

**CORSO DI LAUREA MAGISTRALE IN PSICOLOGIA
DELLO SVILUPPO E DEI PROCESSI SOCIO-LAVORATIVI
A. A. 2019-2020**

SOCIOLOGIA DEI PROCESSI ECONOMICI E DEL LAVORO

Maria Letizia PRUNA

Sociologia dei processi economici e del lavoro

Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali

mlpruna@unica.it

5. L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La costruzione capitalistica del tempo

- Due pilastri portanti del sistema capitalistico sono il **mercato** e il **tempo**.
- Sia il mercato che il tempo sono una costruzione dell'industria, e a loro volta hanno concorso alla **costruzione capitalistica della società**.

(A. Accornero, *Il mondo della produzione*, Il Mulino, 1994)

Aris Accornero (1931-2018)



- Nato a Asti nel 1931 in una famiglia operaia, ha iniziato la sua carriera nell'industria come operaio specializzato. Licenziato dalla Riv-Skf per la sua militanza sindacale, diventò dapprima giornalista, poi dirigente sindacale, infine docente universitario.
- E' stato professore ordinario poi emerito di sociologia industriale.
- E' morto a Roma nel 2018.

Misurare il tempo e renderlo produttivo

- La rivoluzione industriale incrementa sia le tecniche di misurazione del tempo sia i modi per renderlo più produttivo.
- Il motto *Time is money*, che risale a Benjamin Franklin (1706-1790), sintetizza in modo efficace il significato che il tempo assume nella società industriale.

(Accornero 1994)

Interiorizzare il tempo

- Alla nascita della società industriale non bastava che il tempo fosse misurato con la massima esattezza: bisognava inoltre che fosse **interiorizzato**.
- Occorreva il disciplinamento dei lavoratori secondo il tempo dell'industria, cioè che le abitudini di vita venissero disciplinate e gli abiti mentali condizionati secondo i ritmi della produzione industriale.

La disciplina del tempo

- Nelle città industrializzate vengono imposte scansioni del tempo aggressive e prepotenti: ci si sveglia, si va al lavoro e si ritorna a casa al fischio delle sirene.
- Il tempo disciplina il lavoro già dai cancelli della fabbrica, dove la pendola della timbratura rileva la presenza e giudica la puntualità. Nei reparti, altri orologi segnano ore e minuti di lavoro trascorsi.
- Dove arriva l'industria, il tempo viene scandito come mai lo fu in passato. Tutti impareranno a rispettare gli orari e a risparmiare il tempo.

La disciplina del tempo

- Dove l'industria si insedia, fa cambiare le abitudini, e l'inesorabile disciplinamento comincia dalle scansioni temporali: le sirene delle fabbriche, la timbratrice del cartellino (oggi il lettore della scheda magnetica), gli orologi nei reparti di produzione.
- Al di fuori delle fabbriche e al di là del lavoro, ciò produce effetti anche sull'organizzazione sociale e sulle abitudini collettive.
- Sorge un sistema di orari che regola la società, fatto di sincronismi che coordinano le attività e accentuano la determinazione meccanica del tempo.

La frammentazione del tempo e del lavoro

- L'incessante divisione tecnica del lavoro stimola una crescente suddivisione delle operazioni di lavoro.
- Si comincia a ragionare in termini di frazioni di minuto, e fanno la loro comparsa i minuti secondi.
- Per rendere il lavoro più produttivo e produrre in meno tempo, si comincia a misurare sistematicamente i movimenti degli operai e delle operaie.
- Gli imprenditori cercano di frantumare il tempo, scomponendolo e cronometrando i micro-movimenti, anche quelli degli occhi.

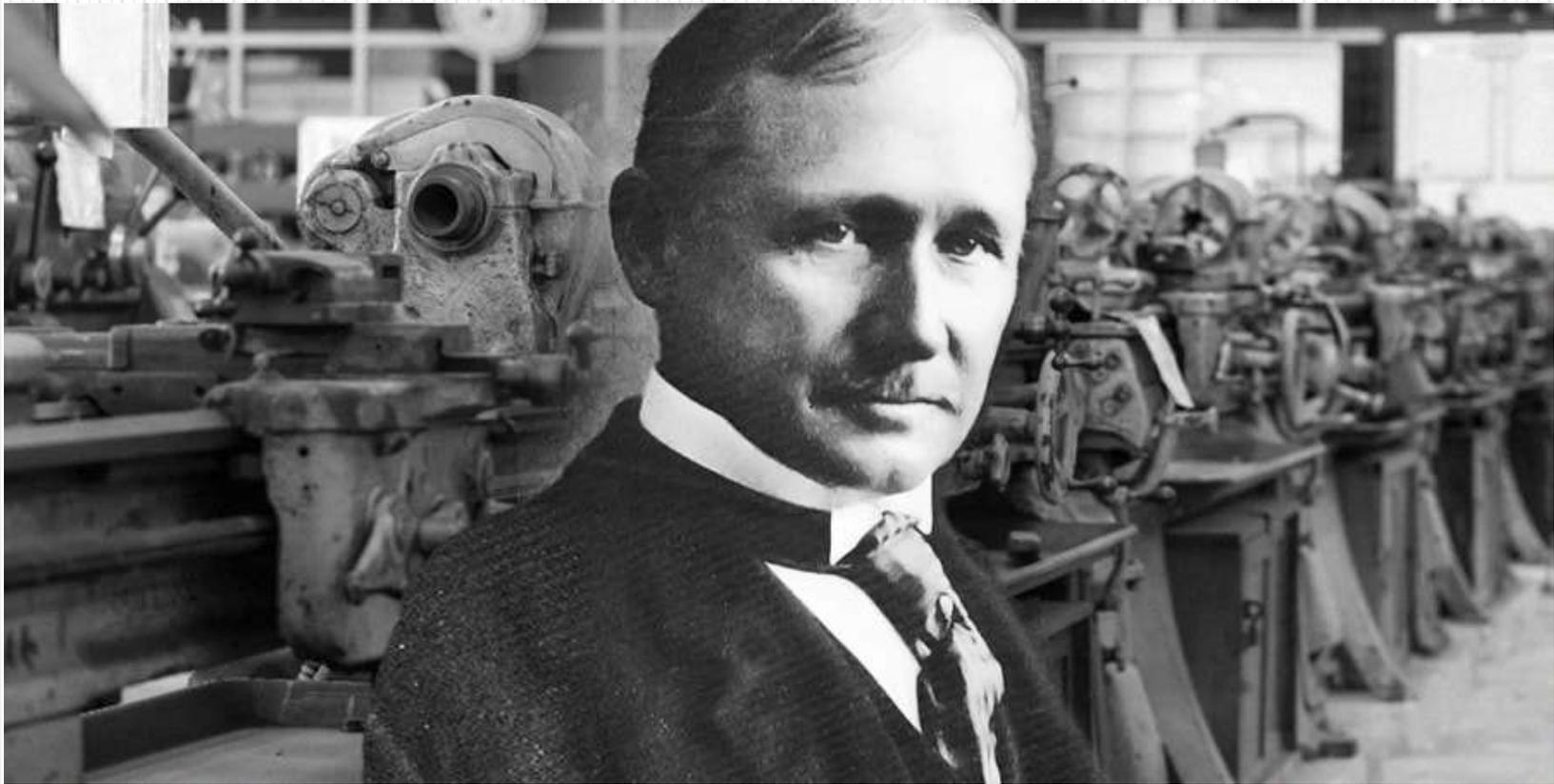
L'accelerazione del lavoro

- Dalla fine dell'Ottocento si affermano i **cottimi, regimi salariali basati sulla quantità di prodotto per unità di tempo** (quanti pezzi fatti in un'ora, quanto carbone estratto in una giornata, ecc.).
- I lavoratori vengono incentivati a intensificare e velocizzare la produzione con premi individuali.
- La meccanizzazione prima, le innovazioni tecnologiche poi, favoriranno i processi di accelerazione e intensificazione del lavoro.
- Tempi e ritmi di lavoro sempre più rigidi e incalzanti scandiscono la produzione industriale.

L'intuizione di F. W. Taylor

- Sul finire dell'Ottocento, l'ingegnere americano F. W. Taylor, mentre fa pratica in un'industria dell'acciaio nota un fatto semplice che farà compiere un balzo alla storia del lavoro umano: **ogni operaio lavorava a modo suo.**
- Salvo operazioni completamente vincolate alla macchina, ciascuno eseguiva a modo suo i compiti assegnati, senza che nessuno avesse detto come fare; al massimo, il capo dava qualche consiglio, ma ogni capo dava i propri consigli...

Frederick Winslow Taylor (1856-1915)



Ingegnere meccanico americano

L'autonomia degli operai di mestiere

- L'intuizione di Taylor è che **l'autonomia degli operai ne frena il rendimento**: se il lavoratore decide i tempi e i metodi per svolgere una determinata operazione sulla base della propria capacità ed esperienza, gelosamente custodite, la produttività non cresce.
- Gli addetti alla supervisione hanno scarse capacità di controllo sul lavoro degli operai perché questi hanno una forza che deriva dalla esatta conoscenza ed esperienza delle fasi della lavorazione, di cui sono custodi.

Dall'autonomia al controllo

- Taylor mette in discussione proprio questo sistema, ritenendo che l'impresa abbia **il diritto esclusivo alla conoscenza del processo lavorativo** e che tale conoscenza, sottratta agli operai e concentrata nelle mani della direzione, debba essere indirizzata a raggiungere livelli di produttività crescenti e adeguati allo sviluppo della meccanizzazione.
- Il controllo sulla produzione esercitato dagli operai attraverso la loro conoscenza del processo lavorativo deve passare nelle mani dell'impresa.

L'organizzazione scientifica del lavoro

Secondo l'approccio dello *scientific management* (letteralmente **direzione** scientifica):

1. il dirigente raccoglie tutte le nozioni tradizionali possedute dagli operai, le classifica, le ordina in tabelle e le trasforma in prescrizioni;
2. tutto il lavoro intellettuale deve essere tolto dall'officina e concentrato nell'ufficio di progettazione e programmazione;
3. il lavoro di ciascun operaio è programmato interamente dalla direzione, che specifica non soltanto ciò che va fatto, ma il modo in cui deve essere fatto e il tempo esattamente concesso per farlo.

I principi dell'organizzazione scientifica del lavoro

I principi fondamentali dello *scientific management*:

1. **Principio gerarchico**: l'autorità e la responsabilità devono fluire in una linea chiara e continua dal dirigente di livello più alto all'esecutore di livello più basso.
2. **Principio dell'unità di comando**: ogni lavoratore, nello svolgimento delle proprie funzioni, deve fare capo a un solo superiore che gli seleziona le risorse e le informazioni, gli programma il lavoro, lo guida nell'esecuzione e ne controlla i risultati.
3. **Principio di eccezione**: tutte le decisioni programmabili vanno proceduralizzate e delegate ai livelli più bassi possibile, riservando alla competenza dei vertici aziendali le sole decisioni non programmabili, ossia «politiche» (le strategie aziendali).
4. **Principio della divisione del lavoro**: ogni lavoro deve essere frantumato scientificamente e ogni frantume deve essere assegnato a un solo operatore che lo ripeterà velocemente e meticolosamente **all'infinito**.

(De Masi 2018)

The one best way

- I principi base del *taylorismo* si compendiano nell'idea che esista *the one best way*, cioè un unico e solo modo (il migliore) per realizzare una determinata produzione, e che sia compito della direzione aziendale individuare questo modo e determinare le condizioni tecniche e organizzative per realizzarlo.
- Viene sancita una **separazione di tipo gerarchico** tra il lavoro intellettuale (che esercita il controllo) e il lavoro manuale (che si limita all'esecuzione).
- Viene introdotta la funzione della **direzione** che assume le responsabilità tecniche e gestionali per conto della proprietà dell'impresa.

I risultati dell'organizzazione scientifica del lavoro

- L'applicazione dello *scientific management*, che implica la standardizzazione degli strumenti e dei metodi della produzione, la scomposizione di ogni mansione in modo da «rendere ciascun compito più breve e più semplice possibile», ha prodotto aumenti enormi della produttività.
- I risultati si possono esemplificare in questo caso illustrato dallo stesso Taylor: in uno stabilimento tessile è stato possibile ottenere con 35 ragazze il lavoro prima svolto da 120, con una riduzione dell'orario giornaliero da 10,5 a 7,5 ore, con il raddoppio del salario e il netto miglioramento della qualità dei prodotti. (De Masi 2018)

Taylorismo senza fine

«Oggi una parte del mondo è cristiana e una parte è musulmana; una parte è capitalista e un'altra è comunista; una parte è fatta di bianchi, un'altra è fatta di gialli, e un'altra ancora è fatta di neri: tutti, però, sono tayloristi. Magari non sanno di esserlo; magari non hanno mai sentito parlare di Taylor, ma sono tayloristi. Ventiquattro ore al giorno pensano, lavorano, si divertono, amano persino, secondo i principi del taylorismo più di quanto forse oggi farebbe lo stesso Taylor.»

(D. De Masi, *Il lavoro nel XXI secolo*, Einaudi, 2018)

Taylorismo senza fine

- Anche oggi si possono osservare in alcune strutture produttive **forme di taylorizzazione del lavoro**, anche in assenza di tecnologie avanzate.
- Sono basate su mansioni relativamente semplici e ripetitive, organizzate in sequenze o combinazioni definite e misurate in termini di tempo.
- Sono diffuse in settori industriali ad elevata intensità di lavoro (tessile, calzature, ecc.) e nei servizi (call center, fast food, ecc.); in aziende di grandi dimensioni ma anche con pochi dipendenti.

Applicazioni tayloristiche contemporanee



Applicazioni tayloristiche contemporanee



Il Fordismo

- Il taylorismo è spesso associato al fordismo, ma sono due cose molto diverse.
- Il fordismo prende il nome da Henry Ford, imprenditore americano e fondatore dell'omonima fabbrica di automobili di Detroit, e si basa sull'organizzazione della produzione di massa di un prodotto (l'automobile) standardizzato, per un mercato di massa.
- La produzione meccanizzata su vasta scala attraverso la «catena di montaggio» e la standardizzazione del prodotto sono le caratteristiche principali del fordismo.

Henry Ford(1863-1947)



Lavoratori non qualificati e «catena di montaggio»

- Ford proseguì dove Taylor si era fermato: adattare al lavoro meccanizzato grandi masse non qualificate (in larga parte immigrate dalle zone rurali più povere dell'Europa).
- Il punto di svolta fu costituito dall'introduzione della «catena di montaggio», con cui si portava il lavoro agli operai (che stavano fermi) e non gli operai al lavoro (spostandosi continuamente).
- Il lavoro alla catena di montaggio era semplificato, smontato in singole operazioni affidate ciascuna ad un lavoratore, e anche se poco qualificato poteva ripeterle all'infinito.

Differenze tra taylorismo e fordismo

- Una differenza è nettissima: in Ford non c'è l'illusione di insegnare all'operaio l'unico modo migliore di fare il proprio lavoro, bensì la fermissima volontà di organizzare la produzione in modo che debba farlo.
- Grazie all'accelerazione tecnologica infatti non occorre insegnare individualmente agli operai come raggiungere il massimo rendimento: si poteva imporlo collettivamente attraverso la catena di montaggio.
- Ford non contratta con il sindacato ma avvia un sistema salariale che garantisce il 15% in più delle paghe correnti per un orario di lavoro ridotto da 9 a 8 ore giornaliere, per una settimana di 48 ore (invece che 54 come nelle altre industrie).

Il regime fordista

- Nel fordismo c'è un elemento che esula dal taylorismo e che riguarda la condizione del lavoratore nella sua complessità: il fordismo persegue elevati livelli di produttività non solo attraverso il controllo, ma anche attraverso incentivi materiali, simbolici e monetari.
- Il fordismo si regge sulla **stabilità dei rapporti di lavoro**: un elemento utile per le imprese - che possono contare su una manodopera disponibile e socializzata alle procedure di produzione – e vantaggioso per i lavoratori, che possono contare su una carriera lavorativa interna alla fabbrica.

Il regime fordista

Il fordismo ha rappresentato un regime sociale oltre che economico e produttivo, caratterizzato da:

- produzione di massa, economie di scala
- industrie di grandissime dimensioni
- rigidità dei processi produttivi
- ritmi di lavoro estenuanti
- alti salari e incentivi
- occupazione stabile, agevolazioni per i lavoratori (buoni-spesa, giornale aziendale, cure mediche, scuola), capacità di consumo delle famiglie.

La crisi del regime fordista e il suo superamento iniziano negli anni Settanta del Novecento.

Il regime fordista

