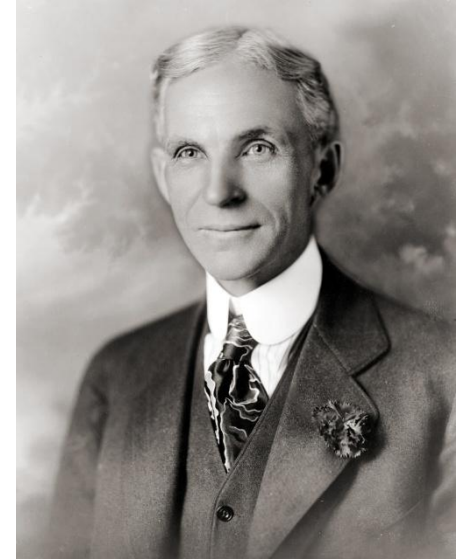


Definizioni e protagonisti



Taylorismo: organizzazione scientifica del lavoro
Frederick Taylor, 1856-1915

Fordismo: mass production, invenzione della catena di montaggio
Henry Ford, 1863-1947



L'organizzazione del lavoro prima di Taylor

- nessun controllo da parte della direzione sulle fasi interne del processo produttivo;
- “impero dei capireparto” - stabilivano tempi e metodi di produzione;
- empiria, approssimazione, arbitrarietà;
- “drive sistem”, sistema della spinta - controllo stretto e minacce;
- “soldiering” - rallentamento intenzionale e sistematico del lavoro, nella convinzione che l'aumento della produttività aumenti la disoccupazione. “Vocazione all'indolenza”.

I principi del taylorismo: one best way

- la scienza come criterio di azione e base legittimante delle nuove proposte: analisi sistematiche e con misure “esatte”;
- MTM - misurazione tempi e metodi: decomposizione del lavoro umano, eliminazione movimenti “falsi inutili e pigri” e ricomposizione in base a criteri più razionali determinati dall'esterno. Gli esperimenti sull'operaio Schmidt;
- idea di un sistema non conflittuale: “ingrandire la torta, non dividerla”. Instaurazione di un “clima di collaborazione tra manodopera e direzione”. Differenziazione delle paghe per non favorire richieste collettive.

Gli effetti del taylorismo

- aumento dello sfruttamento;
- rigida separazione tra progettazione e esecuzione del lavoro;
- degrado del lavoro: lavori ripetitivi, parcellizzati e standardizzati, in cui mancanza di discrezionalità e di contenuti intelligenti rappresentano la premessa necessaria per ottenere una produzione più efficiente.

Le critiche al taylorismo

- scuola delle Relazioni Umane (1930 - Elton Mayo, inchiesta alla Western Electric): “emendare” il taylorismo, edulcorarlo - pause, rotazione delle mansioni etc;
- critica umanistica, Friedmann (1946), mancata attenzione agli aspetti psicologici del lavoro, insopportabile aumento dello sforzo fisico e psichico, degrado del lavoro, inattendibilità delle sperimentazioni;
- critica marxista, Braverman (1974), separazione tra lavoro manuale e intellettuale - superamento del capitalismo.

Il fordismo

Ford Model T

“di qualsiasi colore, purché sia nera...”



I principi del fordismo

- standardizzazione dei prodotti;
- diminuzione dei costi di produzione - economie di scala;
- aumento della paga oraria: 5 \$ l'ora;
- invenzione della catena di montaggio (1913).

Perfeziona il taylorismo incorporando nella catena il ritmo di lavoro che Taylor pretendeva di imporre alla manodopera per via gerarchico-burocratica.
Il ritmo è imposto dalle macchine.



Le condizioni storiche del fordismo

- crescita dei complessi industriali e fusione tra imprese: gigantismo industriale degli anni 20;
- evoluzione tecnica (Touraine): gli operai hanno il semplice compito di caricare e scaricare i pezzi sulle macchine;
- disponibilità di un immenso mercato vergine - costruzione del mercato di massa attraverso l'aumento dei salari;
- grande disponibilità di forza lavoro non qualificata: reclutamento di masse di estrazione contadina e grandi migrazioni in Usa.

Il modello giapponese: Taiichi Ohno

- non superare il taylor-fordismo ma pensarlo al contrario: è la domanda che condiziona la produzione e non viceversa;
- limite della produzione - saturazione del mercato;
- mai eliminata la catena di montaggio;
- intensificazione dello sfruttamento: aumento dell'impegno fisico e mentale, sovraccarico di stress.



I principi della lean production

- just in time - differenziazione del prodotto;
- innovazione tecnologica: riduzione dei tempi di allestimento delle macchine;
- non più grandi quantità di scorte per far fronte agli imprevisti - scorte minime;
- flessibilità produttiva;
- attenzione estrema, quasi ossessiva, ai problemi di qualità del prodotto: a monte e non più a valle;
- dal *one best way* al *kaizen* (miglioramento continuo);
- green fields: Melfi.