



# **IL LAVORO**

Dal punto di vista Sociologico,  
Psicologico, Storico.

# IL LAVORO IN SOCIOLOGIA

# Dal punto di vista sociologico il LAVORO è

- È quell'insieme di mansioni volontarie che, attraverso sforzi, fisici e mentali, tendono a creare le risorse necessarie per la sopravvivenza e per la riproduzione materiale e sociale dell'Uomo



# Ma perché Lavoriamo?

- Per procurarsi mezzi di sussistenza (ad esempio soldi per accedere alle risorse sociali, cibo, vestiario, luce ecc.)
- Come mezzo per allietare il tempo libero
- Per una Realizzazione Personale dell'individuo o per dare un senso alla propria vita
- Per entrare in contatto con persone nuove, gruppi o organizzazioni
- O, anche, semplicemente per sfuggire alla noia.

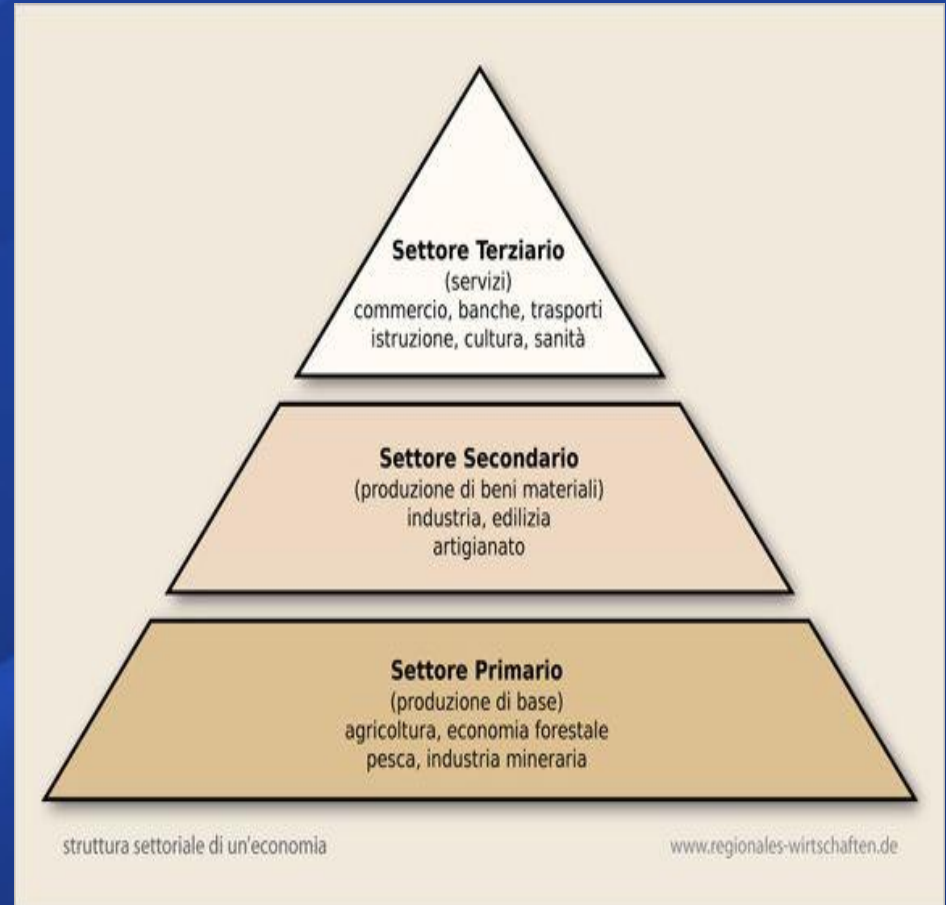
SI LAVORA QUINDI PER LA  
SOPRAVVIVENZA NON SOLO  
ECONOMICA,

MA ANCHE

SPIRITUALE E SOCIALE

# Presentiamo ora Le 3 Dimensioni Fondamentali Lavorative: SETTORI DI SVILUPPO

- **Settore Primario:** Relativo alla raccolta e all'estrazione delle Risorse Naturali.  
Comprende → (Agricoltura, caccia, pesca, silvicoltura, attività minerarie)
- **Settore Secondario:** Relativo alla trasformazione della materia prima in prodotto finito.  
Comprende → (Artigianato, Industria)
- **Settore Terziario:** Relativo alla produzione non di beni, ma di servizi per la collettività.  
Comprende → (Commercio, Pubblica Amministrazione, Trasporti, Turismo)



# Perché sono importanti i Settori?

- I 3 settori servono a classificare LE ATTIVITA' DELLE IMPRESE e non quelle dei singoli dipendenti.

Sono importanti perché:

1. sono la **BASE DEL SISTEMA ECONOMICO**
2. In base ai tre settori si definisce se la soc è
  - **PRE-INDUSTRIALE**
  - **INDUSTRIALE**
  - **POST-INDUSTRIALE**

# Com'è composto il Settore Terziario?



# Il Settore Predominante

- Inoltre è importante dire che, in quasi tutto il mondo, ed anche nei paesi in via di Sviluppo, il Settore Predominante è quello TERZIARIO  
Oppure il TERZIARIO AVANZATO.
- Solitamente esso implica Benessere, ma non sempre è così. (Spesso infatti è causa di miseria e sfruttamento)



# In sociologia si parla anche di **“DIVISIONE DEL LAVORO”**



- La divisione del lavoro **consiste:** nell'**ARTICOLAZIONE** e **DIFFERENZIAZIONE** delle attività lavorative in molteplici professioni, mestieri, occupazioni che sono fra loro indipendenti.
- Benché **esista da sempre in qualsiasi forma di aggregazione sociale**, è divenuto un aspetto essenziale ed un **fattore determinante per la costruzione dell'identità sociale degli individui.**

# Esistono 3 GRADI DI COMPLESSITA' della divisione del Lavoro



# L'UNIONE DELLE FORZE

- E' Un caso di **coordinamento di ATTIVITA' SIMILI o UGUALI**

Es → Sollevere un Masso dalla strada:

TUTTI FANNO LA STESSA  
COSA, MA INSIEME.

Più uomini si dividono,  
quindi, lo sforzo per un  
unico obiettivo.



# COORDINAMENTO DI ATTIVITA' DIVERSE



Es→ *Gli uomini* Cacciano o si dedicano al lavoro manuale e *le Donne* si occupano della cura della casa, della famiglia o della Raccolta di frutti Selvatici.

- Questo tipo di Divisione del Lavoro presuppone una Specializzazione da parte degli Individui
- E' solo una Continuità di Attività Diverse Non Coordinate fra loro

(Inoltre è da notare che il fatto che l'uomo cacci, non aiuta la donna a raccogliere più frutti o con minore fatica)

# Divisione del Lavoro di “TIPO PROCESSUALE”



Es→ Se per eliminare il masso intervengono  
-uno SCALPELLINO, che frantuma i pezzi,  
-E dei MANOVALI che piano piano li  
asportano

Le azioni non sono né diverse, né contigue,  
ma DIVERSE E FUNZIONALI fra loro.

Hanno senso solo come parti di un unico  
processo.

- Gli individui FANNO COSE DIVERSE, ma lo fanno in modo da COOPERARE TRA LORO e potenziare ciascuna l'attività ed i risultati dell'altra.
- E' il tipo di Divisione del Lavoro più utilizzato nella Società Industriale
- Su di esso fa leva il SISTEMA PRODUTTIVO MODERNO

# IL LAVORO IN PSICOLOGIA

# PSICOLOGIA DEL LAVORO

La **psicologia del lavoro** o **psicologia delle organizzazioni** è lo studio

-dei comportamenti delle persone nel contesto lavorativo e

-nello svolgimento della loro attività professionale in rapporto alle relazioni interpersonali, ai compiti da svolgere, alle regole ed al funzionamento dell'organizzazione



# LAVORO E ORGANIZZAZIONI



- Chi, quindi, si inserisce nel mondo del lavoro, entra a far parte di **ORGANIZZAZIONI** (aziende, scuole, ospedali, eserciti ecc.)
- **Le Organizzazioni sono:** insieme di individui che **collaborano per produrre beni materiali o immateriali** (Istruzione, salute, divertimento) **e raggiungere certo obiettivi** (Sopravvivere, fornire una data immagine all'esterno ecc...)

# Come si strutturano

## ORGANIZZAZIONI

```
graph TD; A[ORGANIZZAZIONI] --- B[TECNOLOGIE]; A --- C[REGOLE];
```

Si avvalgono di

### TECNOLOGIE

(Cioè di attrezzature e strumenti concettuali per operare)

Hanno

### REGOLE

che ne disciplinano  
la struttura (i reparti e le gerarchie ecc) ed  
i processi di funzionamento (di chi fa, come e quando)

Le Organizzazioni sono realtà che interagiscono

**sull'AMBIENTE CIRCOSTANTE:**

- **dipendono da esso**

(per l'approvvigionamento di risorse, per le pressioni sociali e culturali ecc.)

- e, soprattutto, **lo influenzano**

(Producendo beni e servizi, e comunicando)

# Le organizzazioni sono COMPLESSE:

- Vi si intrecciano piani e aspetti, spesso contraddittori

(es: piano ISTRUZIONE) →

- -la parte FORMALE è regolata dalla burocrazia, dall'economia e dalla tecnica
- -la parte INFORMALE è regolata da Relazioni interpersonali spontanee, abitudini proprie.
- -la parte della RETE PERSONALE DEGLI APPARTENENTI (modo di fare cooperativo e conflittuale, intelligente, ottuso, pragmatico, ideologico)
- -la parte della RETE DELLE COMUNICAZIONI FORMALI (riunioni, ordini di servizio, bacheche ecc.)
- -la parte della RETE DELLE COMUNICAZIONI INFORMALI (chiacchiere di corridoio e pettegolezzi)

# L'INDIVIDUO E L'ORGANIZZAZIONE

- **March e Simon** (1958 in *“Teorie dell’organizzazione”*) hanno messo in evidenza che dentro le organizzazioni è tipico essere soggetti a forti vincoli e condizionamenti



- Si sperimenta infatti una **PERDITA DI AUTONOMIA**. (L’individuo deve, perciò, adattarsi, scendere in qualche modo a patti, trovare la propria collocazione e farsi una ragione della condizione in cui è.
- La perdita di autonomia porta alla ricerca di **STRATEGIE DI MEDITAZIONE**, che permettono di fare la cosa migliore in quel contesto restrittivo (campo lavorativo)

# MA COME PERCEPISCE L'INDIVIDUO IL RAPPORTO CON L'ORGANIZZAZIONE?

- Da un lato L'organizzazione gli risulta estranea: è una realtà con cui si scontra e che gli impedisce di fare ciò che ritiene bene fare
- Dall'altra parte è sua : Ci impegna parte del suo tempo e risorse.

→ Per risolvere questo Dilemma Il lavoratore deve stabilire:

- in che misura LASCIARSI COINVOLGERE NELL'ORGANIZZAZIONE e INTEGRARSI
- e in quale misura PRENDERNE LE DISTANZE

# LA SELEZIONE DEL PERSONALE

## OBIETTIVI della Selezione:

1. Reclutare personale in grado di svolgere un lavoro
2. Ma soprattutto, inserire le persone reclutate nell'organizzazione, in modo da far sì che il loro ingresso abbia sull'organizzazione un impatto positivo



# COME si Seleziona?

Il processo di Selezione si articola in 3 FASI:

## 1. Studio preliminare:

- Fase del TASSO BASE: (Si ricava tramite il confronto tra fabbisogno aziendale e popolazione reclutabile)
- Fase dell'ANALISI DEL LAVORO (JOB ANALYSIS): (Tramite il quale si seleziona. Consentirà di specificare le conoscenze, le abilità e le caratteristiche personali richieste.) (dai risultati verranno poi fissati criteri di valutazione, prove e metodi di indagine come test, interviste ecc... somministrati nel reclutamento)

## 1. Reclutamento: Si reperiscono i candidati in seguito **all'analisi di risultati dati** da PORVE e STRUMENTI. Non si sceglie in maniera meccanica, ma tramite

- un'ATTIVITA' DECISIONALE INTEGRATA ( mette insieme tutti i dati rilevati sui candidati e tutti quelli sull'azienda) (Si analizzano i dati e si selezionano i lavoratori)

## 1. Inserimento: Scelti i soggetti si passa alla formazione finalizzata all'integrazione del soggetto nell'organizzazione lavorativa.

# FASE DEL TASSO BASE (1)

1. Nella Fase del Tasso Base Si prende in esempio
  - - il fabbisogno dell'azienda (c'è bisogno di un Laureato? Con Esperienza, Da formare?).
  - - E poi la popolazione reclutabile, cioè quella parte della popolazione da cui si possono ottenere risultati (Reclutati per età, collocazione geografica, livello di studi, aspirazioni occupazionali).

---

**IL TASSO BASE è** la percentuale di persone adatte al lavoro in questione presente in un campione di popolazione preso a caso, senza alcuna selezione.

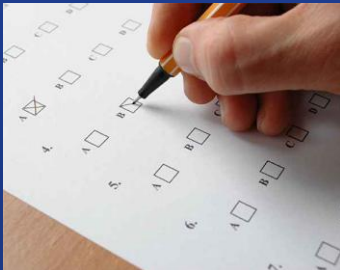
→E' utile per: stabilire quanto è qualificato il personale che cerchiamo e in quel misura è necessaria una selezione accurata

# FASE DELL'ANALISI DEL LAVORO (2)

Non ci si limita allo studio delle mansioni.

Si considera la Posizione che il lavoratore occuperà nell'organizzazione.

→ Si fa il **ROLE-SET**: Si analizza il **complesso di ruoli formali e informali** che vi sono connessi, **le difficoltà ed i problemi** che possono nascere nel rapporto con l'organizzazione, **l'impatto psicologico** di quel tipo di lavoro sull'esperienza e la vita di chi lo fa e le **prospettive di carriera** che si profilano.



Su questa Base sarà possibile **fissare CRITERI DI VALUTAZIONE e PREDISPORRE METODI DI INDAGINE** (scegliere Test, Strutturare Interviste ecc)

# OBIETTIVITA'

E' difficile assicurare l'obiettività delle selezioni anche perché i **selezionatori**, come tutti, **sono soggetti a**  
**"BIASES"**

Un *modo per accrescere l'obiettività della selezione* è il  
**"collo di bottiglia"**→

- Si scelgono alcuni parametri chiave da valutare,
- si valutano rigorosamente con strumenti appositi
- e solo dopo, si recupera la complessità del problema di scegliere la persona adatta per quel posto in quell'organizzazione.)

# IL LAVORO IN STORIA

# L'EVOLUZIONE STORICA DELLA DIVISIONE DEL LAVORO

- 1) La prima forma di divisione del lavoro fu quella dovuta a **GENERE** ed **ETA'**  
(es→ si distinguevano mansioni solo per l'*uomo* e mansioni solo per la *donna*, solo per *giovani* o *anziani*)
- 2) Successivamente si passò **all'ESENTARE UNA PARTE DELLA POPOLAZIONE**  
(Es→MESOPOTAMIA e ANTICO EGITTO→ I Sacerdoti non lavoravano nei campi. Nonostante tutto la produzione agricola riusciva a coprire non solo le esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie, ma anche di classi che, come i Sacerdoti, non contribuivano al lavoro)  
→ Questo fu possibile grazie anche all'introduzione di nuove tecnologie quali "L'ARATRO".
- 3) Nella **Soc. PRE-INDUSTRIALE** accanto al lavoro agricolo esistevano un  
NUMERO RIDOTTO DI PERSONE SPECIALIZZATE → (Preti, soldati, mercanti)
- 4) Nella **Soc. INDUSTRIALE**, con l'avvento dei macchinari, sono nate MOLTE FIGURE  
PROFESSIONALI, e ne sono scomparse altre.
- 5) **OGGI** esistono MILIONI DI OCCUPAZIONI DIVERSE Destinate a specializzarsi sempre di più  
grazie allo sviluppo tecnologico (Es→ Avvento dei Computer)

# Il lavoro nella Soc. INDUSTRIALE

**Nel 18° secolo fu introdotta la Manifattura. E NEL 19° divenne così vasta e articolata la sua diffusione da Rivoluzionare il modo in cui erano organizzati tradizionalmente il lavoro e la produzione dei beni.**

→ Con la MANIFATTURA si inaugura il MODO DI PRODUZIONE CAPITALISTICO

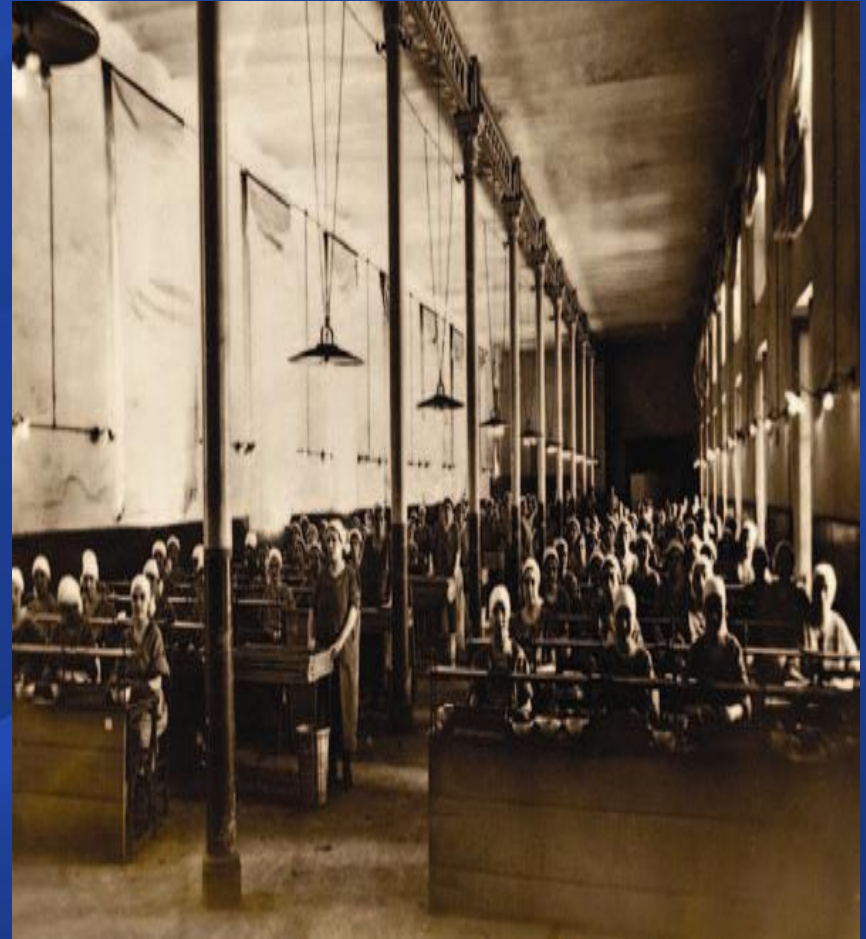
# LA MANIFATTURA

- E' il raggruppamento in un unico spazio Di macchinari azionati dal lavoro umano.
- Sono Utilizzati per la Trasformazione della materia prima in PRDOTTO FINITO

Es→ GLI ARTIGIANI

- Prima facevano il loro lavoro nella loro bottega personale PRESIEDENDO TUTTE LE FASI DELLA LAVORAZIONE
- Ora vengono concentrati nelle fabbriche e gli viene commissionata solo UNA MANSIONE SPECIALIZZATA e LIMITATA

**IL LAVORO SI INSERISCE IN UNA STRUTTURA ORGANIZZATIVA + RIGIDA SOTTO L'AUTORITA' DI UN IMPRENDITORE CAPITALISTA**



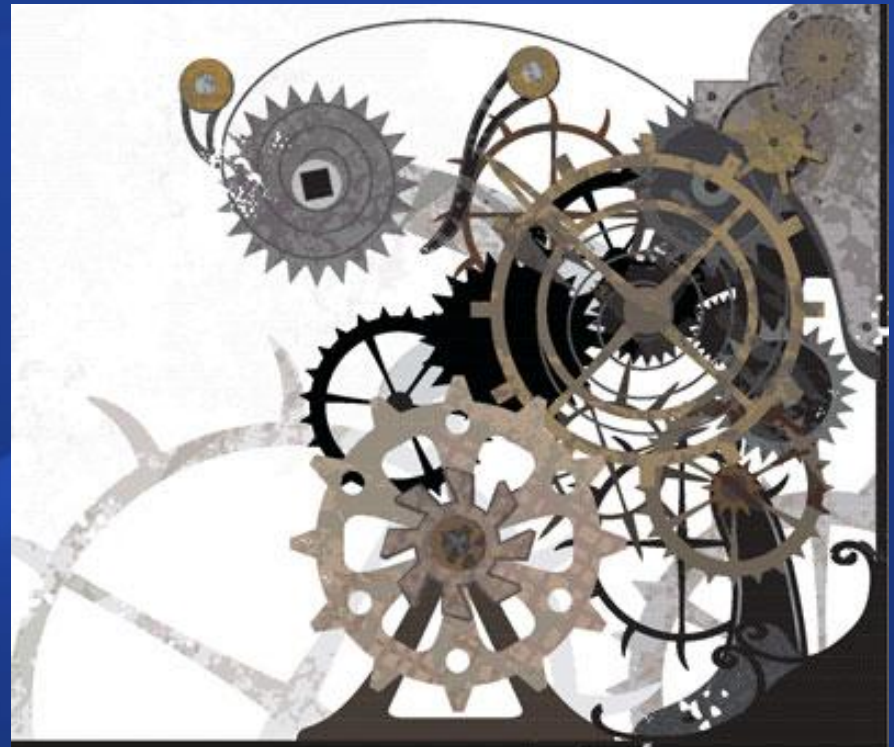
# 2 PENSIERI DIFFERENTI

- Questo metodo di produzione fu analizzato diversamente da:

- ADAM SMITH

- KARL MARX

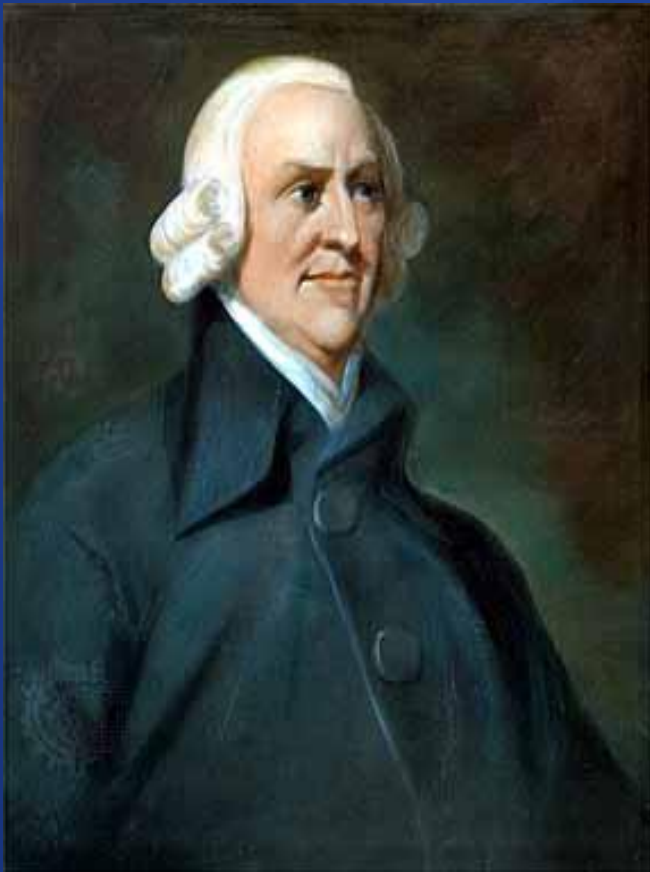
L'uomo Come Ingranaggio  
di un Meccanismo!



# ADAM SMITH

- Economista e Filosofo scozzese **del 1700**

(Kirkcaldy, 5 giugno 1723 – Edimburgo, 17 luglio 1790)



Scrisse dell'organizzazione di **una manifattura di SPILLI** basata sulla suddivisione del processo produttivo **in 18 FASI**

-1 artigiano → 20 spilli al gg

-1 industria: 48000 spilli al gg

Si puntava sulla **COOPERAZIONE, COLLABORAZIONE, SPECIALIZZAZIONE** dell'operaio in una delle 18 fasi



**Smith vedeva tutto ciò POSITIVO perché**

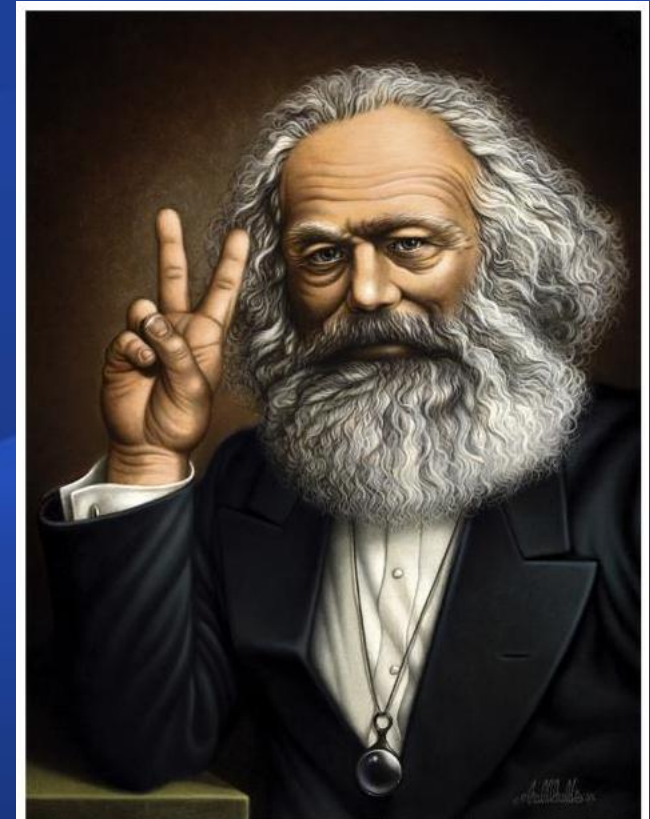
- Favoriva la prosperità economica
- E perchè questo tipo di organizzazione del lavoro avrebbe portato la collettività al benessere

# KARL MARX

- Filosofo ed Economista **del 1800.** (Treviri, 5 maggio 1818 – Londra, 14 marzo 1883)

## Marx aveva una visione fortemente negativa:

1. affermava che la ricerca della produttività va a vantaggio solo **del'IMPREDITORE e non dalla COLLETTIVITA'**
2. Considerava la parcellizzazione del lavoro dell'operaio come un modo per **RETRIBUIRLO SEMPRE MENO**
3. La divisione del lavoro diviene così fonte di **DISUGUAGLIANZA SOCIALE:**
  - All'Imprenditore capitalista (Detentore dei mezzi di Produzione)
  - di contrappone il Proletario (Che dispone unicamente della propria capacità di Lavorare e costretti a fare azioni meccaniche e ripetitive)



# Il Proletario

- Veniva chiamato così perché disponeva unicamente della propria capacità di lavorare.
- Il Termine deriva da Prole (Figli) Che erano la loro unica fonte di reddito.
- I Proletari furono soggetti a redditi sempre meno retribuiti e sottomessi ai Borghesi

-->Il Proletario, Secondo Marx, Non è più il vero produttore del Prodotto→

MARX PARLA DI  
ALIENAZIONE



Per Marx è inevitabile il collegamento fra:

- **DIVISIONE DEL LAVORO** e
- **DISUGUAGLIANZA**

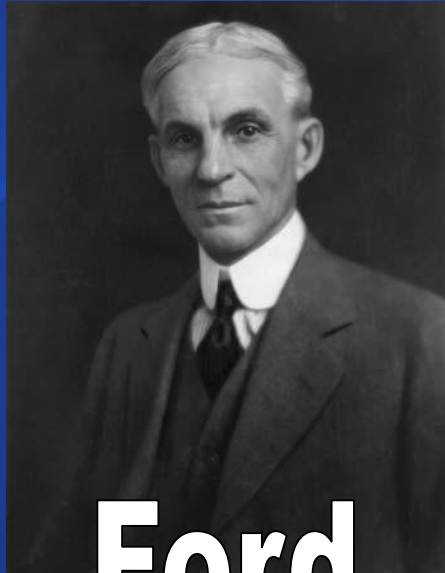
Quando si ha, infatti, una **DIFFERENZIAZIONE delle MANSIONI LAVORATIVE** esse si associano a **DIFFERENZA DI PRESTIGIO** e di **POSSIBILITA' DI ACCEDERE ALLE RISORSE SOCIALI.**

# TAYLORISMO E FORDISMO

- Con l'organizzazione scientifica del lavoro (Scientific management) si ebbe la



Taylor



Ford



↙  
“Non dovete pensare! C'è altra gente pagata per questo.”

L'uomo diventa solo una parte dell'ingranaggio.

L'individuo deve dedicare tutte le sue energie solo ad un'unica mansione.

→ Es. Stringere Bulloni.

# Henry ford e la catena di montaggio

- Con Henry Ford Inoltre Si introduce la CATENA DI MONATTGIO



- Il prodotto scorre di fronte agli operai che devono fare un solo compito.
- Hanno un tempo prestabilito
- L'operaio non può fermarsi o rallentare
- I TEMPI SONO SCANDITI DALL'AVANZAMENTO DI UN NASTRO TRASPORTATORE

**“FORDISMO” diventa sinonimo di “PRODUZIONE INDUSTRIALE DI MASSA”**

**E si ebbe la DEFINITIVA PARCELLIZZAZIONE DEL LAVORO**

# I LIMITI

- **Limiti economici:** Emerse che questo sistema Lavorativo poteva essere applicato a PRODUZIONE A MASSA STANDARDIZZATA → - Prodotti tutti uguali e per un ampio consumo e che risponde ad una domanda di mercato costante.

Qualunque MODIFICAZIONE del PRODOTTO FINALE e

Qualunque RICHIESTA DI FLESSIBILITA' PRODUTTIVA comporta enormi costi per adeguare gli apparati tecnologici.

- **Limiti Sociali:** Inizialmente si reclutavano GRUPPI IMMIGRATI e POVERI (Basso livello di istruzione), poi con l'accrescimento di quest'ultimo si ebbe una maggiore consapevolezza dello sfruttamento e fu più difficile reclutare personale

Si suscitavano Tensioni Sociali nelle fabbriche perché I sindacati posero Resistenza

- **Limiti Umani:** L'organizzazione Industriale del lavoro si scontrò contro "Forme di Resistenza Passiva" (ASSENTEISMO e MALATTIA)

L'OBIETTIVO DI TRASFORMARE GLI UOMINI IN MACCHINE (ingranaggi) SI SCONTRAVA CON LA CONCEZIONE STESSA DI "ESSERE UMANA"

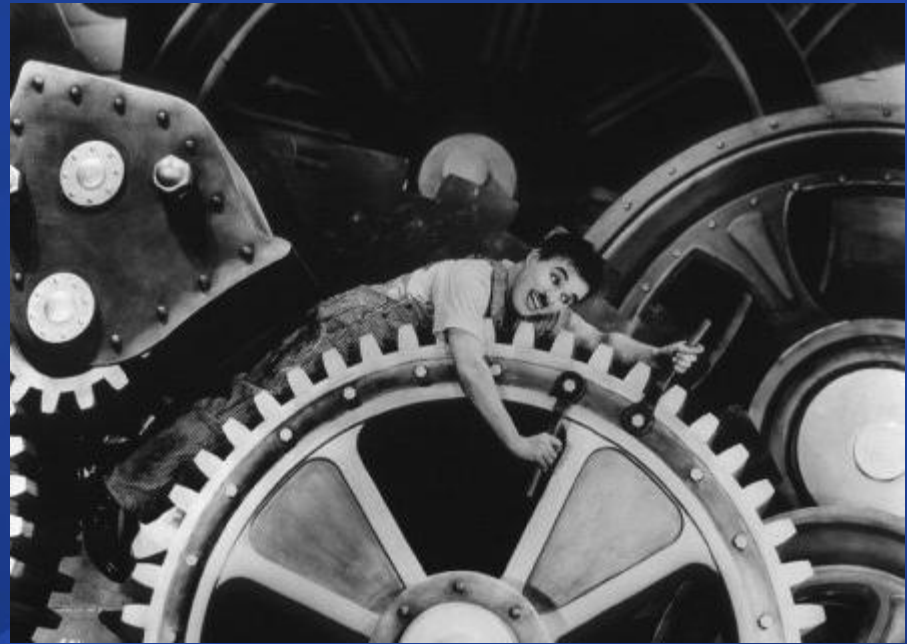
# ALIENAZIONE

La Divisione Tecnica del Lavoro portò

Raggiungimento di ALTI LIVELLI  
DI PRODUTTIVITA'

Ma anche ALTISSIMI COSTI UMANI

- Secondo Marx il lavoro Operaio IMPEDISCE DI PERCEPIRE IL SENSO DELL'INTERO CICLO PRODUTTIVO.
- L'operaio non può decidere in proprio né stabilire obiettivi.
- L'OPERAIO NON E' PIU' IL PROPRIETARIO DEL PROPRIO LAVORO (Come era per l'artigiano)
- IL LAVORO non è più un mezzo di autorealizzazione, ma solo UN MEZZO PER PROCURARSI DENARO



**L'OPERAIO E' ESPROPRIATO DAL  
SUO SENSO COMPLESSIVO DEL  
LAVORO E DAL PRODOTTO FINITO  
DELLA SUA ATTIVITA'**

# “Tempi Moderni” di Charlie Chaplin



L'Alienazione indica sia la condizione del lavoro operaio stesso, ma anche la produzione capitalistica stessa.

## L'ALIENAZIONE OGGI

E' UNA CONDIZIONE DI  
IMPOTENZA  
ISOLAMENTO E  
ESTRANEITA'

ROBERT BLAUNER indagò empiricamente sull'alienazione studiando 4 industrie di settori diversi.

Egli concluse che l'alienazione dipende non solo dal Macchinario Usato e da come è organizzato il Lavoro, ma soprattutto dal CONTESTO SOCIALE nel quale il Lavoratore è inserito.

Indagando sui settori automobilistico, tessile, chimico e tipografico stabilì le 4 CARATTERISTICHE PRINCIPALI DEL "LAVORO ALIENATO"

1. Mancanza di Potere e Controllo sui Processi lavorativi
2. Assenza di Significato nelle azioni svolte
3. Carezza di Rapporti Sociali e di integrazione con gli altri
4. Impossibilità di emergere e di esprimere le proprie potenzialità

# L'AUTOMAZIONE (Superamento del Fordismo-Taylorismo)

- Con L'automazione si ha L'**INTRODUZIONE DI ROBOT** e di **MACCHINE A CONTROLLO NUMERICO**. Sembrano inizialmente risolvere il Problema dell'Alienazione. →
- **I COMPITI, PRIMA AFFIDATI ALL'UOMO VENGONO SVOLTI DALLE MACCHINE.**
- **Si lasciava all'uomo la mansione esclusiva di Intellettuale.**

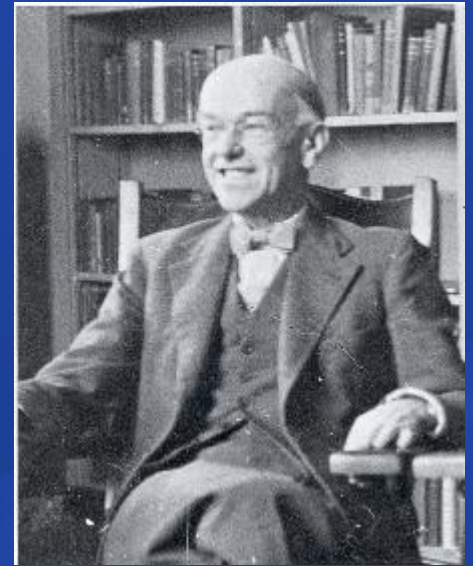
**L'AUTOMAZIONE HA PERMESSO LA RIDUZIONE DELLE FUNZIONI SEMPLICI E RIPETITIVE e di quelle più DEGRADANTI. Essa consente di svolgere un lavoro + significativo e meno alienante.**

## → FATTORI NEGATIVI:

- **DISOCCUPAZIONE:** Con la sostituzione del personale da parte delle macchine si è drasticamente diminuito il numero di posti di lavoro utili.
- **Si è poi prodotta una FORZATA MOBILITA' DEI LAVORATORI:** che, venendo sostituiti dalle macchine, devono cambiare lavoro, imparando nuove professioni nelle quali erano scarsamente professionali.

# ELTON MAYO

- Fra il 1927 ed il 1932 condusse degli esperimenti nella fabbrica di Hawthorn della Western Electric Company di Chicago.
- Cercò inizialmente di modificare delle “caratteristiche ambientali” (es. Sottopose alcuni operai ad una forte luce ed altri a condizione di semi-oscurità)
- Provò poi a dare “Incentivi Economici”
- Per poi rendersi conto infine che LA PRODUTTIVITA' RISIEDEVA NEL GRUPPO STESSO. Le relazioni Interpersonali sviluppate fra gli operai erano più profonde e questo li motivava.



**SCOPRI  
L'IMPORTANZA  
DELLE RELAZIONI  
UMANE**

Fatt. Negativi: Questi Esperimenti non furono molto utili perché confermarono solo l'interesse dell'azienda esclusivamente per la produttività

# MODELLI DI ORGANIZZAZIONE ALTERNATIVI AL FORDISMO

1. LA SPECIALIZZAZIONE FLESSIBILE
2. LA PRODUZIONE SNELLA
3. LA PRODUZIONE DIVERSIFICATA DI  
QUALITA'

# LA SPECIALIZZAZIONE FLESSIBILE (1)

- E' IL Modello di Organizzazione del lavoro Utile per lavori che richiedono CONTINUE INNOVAZIONI
- Si usa per la produzione di prodotti industriali che richiedono FLESSIBILITA' CONTINUE MODIFICAZIONI CONTINUO ADEGUAMENTO ALLA VARIABILITA', PERFEZIONI ES. Produzione di scarpe di qualità (diverso da produrre penne)

## L'OPERAIO è

1. ALTAMENTE QUALIFICATO (Sa fare cose difficili)
2. HA INIZIATIVA (non dipende esclusivamente dalle Decisione della Dirigenza)
3. POLIVALENTE (sa Fare cose Diverse)
4. E' FLESSIBILE (Si adatta Velocemente ai Cambiamenti)

L'OPERAIO NON E' PIU SUCCUBE DEI MACCHINARI



# LA PRODUZIONE SNELLA O LEAN PRODUCTION(2)

**Mira a MINIMIZZARE  
O ANNULLARE  
GLI SPRECHI**

E' usato il sistema **"JUST IN TIME"**  
E' un metodo di produzione che mira all'eliminazione dei costi dovuti all'immagazzinamento dei prodotti.  
→ L'azienda si fa spedire i pezzi che servono di volta in volta.

L'Intera Azienda deve essere **continuamente pronta al cambiamento**

Fu Elaborato dalle **GRANDI IMPRESE GIAPPONESI (Toyota)** e poi si diffuse in tutto il mondo.

Specie i DIPENDENTI che devono sapersi **assoggettare alle esigenze dell'azienda** →

(mutamento orari- sedi- mansioni)

**Il dipendente si identifica nell'azienda** che è una comunità di persone tutte protese verso un unico scopo:

- Conquista di nuovi mercati
- Maggiori profitti

**Fatt. Negativi** → Il lavoratore dovrebbe subordinare la sua esistenza alla sola dimensione lavorativa.

# LA PRODUZIONE DIVERSAIFICATA DI QUALITA' (3)

- E' il terzo modello di Organizzazione del Lavoro alternativo del Fordismo.

- Fu Sperimentato in GERMANIA-->  
(Qui L'operaio Tedesco raramente è dequalificato, ma HA UN ALTO LIVELLO DI FORMAZIONE ed è quindi AUTONOMO e FLESSIBILE.)

Sono presenti anche COMPETITIVITA' e RELAZIONI UMANE

Si Creano Gruppi di Lavoro Omogenei dal punto di vista della Formazione

↓  
Essi portano alla **Riduzione della Divisione del lavoro**.  
La preparazione è prima dal

- 1) **Sistema Scolastico Tedesco** e, poi, da un
- 2) **Sistema di Formazione Professionale** che Combina Conoscenze Teoriche ad Esperienze Pratiche

↓  
I Gruppi di Lavoro sono

- AUTONOMI e godono di un
- ECCELLENTE LIVELLO DI RETRIBUZIONE e di una
- DISCRETA SICUREZZA DEL POSTO DI LAVORO

# LA TERZIARIZZAZIONE ECONOMICA

Con la terziarizzazione, oggi, aumentano sempre di più coloro che

1. LAVORANO NEGLI UFFICI
2. NELLE ATTIVITA' DI COMMERCIO O
3. COME LIBERI PROFESSIONISTI

Si assiste quindi al fenomeno de "Espansione del Settore Terziario" a discapito dell'Agricoltura e dell'Industria

Questo Evento è chiamato **TERZIARIZZAZIONE  
DELL'ECONOMIA**

# LA FLESSIBILIZZAZIONE DEL LAVORO



## LAVORO

Flessibilità implica: → (DISORIENTAMENTO SOCIALE)

1. **INSICUREZZA**
2. **DESTRUTTURAZIONE**
3. **TEMPI INDETERMINATI**
4. **SITUAZIONE PSICOLOGICA POCO STABILE**

All'inizio del nuovo millennio sono state  
Progressivamente sostituite le forme di lavoro stabile  
con FORME FLESSIBILI DI LAVORO O PRECARI

Prima il lavoro era:

- Fonte di SICUREZZA
- Portava ad un'IDENTITA' SOCIALE
- Segnava l'Appartenenza ad un GRUPPO o ad una CLASSE SOCIALE

Questo processo

- **NON VINCOLA L'AZIENDA** A MANTENERE IN ORGANICO IL PERSONALE

- **NON VINCOLA IL LAVORATORE** PER LA VITA AD UNA CERTA MANSIONE

E' Utile a Liv.  
Economico Es.  
Evita gli scatti di  
Anzianità



- Rende il lavoratore PRECARIO:
- contratti a termine
- part-time
- assunzioni in Piccole aziende dalla vita breve

Concludo con un video di Charlie Chaplin tratto da “Il Grande Dittatore”:  
intitolato :“Discorso Sull’Umanità”



# IL LAVORO DAL PUNTO DI VISTA SOCIOLOGICO, PSICOLOGICO E STORICO.

- Greco Sara
- Sezione 4^Aspp
- 2009/10
- Liceo Socio-Psico-Pedagogico E. Palumbo