più rapidi e generali, non pretende di avere un valore definitivo. Al contrario: essa spera di suscitare la critica feconda e l'emulazione. Essa viene indubbiamente a colmare un vuoto, proprio per la sua differenza con gli altri manuali di sociologia industriale, poco numerosi, del resto, e dedicati in gran parte ai problemi americani e sulla letteratura americana quasi esclusivamente

fondati. Noi siamo persuasi che, nonostante i suoi difetti e i suoi limiti, questo trattato sarà assai utile.

Desideriamo infine ringraziare vivamente i nostri collaboratori prima citati, così come i ricercatori del Centre d'Études Sociologiques, che hanno voluto dimostrarci la loro fiducia. Particolarmente grati siamo a Jean-René Tréanton che ha curato il coordinamento e la messa a punto dei manoscritti per la stampa, con competenza e dedizione. Né dimenticheremo, nella nostra gratitudine, le collaboratrici del Centre d'Études Sociologiques, che hanno efficacemente contribuito alla correzione delle bozze.

Georges Friedmann

L'oggetto della sociologia del lavoro *

Alle soglie di questo trattato, è legittimo chiedersi anzitutto che cosa bisogna intendere con il termine "lavoro". La ricerca di questa definizione avrà d'altra parte il vantaggio d'introdurre senza indugio il lettore nel mondo delle realtà che la sociologia del lavoro si sforza di chiarire.

Cos'è il lavoro

Se tutto ciò che riguarda il lavoro richiede uno studio tanto accurato, è perché esso merita di venir considerato come uno dei tratti specifici della specie umana. L'uomo è un animale sociale, ζῷον πολιτικόν, che ancor oggi, attraverso la varietà di ritmo nella marcia del progresso tecnico, le diversità di evoluzione nella struttura e nel livello economico delle società, è essenzialmente occupato dal lavoro. Il lavoro è un denominatore comune, una condizione di ogni vita umana in società. Gli esempi classici di lavoro animale, spesso citati, quelli di certi insetti (formiche, termiti, api), o di certi mammiferi (castori), sono stati ricondotti dalla psicologia zoologica a comportamenti istintivi in un contesto di stimoli determinati. Dal momento che si verifica l'adattamento ad una situazione imprevista, e per esempio la fabbricazione di utensili, ci si avvicina, come hanno dimostrato le celebri esperienze del Köhler sulle scimmie superiori a Teneriffa, alle condizioni e alle esigenze intellettuali del lavoro umano.

Qual è dunque la caratteristica di questi comportamenti essenzialmente umani? La si può ricercare anzitutto nell'utilità. È la prospettiva adottata a suo tempo dalla maggior parte degli economisti liberali, come Colson per esempio [*Cours d'économie politique*, Alcan, Parigi

* Da G. Friedmann, P. Naville, *Trattato di sociologia del lavoro*, Edizioni di Comunità, Milano 1963, vol. 1, pp. 5-9.

1924], quando dichiara: «Il lavoro è l'uso che l'uomo fa delle sue forze fisiche e morali per la produzione di beni e di servizi». Per l'economista così orientato, l'attività lavorativa si distingue essenzialmente per i suoi fini, per il valore dei prodotti che essa crea. Notiamo di passaggio che Henri Bergson da parte sua è stato condotto dalle sue meditazioni sull'azione umana a scrivere nella *Évolution créatrice* [PUF, Parigi 1948, p. 297] che: «Il lavoro umano consiste nel creare un'utilità». L'utile è senza dubbio da tener presente nella teleologia del lavoro, ma i comportamenti animali istintivi, assimilati a fenomeni di lavoro, non creano forse anch'essi, all'interno delle collettività nelle quali essi si integrano, una "utilità"? E non bisogna allora ricercare altrove i caratteri originali del lavoro umano?

Quest'ultimo, osservano altri economisti, consiste non solo nel "fabbricare", ma anche nell'organizzare in un quadro sociale la lotta contro la natura. È nel rapporto dinamico tra l'uomo e la natura che da lungo tempo i pensatori hanno ricercato la definizione del lavoro. Già Francesco Bacone definiva l'arte (nel senso delle "arti e mestieri") come «l'uomo aggiungentesi alla natura», *ars homo additus naturae*, formula i cui echi si ritrovano in Cartesio e fino negli enciclopedisti del XVIII secolo.

Ma nessuno più vigorosamente di Marx ha analizzato il rapporto dell'uomo con la natura nell'attività di lavoro. Il lavoro è essenzialmente la trasformazione operata dall'uomo, attraverso la tecnica sulla natura, la quale a sua volta reagisce sull'uomo, modificandolo. Scrive Marx nel *Capitale* [Rinascita, Roma 1951, vol. I, p. 195]:

In primo luogo il lavoro è un processo che si svolge fra l'uomo e la natura, nel quale l'uomo per mezzo della propria azione produce, regola e controlla il ricambio organico fra sé e la natura: contrappone se stesso quale una fra le potenze della natura, alla materialità della natura. Egli mette in moto le forze naturali appartenenti alla sua corporeità, braccia e gambe, mani e testa, per appropriarsi i materiali della natura in forma usabile per la propria vita. Operando mediante tale moto sulla natura fuori di sé e cambiandola, egli cambia allo stesso tempo la natura sua propria. Sviluppa le facoltà che in questa sono assopite [...].

Vediamo così delinearsi a poco a poco una definizione parziale del lavoro, riportata all'*homo faber*, che proponiamo in questi termini: «L'insieme delle azioni che per un fine pratico l'uomo esercita sulla natura, con l'aiuto del suo cervello, delle sue mani, di utensili o di macchine, e che agendo a loro volta sull'uomo lo modificano».

Osserviamo di passaggio che è in questa interazione tra l'uomo e il suo ambiente (più meno naturale) attraverso la tecnica, che sembra

risiedere in ultima analisi l'elemento motore che spiega l'evoluzione o l'involuzione delle strutture sociali. Essa soltanto può dare una risposta valida al problema rimasto oscuro (anche nei sistemi così profondamente meditati come quello di Durkheim) della dinamica sociale.

Una definizione "parziale" del lavoro, dicevamo. In realtà i fenomeni del lavoro nelle società contemporanee sono ben lungi dall'essere tutti assimilabili ai comportamenti dell'*homo faber*. Le attività umane non sono necessariamente rurali o industriali. Esse non consistono esclusivamente in attività di "trasformazione". Le attività cosiddette terziarie, secondo la terminologia di Colin Clark, ripensata da Jean Fourastié, comprendono lavori che sfuggono, almeno a prima vista, alla definizione che abbiamo proposta. Nel secolo XX l'uomo che lavora non è sempre un *homo faber*, nel senso classico del termine, anzi lo è sempre di meno.

D'altra parte la definizione di Bacone, quella di Marx, e in generale tutte le definizioni del lavoro che mettono l'accento sulla trasformazione della natura da parte dell'uomo, implicano una finalità essenziale. La trasformazione della natura è orientata verso un fine: la sua dominazione da parte dell'uomo suo «signore e possessore» (Descartes), l'assimilazione della materia (trasformata in oggetti e poi in prodotti) ai bisogni dell'uomo. È quello che dice quasi testualmente Marx a proposito della trasformazione degli oggetti in prodotti, operata dal lavoro: il processo si estingue nel *prodotto*. Il suo prodotto è un *valore d'uso* materiale, naturale, appropriato a bisogni umani mediante cambiamento di forma.

Se il lavoro comporta una finalità, non può tuttavia essere considerato un fine in sé, come faceva osservare Max Scheler, il quale lo qualificava come "indifferente" o "cieco". Non c'è una finalità universale del lavoro che possa essere definita astrattamente, ed è una perdita di tempo il voler fare della "filosofia del lavoro" in maniera distaccata dai gruppi sociali, etnici e dai contesti culturali entro i quali il lavoro stesso si svolge. Conviene invece assai di più individualizzare e relativizzare i giudizi e gli approcci all'interno di tali gruppi.

[...]

Ripetiamo dunque, non potendo qui spingere l'analisi più lontano, che è meglio diffidare delle definizioni metafisiche o anche solamente generali del lavoro, distaccate dalla storia, dalla sociologia, dalla etnografia; e senza alcun riferimento alla varietà delle sue forme concrete in relazione alla società, alla cultura, alla civiltà, e senza una sufficiente considerazione della maniera in cui il lavoro è vissuto e sentito da parte di coloro che lo svolgono.

Il metodo nella sociologia del lavoro *

C'è un metodo speciale nella sociologia del lavoro?

A prima vista, un capitolo di metodologia speciale non sembra essere necessario, all'inizio d'un trattato di sociologia del lavoro. Quest'ultima non è forse una branca della sociologia *tout court*? Il suo oggetto ha forse bisogno di metodi d'indagine particolari? Le tecniche ed i metodi già adoperati in diversi altri campi della sociologia non sono ugualmente efficaci quando sono applicati ai problemi di lavoro?

D'altra parte, non è così facile come si crede isolare i fenomeni del lavoro dai numerosi altri aspetti della vita sociale ch'essi determinano, almeno parzialmente, e di cui subiscono gli effetti. Infine occorre sapere che cosa s'intende qui per metodologia. Bisogna ricomprendere in essa tecniche universalmente valide, a qualunque campo esse appartengano? Oppure occorre accettare soltanto i metodi riconosciuti come propriamente scientifici?

È ammissibile che la molteplicità e la diversità dei tentativi compiuti nella nostra epoca, le dispute dottrinali, la revisione costante dei risultati ottenuti, la mancanza di criteri accettati da tutti, invitino alla prudenza nel rispondere alle domande che ponevamo poc'anzi. Sarebbe già abbastanza difficile fare l'inventario dei metodi e delle tecniche impiegate effettivamente per conoscere e chiarire i fenomeni connessi più o meno con il lavoro. Ancora più rischioso sarebbe poi tentare una esposizione di una così poco sicura metodologia. Ci sembra quindi più utile qui fare il punto dei problemi incontrati dall'indagine sociologica del lavoro, senza nascondere lo stato d'incertezza, in cui ci si trova spesso. Sarà questo il mezzo migliore per far risaltare la novità che comporta l'aver riunito in un sol trattato problemi esaminati quasi sempre indipendentemente gli uni dagli altri.

* Da G. Friedmann, P. Naville, *Trattato di sociologia del lavoro*, Edizioni di Comunità, Milano 1963, vol. I, pp. 41-4.

È divenuto quasi banale oggi ricordare che esiste una precisa relazione tra l'oggetto o il campo d'una determinata disciplina scientifica ed il suo metodo d'indagine. Certo, esistono principi propri del determinismo e dell'oggettività, come in particolare il principio di classificazione o di misura, che hanno una portata scientifica universale. L'*Arthacastra* e il Platone delle *Leggi* si servivano già di regole di questo tipo per fare l'inventario delle funzioni e dei gruppi sociali, tra i quali erano anche i gruppi di lavoro. Ma vi sono talvolta determinati campi di applicazione, in cui queste regole generali si dimostrano inefficaci, o in cui diviene necessario renderle meno rigide, modificarle, se non rinnovarle interamente. I fatti sottoposti ad indagine comportano spesso aspetti originali che non possono essere eliminati, con il pretesto che ad essi non sono applicabili i metodi adoperati altrove. Sono proprio questi aspetti originali che, se necessario, spingono il ricercatore verso la scoperta di metodi diversi.

I fatti appartenenti al lavoro presentano una simile originalità? Possono essere considerati come un oggetto d'indagine richiedente un metodo speciale? Vedremo che questa domanda non comporta una risposta univoca. Infatti è possibile stabilire una serie di regole più o meno specifiche, secondo il livello dei fatti esaminati. Ma prima di affrontare questo problema occorre risolvere quello più generale che esso presuppone e che concerne la validità stessa delle regole scientifiche nelle scienze sociali.

Non sembra necessario insistere qui sul fatto che gli insiemi sociali, e in particolare quelli di lavoro, non possono esser trattati come qualunque altro insieme. La sociologia si trova qui in una posizione analoga a quella della psicologia, e, in generale, a quella delle varie scienze che vanno oggi sotto il nome di "scienze del comportamento". Tali scienze si rivolgono all'uomo, isolato (artificialmente) o in gruppo, in società. Ma così come non è possibile separare l'individuo dalla serie di gruppi di cui fa parte, i gruppi (e le persone) non possono essere a loro volta isolati dall'ambiente più o meno strumentale che essi alimentano e in cui essi vivono, sottratti in qualche modo alle funzioni che vi svolgono. Quanto all'ambiente strumentale, bisogna ricordare che esso svolge un ruolo di mediazione, sia tra i gruppi e gli individui, sia tra questi ultimi e quelle condizioni che vengono convenzionalmente dette naturali. La ricerca dei condizionamenti e dei determinismi che governano la società, presa in questa trama, deve accomodarsi quindi di metodi assai diversi, che di volta in volta si rendono necessari, secondo la natura delle ricerche. Tuttavia può stabilirsi, secondo gli oggetti, una gerarchia tra questi metodi. Alla sommità si troveranno quasi esclusivamente i metodi matematici,

mentre ai livelli inferiori sarà possibile situare le procedure a presa più limitata.

Che al centro delle preoccupazioni della sociologia siano gli uomini, di modo che essi sono oggetto della propria indagine, non muta nulla quanto all'esigenza scientifica della ricerca che li riguarda. Anche le scienze fisiche, nel significato più vasto dell'espressione, sono create dall'uomo ai propri fini, così come la matematica. Se la natura ha prodotto l'uomo a sua immagine, non c'è nulla di strano se regole dello stesso tipo possano spiegare il comportamento dell'una e dell'altro, da considerarsi alternativamente come fine e come mezzo. Ma nella misura in cui gli uomini lavorano, in cui si dedicano di buon grado o no ad un'attività professionale, riproduttrice dei mezzi di sussistenza (cominciando, non dimentichiamolo, dal loro stesso organismo), attribuendole spesso una funzione ideale, viene ad introdursi nel loro comportamento un determinismo che è loro proprio, nel senso che non se ne riscontrano altrove che prodromi irrilevanti (si pensa qui ad alcune specie animali, come i castori, gli uccelli, certe scimmie), ed è per confusione di termini che si parla a volte di lavoro delle macchine. Infine, anche il comportamento degli uomini che non lavorano, o dei lavoratori quando non sono al lavoro, deve essere studiato in funzione del lavoro svolto.

Alcuni sociologi, tuttavia, considerano i fini sociali dell'uomo, e per conseguenza le forme ed i mezzi di lavoro che permettono di tendervi, come l'espressione di principi sottratti alla presa della metodologia scientifica. Essi introducono nell'indagine in tal modo, in forma più o meno filosofica o morale, delle convinzioni "trascendenti", che si ritrovano, talvolta, in forma di concetti o nozioni degradate e mal definite, se non addirittura come semplici considerazioni letterarie.

Il risultato di simili tendenze, nel campo del lavoro, come anche a quanto pare, negli altri campi, è stato soltanto quello di compromettere e rallentare il progresso della ricerca. È solo quando lo studio delle società, e in particolare delle forme e delle relazioni di lavoro che in esse si manifestano, ha potuto essere condotto secondo una metodologia fondata sui criteri generali della scienza, che è stato possibile registrare un notevole progresso. Su questa strada occorre però fare attenzione a non commettere una semplificazione abusiva d'un altro tipo. Ogni avvenimento, ogni fatto sociale, non deve ritenersi scientificamente spiegato, solo perché certi suoi dati sono stati trattati oggettivamente, con il necessario rigore scientifico. Lo studio del lavoro fornisce in proposito una prova esemplare: l'osservazione minuziosa dei gesti d'un lavoratore, per esempio, non ci fa apprendere nulla quanto alla remunerazione consentita per l'esecuzione di quei

gesti. Lo studio di questa remunerazione necessita del ricorso ad altri metodi. Il funzionamento interno di un'impresa non rispecchia quello dell'economia nazionale. Un gruppo di lavoro non ha mai delle funzioni puramente formali. L'attività sperimentale, in un laboratorio, in un'officina, in uno Stato, si serve di tecniche quanto mai differenti. Non sarebbe difficile dimostrare che, più sono complesse le relazioni esistenti tra i fenomeni considerati, e più diviene indispensabile il ricorso a modelli strutturali, cosa che comporta talvolta dei sospetti da parte di coloro che preferiscono la sociografia concreta e temono tutto ciò che somiglia ad un ragionamento deduttivo. Tuttavia, siccome non è mai possibile affermare rigorosamente che un fenomeno sociale è stato colto in tutti i suoi dettagli, è tramite il ricorso a modelli di semplicità crescente che ci avvicineremo di più alle condizioni di universalità, che sono richieste a partire da un certo livello.

Il lavoro, considerato come il sostegno su cui poggia lo sviluppo (ma che causa altresì l'estinzione) delle società, è il modo sociale più profondo di perseveranza nell'essere, per parlare come Spinoza, perché senza di esso non sono concepibili né la produzione, né la riproduzione, né soprattutto l'aumento dei mezzi di vita e di sussistenza. Ed è per questo che la sociologia del lavoro deve essere considerata una branca d'importanza capitale della sociologia, e, almeno entro certi limiti, quella che comanda alle altre, prima di ricevere da queste il loro apporto. L'impiego quindi di una metodologia scientifica, ha qui un'importanza e una responsabilità del tutto particolari.

In definitiva bisogna ammettere che, se la sociologia del lavoro non fa ricorso sostanzialmente a metodi d'indagine suoi propri, deve però, in molte occasioni, elaborare tecniche di studio e talvolta principi generali che non derivano che da lei sola. Potremmo dire anzi che queste occasioni si presentano soprattutto in due casi: quando i fenomeni di lavoro devono essere colti nel loro aspetto più immediato, attuale e direttamente percepito; e quando essi devono essere situati nella più vasta generalità di cui sono suscettibili. Per mantenerci più vicini alla realtà, potremmo dire che la sociologia del lavoro abbisogna di combinazioni di metodi particolari, piuttosto che di metodi specifici, essendo in questo simile alla sociologia generale. Sono proprio queste combinazioni che costituiscono uno dei punti più delicati della ricerca. Ciascuna procedura particolare sembra spesso inadeguata all'insieme e numerose contestazioni hanno per oggetto, a ben vedere, non tanto i risultati raggiunti, o i singoli metodi adoperati, quanto piuttosto l'impiego di una certa combinazione di metodi.

Per una triplice valorizzazione del lavoro *

In definitiva, risulta dunque che l'introduzione generalizzata del macchinismo nell'industria delle società capitaliste dall'inizio del secolo scorso non minaccia irrimediabilmente la dignità dell'uomo in quanto consumatore; nei confronti dell'uomo come produttore, essa presenta invece, per il suo equilibrio psichico e il suo avvenire spirituale, pericoli più difficili da superare. Riassumiamo dunque, al termine di queste pagine, le sole condizioni che permetterebbero di conferire al lavoro industriale, agli occhi del produttore medesimo, un valore.

La prima condizione, e d'importanza notevole, è che il controllo fisiopsicologico del lavoro sia garantito in modo che l'individuo non abbia a soffrirne nel corpo e nello spirito. Ciò implica il gioco completo e il progresso di tutte le garanzie postulate dalla fisiologia del lavoro e dalla psicotecnica, cioè lo spiegamento totale del fattore umano nella misura in cui, in limitati settori del lavoro industriale, può procedere senza l'inciampo di considerazioni e ostacoli che lo eccedano.

Ma non ci si faccia illusioni in proposito; si tratta di problemi complessi e difficili per qualunque regime. La protezione fisiopsicologica del lavoratore è in parte condizionata da fattori sociali, ma *solo in parte*: ad esempio, l'adattamento degli individui ai ritmi obbligati della catena e delle altre operazioni semiautomatiche non è un problema puramente sociale, come non lo è la lotta contro il cancro o contro la tubercolosi. Non vogliamo dire, con questo, che i suoi elementi si ritrovino tali e quali in qualsiasi società, ma solo che non basta la trasformazione dei sistemi di produzione e degli istituti a risolverlo. La protezione del corpo e dello spirito dell'operaio dagli effetti del macchinismo s'impone a tutti i paesi industriali. Ma è chiaro

* Da G. Friedmann, *Problemi umani del macchinismo industriale*, Einaudi, Torino 1949, pp. 430-4 (1971, 1^a ristampa rivista e aggiornata).

che le difficoltà assumono portata diversa a seconda delle società e delle armi più o meno efficaci di cui queste dispongono per affrontarle. E la soluzione ideale rimarrà, ancora per qualche tempo, un limite ideale.

Consideriamola tuttavia sul punto d'essere raggiunta. Ammettiamo che corpo e spirito dell'operaio, minacciati dalle operazioni meccanizzate, siano protetti contro le influenze nocive delle nuove forme di lavoro. La salute fisica e psichica dell'operaio è salvaguardata; è un primo risultato, ma negativo: non soffrire del lavoro. Si tratta di sapere a quali condizioni l'uomo potrebbe gioirne. Lo studio del fattore umano e dei suoi limiti lascia intravedere come questa valorizzazione del lavoro potrebbe realizzarsi in una società in cui gli ostacoli fondamentali del profitto privato fossero scomparsi: valorizzazione triplice, insieme intellettuale, morale e sociale.

Si lotterebbe contro la dispiritualizzazione del lavoro meccanizzato, sotto le sue molteplici forme, mediante un apprendistato generalizzato e polivalente nutrito di conoscenze teoriche e pratiche, la diminuzione della giornata di lavoro, i cambiamenti di occupazione. Qualunque mansione, tecnologicamente arricchita, divenuta elemento di un insieme che l'operaio comprende e domina, può essere per lui fonte di interesse, occasione a una lotta contro ostacoli da superare, mezzo di cultura, esempio concreto (e fecondo, sebbene particolare) che si integra in un tutto. Qualunque compito può — se l'operaio fisico non vi rimane indefinitamente legato — agire da stimolo alla riflessione e da elemento formativo. Così mediante la tecnologia, la visione d'insieme, la partecipazione anche modesta alla vita globale dell'impresa, l'operaio può superare l'antinomia fatale, sempre più scavata dalla razionalizzazione, fra *lavoro operativo* e *pensiero direttivo del lavoro*. Solo una larga e generosa sintesi di queste realtà contraddittorie può permettere all'operaio di veder delinearci, nella varietà delle operazioni parcellari (destinate a rimanere finché non si sia compiuta l'attuale fase dell'evoluzione tecnica), un nuovo *valore intellettuale*.

Un lavoro così arricchito e rinnovato si purificherebbe delle principali tare del lavoro parcellare, ripetuto, monotono: mantenendole, o addirittura moltiplicandole, le classi dirigenti si sforzano di giustificare il discredito per le masse povere ed incolte, la posizione inferiore in cui le tengono. Da parte sua, il manovale è del tutto indifferente di fronte a operazioni permutabili tra loro, che non suscitano in lui nessun interesse, nessuna conoscenza reale della materia e non toccano nessuna corda profonda del suo spirito. Nonostante gli sforzi di intelligenze lucide, che hanno compreso la necessità (di fronte a una borghesia stanca, retorica e perciò sempre più isolata dal reale) di far

posto nella cultura al lavoro industriale, l'integrazione di questo nei valori superiori è rimasta, alla vigilia della recente guerra, nei giudizi correnti, nei costumi, nelle istituzioni, lettera morta. L'edificio delle "umanità" borghesi, per quanto logoro, vi occupava ancora tutta la scena. Da una parte, le strutture capitalistiche non permettono (pur lasciandola presentire) una vera e propria rivoluzione nei modi di pensare, educare, vivere; dall'altra, il progresso tecnologico, suscitando ogni giorno nelle officine lavori scomposti e degradati, priva numerosi operai, divenuti appendici di macchine, di ogni rispetto per occupazioni così mutevoli e fragili. Invece, se metodicamente variato, illuminato di tecnologia, di coscienza, di cultura, il lavoro sulla macchina, rinnovandosi intellettualmente, cresce per ciò stesso nella stima di chi lo compie: al valore intellettuale si uniscono la dignità e il *valore morale*.

Non basta: se non possiedono, anche se illuminate e rinnovate dall'interno, nessuna finalità che interessi l'operaio, se si compiono nel quadro individualistico di un'impresa alla quale il suo Io sia estraneo, queste operazioni rimangono nonostante tutto alla superficie della personalità. Occorre che l'operaio capisca il *valore sociale* del suo lavoro. Bisogna che vi sia, fra lui e i suoi compagni, fra lui e l'azienda, cooperazione e adesione. Se si sente compartecipe e responsabile (a qualunque grado) della vita e della direzione dell'impresa, se sente il suo lavoro inserirsi in una collettività, fabbrica, società, nazione, alla quale non sia straniero e di cui sposi le tendenze e le finalità, operazioni anche parcellari assumono per lui un senso che fuori da queste condizioni non avrebbero mai. Arricchendo di incentivi profondi di questa natura le operazioni della grande industria meccanizzata, si potrà interessare ad essa nel modo più efficace la personalità intera dell'operaio. Così sarà garantita la triplice rivalorizzazione del lavoro: intellettuale, morale, sociale. Così, anche nelle condizioni particolarmente difficili dell'odierna tappa del lavoro industriale, fase di trapasso verso l'automatismo, potrebbero apparire nuove forme di "gioia del lavoro".

Una prova gigante

Queste le principali conclusioni che, a nostro giudizio, l'esame del macchinismo industriale comporta. Tra i molteplici aspetti dell'immensa evoluzione moderna verso le tecniche è questo che le scienze dell'uomo hanno cominciato a studiare, indubbiamente perché i problemi della meccanicizzazione si presentano con maggior nettezza nell'industria e vi assumono un profilo più preciso che in altri campi:

vita cittadina, svaghi, arti, forme nuove di sensibilità. Le scienze dell'uomo (soprattutto la giovane psicologia, liberatasi dalle dande della metafisica, dell'intuizionismo e del positivismo accademico) sembrano maturare a contatto della realtà concreta della fabbrica. E non dimentichiamo che, da questo punto di vista, la curiosità è stata stimolata da industriali abbastanza lungimiranti da capire che il loro interesse bene inteso si sarebbe avvantaggiato di una conoscenza più profonda dei problemi del lavoro.

Comunque, considerato isolatamente nell'insieme delle manifestazioni del macchinismo, esaminato con mezzi più efficaci che non le tecniche in altri settori, il macchinismo industriale appare una gigantesca esperienza nel corso nuovo della storia della civiltà. Permette di osservare da vicino la penetrazione delle tecniche in un settore dell'attività umana (quello della produzione dei beni di consumo), di seguirne i progressivi sviluppi, le reazioni degli uomini che le concepiscono, le fabbricano, le maneggiano o ne profittano, e, infine, della scienza che le studia. Abbiamo visto, nell'intreccio complicato dei fatti, differenziarsi prospettive sulle stesse realtà umane, diverse secondo l'angolo tecnico della scienza meccanica, sotto l'angolo individuale della fisiologia o della psicotecnica, sotto l'angolo sociale dei gruppi che vi sono attivi ed operanti (tali, almeno, le principali prospettive che ci sono apparse: e non v'ha dubbio che ve ne siano altre). Ci siamo convinti che ogni ambizione di comprendere scientificamente questi fenomeni è illusoria, finché non si confrontino e arricchiscano vicendevolmente le conclusioni delle diverse discipline. I fattori tecnico, psicologico, fisiologico, sociale, sono inseparabili. Si è riconosciuta, in questo settore privilegiato, la coesistenza di prospettive e piani diversi, ognuno dei quali contiene un aspetto del reale, nessuno dei quali rivela la realtà tutt'intera. Si sono visti i tentativi delle scienze dell'uomo d'introdurre un controllo scientifico e umano del macchinismo industriale, i progressi e i risultati di questo sforzo, e ciò che la civiltà può attendere in un avvenire non lontano da una penetrazione più intima ad opera delle scienze. Se ne sono anche visti i limiti. Questo settore privilegiato rivela con chiarezza singolare la dipendenza di tutti questi fenomeni (che a molti sembrano ancora riservati alle scienze della specie e dell'individuo) da realtà collettive, da strutture sociali.

In questo senso, il macchinismo industriale è una prova-gigante che mette in luce meridiana i riflessi dei fattori sociali sull'attività mentale e morale dell'uomo contemporaneo, e indica la direzione in cui un umanismo ansioso di trasformare *effettivamente* la condizione umana deve volgere i suoi passi e le sue speranze.

La sociologia del lavoro italiana: il contributo alla sociologia lavorista dell'esperienza olivettiana

La sociologia del lavoro italiana ottiene in questa sede una particolare attenzione al di là del giudizio di merito che alcuno possa darne; si giustifica per una necessità di relativo maggiore approfondimento di un'area disciplinare che ci riguarda più da vicino e che continua a coinvolgerci in forme del tutto particolari.

Così come ebbe ad affermare un illustre collega, possiamo forse rilevare che la prima caratterizzazione della sociologia lavorista del nostro paese è esattamente opposta a quella francese: tanto "accademica" nelle sue origini quest'ultima, tanto meno accademiche le origini della prima; tanto poco rilevanti i contributi degli studiosi extra-accademici in Francia, quanto significativi e tuttora riferimento rilevante gli studi socio-lavoristi sindacali e "imprenditoriali" in Italia.

Una ulteriore caratterizzazione, che verrà emergendo in specie in seguito, è inoltre data forse proprio da questa ambivalenza permanente che la "attraversa" fra entrare (e come entrare) o non entrare in fabbrica e che per molti versi definirà quelli che poi verranno individuati come i "rischi di una sconfitta possibile".

In ogni caso l'esperienza olivettiana (per alcuni l'utopia di Adriano Olivetti), che incoraggiò e aprì le porte alle prime possibilità pratiche di far avanzare la ricerca empirica in ambito produttivo e nel campo del lavoro e che divenne anche un momento di diffusione essenziale delle opere di scienze sociali nel nostro paese (con la casa editrice ed anche la rivista che ne accompagnarono fortune e difficoltà), rimane per la sociologia lavorista italiana un punto fermo per capirne e spiegarne anche i successivi sviluppi. D'altro canto le elaborazioni di non pochi operatori sindacali contribuirono ugualmente alla faticosa e lenta marcia di avvicinamento della giovane sociologia italiana alla determinazione di un "suo spazio" entro i confini socio-lavoristi europei. Le Questioni di sociologia edita nel 1966, pur uscite senza "curatori" forti, rappresentano infine il primo tentativo di sistematizzazione accademica delle riflessioni

più generali in merito alla disciplina sociologica in Italia; in esso figura un saggio di Franco Ferrarotti sulla "sociologia del lavoro" per molti versi significativo e rilevante sia per l'autore che lo scrisse sia per la caratterizzazione che vi venne data. Il saggio che poi riproduciamo, in parte e di seguito, è proprio di Ferrarotti. E ciò ha per noi un duplice significato; da un lato rende ragione appunto dell'istituzionalizzazione accademica della sociologia del lavoro italiana avvenuta con le "Questioni di sociologia" e con lo scritto di Ferrarotti. Ma dall'altro abbiamo scelto un sociologo che non casualmente si è "formato" alla scuola olivettiana e che dunque testimonia altresì il ruolo non marginale avuto dal centro studi di sociologia costituito da Olivetti presso la sua azienda. L'esperienza olivettiana sia per la psicologia del lavoro (che ha però registrato una testimonianza formale non irrilevante in un volume collettaneo edito anni addietro) sia per la sociologia del lavoro (che ha registrato non poche pubblicazioni, tutte però "parziali" o "singolari" apparse volta a volta per "ricordare", "esaltare" o "commemorare" Adriano Olivetti più che per cercare di ricostruire una testimonianza così rilevante come è stata l'avvio degli studi socio-lavoristi nel "laboratorio" olivettiano) rimane infatti indelebile quanto difficile da ricostruire (si veda: C. Ricciardelli, Olivetti: una storia, un sogno ancora tutto da scrivere. La sociologia del lavoro italiana nell'esperienza di Ivrea, Angeli, Milano 2001). Ragione questa che ci ha impedito di proporre in questa sede saggi specifici su detta esperienza dal punto di vista della sociologia del lavoro, e che ci ha indotto a circoscrivere allo scritto di Franco Ferrarotti la proposta allegata; saggio da cui però, come si potrà rilevare, emergono già tutti i temi propri sia a quanto si studiò e ricercò alla Olivetti, sia alla sociologia del lavoro propriamente detta del nostro paese.

Quale "identikit" della sociologia del lavoro italiana ne emerge? Una identità difficile da interpretare, molto variegata e differenziata, tendenzialmente senza leader carismatici riconosciuti, che però da un lato non vorrebbe perdere le implicazioni propositive e le potenzialità conoscitive dell'orientamento alla ricerca, proprie alla industrial sociology americana (anche nelle espressioni più operaistiche, come vedremo nel caso dei "Quaderni Rossi"), e che dall'altro ritiene di dover acquisire i quadri di riferimento essenziali che la sociologia lavorista francese aveva avanzato. La problematizzazione della struttura produttiva proposta innanzitutto da Ferrarotti e la famosa indagine sulla alienazione alla FLAT di Giuseppe Bonazzi rimangono per molti versi i referenti paradigmatici essenziali.

Ma in questo capitolo ci siamo limitati a proporre, come già detto, una sintetica analisi generale per comprendere i tratti caratterizzanti della nascente (in ritardo) sociologia del lavoro italiana; più oltre ne vedremo alcuni sviluppi e alcune prospettive odierne e, in particolare, proporremo un'attenzione specifica all'esperienza dei "Quaderni Rossi" come esemplificazione "idealtipica" delle analisi e riflessioni sindacali nonché come possibile scenario sulle prospettive future della sociologia del lavoro italiana più recente.