

Economia e società 27-05.-25

I fattori propulsivi del taylorismo

- Il taylorismo è la prima forma di mercato di massa.
- I fattori propulsivi del taylorismo sono stati innanzitutto la **tecnologia**. Senza essa, non avremmo mai avuto l'economia di massa che ci consentiva di comprare tutti gli stessi beni. (oggi toglie il lavoro, ai tempi lo dava).
- Il **gigantismo industriale** è dovuto al fatto che finalmente si cerca di ampliare le dimensioni di un'impresa. Si creano queste grandi aziende che producono migliaia di beni ogni giorno.
- L'enorme massa di immigrati negli Stati Uniti. **Manodopera con nessun tipo di qualificazione**, sanno soltanto eseguire delle mansioni semplici perché sono prevalentemente persone che vengono dalle campagne.
- La **logica del mercato dell'economia di scala** diventa la logica predominante per ridurre i costi di produzione. Come si riducono? Taylor aveva inventato per la prima volta un sistema di **organizzazione scientifica del lavoro**; aveva messo a punto un metodo in cui riusciva a capire i tempi e i modi di produzione massimi, che potevano essere raggiunti dalle persone attraverso dei test. Vedeva quali erano gli incentivi che massimizzano la produttività.

Caratteristiche generali del Taylor-fordismo

- Queste imprese erano **verticalmente integrate**, cioè che controllavano tutte le fasi della produzione e/o distribuzione di un bene o servizio, dalla progettazione e sviluppo, alla produzione, al marketing, alla vendita e alla distribuzione. In pratica, integrare all'interno della propria attività un maggior numero di "passaggi intermedi" necessari all'ottenimento del prodotto finito.
- Le imprese si impegnano nella **produzioni di massa**, cioè nella produzione di beni standardizzati tutti uguali.
- La produzione è realizzata con manodopera scarsamente qualificata e con un'organizzazione del lavoro fortemente parcellizzata.

L'organizzazione del lavoro di Henry Ford

- Il primo il pioniere che aveva cercato di applicare e sviluppare le teorie di Taylor è stato il padre della Ford. La macchina Ford è stata una delle prime ad essere messa in commercio come macchina di massa, cioè come macchina che tutti si potevano comprare standardizzata.
- Ford inventò la **catena di montaggio**. È il lavoro super parcellizzato, dove ci sono diversi nastri in cui ogni persona esegue una piccolissima mansione.
- Ford si era reso conto anche che questa produttività poteva essere gestita al meglio, non soltanto calcolando tempi e modi di produzione, ma anche in qualche modo motivandoli un po' di più. Fu il primo ad inserire non soltanto un sistema di incentivi e di aumenti salariali dei degli operai, ma anche a creare delle **forme di collaborazione** tra gli operai.
- Si rese conto che il lavoro era estremamente alienante e che gli operai erano più produttivi se in qualche modo c'erano delle forme di collaborazione, di partecipazione.
- Passa alla **logica push** → si ci concentra nella quantità. nel momento in cui stabilisco che devo produrre una lavatrice e le metto nel mercato, è l'impresa a spingere l'acquisto. Non è importante differenziare il prodotto, mi interessava immettere lo stesso bene nel mercato di massa.

-Quando però il mercato si satura e tutti avevano comprato quella lavatrice o tutti avevano comprato quella macchina, l'impresa cade. Per recuperare i soldi, quell'impresa applica licenziamenti in massa.

Il contesto socio-economico negli anni Settanta

-Il primo elemento che fa andare in crisi questo sistema è la **saturazione del mercato dei beni di massa**, accade già a partire dagli anni 70.

-La **crisi petrolifera** comincia a far schizzare in alto il costo del petrolio. Il petrolio è uno dei principali materiali di base con cui avviene tutta la produzione.

-Il **conflitto industriale** avviene nel periodo d'oro del potere sindacale. I sindacati sono riusciti a far ottenere un intero sistema di welfare state per gli operai, cominciano tutte le battaglie per ottenere più garanzie, più salari, più benefit e ancora più forme di assistenza e di sicurezza per i propri operai. Inizia quindi un conflitto enorme tra le imprese che già non riuscivano più a vendere molti prodotti, e non riuscivano a licenziare gli operai perché c'erano i sindacati fortissimi.

Il Postfordismo o Toyotismo

-Si presenta la necessità di un nuovo sistema. Ancora una volta è la tecnologia che ci dà la possibilità di cambiamento, e si decide di introdurre l'azienda **Toyotista**, anche detto lean production, cioè della produzione snella.

-un tempo la Toyota era quasi un modello opposto alla Ford. La macchina giapponese era vista come una macchina futuristica che aveva la possibilità anche di essere differenziata.

-Non esisteva più l'organizzazione verticale, ma esisteva il lavoratore che veniva assunto da molto giovane e che veniva portato fino alla pensione nella sua azienda.

-Non si seguiva più la logica push ma la **logica pull** → Il mercato chiede maggiore qualità e meno standardizzazione. Aumenta il costo del prodotto a causa della qualità.

-Negli anni 70, il Toyotismo è stato un modo per uscire fuori dalla crisi delle grandi imprese di massa, ma adesso siamo di nuovo in crisi anche con il toyotismo. La tecnologia fa sì che si ha sempre meno bisogno di lavoratori.

-Un'altra degenerazione si ha con il fatto che il toyotismo (quindi il poter produrre e personalizzare dei beni anche solo utilizzando una macchina) fa sì che forse questi beni se li possono produrre anche altre persone. (prodotti "tarocchi")

-Approccio market driven, quindi guidati dal mercato in base all'andamento della domanda. Man mano che mi arriva la richiesta l'azienda li produce, sicura di venderli.

-**Neofordismo** → cioè, la fabbrica senza uomini, sostituite da macchine.

-Se non posso sostituire certe mansioni con le macchine, le faccio fare laddove mi costano molto di meno. Questo ovviamente crea delle forme di neo-taylorismo. Pensavamo che con il toyotismo avessimo superato lo sfruttamento parcellizzato della manodopera, in realtà continuiamo ad averle in paesi poveri dove la manodopera costa ancora pochissimo.

L'avvento della società dei servizi o post-industriale

-Nel momento in cui i beni di massa vengono prodotti, devono essere personalizzati; quindi, devono esserci persone che sono in grado di pensare a come personalizzarli, a come pubblicizzarli, a come venderli al meglio e a come distribuirli.

-Più 80% della forza lavoro dei paesi occidentali è impiegata nel **settore dei servizi**. Le uniche attività che consentono di non far crollare il mondo produttivo.

-Quando parliamo di servizi o, più generalmente, di settore terziario possiamo fare riferimento a diverse interpretazioni, tra loro complementari:

- Tutte le attività economiche che **non comportano la produzione materiale di beni** oppure sono transitorie e consumate nel momento stesso in cui vengono prodotte (un software anche se non è materiale, è fondamentale per l'utilizzo di telefoni e computer). Gran parte dei beni che noi consumiamo non sono beni che possiamo toccare, beni tangibili.
- Le occupazioni in essa prevalenti si ritiene che siano diverse dalla figura del mero operaio che esegue mansioni parcellizzate.

I servizi alla persona

-Comprendono servizi offerti dai sistemi sanitari, educativi, di sicurezza ma anche servizi come il commercio, la ristorazione, il turismo, il tempo libero. (la baby sitter o lavorare in una silo nido in una scuola è un servizio che non produci beni materiali ma produci dei servizi).

-Si trattano di servizi che possono avere una natura sia pubblica che privata. La sanità può essere sia pubblica sia privata, l'educazione sia pubblica sia privata.

-C'è una diversa configurazione di tutti questi servizi alla persona perché dipendono da come vengono svolte le funzioni anche di riproduzione della società. Questi servizi possono essere forniti poi in agenzie specializzate che hanno questo compito specifico, oppure possono essere svolti a livello domestico o a livello familiare.

I servizi alle imprese

- La loro natura è in prevalenza privata.

- Lo sviluppo dell'occupazione dei servizi alle imprese è certamente influenzato dal grado di *outsourcing* nelle aziende, che dipende dall'assetto proprietario e dal contesto istituzionale.

-Esistono una serie di servizi alle imprese che sono→

- **Knowledge Intensive Business Services**, che comprendono le imprese che offrono servizi altamente professionalizzati come la consulenza IT, la consulenza manageriale (per esempio, la ricerca e la selezione del personale), la formazione, la pubblicità, ecc;
- **Operational Business Services**, che comprendono servizi più operativi come le pulizie, la sicurezza, editing e traduzioni, ecc.

-I call center che sono uno dei principali elementi di servizi alle imprese. Il problema è che io come valuto il costo per esempio di una persona che mi fa da guida in un museo, o di un docente che insegna all'università? E' più difficile calcolare il costo di produzione rispetto a un bene concreto. molto spesso il problema di chi lavora nei servizi mi è lo sfruttamento o fatto di essere sottopagati.

Lavorare nei servizi

-Il lavoro nei servizi si configura come lavoro anche che ha **un'alta intensità di personalità** che non viene riconosciuta. Il call center è un lavoro ad alta intensità di personalità, perché si basa sempre di più sulla «gestione dei sentimenti».

-Noi parlavamo di alienazione in passato, ma adesso abbiamo tantissimi lavori che hanno il problema a stress lavoro (**burnout**) perché più fa il lavoro ad alta intensità di personalità e più rischi di entrare uno stress emotivo.

La flessibilità del lavoro

- La flessibilità nel lavoro è nata con l'affermazione della società dei servizi.
- Abbiamo a che fare con il cosiddetto approccio della **Flex security**→ è una strategia che mira a conciliare la flessibilità del mercato del lavoro con la sicurezza dei lavoratori. Flessibilità nelle assunzioni e licenziamenti, consentendo alle aziende di adattare la forza lavoro alle loro esigenze produttive. Per bilanciare la flessibilità, i lavoratori vengono tutelati con misure di sicurezza sociale robuste. Questo significa, ad esempio, buoni sussidi di disoccupazione, accesso a programmi di riqualificazione professionale e politiche attive del lavoro che aiutano le persone a trovare un nuovo impiego rapidamente. L'idea è che, se perdi il lavoro, non resti abbandonato a te stesso, ma hai un sostegno e strumenti per rimetterti in gioco.

Le conseguenze della flessibilità

- la flessibilità però comporta una serie ovviamente di problemi.
- Se la flessibilità non viene gestita bene, cambia completamente la prospettiva di vita, il comportamento le scelte che si fanno. (due giovani con contratti a tempo determinato, non potranno mettere su famiglia).
- Nella società del rischio crea incertezza nel prevedere l'organizzare la propria vita.
- Sempre più flessibilità significa sempre più sfruttamento e lavori che assomigliano in qualche modo a quello della catena di montaggio (Neotaylorismo→call center, McDonald's).
- La diffusione dei **service workers**, persone iper qualificate che però si trovano al contact center.
- Mancanza di assunzione di responsabilità verso gli altri e verso la famiglia.