

ROUSSEAU E. - DE VALKENEER H., *Contribution de l'organisation scientifique à la réduction de la durée du travail*, Ed. de l'Institut de Sociologie Solvay, Bruxelles 1960. Un volume di pp. 220.

Il volume, pur movendosi nell'ambito tradizionale del filone dell'organizzazione scientifica del lavoro e pur non dando sostanzialmente contributi originali alla organizzazione scientifica stessa, affronta però con una completezza ed una sistematicità rimarchevoli l'argomento delle analisi dei metodi di organizzazione del lavoro.

Da questo punto di vista il volume analizza innanzi tutto lo studio dei movimenti e dei tempi ed il metodo con cui questo studio può essere effettuato concretamente in ambiente lavorativo. Segue un'analisi abbastanza completa della misura del lavoro con metodologia statistico-matematica.

Seguono ancora delle considerazioni sui tempi standards applicati anch'essi concretamente; particolarmente importanti sono le considerazioni relative alle possibilità e ai limiti delle applicazioni dei metodi di misurazione e stabilimento degli standard. Una serie di ulteriori considerazioni riguarda poi la semplificazione, la preparazione e l'organizzazione del lavoro, esaminati soprattutto per ciò che concerne le conseguenze operative e produttivistiche di questo ordinamento del lavoro. Infine viene trattato il problema umano, il problema relativo alle conseguenze che questa razionalizzazione dei tempi, dei movimenti, dei flussi di lavoro porta con sé.

Si cerca di dimostrare che l'aumento di produttività non viene pagato dal lavoratore, ma anzi porta ad una riduzione della durata del lavoro con diminuzione dei costi, con conseguente diminuzione dell'impegno fisico e psichico del lavoratore. Si sottolinea particolarmente il pro-

blema connesso alle conseguenze sociali che la razionalizzazione dei metodi e dei tempi potrebbe portare con sé: soprattutto viene trattato il problema della disoccupazione tecnologica cioè il fatto per cui la razionalizzazione diminuisce la necessità di impegno temporale del lavoro e quindi potrebbe far pensare a una provocazione di disoccupazione. Gli autori tentano di dimostrare la fallacità di queste paure, che non terrebbero conto del fatto che la razionalizzazione provoca un aumento dei posti di lavoro.

L'impressione che si ha di questo libro è ordinata, sistematica e completa. Non è un libro, come già si è detto, originale, ma di estrema utilità di consultazione per coloro che volessero rapidamente mettersi al corrente di quelle che sono le possibilità concrete di applicazione dello studio dei tempi, dei movimenti e dei flussi di lavoro nella moderna organizzazione aziendale. Un particolare cenno merita questo volume per ciò che riguarda il problema della responsabilità dei protagonisti dell'organizzazione scientifica del lavoro e infine per ciò che concerne i problemi di natura psicologica che lo studio dei tempi, dei metodi e dei flussi di lavoro porta con sé.

Per ciò che riguarda la responsabilità dei protagonisti dei processi produttivi, questi autori fanno soprattutto richiamo alla responsabilità dei poteri pubblici, dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali. Inoltre essi ricordano come a un problema di questo genere siano direttamente interessati anche i dirigenti che nei processi di razionalizzazione non trovano un vincolo o un rallentamento delle loro responsabilità manageriali, ma anzi un mezzo per un loro aumento e sviluppo.

La responsabilità dei poteri pubblici e dei datori di lavoro è naturalmente messa in primo piano; sia i poteri pubblici, sia il datore di lavoro hanno il

dovere di stimolare l'impiego dell'organizzazione scientifica del lavoro, soprattutto per ciò che riguarda le modificazioni che debbano essere introdotte nella organizzazione stessa.

E' evidente che il problema della disoccupazione tecnologica, il problema dello sviluppo economico, il problema dei programmi di produttività, il problema del riadattamento professionale o di conversione dei posti di lavoro, il problema della protezione del livello di vita dei lavoratori ed altri problemi di carattere generale sono strettamente connessi all'impiego dei metodi di organizzazione scientifica. Infatti apparentemente tali metodi si riducono allo stabilimento di tecniche particolari come gli standard di tempi e di movimenti che in apparenza non dovrebbero determinare grosse rimodificazioni e riorganizzazioni delle strutture aziendali: ma nella sostanza essi coincidono con il mutamento di mentalità.

E nella realtà queste applicazioni dell'organizzazione scientifica del lavoro, sia pure parcellari, portano con sé delle notevoli conseguenze organizzative.

In questo senso è abbastanza importante quello che gli autori sottolineano a proposito dei problemi psicologici connessi con l'introduzione di tali metodi nelle aziende. Essi affermano che la preparazione psicologica del personale riveste una importanza capitale per la buona riuscita dell'applicazione di questi metodi. Se l'atteggiamento è di rifiuto, si potranno scarsamente ottenere dei risultati di primo piano: in sintesi gli autori dicono che « la creazione di un clima di franca cooperazione può chiedere molto tempo e pazienza perché occorre vincere la routine, le idee preconette, la sfiducia istintiva davanti ad ogni novità, però se questo risultato non può essere ottenuto è perfettamente inutile

proseguire nell'applicazione dei metodi sopraelencati ».

Né d'altra parte gli autori sottovalutano il circolo vizioso dei fattori psicologici, circolo per cui la risoluzione delle resistenze psicologiche permette l'applicazione dei metodi, ma i metodi stessi a loro volta permettono la risoluzione delle resistenze psicologiche.

I vantaggi di ordine psicologico che tali metodi possono provocare sono abbastanza ben analizzati dagli autori. I vantaggi tratti, per esempio, dagli operai da uno studio dei tempi sono abbastanza evidenti in quanto si sottrae lo stabilimento degli standard di produttività all'arbitrio individuale ed i lavoratori sono così messi a contatto con delle regole abbastanza obiettivamente stabilite.

Certo che se questa obiettività di fatto non è accompagnata da un sentimento di fiducia e di comprensione per quello che l'azienda fa, ma è invece sostenuta da un rifiuto di questi metodi, i metodi stessi non potranno rompere il circolo vizioso psicologico e, invece di dare origine a un superamento delle resistenze, potranno rinforzare le resistenze stesse.

Concludendo, di questo libro non si può dire né bene né male, in quanto il libro non dà dei contributi notevoli, ma è un facile e piacevole testo di consultazione per idee e per concetti già noti. Si può senz'altro concludere che si tratta però di un libro utile, e completo, di consultazione pratica e raccomandabile.

E. SPALTRO

*Milano, Università Cattolica.*

WILLIAMS A., *Public Finance and Budgetary Policy*, Allen and Unwin, London 1963. Un volume di pp. 283.

Il volume di A. Williams offre un trattamento dettagliato e completo degli ef-