

R I C E R C H E

S T O R I A

SOCIETÀ ITALIANA DEGLI STORICI
DELL'ECONOMIA

Il lavoro come fattore produttivo e come risorsa nella storia economica italiana

Atti del Convegno di studi
Roma, 24 novembre 2000

a cura di
SERGIO ZANINELLI e MARIO TACCOLINI

V&P
U N I V E R S I T À

LUCIA CASTELLUCCI

Conflitto e integrazione nell'analisi dell'organizzazione produttiva del capitalismo industriale: la storiografia del lavoro statunitense

Premessa

Il recente dibattito sul capitale umano ha richiamato alcuni temi, in particolare il rapporto tra organizzazione del lavoro, tecnologia, competenze lavorative e retribuzioni, che sono stati al centro del dibattito apertosi con la pubblicazione nel 1974 di *Labor and monopoly capital* di Harry Braverman, e di *What do bosses do?* di Stephen Marglin. Prendendo le mosse dalle tematiche trattate e dai risultati ottenuti ha preso avvio un filone di studi d'ispirazione marxista sul processo di produzione, che nel corso degli anni Settanta e Ottanta ha seguito due differenti percorsi metodologici e interpretativi, l'analisi «conflittuale» dei *radical*, e le ricerche storiche di William Lazonick.

Elemento centrale e comune in questi studi è il porre «marxianamente» i fenomeni organizzativi come fattori determinanti per il funzionamento del sistema economico: l'organizzazione produttiva, vista soprattutto come controllo, risulta essenziale per l'erogazione dello sforzo lavorativo, sulla cui base si determina l'impiego effettivo del lavoro nello scambio con il salario. Nell'analisi «conflittuale» dell'impresa dei *radical*, la struttura di classe del capitalismo e le sue contraddizioni sono aspetti di primaria importanza per la comprensione dei fenomeni economici e per l'individuazione di soluzioni politicamente alternative, mentre sul piano metodologico in essa predomina la componente teorica.

Lazonick invece, aderente al metodo storico-empirico, attenuando la dimensione conflittuale insita nell'originario nucleo marxiano, interpreta i mutamenti organizzativi secondo una ricostruzione storica articolata, in cui emerge la complessa interazione tra fenomeni di varia natura. Tra essi un ruolo centrale è attribuito alla tecnologia e alle istituzioni sociali, i cui effetti di «integrazione» della classe lavoratrice all'interno del sistema capitalistico fondano un'interpretazione politicamente «riformista» assai diversa da quella «conflittuale» dei *radical*.

Harry Braverman e la dequalificazione del lavoro

In *Labor and monopoly capital* troviamo formulata la cosiddetta tesi «deskilling», divenuta un 'classico' dell'analisi dell'organizzazione del lavoro in età industriale sia in campo storico, che sociologico ed economico, secondo cui nel xx secolo si delinea un processo generale di degradazione del lavoro e di crescente omogeneità nelle retribuzioni e nelle qualifiche dei lavoratori di fabbrica e d'ufficio. Dal punto di vista metodologico Braverman si richiama alle due ipotesi marxiane sulla progressiva subordinazione del lavoro al capitale e sulla tendenza alla proletarianizzazione dei lavoratori, mentre limita l'analisi ai cambiamenti intervenuti nel contenuto concreto del lavoro, collocandosi in quel filone del marxismo occidentale, che privilegia l'analisi oggettiva della struttura economica rispetto a quella sovrastrutturale della costituzione della coscienza di classe e del suo ruolo nello sviluppo del modo di produzione capitalistico.

L'evoluzione del capitalismo industriale per Braverman è segnata da una progressiva, forse inesorabile, acquisizione/espropriazione del controllo sulla produzione e sul processo lavorativo da parte dei capitalisti a danno dei lavoratori. In questo senso la prima fabbrica ne rappresenta una fase immatura, in cui il controllo è limitato al prodotto, mentre l'organizzazione del lavoro è ancora gestita dai lavoratori in tutte le sue fasi. Il punto di svolta è rappresentato dallo *scientific management*, in quanto esso, avendo come principale obiettivo dell'intervento riorganizzativo proprio il contenuto del lavoro, sviluppa pienamente e realizza sistematicamente la dettagliata divisione del lavoro e la scomposizione delle conoscenze e delle tecniche di produzione, prima monopolio dei lavoratori qualificati.

Tre sono i principi seguiti dalla pianificazione del lavoro taylorista: dissociazione del processo lavorativo dalle qualifiche dei lavoratori, monopolio della conoscenza, separazione dell'ideazione dall'esecuzione. Questa è la sostanza dei mutamenti organizzativi nelle fabbriche e negli uffici del xx secolo: da un lato l'eliminazione dell'aspetto finalistico/concettuale del lavoro, ridotto ad operazione limitata e ripetitiva, e la conseguente dequalificazione dei lavoratori, dall'altro l'assunzione della completa gestione delle attività produttive da parte del vertice direttivo, attraverso il monopolio manageriale della conoscenza e delle tecniche di lavoro e l'imposizione di compiti semplificati e facilmente controllabili.

Un elemento decisivo nel processo generale di dequalificazione è rappresentato dalla meccanizzazione, il cui ruolo Braverman separa da quello dello *scientific management*. L'uso capitalistico delle macchine deriva dal contesto dei rapporti sociali, in cui esse rappresentano un potente strumento di realizzazione del controllo, capace di accelerare l'espropriazione delle conoscenze, dato che anche e soprattutto nelle macchine è stato pos-

sibile trasferire parte delle competenze espropriate e parte della capacità direttiva sul lavoro.

Analizzando esclusivamente la dimensione oggettiva delle trasformazioni organizzative, Braverman trascura il peso della resistenza dei lavoratori alla ristrutturazione e le conseguenze del conflitto sociale sulla diffusione e sulle effettive realizzazioni del taylorismo, in particolare sottovalutando ruolo e effetti delle politiche del personale nella gestione «burocratica» del lavoro, un limite che viene superato dai *radical*, più attenti alla dimensione sovrastrutturale dei fenomeni organizzativi. Inoltre le valutazioni di Braverman sull'impatto del taylorismo non distinguono tra la realizzazione dei suoi principi e l'uso ideologico che ne è stato fatto, e non riconoscono come esso sia stato solo una delle componenti della spinta riorganizzativa tra la fine del XIX e il XX secolo, importante soprattutto da quel punto di vista «ideologico» che egli vuol escludere dalla sua analisi¹.

L'inefficienza dell'organizzazione gerarchica nel capitalismo

Il saggio di Marglin *What do bosses do? The origins and functions of hierarchy in capitalist production* introduce uno dei temi centrali del filone *radical*, il divario tra ricerca del massimo profitto ed efficienza tecnica, mostrando come l'organizzazione gerarchica della produzione abbia origine nell'intermediazione svolta dal capitalista tra produttori e mercato, e nell'appropriazione di parte del prodotto, così che essa non solo è artificiosa, ma soprattutto non è necessariamente efficiente.

Il punto rilevante della tesi di Marglin riguarda il passaggio dall'industria a domicilio alla fabbrica, con cui si completa l'acquisizione del controllo capitalistico sulla produzione e che s'impone non tanto per la sua superiorità tecnologica, quanto per quella organizzativa derivante dall'esercizio della sorveglianza e dall'imposizione di una disciplina autoritaria sui lavoratori. Grazie al sistema di fabbrica, il capitalista supera i limiti posti alla produzione dalle scelte lavorative dei suoi dipendenti a domicilio, imponendo ritmo e orario di lavoro e svincolando le sue decisioni sul livello di prodotto dalle scelte dei produttori riguardo al bilanciamento tra reddito e tempo libero. La concentrazione dei lavoratori nella fabbrica permette quindi di intensificare l'attività lavorativa con una riduzione del costo del lavoro. Ciò può generare per Marglin un divario tra efficienza tecnologica e profittabilità: metodi organizzativi (autoritari) per ridurre i

¹ Si confronti la tesi di H. BRAVERMAN, *Labor and monopoly capital. The degradation of work in the twentieth century*, Monthly Review Press, New York 1974, con D. NELSON, *Frederick W. Taylor and the rise of scientific management*, The University of Wisconsin Press, Madison 1980.

costi della produzione possono essere tecnologicamente inefficienti, se a parità di salario si verifica un'intensificazione del lavoro corrispondente ad un aumento dell'*input*.

L'interpretazione in chiave storica dell'organizzazione capitalistica come «esercizio di potere» mette in discussione alcune consolidate ipotesi della storiografia sulla Rivoluzione Industriale, esercitando un'influenza duratura sugli studi *radical*. Gli argomenti addotti, pur suggestivi, non sempre sembrano abbastanza solidi dal punto di vista dell'evidenza storica²: per esempio, nell'analisi delle trasformazioni organizzative, Marglin non considera quelle norme sociali che hanno preceduto e si sono poi contrapposte all'organizzazione di fabbrica, trascurando aspetti importanti dei conflitti sorti nella produzione, non sempre riconducibili alla logica della scelta tra tempo libero e reddito.

L'analisi 'radical' del controllo burocratico nella grande impresa

L'interpretazione *radical* dell'impresa capitalistica in chiave autoritaria nel corso degli anni Settanta e Ottanta si arricchisce sia dal punto di vista della teoria economica che da quello dell'analisi storica e sociologica, segnando un parziale distacco dalla prospettiva «oggettiva» di Braverman, in direzione dell'approfondimento degli aspetti «sovrastrutturali» dei fenomeni organizzativi che riguardano il controllo sul processo di produzione, in particolare le politiche del personale.

Questo diverso orientamento è presente in *Contested terrain: the transformation of the workplace in the twentieth century* di R. Edwards, analisi, in parte storica e in parte sociologica, dei mutamenti organizzativi nell'impresa statunitense. Dopo aver distinto il coordinamento, quale caratteristica universale di ogni attività collettiva di produzione, dal controllo, considerato la versione coercitiva, che si esplica nei diversi metodi capitalistici di organizzazione del lavoro e di gestione dei rapporti di impiego, Edwards fornisce una tipologia dei sistemi di controllo che corrisponde sia alle tre fasi storiche del controllo capitalistico sui lavoratori, che ai tre sistemi ancora presenti all'interno dell'economia statunitense.

La prima forma del controllo capitalistico è il controllo semplice, esercitato in modo arbitrario e diretto dal datore di lavoro, che emerge nella fase «imprenditoriale» del capitalismo, ma che nel corso del XIX secolo è sostituita da quella gerarchica. L'accresciuta dimensione degli impianti e delle attività richiede di introdurre un primo livello di delega di potere tra

² Su questi aspetti si vedano le osservazioni di D.S. LANDES, *What do bosses really do?*, «Journal of Economic History», 46 (1986), n. 3, pp. 585-623.

imprenditore e dipendenti di officina nella figura del sorvegliante, che diventa il pilastro della *close supervision*.

La fase di transizione dal capitalismo concorrenziale a quello monopolistico, tra il 1890 e il 1920, appare segnata da una grave crisi di controllo all'interno della fabbrica. L'ulteriore crescita delle dimensioni degli impianti e la maggiore complessità tecnologica e organizzativa del processo produttivo riduce la capacità di controllo sui *blue collars* attraverso i *foremen*, e pone un nuovo problema con la crescita dei lavoratori *white collars*. Secondo Edwards sono il *welfare capitalism*, le *company unions* e il movimento dello *scientific management*, al di là del loro effettivo successo³, a fornire la soluzione alla crisi del controllo gerarchico con la prima introduzione del controllo strutturale nelle *big corporations* statunitensi. Nel controllo strutturale i meccanismi di controllo sono integrati o dentro la struttura tecnologica del lavoro o dentro la struttura sociale e organizzativa dell'impresa, dando luogo alle due forme rispettivamente del controllo tecnico e del controllo burocratico.

Il controllo tecnico sottrae la direzione delle attività lavorative alla sorveglianza umana e le affida alle tecnologie di produzione: l'esempio classico è quello della catena di montaggio, in generale è la produzione a flusso continuo che è tipica del controllo tecnico, benché Edwards, seguendo Braverman, lo estenda anche al lavoro d'ufficio di basso livello⁴. Dopo il 1945 il controllo burocratico si diffonde sovrapponendosi e integrandosi con quello tecnico, e dimostrandosi capace di gestire anche i livelli alti degli *white collars*. Secondo Edwards il controllo burocratico come istituzionalizzazione dal vertice dei tre aspetti del controllo (direzione del processo lavorativo, valutazione del lavoro svolto, metodi per ottenere la collaborazione dei lavoratori) offusca e occulta sfruttamento e rapporti di potere per favorire la cooperazione dei lavoratori. Il comportamento lavorativo richiesto non è più (o soltanto) ottenuto grazie all'imposizione esterna (via sorvegliante e/o macchina) associata alla punizione dell'infrazione, quanto attraverso l'interiorizzazione delle regole lavorative e l'identificazione con la struttura istituzionale dei rapporti d'impiego, che sulla base della prevedibilità del comportamento delle parti stabilisce reciprocità e lealtà.

Se la tendenza all'omogeneità del controllo tecnico era l'effetto dell'estrema semplificazione dei compiti lavorativi, anche grazie al flusso continuo della produzione meccanizzata, il controllo burocratico differenzia i

³ Edwards sottolinea i già citati limiti di Braverman sul taylorismo: R. EDWARDS, *Contested terrain. The transformation of the workplace in the twentieth century*, Basic Books, New York 1979, cap. 6).

⁴ Per esempio attraverso l'uso del computer (EDWARDS, *Contested terrain*, cap. 7).

lavoratori secondo criteri che solo in parte dipendono da caratteristiche legate al contenuto tecnico o alla complessità della mansione. Il risultato della strategia del *divide et impera* che Edwards – e tutti i *radical* – individuano alla base delle relazioni industriali nella grande impresa statunitense del secondo dopoguerra è quindi un frazionamento sociale artificioso dei lavoratori, in controtendenza rispetto all'omogeneità sociale indotta dal controllo tecnico.

La microeconomia del conflitto di classe nella produzione

Alcuni economisti *radical* danno una fondazione microeconomica all'analisi dell'impresa capitalistica come organizzazione autoritaria integrando in modo critico alcuni concetti microeconomici post-walrasiani (incompletezza del contratto, asimmetria informativa, etc.), con schemi e concetti caratteristici della critica *radical*, in particolare con il trasferimento del ruolo della soggettività del lavoro nel concetto di *agency*. Al di là di tali convergenze, permane una differenza di fondo tra i due approcci, riconducibile al ruolo che nel filone *radical* è attribuito ai rapporti di potere (di classe) nelle transazioni economiche e nella produzione, e all'endogeneità (alle radici sociali) delle preferenze degli agenti, ovvero all'idea che le scelte dei soggetti economici non sono separabili dal contesto in cui operano (l'organizzazione del lavoro) e dai rapporti sociali che li caratterizzano (l'antagonismo di classe).

Nel quadro di questa microeconomia del conflitto di particolare rilievo è il modello d'impresa capitalistica di S. Bowles⁵, il cui funzionamento è analogo allo *shirking model* o modello disciplinare di salario d'efficienza, in cui la funzione incentivante del salario offerto dall'impresa spiega la permanenza di disoccupazione involontaria⁶. Nel modello di Bowles, i rapporti di potere nella produzione sono espressi formalmente nella funzione di estrazione di lavoro dal lavoratore, dove il conflitto di classe interessa l'intensità della prestazione lavorativa più che gli aspetti distributivi. Il capitalista acquista tempo di lavoro, ma quello di cui necessita è invece lavoro concreto, così che l'estrazione di lavoro dal lavoratore è necessaria per ottenere la massima produttività del lavoro acquistato a parità di costi salariali.

⁵ S. BOWLES, *The production process in a competitive economy: walrasian, neo-hobbesian, and marxian models*, «American Economic Review», 1 (1985), pp. 16-36.

⁶ C. SHAPIRO - J. STIGLITZ, *Equilibrium unemployment as a worker discipline device*, in G.A. AKERLOF - J.L. YELLEN (eds.), *Efficiency wage models of the labor market*, Cambridge University Press, Cambridge 1986.

Ma lo *work effort* rappresenta una disutilità per il lavoratore dell'impresa capitalistica, dove il lavoro è alienato, provocando una resistenza all'estrazione di lavoro e il perseguimento di obiettivi di riduzione o annullamento del lavoro realmente prestato. Ciò per il capitalista implica dei costi sia di monitoraggio sia di incentivo negativo, attraverso un'organizzazione autoritaria e un livello salariale superiore a quello di equilibrio, associato ad un valore positivo di disoccupazione, il cui ruolo disciplinare sta nella minaccia e nel costo di licenziamento. La tecnologia qui costituisce un dispositivo di monitoraggio del processo produttivo determinante per il funzionamento dei meccanismi d'incentivo allo sforzo lavorativo.

È evidente come il concetto di classe costituisca il nucleo dell'analisi microeconomica *radical*, dove la scelta degli agenti, pur effettuata in termini di utilità, è segnata dall'antagonismo degli interessi. In modo analogo l'endogeneità delle preferenze, che fonda la critica all'impiego inefficiente dei fattori (per esempio le risorse impiegate nel monitoraggio tecnico), giustifica anche la proposta della cooperativa gestita dai lavoratori come alternativa efficiente, in cui la diversa struttura dei rapporti sociali genera una diversa organizzazione, un diverso tipo di monitoraggio dell'attività lavorativa e un diverso funzionamento del meccanismo degli incentivi.

Tecnologia e organizzazione in prospettiva storica: l'analisi del vantaggio competitivo di W. Lazonick

Le ricerche storiche di Lazonick⁷, l'altro filone della tradizione marxista statunitense, ricostruiscono evoluzione e funzionamento del sistema capitalistico secondo una visione di «integrazione» dei lavoratori nel sistema capitalistico, non limitata a coglierne l'intrinseco conflitto di classe, ma che anzi ne sottolinea l'efficienza del funzionamento e l'esistenza di spazi di cooperazione e di miglioramento delle condizioni dei lavoratori. Lazonick rifiuta quindi la generalizzazione della tesi *deskilling* di Braverman come le interpretazioni sull'uso capitalistico della tecnologia, in cui non trovano spazio adeguato il ruolo «attivo» dei lavoratori e i rapporti di produzione come contesto determinante dell'utilizzo della tecnologia.

La centralità dell'organizzazione del lavoro nell'utilizzo della tecnologia enfatizza il ruolo dei fattori istituzionali e sociali: se il cambiamento tecnologico influisce sulla ristrutturazione organizzativa e sulla collocazione gerarchica di nuove competenze, è vero anche che, per qualsiasi

⁷ W. LAZONICK, *Industrial relations and technical change: the case of the self-acting mule*, «Cambridge Journal of Economics», 3 (1979), pp. 231-262; Id., *Competitive advantage on the shop floor*, Harvard University Press, Cambridge (Mass.) 1990.

struttura tecnica di produzione, è richiesta una divisione gerarchica del lavoro che garantisca il livello d'intensità produttiva necessario alla realizzazione del potenziale tecnologico. L'introduzione della filatrice automatica nell'industria del cotone britannica, studiata da Lazonick, mostra un caso di cambiamento tecnologico con mantenimento dell'organizzazione precedente: la direzione gerarchica del filatore maschio e il sistema del subappalto garantivano ancora un adeguato livello di intensità lavorativa per l'utilizzo della nuova tecnologia *effort-saving* e *skill-displacing*, oltre alle tradizionali funzioni organizzative (reclutamento e addestramento, manutenzione delle macchine).

Il ruolo dei fattori istituzionali nell'interazione tra tecnologia e organizzazione del lavoro permette inoltre a Lazonick di spiegare come un'economia nazionale raggiunga la *leadership* industriale internazionale attraverso l'esame delle strategie di produzione adottate dalle imprese che la compongono. Facendo esplicito riferimento alla *business history* chandleriana, alle tesi schumpeteriane sull'innovazione tecnologica e alle economie esterne marshalliane, l'analisi storico-comparata di Lazonick descrive l'evoluzione del capitalismo come successione di tre modi di coordinare la produzione, che, in contesti sociali e politici storicamente specifici, sono risultati superiori sulla base di differenti livelli di integrazione organizzativa e dello sviluppo di capacità organizzative: il capitalismo «familiare» britannico, il capitalismo «manageriale» statunitense, il capitalismo «dell'impegno reciproco» giapponese.

Nella *leadership* britannica è centrale la gestione dell'organizzazione da parte dei lavoratori, storicamente riconducibile alla disponibilità di abbondante manodopera qualificata in una struttura industriale frammentata. Le maggiori capacità organizzative e l'internalizzazione del processo innovativo, necessari all'utilizzo delle innovazioni tecnologiche della seconda metà del XIX secolo, spiegano il passaggio alla *leadership* statunitense, caratterizzata sul piano organizzativo dallo sviluppo di strutture manageriali (con spostamento delle competenze strategiche) e da tecnologia *skill-displacing*, con conseguente dequalificazione del lavoro d'officina. Anche se spiega questi ultimi due fenomeni con le specifiche caratteristiche del mercato del lavoro statunitense, Lazonick critica la mancata integrazione organizzativa dello *shop-floor*, evidenziando il ruolo svolto dall'impegno per lo sviluppo e la gestione delle risorse umane impiegate nella produzione nella nuova *leadership* giapponese e nella più alta produttività del lavoro nipponico.

Conclusioni

La prospettiva conflitto/integrazione riconduce le diverse concezioni dell'organizzazione esaminate nei termini di due opposti esiti delle relazioni

industriali. I *radical* rappresentano il conflitto come unica forma dei rapporti tra lavoratori e capitalisti e l'organizzazione produttiva come strumento disciplinare e di controllo. L'analisi della dimensione soggettiva del lavoro, sia come esame della dimensione sovrastrutturale dei fenomeni organizzativi (Edwards) che come rappresentazione conflittuale della resistenza al lavoro nell'impresa capitalistica (Bowles), si salda all'interpretazione «di classe» proposta da Braverman, rifiutandone però la tesi sulla crescente omogeneità della classe lavoratrice.

Anche Lazonick supera l'oggettivismo di Braverman, affermando però l'esistenza di forme storiche d'integrazione della classe lavoratrice nel sistema capitalistico, secondo una visione non esclusivamente e inesorabilmente coercitiva dell'organizzazione. Nelle diverse fasi storiche segnate da cambiamento tecnologico e organizzativo, la cooperazione tra capitalisti e gruppi di lavoratori può emergere come collaborazione nella produzione e condivisione della maggiore ricchezza conseguita.