

Appunti e riflessioni su riorganizzazione capitalista e iniziativa autonoma di classe nell'era "postfordista" (2)

di Guido Barroero

La flessibilità produttiva e del lavoro

I primi due punti che abbiamo elencato nell'articolo precedente - come tematizzazioni parziali di un percorso critico e analitico, propedeutico a qualsiasi progetto di ripresa d'iniziativa autonoma di classe nell'attuale fase (una teoria della società «flessibile», precarietà e composizione di classe) - sono, per così dire, "incardinati" e profondamente correlati alle recenti trasformazioni dell'organizzazione del lavoro. Flessibilità e precarietà sono i due paradigmi attraverso i quali si "legge" comunemente la transizione cosiddetta "post-fordista" verso una nuova fase capitalistica caratterizzata da un'estrema duttilità delle risorse produttive (capitali e lavoro umano) nonché da un uso spregiudicato e in larga scala di nuove tecnologie sostitutive del lavoro e delle capacità cognitive umane (informatica, telematica, automazione).

In realtà, come abbiamo visto, la categoria "post-fordismo" è inadeguata e sottodimensionata rispetto ai fenomeni che pretende di racchiudere e di spiegare. La sua originaria valenza tecnico-produttiva ed economicista viene dilatata al complesso globale delle ristrutturazioni delle società capitalistiche avanzate. Inadeguata perché, in primo luogo, generalizza fenomeni di riassetto dell'organizzazione del lavoro che sono propri solo dei settori produttivi più avanzati di queste società; in secondo luogo perché mette in ombra le cause originarie di questo riassetto che sono essenzialmente da ricollegarsi alla crisi generale di accumulazione del capitale e in terzo luogo perché disegna una società totalmente sottomessa, nelle sue trasformazioni, alle problematiche produttive e produttivistiche. Tuttavia, al di là di questi limiti di fondo, alcune indicazioni che derivano dalle teorizzazioni post-fordiste aprono sicuramente terreni di discussione e di indagine che vanno valutati attentamen-

te e che potrebbero rivelarsi proficui se sfrondate delle suggestioni dei "nuovismi" a tutti i costi.

Il primo terreno su cui è necessario fare questa operazione è proprio quello dell'organizzazione tecnica della produzione. In questo settore ci sono stati negli ultimi anni innovazioni e cambiamenti di grande portata che hanno fatto gridare agli esegeti del post-fordismo alla svolta epocale, alla rottura netta e radicale con il vecchio assetto produttivo ford-taylorista. Qui a mio avviso si confondono diversi fenomeni che pur avendo forti nessi reciproci attengono a sfere diverse, e, inoltre, si creano contrapposizioni forzate all'interno di peculiari aspetti di queste ultime. E' necessario dunque un minimo di chiarezza che disaggreghi, ai fini della comprensione, il fenomeno della flessibilizzazione del lavoro.

Il primo punto è sicuramente la contrapposizione, spesso fatta, tra un'organizzazione fordista fondata sulla grande concentrazione produttiva, fisicamente localizzata nella grande azienda manifatturiera, e il decentramento produttivo e la delocalizzazione industriale che generano un tessuto reticolare di piccole aziende interdipendenti. Si tratta a mio avviso di una contrapposizione speciosa che non tiene conto di alcune evidenze:

- la grande concentrazione produttiva è sempre stata altamente segmentata al suo interno con un relativamente piccolo ma significativo grado di autonomia dei vari settori che si manifestava nelle tensioni e rivalità fra i diversi clan del management tecnico produttivo;
- l'indotto della grande azienda manifatturiera è sempre stato molto grande e soprattutto, almeno a partire dagli anni '70, non limitato alla fornitura di servizi ma organicamente inserito in specifiche fasi del ciclo produttivo;
- il decentramento produttivo, al di là del fatto fisico della dispersione, è spesso fondato su una concentrazione

ne crescente dei capitali diretta o ottenuta tramite partecipazioni incrociate, società di comodo e controllo finanziario sempre più accentrato.

Il secondo punto è la contrapposizione, specificamente tecnica, tra la catena di montaggio ford-taylorista e le sue rigidità e la struttura duttile delle unità produttive polifunzionali dell'industria toyotista. Anche qui alcuni dati di fatto per riportare la contrapposizione alla sua reale dimensione:

- la catena di montaggio è rigida solo astrattamente, in realtà le sue "porosità", i suoi intoppi sono in generale stati palestra di microinnovazione anche da parte operaia;
- la polifunzionalità degli addetti alle unità toyotiste ha come illustre antenato il cumulo delle mansioni degli addetti alla catena di montaggio che, nata per garantire le pause tecniche dei lavoratori, si è poi trasformata in una alta intercambiabilità tra gli addetti alle varie postazioni;
- già agli inizi degli anni '70 nell'industria automobilistica svedese si era affermata la concezione delle "isole di montaggio" come un'evoluzione del tutto naturale della catena.

Il terzo punto è nuovamente una contrapposizione, questa volta instaurata tra l'alienazione del sapere produttivo indotta dalla catena e la sua ricomposizione determinata dalle nuove tecniche produttive. Questa visione che tra l'altro accomuna singolarmente teorici della cultura d'impresa a alcuni intellettuali post-fordisti è altamente superficiale e fuorviante perché:

- l'alienazione cognitiva dai processi produttivi è una tendenza irreversibile determinata dallo sviluppo delle forze produttive e che prescinde dalla loro subordinazione ai rapporti di produzione capitalisti;
- la stessa polivalenza delle funzioni è - come abbiamo visto - poco più di un cumulo di mansioni che nella misura in cui crescono quantitativamente non possono che ribadire la superficialità di conoscenze che non

siano legate alla manipolazione ripetitiva di strumenti;

- neppure ci si può richiamare ad una accresciuta professionalità giacché questa nel mondo del lavoro capitalista non ha mai designato altro che la disponibilità potenziale ad accettare anche le implicazioni più degradanti della subordinazione totale al fluire del ciclo produttivo;
- infine l'informatizzazione accentuata della produzione - oltre a favorire l'alienazione del sapere dei produttori - determina pure la sussunzione nelle procedure informatiche di alcuni elementi di decisionalità, di controllo e di comando che tradizionalmente erano propri del management tecnico-produttivo e a maggior ragione ne allontana ogni possibilità di riappropriazione da parte dei lavoratori.

Il quarto punto è la contrapposizione fra le grandi giacenze di prodotti finiti e semifiniti della catena fordista e il *just in time* e lo *zero-stock* della produzione toyotista. Anche qui alcune osservazioni si impongono:

- la riduzione al minimo delle scorte dei magazzini è un obiettivo strategico della produzione fordista il cui mancato raggiungimento non è tuttavia esiziale in una fase di grandi profitti e di mercato attivo e ricettivo;
- di converso *zero-stock* e *just-in-time* sono una stringente necessità in fase di contrazioni di profitti e di mercato depresso, così come lo è il *go-to-market* che rappresenta semplicemente un'attenzione più accentuata e preoccupata verso una rapida collocazione delle merci;
- costruire sulle cogenze imposte dalla crisi una filosofia produttiva è quantomeno discutibile e in ogni caso il compito precipuo dei public relations men della grande impresa.

Fatti i debiti distinguo è indubbio comunque che le ristrutturazioni seguite alla crisi abbiano grandemente accentuato la flessibilità e la duttilità complessiva del processo produttivo e del lavoro in generale. Le trasformazioni più importanti tuttavia, a mio avviso, riguardano più la gestione "politica" del lavoro vivo che non le innovazioni tecnologiche e tecniche dell'organizzazione produttiva. Queste ultime infatti si configurano come una radicalizzazione delle vecchia organizzazione del lavoro, come una estremizzazione delle potenzialità, già insite, nella

catena produttiva e nell'assetto ford-taylorista.

La flessibilità dell'organizzazione produttiva si esprime principalmente per due vie, rese entrambe praticabili dalle sconfitte del movimento operaio negli anni '80 e dalla debolezza che gli ha impedito di articolare una linea di difesa efficace di fronte ai pesanti attacchi che si stanno succedendo almeno a partire dai primi anni '90.

La prima è la disponibilità piena della forza lavoro a condizioni sempre più favorevoli per il capitale, nelle forme, nei tempi e nei modi desiderati.

- L'allungamento della giornata lavorativa tramite straordinari o addirittura lavoro non pagato, l'intensificazione dei ritmi di lavoro, il peggioramento delle condizioni lavorative, la possibilità di licenziare i lavoratori anche in temporaneo esubero e di sostituirli con lavoratori a tempo determinato o a rapporto parziale (consulenti, lavoro in affitto) se non con lavoro nero, definiscono un contesto in cui il fattore lavoro rappresenta una risorsa a cui attingere senza restrizioni.
- Le politiche salariali contenitive che prima hanno spostato sul terreno della possibile contrattazione la parte di salario agganciata al costo della vita (abolizione della contingenza) e poi hanno limitato la portata dell'istituto contrattuale stesso, si sommano all'istituzione di nuove gabbie salariali e normative e di varie forme di salario d'ingresso ridotto nel definire un quadro del costo del lavoro sempre più elastico e compresso verso il basso.
- La proliferazione dei tipi giuridici di rapporto contrattuale di lavoro (tempo determinato, formazione-lavoro, telelavoro, consulenti, borsisti, stagisti, part-time, job-sharing, contratti di solidarietà e chi più ne ha ne metta) permette alle aziende di instaurare un rapporto di lavoro ad personam e di pescare nel serbatoio della disoccupazione (anch'essa frammentata in diverse condizioni) con sgravi fiscali e contributivi di ogni sorta.

La seconda è quella di un controllo politico accentuato e distribuito che è il corollario indispensabile di un'organizzazione del lavoro duttile e flessibile e quindi teoricamente più vulnerabile. Accenniamo qui solamente alcuni degli aspetti più evidenti su cui questo controllo può fare agevolmente leva:

- la concorrenzialità all'interno dei posti di lavoro tra i lavoratori delle diverse fasce di garanzia occupazionali e salariali;
- la concorrenzialità tra i lavoratori occupati e quelli disoccupati o altamente precari;
- la concorrenzialità, propria dell'esercito industriale di riserva, tra i lavoratori disoccupati, quelli in nero o degli strati marginalizzati;
- la concorrenzialità tra i lavoratori locali e gli immigrati.

In realtà la questione, se possibile, è ancora più sfaccettata e complessa. Ci basti per ora, comunque, questo desolante panorama di frammentazione di classe che, nell'immediato, fa saltare ogni meccanismo "conflittuale" regolativo delle condizioni di vendita della forza lavoro (frequentemente si manifestano: autointensificazione dei ritmi, prolungamento volontario della giornata lavorativa, sottovalutazione della nocività e della sicurezza, autoregolazione delle richieste salariali, ecc.), in prospettiva vanifica una possibile linea di difesa fondata sulla semplice riduzione d'orario, ancorché a parità di salario. Ma di questo parleremo a fondo in una prossima occasione.

Quello che ci premeva qui maggiormente sottolineare è la nuova qualità della flessibilità del lavoro, della sua organizzazione e della sua divisione. Il problema dunque non è individuare a tutti i costi i segnali, gli indizi di una nuova fase capitalistica (ma cosa sono e quali sono, in definitiva, le fasi capitalistiche? La risposta anche qui ai teorici del post-fordismo) filosofeggiano su nuove qualità o nuovi saperi, ma piuttosto individuare le caratteristiche, materialmente fondate, del ciclo di crisi-ristrutturazione del capitale che fonda le sue possibilità di ripresa sulle debolezze organiche e contingenti della risposta di classe. La rapacità del capitale non è una sorpresa per nessuna, la sua capacità di sfruttare ogni piega più riposta, ogni implicazione dei rapporti produttivi capitalistici e ogni tipo di risorsa (sia essa il lavoro umano che le possibilità offerte dall'innovazione tecnologica o dall'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro) si accresce nei momenti di difficoltà. Proprio la "porosità" e la malleabilità del lavoro dei salariati costituiscono l'elemento decisivo del superamento di queste.

(continua)