



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

Taylorismo: Gioco di ombre
Taylorism: A Game of Shadows

Relatore:
Prof. Spina Elena

Rapporto Finale di:
Grandi Edoardo 1088698

Anno Accademico 2021/2022

Ringraziamenti

“Acta est fabula, plaudite”. Lo spettacolo è finito, è ora di ringraziare.

In primo luogo, voglio ringraziare tutti coloro che hanno creduto in me fin dal primo giorno e allo stesso tempo tutti quelli che avevano perso la speranza.

Voglio ringraziare i miei genitori che sono stati i miei principali sostenitori, abili nell'utilizzare sia il bastone che la carota per motivarmi al meglio per ogni sfida che dovevo affrontare e che per me rappresenteranno sempre “il mio porto sicuro”. Voglio ringraziare il mio migliore amico Jack T. che ora non c'è più; mi è stato accanto in ogni singolo momento della vita quotidiana, mi ha aiutato a superare le tappe dell'adolescenza mostrandomi il vero significato e i veri valori dell'amicizia, un'amicizia sempre pura e sincera.

Per questo motivo occuperà sempre un posto speciale nel mio cuore. Voglio ringraziare i miei amici Andrea, Gioele e Dario che hanno affrontato con me questo lungo viaggio non privo di difficoltà, capaci di rincuorarmi e farmi forza ricordandomi sempre di credere in me stesso. Voglio ringraziare il mio amico Giammarco che con il suo modo di fare e di essere mi ha fatto vivere questo percorso universitario con la giusta dose di spensieratezza e leggerezza. Voglio ringraziare i miei familiari e i miei nonni Anna, Catia e Corrado che mi sono stati sempre vicini dandomi il loro affetto qualsiasi decisione io prendessi, fidandosi sempre di me anche quando le decisioni che prendevo non erano le migliori possibili.

Infine, voglio ringraziare una persona che per me è stato come un "Virgilio", mio Nonno Paolo senza il quale non ce l'avrei mai fatta e senza il quale non sarei di sicuro qui oggi. Sempre pronto a consigliarmi è stato la mia guida quando avevo perso la strada e per questo a lui rivolgo un ringraziamento speciale.

Grazie a tutti sono riuscito a giungere alla fine di questo cammino che per me non rappresenta soltanto il termine del mio percorso universitario ma piuttosto il termine di una vera e propria fase della mia vita, caratterizzata da una grande maturazione personale e da una forte consapevolezza dei miei mezzi.

Indice

Pagina 5- Introduzione

Pagina 6- Capitolo Primo: Il contesto storico del Taylorismo

Pagina 15- Capitolo Secondo: I Pro e i Contro del Taylorismo

Pagina 26- Capitolo terzo: Il Taylorismo moderno

Pagina 33- Conclusione

Introduzione

La mia tesi si pone l'obiettivo di analizzare il Taylorismo prendendo le mosse innanzitutto dal particolare contesto storico nel quale esso nasce, si sviluppa e si afferma ed accennando ovviamente alle sue caratteristiche peculiarità, debolezze e punti di forza, nonché ai cambiamenti che esso ha apportato; Il punto focale sarà però la condizione del lavoratore ed il concetto chiave di "alienazione". Nel secondo capitolo di questo elaborato si andrà poi ad osservare quelli che sono stati gli effetti positivi e negativi del Taylorismo, i primi principalmente in riferimento alla crescita industriale che ne è conseguita e che ovviamente ne ha beneficiato, i secondi tenendo conto delle condizioni dei lavoratori, in particolare della classe operaia. Nel terzo capitolo verrà preso in esame quello che può essere definito come Taylorismo moderno, ovvero l'attività lavorativa all'interno di due colossi - Amazon e McDonald's - dove al giorno d'oggi, sia per caratteristiche tecniche e processi lavorativi che per condizioni del lavoratore, è possibile riscontrare similitudini ed analogie con il Taylorismo storico.

Capitolo 1: Il contesto storico del Taylorismo

Il Taylorismo - ideato ed esposto dall'americano Frederick Winslow Taylor - è una teoria riguardante il management e costituisce un vero e proprio specifico modello di organizzazione del lavoro. Taylor è stato un ingegnere ed imprenditore statunitense che, pur essendo nato a Germantown (Pennsylvania) nel 1856 da famiglia agiata, non ha potuto frequentare l'università di Harvard a causa della sua salute cagionevole.



Frederick Winslow Taylor (1856-1915)

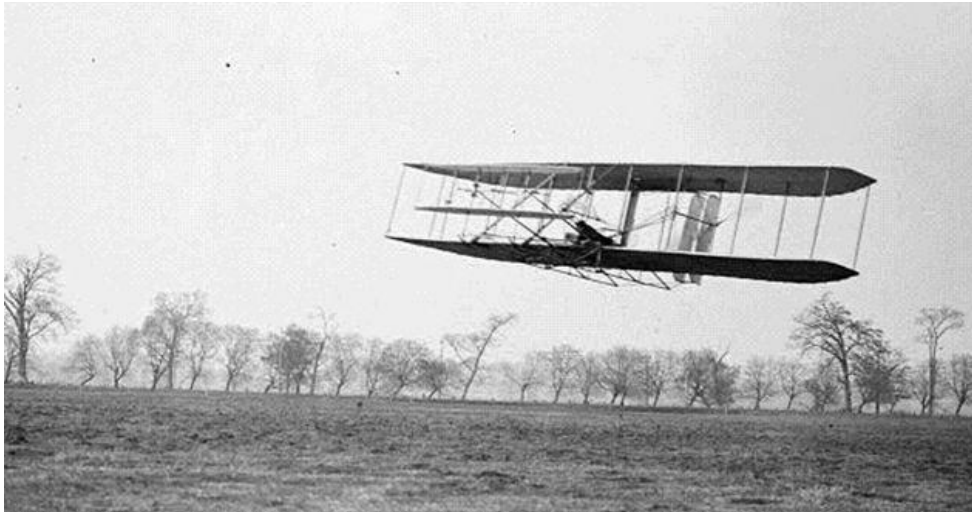
Grazie all'attività di operaio, svolta nel 1874, entra in contatto diretto con il mondo del lavoro delle fabbriche: questa esperienza lavorativa contribuisce a focalizzare il suo interesse sulla ricerca dei metodi per il miglioramento dell'efficienza nella produzione e quindi risulta determinante per

l'elaborazione della sua dottrina, collocabile dunque temporalmente nel periodo della "Seconda Rivoluzione Industriale". Questo periodo storico, definito come il processo industriale che portò ad un ulteriore sviluppo la maggior parte dei Paesi europei dopo quello determinato dalla "Prima Rivoluzione Industriale", può essere cronologicamente inquadrato negli anni che vanno dal Congresso di Parigi a quello di Berlino e raggiunge il suo pieno sviluppo nell'ultimo decennio del diciannovesimo secolo, sia pure in concomitanza con la Grande depressione di fine Ottocento.

In Europa quindi, nel periodo che va dal 1856 fino al 1914, si assiste ad una serie di cambiamenti molto importanti, che mutano notevolmente ed in maniera irreversibile la vita del continente. Di fatto "La seconda Rivoluzione Industriale" come e forse più della prima, comporta trasformazioni e stravolgimenti tali da essere, senza alcun dubbio, uno dei momenti più rilevanti e determinanti per la storia dell'uomo. Questo nuovo tipo di rivoluzione, che pone le sue basi su una serie di invenzioni, modifica alcuni processi tipici di fine Ottocento ed inizio Novecento, introducendo importanti e significativi cambiamenti nel sistema dell'economia capitalista e contribuendo a cambiare in maniera sostanziale la vita e le abitudini quotidiane delle persone. Si può a ragione parlare di rivoluzione proprio perché è in tal periodo storico che compaiono, per la prima volta, tantissimi

oggetti - anche di uso comune - che oggi diamo per scontati ma che trovano la loro ideazione proprio alla fine del XIX secolo: si pensi ad esempio alla macchina da scrivere, agli ascensori, al motore a scoppio, ai pneumatici, alla bicicletta, all'automobile ed ai tram elettrici per il trasporto delle persone, solo per fare alcuni esempi: tutti questi prodotti sarebbero presto entrati a far parte della vita quotidiana di milioni di persone modificandola ed agevolandola in maniera sostanziale.

E' dunque pienamente giustificato il termine "rivoluzione" per designare tali cambiamenti, tanto più se si pensa alle ulteriori innovazioni introdotte in questo periodo, come la produzione del frigorifero e del ferro da stiro elettrico, l'invenzione della penna stilografica, della gomma per cancellare e della carta assorbente; è poi del 1876 l'ideazione da parte di Alexander Graham Bell del telefono, e l'anno successivo Edison brevetta non solo la lampadina ma anche il fonografo, che qualche anno più tardi Hans Berliner trasforma in grammofofono per ascoltare la musica. Le invenzioni e le scoperte si susseguono in questi anni senza soluzione di continuità: tra il 1882 e il 1883 Koch individua i bacilli responsabili del colera e della tubercolosi e Louis Pasteur produce il vaccino contro malattie mortali come la peste ed il tifo; nel 1895 Guglielmo Marconi effettua il primo esperimento di telegrafo senza fili ed i fratelli francesi Lumiere inventano il cinema.



Il primo volo dei fratelli Wright

Poi nel 1903 - grazie ad un'intuizione dei fratelli Wright che riescono a far sollevare da terra un mezzo più pesante dell'aria diverso dall'aerostato - l'uomo apre anche alla via di comunicazione aerea che abatterà in breve le distanze tra un Paese e l'altro. Ben si comprende dunque come con la "Seconda Rivoluzione Industriale" la vita delle persone venga completamente stravolta, si arricchisca, diventi più comoda ed agiata, anche attraverso la nascita dei cosiddetti "bisogni superflui".

Un ulteriore aspetto della "Seconda Rivoluzione Industriale" concerne l'applicazione, su larga scala, delle scoperte ai vari rami dell'industria: diventa sempre più stretto, perciò, il legame che si viene a creare tra scienza e tecnologia e tra tecnologia e mondo della produzione. Nessun settore produttivo rimane infatti estraneo a tutti i cambiamenti tecnologici che vengono utilizzati in special modo nelle industrie di più recente creazione,

come quella chimica o quella inerente la produzione dell'acciaio. Si può facilmente intuire come, attraverso l'impiego di nuove tecniche di fabbricazione più snelle ed in grado di rendere più rapido il processo di produzione, si riesca finalmente a raggiungere un obiettivo impensabile fino a quel momento, ovvero una produzione su vasta scala ed a prezzi contenuti dell'acciaio. Come conseguenza di ciò risulta finalmente possibile l'impiego dell'acciaio non solo per le rotaie delle ferrovie ma anche per le corazze delle navi da guerra, per gli utensili domestici nonché per le macchine industriali oltre che per la costruzione di edifici e ponti, come ad esempio la famosa Torre Eiffel, simbolo di questo sviluppo tecnologico. Altrettanto importanti risultano i progressi nell'ambito dell'industria chimica, un settore industriale che abbracciava una grande vastità di produzioni molto eterogenee e diverse tra loro: dalla carta al vetro, dai medicinali ai concimi, dai saponi ai coloranti, dagli esplosivi alla ceramica. La crescita delle nuove giovani industrie fa inoltre aumentare notevolmente la domanda di prodotti cosiddetti "intermedi", destinati cioè a dover essere utilizzati come reagenti chimici in tante altre lavorazioni. Produzioni come quelle della soda e dell'acido solforico costituiscono la base per lo sviluppo dell'industria chimica che di conseguenza allarga a macchia d'olio l'area delle sue specializzazioni. Legato al progresso dei processi chimici vi è ad esempio il pieno sviluppo del settore alimentare: si ottengono nuovi metodi per la sterilizzazione e per la

conservazione degli alimenti che rendono possibile di conseguenza l'inscatolamento dei cibi, nonché lo sviluppo ed il progresso delle tecniche di refrigerazione. Un altro enorme cambiamento e allo stesso tempo miglioramento apportato dalla "Seconda Rivoluzione Industriale" è quello legato all'utilizzo del petrolio e alla produzione del motore a scoppio: tra il 1850 e il 1870 si costruiscono in Europa circa 80000 chilometri di strade ferrate e parallelamente si potenziano decisamente anche le comunicazioni via mare, dove i vecchi bastimenti di legno cedono il passo ai giganteschi scafi realizzati in acciaio.

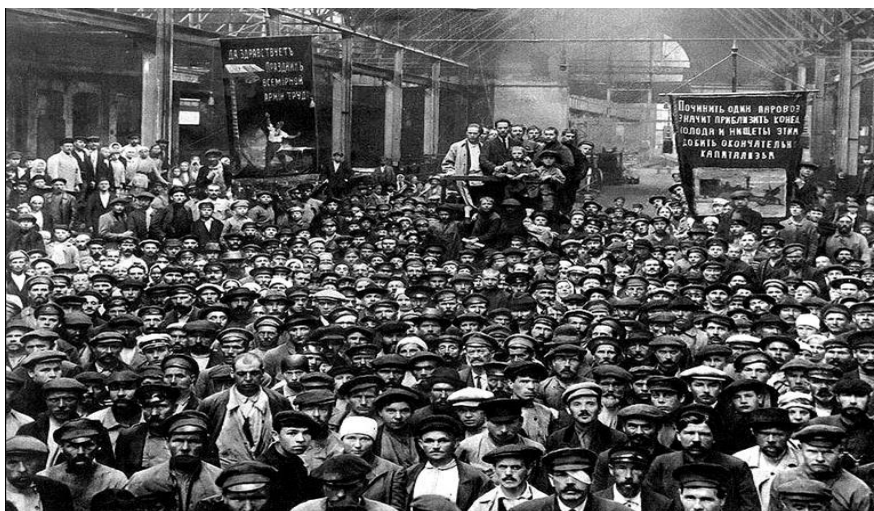


Lo sviluppo delle ferrovie alla fine del XIX secolo accorcia le distanze ed incentiva il commercio

Lo sviluppo delle ferrovie permette inoltre di raggiungere agevolmente e rapidamente nuovi mercati per la vendita di prodotti industriali ed agricoli: ciò comporta una richiesta sempre maggiore della domanda di ferro e carbone, materie prime necessarie per costruire binari, locomotive e vagoni

e ovviamente per far funzionare le macchine a vapore. Le conseguenze di tutta questa trasformazione in ambito industriale possono essere ricondotte essenzialmente a tre aspetti: 1) la variazione delle tecniche produttive porta alla nascita di nuove branche dell'industria; 2) si modificano i rapporti già esistenti tra i vari settori della produzione nonché quelli tra i poteri statali e l'economia nel suo insieme; 3) cambiano le gerarchie mondiali in ambito industriale, anche in relazione alla disponibilità maggiore o minore di quelle che sono le nuove materie prime. La "Seconda Rivoluzione Industriale", estendendosi rapidamente in molti paesi dell'Europa e negli stati Uniti, delinea il passaggio da un'economia in cui i grandi protagonisti erano stati l'agricoltura, l'artigianato e le piccole industrie ad una in cui è invece la grande industria a dettare i tempi ed i ritmi dello sviluppo economico. Come conseguenza di questi notevoli mutamenti si assiste ad un altro fenomeno tipico della società moderna, ovvero lo sviluppo, accanto alle grandi industrie, anche di istituti bancari sempre più potenti nonché di altrettanto rilevanti compagnie commerciali, gli uni e le altre in grado di accrescere l'importanza della classe sociale che ne deteneva le redini, ovvero della borghesia che, come conseguenza dell'accresciuto peso economico, acquisisce un peso politico sempre più rilevante. D'altro canto però bisogna porre l'attenzione su un ulteriore fenomeno conseguenza delle mutate condizioni lavorative, vale a dire la nascita, accanto e all'interno delle grandi

industrie, dei primi partiti nonché di quelle associazioni, come i sindacati, volte a tutelare la massa di lavoratori impiegata nei vari settori economici con ritmi di lavoro sempre maggiori. Le mutate condizioni lavorative divengono a loro volta il centro di teorie che puntano a dare una spiegazione generale ed unitaria a tutti i cambiamenti avvenuti nel mondo del lavoro, la più importante delle quali prende il nome, dal suo ideatore, di marxismo. Il moltiplicarsi delle fabbriche, con un sempre maggiore ingresso di nuovi lavoratori, porta alla nascita di una vera e propria nuova classe sociale, inesistente solo qualche decennio prima ma che si sviluppa rapidamente e che appunto ricoprirà un ruolo centrale nella teoria di Taylor, ovvero quella degli operai, classe sociale che con il passare del tempo comincia a rivendicare sempre migliori condizioni di vita ed il diritto a vedersi rappresentata nella vita politica di ciascun governo.



Primi comitati operai in fabbrica

La nascita della cosiddetta classe operaia è diretta conseguenza della sempre maggiore richiesta da parte delle fabbriche di braccia da lavoro: come effetto molti contadini e braccianti abbandonano le campagne per lavorare in fabbrica con il miraggio di una vita migliore (le paghe nelle industrie, seppur molto basse, rappresentano un miglioramento e assicurano una certa stabilità per chi è abituato a vivere di stenti e ad essere soggetto alla variabilità dei raccolti). La legge del mercato però, con gli aspiranti operai in numero maggiore rispetto alla disponibilità dei posti, porta rapidamente all'abbassamento dei salari. Se a ciò si uniscono le condizioni di lavoro particolarmente dure (si pensi che la giornata lavorativa non è inferiore alle quattordici-quindici ore) nonché lo sfruttamento del lavoro dei bambini e delle donne, ben si comprende come i lavoratori delle fabbriche - il cosiddetto proletariato - ambiscano in breve tempo a vedere tutelati i loro diritti attraverso la creazione di associazioni che li rappresentino. Proprio all'interno di questo contesto storico, per certi versi esplosivo, in cui il gran numero di operai generici, uniti a quel ristretto novero di lavoratori specializzati - come elettricisti, carpentieri e meccanici - che in breve andranno ad accrescere la classe proletaria, tenta di rivendicare una condizione lavorativa migliore, si inserisce il Taylorismo: una teoria che ha sicuramente un enorme impatto sulla società dell'epoca e che, pur

generando effetti positivi, porta con sé anche numerose conseguenze negative nell'ambito lavorativo.

Capitolo 2: I pro e contro del Taylorismo

Ovviamente la produzione su larga scala dei prodotti industriali, ottenuta grazie ai ritrovati tecnici utilizzati in fase di realizzazione degli stessi, ha come effetto quello di ridurre il prezzo; contemporaneamente lo stipendio della classe operaia - seppur basso - risultando comunque superiore a quello percepito in precedenza con i lavori agricoli ed artigianali, contribuisce ad innalzare il reddito medio pro-capite: entrambi questi fattori determinano un aumento costante della richiesta di beni di ogni sorta. I grandi industriali inoltre, per ammortizzare gli enormi sforzi finanziari sostenuti per l'acquisto dei nuovi macchinari, cercano di sfruttare al massimo il potenziale degli stessi attraverso produzioni a ciclo continuo. In quest'ottica le aziende pongono il loro interesse particolarmente verso le varie fasi del processo produttivo e verso le differenti modalità di svolgimento del lavoro degli operai: conseguenza diretta è l'attenzione prestata nei riguardi di tutti quegli studi relativi all'organizzazione del lavoro al fine di abbattere i costi e di conseguenza aumentare gli introiti. Ecco, dunque, che in questa visione

complessiva dell'attività industriale il Taylorismo richiama da subito l'interesse della classe dirigente che vede in esso uno strumento per razionalizzare il lavoro e dunque far rendere al meglio l'attività produttiva. Ecco perché James Taylor può dunque a ragione essere considerato uno dei più grandi protagonisti della "Seconda Rivoluzione Industriale": attraverso i suoi studi e le sue innovazioni contribuisce a cambiare l'organizzazione interna delle fabbriche, soprattutto mediante la teorizzazione della cosiddetta catena di montaggio, un sistema produttivo volto a massimizzare la resa degli impianti industriali introdotto per la prima volta da Ford a Detroit nel 1913.

L'intuizione - tanto semplice quanto geniale - della sua teoria consiste nell'aver scomposto ogni processo produttivo, anche il più complesso, in diverse semplici operazioni: in tal modo ogni mansione viene suddivisa in una serie di attività lavorative elementari, per ognuna delle quali si riesce a determinare il tempo necessario alla sua realizzazione. Attraverso i suoi studi Taylor si convince sempre più che - diversamente da quanto accaduto in passato - tramite l'affidamento di un'attività lavorativa semplice e ripetitiva (vale a dire sempre la stessa) è possibile ottenere un altissimo grado di efficienza e di resa permettendo, anche ai lavoratori non qualificati, di raggiungere livelli massimi di efficienza.

Questo è dunque il concetto alla base della cosiddetta catena di montaggio, un procedimento in cui ciascun lavoratore esegue giorno dopo giorno, anno dopo anno, sempre la stessa attività riducendo - grazie all'abitudine a quel lavoro - la possibilità di errore.

Dal punto di vista della resa produttiva quindi il Taylorismo rappresenta un vero e proprio balzo in avanti in quanto ha permesso di velocizzare la produzione razionalizzandone le varie fasi fino ad eliminare quasi completamente le cosiddette fasi morte che il precedente metodo di suddivisione del lavoro inevitabilmente portava con sé.



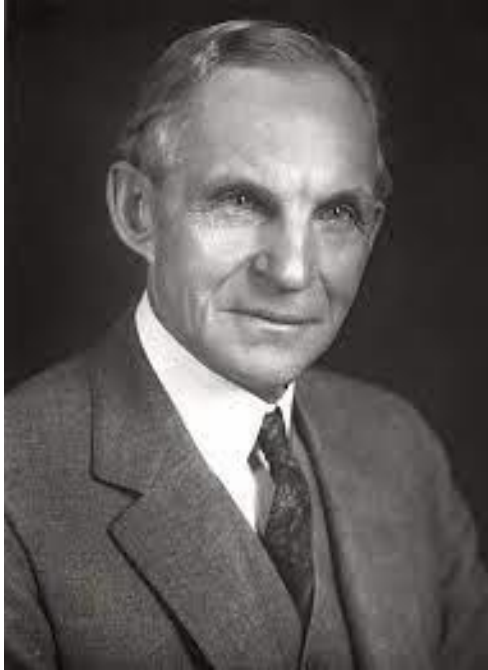
Catena di montaggio all'interno delle industrie Ford

Non è dunque difficile comprendere come la teoria di Taylor rappresenti una vera e propria svolta per gli imprenditori dell'epoca: essi possono permettersi adesso di assumere operai poco o per nulla specializzati, ai quali affidare

compiti davvero molto semplici, aumentando l'efficienza produttiva attraverso un risparmio di costi (dovuto ai salari più bassi pagati per lavoratori generici) e di tempo. La razionalizzazione delle attività lavorative dovuta al Taylorismo dipende dalla grande intuizione del suo ideatore, ovvero ricorrere ad uno studio sistematico e puntuale della produzione industriale piuttosto che porre in essere un sistema empirico - come era stato fino ad allora - per nulla affidabile in termini di garanzia del risultato. Il Taylorismo, infatti, si contrappone in maniera evidente e sostanziale ad una gestione del lavoro in cui le varie attività non erano assolutamente basate su direttive uniformi e rigorose e men che meno esistevano dei metodi attendibili ed abitualmente utilizzati per il calcolo di costi e benefici.

Non bisogna però dimenticare il contesto storico in cui Frederick Taylor elabora la sua dottrina: come già evidenziato infatti la classe dirigente era ben disposta a sperimentare tutte quelle forme di controllo e di redistribuzione dell'attività lavorativa che potesse portare ad una svolta nella gestione in senso più manageriale della produzione industriale. Infatti di fronte alle potenzialità sempre maggiori del comparto industriale, dovute alle innovazioni tecnologiche, erano inavvertiti come una grossa carenza i sistemi di regolazione del processo produttivo, fondati su intuizioni ormai superate: da questo punto di vista si può ben comprendere quale enorme

novità porta la teoria di Taylor capace di promuovere un'organizzazione aziendale più definita e chiara e di rendere attuabili alcuni nuovi principi metodologici quali quello dello "one best way" (un'unica soluzione perseguibile di fronte ad un problema tecnico-organizzativo) e de "l'uomo giusto al posto giusto". Per sintetizzare in maniera perfetta l'organizzazione del lavoro teorizzata da Frederick Taylor si può ricorrere alla cosiddetta "metafora dell'orologio": così come in quest'ultimo è il tempo l'aspetto principale, così anche nel Taylorismo tutto si basa su questo elemento che dunque risulta il cardine attorno a cui ruota l'intera struttura lavorativa predisposta. Inoltre, anche all'interno dell'azienda - così come negli ingranaggi di un orologio - deve essere tutto programmato con grande precisione, in maniera tale che ogni meccanismo sia rivolto al raggiungimento degli obiettivi prefissati: ogni attività deve essere armonizzata con le altre al fine di evitare intoppi o peggio arresti dell'intera catena produttiva. A ragion veduta quindi, una volta realizzata la linea produttiva secondo le direttive impartite da Taylor, si può affermare che "tutto funziona come un orologio". Dal punto di vista della resa produttiva, dunque, il Taylorismo denota numerosi aspetti positivi, tanto che i più grandi industriali dell'epoca, come Henry Ford, abbracciano in toto questa teorizzazione ottenendo sul piano concreto notevoli profitti.



Henry Ford

Appare però evidente come dall'altro lato il Taylorismo presenti anche diversi aspetti negativi, aspetti che possono essere così sintetizzati: 1) la cosiddetta rigidità del lavoro in fabbrica; 2) l'alienazione cui va incontro il lavoratore. Per quanto concerne il primo punto si può facilmente intuire come, se è vero che suddividendo il lavoro in attività molto semplici è possibile affidare tali attività ad operai senza alcuna specializzazione, è altrettanto vero che ripetendo giorno dopo giorno sempre la stessa semplice attività quello stesso operaio si "specializzerà" soltanto in quella singola azione. È facile intuire come questa eccessiva specializzazione del lavoro conduca poi inevitabilmente ad una forte rigidità: il lavoratore che ha imparato ad eseguire solo un piccolo compito, ripetuto centinaia di volte, si troverà

disorientato di fronte ad ogni minimo cambiamento inerente la produzione. Come conseguenza, quindi, laddove si renda necessario apportare delle modifiche – anche minime – alla catena di montaggio (evenienza tutt'altro che remota), chi è preposto a riorganizzare il lavoro si troverà di fronte lavoratori poco inclini mentalmente a svolgere delle nuove mansioni.

Il secondo aspetto negativo, che rappresenta un vero e proprio limite in grado di incidere negativamente sulla valutazione complessiva del Taylorismo, è la condizione psicologica del lavoratore, costretto a compiere i medesimi gesti per ore ed ore, ripetuti giorno dopo giorno. L'attività lavorativa così organizzata viene percepita dall'operaio come un qualcosa di alienante, di negativo, tanto da condurlo al completo disinteresse per ciò che sta facendo e all'appiattimento di ogni desiderio di miglioramento. Tra l'altro l'errata convinzione che lo sviluppo delle vendite e la conseguente espansione nel mercato siano esclusivamente legate ad una riduzione dei costi porta a lasciare in secondo piano sia la qualità del prodotto, che diviene via via più scadente, sia l'interesse per l'innovazione.

All'interno del sistema organizzativo creato dal Taylorismo, dunque, l'uomo può essere identificato come un'estensione stessa della macchina alla quale è addetto ed acquisisce comportamenti che riflettono questa sua condizione. Già nel periodo in cui la sua teorizzazione viene largamente adottata nelle

fabbriche, Taylor è accusato di sottovalutare l'aspetto psicologico legato alla sfera lavorativa, aspetto che a detta di molti rappresenta un carattere essenziale per la buona riuscita di qualunque tipo di lavoro. Gli studi che vengono effettuati in quel periodo sui lavoratori adibiti alla catena di montaggio testimoniano la mancanza di interrelazione ed un notevole grado di anonimato anche tra operai che svolgono gomito a gomito la loro attività: la parcellizzazione esasperata del lavoro porta dunque, anche laddove vi sia interdipendenza delle singole mansioni svolte, a far sì che ogni lavoratore pensi al proprio orticello, disinteressandosi di ciò che gli accade intorno.

Conseguenza di tale gestione dell'attività lavorativa è che il frazionamento del lavoro dei dipendenti, pur all'interno di uno stesso reparto o settore di produzione, conduce ad una semplice ripetizione di gesti meccanici, ad una solitaria azione che non conduce ad una interrelazione degli individui quanto piuttosto ad un loro isolamento psicologico. Tutto ciò, unito al crescente disinteresse dell'individuo per ciò che sta facendo, conduce alla sottomissione dell'uomo alla macchina e dunque alla sua alienazione. Alla base degli aspetti negativi connessi con il Taylorismo vi è la scarsissima attenzione da parte del suo ideatore per la classe operaia, nei confronti della quale ha una bassissima considerazione. L'uomo all'interno di questa dottrina non è altro che uno degli ingranaggi di un sistema complessivo più

grande e proprio perché soltanto ingranaggio deve eseguire senza pensare rispettando il suo ruolo all'interno dei "tempi e metodi" predisposti da chi organizza la catena di montaggio. Fondamento di questa concezione del lavoratore è la convinzione da parte di Taylor che esso sia mosso soltanto da motivazioni strettamente economiche, ovvero per assicurarsi un compenso: da ciò scaturisce una visione esclusivamente fisiologica dell'uomo, inteso solo come ossa e muscoli messi a disposizione della fabbrica. Ecco perché a fianco di un giudizio positivo della sua teorizzazione per quanto concerne l'ambito strettamente economico ed industriale, ve ne è un altro decisamente negativo relativo alla condizione dei lavoratori all'interno delle fabbriche: questi ultimi dapprima vengono svuotati di ogni interesse per l'attività svolta e poi condotti piano piano verso l'esaurimento nervoso. Si può facilmente comprendere come ciò possa accadere avendo ben chiaro che, al di là della poca considerazione di cui nutre l'operaio all'interno delle fabbriche, egli è sottoposto a lunghi turni di lavoro caratterizzati dall'estrema ripetitività dell'attività svolta. Tutto ciò è comunque già chiaro anche ai contemporanei di Taylor: l'alienazione dei lavoratori nelle industrie nonché le estreme condizioni di lavoro cui è sottoposta la classe operaia laddove si ricorre alla teoria Tayloristica, vengono ad esempio denunciate in maniera fortissima dal maestro del cinema muto Charlie Chaplin. Con il suo meraviglioso e geniale film "Tempi Moderni" egli riporta in scena, per

un'ultima volta, il suo personaggio più famoso - Charlot - facendogli vestire i panni di un operaio vittima di un esaurimento nervoso dovuto all'estenuante e alienante lavoro alla catena di montaggio. Qui il personaggio, che ha la mansione di stringere dei bulloni (si veda la semplicità e ripetitività di tale compito), viene selezionato per collaudare un nuovo macchinario in grado di permettere agli operai di mangiare senza interrompere la loro attività, evitando in tal modo le pause durante i turni di lavoro al fine di rispettare al meglio il dettato dell'ufficio "tempi e metodi". Viene perciò posto l'accento su una tipica caratteristica che contraddistingue l'organizzazione del lavoro del modello Taylorista: cercare di ridurre quasi in maniera maniacale il "tempo" da impiegare per svolgere ogni piccola mansione. Con questa trovata l'autore/regista coglie con tagliente umorismo il tratto saliente del Taylorismo, ovvero la ricerca spasmodica dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro.



Charlie Chaplin in "Tempi moderni"

In seguito al collaudo del macchinario Charlot finisce addirittura con l'essere internato in manicomio perché impazzito proprio a causa delle assurde condizioni di lavoro testate. Tempi Moderni rappresenta un vero e proprio film con finalità sociali, volto ad evidenziare lo sfruttamento dell'operaio, inserito all'interno della catena di montaggio predisposta nei processi produttivi delle fabbriche.

Al di là di ogni parola di denuncia, più potente di qualsiasi manifestazione di protesta, questo film riesce a cogliere nel segno tutti gli aspetti negativi del Taylorismo: la scena iniziale ad esempio è un'intuizione geniale di Chaplin il quale, nel volgere di pochi fotogrammi, individua i due aspetti rappresentativi della teoria di Taylor, vale a dire l'orologio, che simboleggia in maniera chiara ed evidente il tempo di lavoro (o meglio ancora il non dover perdere tempo), e gli operai trasformati in pecore, a rappresentare la poca considerazione di cui godono i lavoratori all'interno dell'industria, nonostante ne siano il motore principale. I proletari appaiono dunque nel film alla stregua di un gregge di pecore che deve muoversi ed agire all'unisono e meccanicamente, senza poter esprimere le loro opinioni, quasi fossero privati del diritto di poter pensare.

Capitolo 3: Il Taylorismo moderno

È possibile affermare con estrema certezza che il Taylorismo e tutte le sue implicazioni, nonostante le numerose critiche di cui è stato oggetto - nel corso del tempo - a causa delle pessime condizioni di lavoro dei dipendenti che comporta, abbia saputo ritagliarsi uno spazio notevole nell'ambito delle modalità di organizzazione del lavoro, rappresentando un vero e proprio modello cui imprenditori ed industriali di ogni epoca si sono ispirati nel predisporre i loro processi produttivi. Non ci si può stupire perciò se ancor oggi colossi dell'economia mondiale come, ad esempio, Amazon e McDonald's si muovano avendo come sistema di riferimento il modello Taylorista, senza che purtroppo vi siano stati grossi passi in avanti per quanto riguarda la condizione dei lavoratori ed il relativo loro sfruttamento. L'azienda di commercio elettronico statunitense Amazon, con sede a Seattle, rappresenta oggi giorno senza alcun'ombra di dubbio la più grande ed imponente internet company al mondo, avendo raggiunto livelli da record in termini di profitti. Fin dalla sua fondazione, avvenuta da parte di Jeff Bezos nel 1994, questa azienda di fama mondiale ha rappresentato una vera e propria forma di Taylorismo moderno per quanto concerne sia i processi produttivi che soprattutto l'organizzazione del lavoro e la condizione dei lavoratori. Infatti, se da un lato deve la sua notorietà alla rivoluzione operata

in campo economico, decretando praticamente la nascita del commercio via internet, dall'altro è divenuta tristemente famosa anche per aver contribuito a normalizzare la costante sorveglianza digitale dei lavoratori: si può scorgere in questo aspetto un sottile rimando al già citato film "Tempi Moderni", nel quale il direttore generale della produzione verifica scrupolosamente lo svolgersi dell'attività in fabbrica avendo sotto controllo le operazioni che ciascun operaio svolge in ogni singolo momento del turno di lavoro. Amazon a tale riguardo si è dotata del più grande database al mondo, attraverso il quale è in grado di monitorare molto da vicino l'intera attività dei suoi dipendenti. I lavoratori appaiono perciò costantemente sotto una lente d'ingrandimento capace di coglierne i movimenti e dunque di rilevare le loro cosiddette "inefficienze umane": essi stessi diventano la materia prima per lo sviluppo di tecnologie antioperaie del controllo sulla forza lavoro, tra cui la robotica ed altre innovazioni hi-tech.



Lavoratori all'opera in un magazzino di Amazon

Il rovescio della medaglia dell'aspetto più rilevante dell'attività di Amazon - ovvero la rapidità ed efficienza nella consegna della merce in tutto il mondo - è rappresentato infatti dalle condizioni molto dure in cui operano migliaia di magazzinieri e corrieri, costretti a turni di lavoro pesanti ed a retribuzioni ai minimi sindacali, proprio come teorizzato da Taylor; non va poi sottaciuto come il controllo elettronico cui sono soggette queste categorie di lavoratori determina una pressione psicologica particolarmente forte, come accadeva nelle fabbriche di fine '800 – inizio '900.

Ma come è possibile che questo fenomeno si ripresenti ancora ai giorni nostri? Alla base di tale organizzazione del lavoro vi è la possibilità, da parte dell'azienda, di poter attingere ad un enorme numero di lavoratori, potendo tra l'altro licenziare ed assumere i dipendenti con estrema facilità. Inoltre la maggior parte di questi lavoratori appartengono alle categorie più deboli: ad esempio negli Stati Uniti la stragrande maggioranza dei dipendenti sono di colore o latinoamericani e, nel resto del mondo, molti sono immigrati o migranti stagionali. I lavoratori di colore o immigrati, quasi sempre poco scolarizzati, vengono adibiti alle mansioni più pesanti e con i salari più bassi, oltre ad essere maggiormente soggetti a sorveglianza. Il grosso dei profitti viene dunque suddiviso tra gli appartenenti alla minoranza della classe manageriale, che risulta per lo più di razza bianca. Un altro aspetto su cui

riflettere consiste nel fatto che all'interno della catena lavorativa di Amazon è molto più alto il numero di infortuni rispetto ad aziende che svolgono lo stesso tipo di attività, così come più elevato è il tasso di ricambio dovuto ai licenziamenti, secondo una mentalità in cui il lavoratore deve essere utilizzato al massimo e poi sostituito. Non può non scorgersi in questi dati un forte richiamo a quelle che sono le basi della concezione Tayloristica del lavoro, laddove il lavoratore viene inteso come uno degli strumenti - al pari delle macchine - per raggiungere il profitto. E non può del resto essere sottovalutato come l'organizzazione interna del lavoro propria di Amazon si stia rapidamente allargando anche ad altre multinazionali.

L'altro esempio di Azienda che utilizza in maniera sistematica, sin dalla sua nascita, le prerogative proprie del Taylorismo è rappresentato dalla catena di ristoranti McDonald's, fondata da Dick e Mac McDonald nell'aprile del 1955 a San Bernardino, in California, ed ormai diffusasi in tutto il mondo.

Ciò che ha reso conosciutissimo questo marchio in tutto il globo è la rivoluzione messa in atto da questa multinazionale nel campo della ristorazione - essendo stata pioniera del cosiddetto cibo da strada o "take away" - attraverso la creazione dei famosi hamburger e la standardizzazione del cibo proposto, ovvero il fatto che ad esempio si possa gustare lo stesso prodotto, con le medesime qualità, sia nel ristorante di New York che in

quello collocato a Roma. Questa realtà però, ben nota a tutti e di cui il film The Founde, con protagonista Micheal Keaton, ha contribuito a raccontarne le radici e ad aumentarne ulteriormente la popolarità, presenta degli aspetti sicuramente meno noti ma fortemente negativi - legati allo sfruttamento dei dipendenti - che rimandano ai difetti che hanno caratterizzato il Taylorismo.



Raffigurazione di uno dei primi fast food della catena McDonald's

La politica di McDonald's è volta a costruire l'immagine di una Compagnia particolarmente attenta non soltanto ai bisogni ed alle necessità gastronomiche dei propri clienti ma anche al tipo di ambiente in cui tali bisogni e necessità possano venire soddisfatti. Per far questo investe ogni anno oltre due miliardi di dollari in tutto il mondo in pubblicità e promozioni varie ottenendo un grande ritorno in termini di affiliazione del cliente: tali

investimenti tendono soprattutto ad attrarre i bambini e le famiglie che dunque vedono in McDonald's il luogo ideale in cui passare del tempo mangiando cibi sani ed ottenendo gadget divertenti associati ai vari tipi di menù. Dietro questa facciata idilliaca si nasconde però un'Azienda che punta esclusivamente ad accrescere il profitto avendo come finalità quella della cosiddetta "dominazione globale", ovvero l'espansione esasperata attraverso la diffusione dei propri ristoranti in ogni angolo del mondo. Per quel che concerne il punto focale della mia tesi però ciò che più interessa, al di là degli intenti strategici, è la modalità con cui viene ripartito e suddiviso il lavoro all'interno di ogni singolo ristorante della catena californiana. Infatti, sin dalla sua nascita, il marchio McDonald's si è contraddistinto, a livello lavorativo, per un'analisi scrupolosa di tutte le varie fasi di realizzazione del prodotto finale e conseguentemente per la ricerca spasmodica di un metodo che potesse ridurre al minimo i tempi morti in modo da poter abbattere i costi e poter immettere sul mercato un prodotto ad un prezzo più basso rispetto alla concorrenza. Tutto ciò si traduce, per quanto concerne i dipendenti, in uno sfruttamento costante degli stessi che - come accadeva durante il Taylorismo storico - sono maggiormente soggetti all'esaurimento nervoso e all'alienazione con la conseguente necessità di cambiare, dopo un determinato periodo di tempo, l'attività lavorativa. L'organizzazione interna di McDonald's prevede infatti che ogni lavoratore svolga una mansione

specifica e sempre uguale, ripetuta per tutto l'arco del turno: ciò porta alla creazione - in piccolo - di una vera e propria catena di montaggio in chiave moderna, dove la realizzazione del famoso panino avviene attraverso fasi in cui ogni dipendente ricopre una specifica, singola e semplice attività. A tutto ciò si aggiunga che la politica aziendale non prevede la retribuzione degli straordinari, a prescindere dalla loro entità. Questi straordinari nella maggior parte dei casi sono dovuti al fatto che - sempre per ridurre al minimo i costi - il personale assunto è inferiore a quello effettivamente necessario per compiere determinate lavorazioni e perciò si ritrova a dover impiegare più tempo, attraverso straordinari non retribuiti, per raggiungere comunque l'obiettivo imposto. Come già visto per Amazon anche in McDonand's ovviamente i ritmi esasperati di lavoro comportano una percentuale di infortuni, soprattutto ustioni, ben superiore a quella media per le aziende del settore. Ecco spiegato perciò il motivo per cui il ricambio di personale all'interno di questi fast food è così elevato, proprio perché le condizioni di lavoro imposte determinano che il dipendente addetto alla preparazione dei vari prodotti venga "spremutato" il più possibile, fino a quando deve abbandonare il lavoro per un vero e proprio sfinimento fisico. Non c'è dunque da stupirsi se la maggior parte dei rapporti di lavoro dei dipendenti di McDonald's ha una durata media notevolmente inferiore rispetto a quelli del settore gastronomico. Questo continuo ricambio, inoltre, unito ad una sorta

di ostracismo da parte della multinazionale, fa sì che in questa Azienda siano praticamente assenti i sindacati, con la conseguenza evidente che risulta praticamente impossibile attuare azioni (come forme di protesta) volte ad ottenere migliori condizioni di lavoro.

Conclusione

Al termine di questa trattazione appare chiaro come il Taylorismo, lungi dall'aver concluso il suo percorso storico nell'ambito dei primi decenni del '900, abbia trovato terreno fertile anche ai giorni nostri all'interno di alcune realtà industriali e commerciali di cui Amazon e Mc Donald's rappresentano soltanto la punta dell'iceberg. Ma se da un lato, ovviamente, di quella teorizzazione del lavoro sono stati ripresi gli aspetti positivi - soprattutto in termini di valutazione oggettiva delle varie fasi al fine di eliminare i tempi morti e dunque ridurre al minimo i costi superflui - dall'altro non è assolutamente giustificabile l'aver mantenuto condizioni assolutamente insostenibili per i lavoratori. Infatti, in un'epoca come la nostra, in cui i contratti collettivi sono il frutto di lotte sindacali, anche dure, portate avanti per anni dalle associazioni dei lavoratori, appare del tutto anacronistico riservare ai dipendenti un trattamento come quello ampiamente illustrato in

precedenza. Ciò che più sorprende, inoltre, è che questo tipo di organizzazione del lavoro va a penalizzare una classe sociale che ha ben poche possibilità di opporsi a questo status quo, stante la precarietà delle sue condizioni economiche e la mancanza, il più delle volte, di valide alternative per garantirsi quantomeno un minimo di sostentamento. E come è stato evidenziato in precedenza spesso il poter attingere da una massa notevole di "disperati" permette alle Aziende di poter imporre le proprie condizioni, ben sapendo che per un lavoratore che se ne va ce ne sono dieci pronti a sostituirlo. In definitiva dunque Taylor aveva compreso chiaramente come l'attività lavorativa andasse studiata al pari di qualunque altra scienza e non basandosi solo su osservazioni empiriche: il frutto di questa sua intuizione è ancor oggi sotto gli occhi di tutti in termini di resa della produttività industriale e di razionalizzazione dei processi commerciali. Vi è però un grosso "ma" che aleggia attorno alla sua teorizzazione e che riguarda la condizione del proletariato: fortunatamente però nella maggioranza delle moderne legislazioni del lavoro sono contenuti gli strumenti, se non per eliminare, quantomeno per ridurre le condizioni più sfavorevoli per i lavoratori. Ciò significa che in fin dei conti è stato possibile ricorrere al Taylorismo - snaturandone in parte l'essenza - per apportare quei miglioramenti di cui il mondo del lavoro aveva bisogno al fine di ottenere prodotti migliori da poter proporre ad un costo più basso.

