

LORDSTOWN: GIOVANI E LAVORO NEGLI STATI UNITI.

Paolo Palazzi

L'azione si svolge all'inizio degli anni '70 in una delle fabbriche di auto della General Motors. È una fabbrica di auto tipo « Vega », del tutto simile alle tante sparse nello stato dell'Ohio. La città si chiama Lordstown, costruita lungo una strada ed attorno alla fabbrica, con una massiccia presenza di case mobili parcheggiate in « camping di concentramento ».

La fabbrica di Lordstown ha però una particolarità: i suoi impianti, completati nel 1970, sono stati appositamente programmati quale risposta alla crescente aggressività della concorrenza estera in campo automobilistico, specialmente da parte dei giapponesi. Le caratteristiche tecniche più rilevanti sono quelle della catena di montaggio: è costruita con macchinari avanzatissimi che la rendono del 40% più produttiva rispetto alle compagnie straniere e rispetto alle altre fabbriche della General Motors. La linea di montaggio sforna più di cento Vegas all'ora, contro le circa sessanta prodotte in media dagli altri impianti. Il calcolo è abbastanza semplice: si tratta per gli addetti alla catena di eseguire in media una operazione ogni 35 secondi. Per operazioni che comportano un così breve tempo di esecuzione è evidente che il livello di professionalità richiesto è molto basso. Ma proprio in questo sta la trovata tecnologica dell'impianto: l'essere riusciti a ridurre una procedura complessa, come quella dell'assemblaggio di un'auto, in una miriade di velocissime operazioni molto semplici da eseguire. È il trionfo del taylorismo.

Risolto il problema tecnico si trattava di risolvere quello umano: trovare i lavoratori per il nuovo impianto. I manager della GM si sono subito resi conto che trasferire lavoratori da vecchi impianti al nuovo sarebbe stato molto pericoloso. La classe operaia statunitense, nonostante tutti i limiti che le si possono addebitare dal punto di vista politico, possiede un sano corporativismo che la rende estremamente sensibile a peggioramenti nella qualità e quantità del lavoro. Sarebbe stato quindi difficile e costoso utilizzare operai con esperienza di fab-

brica ai nuovi impianti, in quanto in modo esplicito li si sarebbe costretti ad un peggioramento delle condizioni di lavoro. L'espedito tecnico fu allora quello di utilizzare in maggioranza giovani alla prima esperienza di lavoro in fabbrica.

Il calcolo era quello di utilizzare la vasta area del mercato del lavoro secondario (circa il 50% dell'occupazione giovanile statunitense appartiene al settore secondario): in tal modo il trasferimento avrebbe significato un miglioramento delle condizioni di lavoro sia in termini di paga che di sicurezza del posto. Le paghe a Lordstown erano, per gli operai alla catena, superiori ai quattro dollari l'ora, con un guadagno medio annuo attorno ai 13.000 dollari. Mentre la paga di un commesso o di un barista non superava i due dollari l'ora. Il lavoro era semplice e non richiedeva particolare abilità o qualificazione: si trattava solamente di resistere ai ritmi imposti dalla catena per otto ore al giorno cinque volte la settimana e l'utilizzo di operai giovani faceva sopporre una maggiore capacità di tenuta ai ritmi imposti dalla tecnologia. Sta di fatto che alla fine del 1971, cioè quasi due anni dopo la messa in funzione degli impianti, l'età media dei 6.400 lavoratori di Lordstown era sui 23 anni. Il che significava che, non considerando i numerosi capi e capetti più anziani, l'età media alla catena di montaggio era attorno ai 20-21 anni.

Dopo un periodo di funzionamento a pieno ritmo, verso la metà del 1971 il management della GM si accorse che le cose non andavano bene: la catena funzionava a dovere ed a pieno ritmo, ma la produttività media era bassa ed il costo del lavoro per unità di prodotto in forte aumento. Le ragioni vennero individuate essenzialmente in due fenomeni: l'assenteismo e la cattiva qualità della produzione. Per quanto riguardava l'assenteismo questo aveva raggiunto livelli molto più elevati rispetto ad altre situazioni e nei giorni di venerdì e lunedì arrivava a punte del 25%. Il sabotaggio della qualità è una tradizionale forma di lotta della classe operaia americana, ma nel caso di Lordstown il problema non era solamente questo quanto il fatto che, per sopravvivere ai ritmi infernali imposti dalla catena, gli operai applicavano il sistema chiamato del « raddoppio ». Si trattava cioè di lavorare per mezz'ora facendo a turno il doppio delle operazioni, mentre l'altra mezz'ora veniva utilizzata per attività varie che andavano dalla lettura di libri per gli operai intellettuali, al giocare a carte o semplicemente riposare per gli altri.

Nell'ottobre 1971 il vecchio gruppo dirigente della fabbrica fu completamente sostituito con uno nuovo proveniente da una apposita divisione specializzata nell'organizzazione del lavoro alle linee di montaggio. Le direttive erano quelle di riportare al più presto l'ordine alla

catena. In una situazione in cui quasi una metà degli operai era continuamente a spasso per la fabbrica o a casa per malattia, la prima azione fu quella della riduzione del personale. Furono licenziati circa 800 operai mantenendo inalterata la produzione, ottenendo così un aumento della produttività del 20%. La reazione operaia iniziò subito: aumento dei sabotaggi, salto della scocca, fermate a « gatto selvaggio », infine sciopero generale di fabbrica. Nella tradizionale assemblea convocata per votare lo sciopero la partecipazione fu massiccia, l'85% degli operai, con un voto praticamente unanime in favore dello sciopero.

Il blocco della fabbrica più moderna dell'industria americana naturalmente attrae l'attenzione della stampa, ma questa volta non ci si limita alla cronaca dei fatti con la tradizionale intervista finale ai manager sui gravi danni che lo sciopero avrebbe procurato all'economia nazionale. Il 23 gennaio 1972 appare un articolo in prima pagina del più importante giornale americano a diffusione nazionale, *The New York Times*; il titolo è abbastanza significativo e dice: « Giovani lavoratori mettono fuori uso un impianto chiave con cui la GM sperava di battere la concorrenza internazionale ». La parte principale dell'articolo non è dedicata allo sciopero ma agli scioperanti, al loro modo di agire, a quello che pensano, ecc. In particolare viene messo l'accento sulla giovane età degli operai e sulle differenze rispetto agli operai « normali ». Un giornale come *The New York Times* non solo dà notizie ma crea il caso: infatti praticamente tutta la stampa inizia ad interessarsi del caso, persino sul numero di settembre '72 di *Playboy* appare un lungo ed accurato articolo sul caso Lordstown.

Come mai uno sciopero con caratteristiche abbastanza normali, con motivazioni ed obiettivi di carattere essenzialmente difensivi, e che si conclude poco tempo dopo con una mediazione a livello abbastanza basso, è diventato non solo un caso nazionale mentre era in atto, ma un esempio ampiamente citato nella letteratura « radical » americana? È chiaro che l'elemento chiave che ha caratterizzato questa rispetto ad altre lotte operaie è dato dal fatto che per la prima volta il giovane operaio diventa soggetto sociale. Infatti non è tanto l'azione di lotta in sé che interessa, quanto il comportamento dei giovani in paragone e contrasto con la vecchia classe operaia (anche quando era giovane di età).

Quella di Lordstown è ormai storia di dieci anni fa, ma è uno di quegli avvenimenti che negli Usa hanno molto spesso, a causa del loro modo « estremistico » di esternarsi, la caratteristica di esempio da laboratorio: ciò rende possibile utilizzarla quale occasione e stimolo per affrontare due tematiche fra loro strettamente legate:

- a. il rapporto tra tecnologia e cultura giovanile;
- b. il funzionamento del mercato del lavoro giovanile.

A. *Giovani e tecnologia*

Quali siano, data una certa tecnologia, le caratteristiche psichiche ottimali del lavoratore in modo da massimizzare la produttività è un problema molto vecchio. La resistenza all'abolizione del lavoro infantile ad esempio era motivata dalla impossibilità di utilizzare lavoratori adulti per certi tipi di lavori e molti studi sull'organizzazione del lavoro analizzano la maggiore o minore adattabilità dei lavoratori a seconda del sesso, età, razza, gruppo etnico, ecc. A Lordstown per la prima volta ad un livello così massiccio ci si scontra con il problema dei giovani lavoratori. In particolare Lordstown espresse il livello di contraddizione e scontro tra l'organizzazione politico-tecnologica della grande fabbrica e la cultura giovanile. Il termine « cultura » giovanile è certamente mistificatorio e mutuato da una interpretazione restrittiva della natura e dei contenuti dei movimenti di contestazione degli anni '60, ma indubbiamente ha il pregio di cogliere uno degli aspetti più importanti di questi movimenti: riesce cioè a descrivere il fenomeno che ha visto valori e comportamenti degli anni '60 arricchirsi e fare presa, a livello di massa, all'interno dei settori più giovani della popolazione.

L'attenzione alle caratteristiche ed all'impatto sulla società dei movimenti di rivolta degli anni '60 negli Usa è stata rivolta principalmente all'interno delle università, della famiglia, dei rapporti fra i sessi, dell'organizzazione sociale del tempo libero, dei rapporti razziali, dell'organizzazione urbana ed infine dei temi della politica internazionale e della pace. L'interno dei posti di lavoro sembrava essere stato miracolosamente risparmiato da questa ventata di contestazione, anzi il mondo del lavoro, ed in particolare quello degli operai, era spesso visto ed analizzato come baluardo di conservazione contro le follie studentesche. La falsità di questa impostazione sulla impermeabilità del mondo del lavoro ai contenuti dei movimenti sociali è stata ampiamente dimostrata dai fatti, nessuno più negherebbe l'enorme impatto che ha avuto ed ha tuttora il movimento femminista e quello dei neri nel mondo del lavoro. Ma per la prima volta fu a Lordstown che lo stile e i contenuti della rivolta sociale, sintetizzabili con il termine di « cultura giovanile » degli anni '60, raggiunse esplicitamente ed a livello di massa i giovani operai della grande fabbrica e, colmo dei colmi, proprio la fab-

brica di auto più moderna e produttiva del mondo. Lo choc era ampiamente giustificato, in un colpo solo venivano attaccate le componenti principali della cultura socialpatriottica degli Usa: l'automobile, la tecnologia, la supremazia mondiale.

L'aspetto della lotta di Lordstown sul quale maggiormente la stampa dell'epoca si soffermò fu quello relativo al comportamento esteriore dei giovani operai. Il fatto di vedere degli operai che nel loro abbigliamento e comportamento fuori e dentro la fabbrica erano del tutto simili agli studenti ribelli dei campus universitari permetteva di sbizzarrirsi in preoccupati articoli di costume. La sintesi del clima creatosi attorno ai fatti di Lordstown può essere espressa dalla definizione che venne fatta di Lordstown come la Woodstock degli operai. Ma il fatto di portare i capelli lunghi, i vestiti trasandati e fumare marijuana era solo il fenomeno più appariscente di un grosso processo di trasformazione avvenuto tra i giovani operai.

Al di là del pur importante comportamento esteriore e di costume l'elemento della cultura giovanile che in maggior misura pareva distinguere i lavoratori di Lordstown rispetto alla tradizionale classe operaia era quello di una pronunciata estraneità al lavoro. Nelle interviste fatte ai giovani di Lordstown apparve immediatamente il diverso rapporto che essi avevano con il lavoro rispetto agli operai più anziani. Scompariva completamente la concezione calvinista del lavoro come valore in sé, mentre era largamente dominante l'atteggiamento di chi considerava il lavoro come mezzo spiacevole ma necessario per sopravvivere, indipendentemente dal tipo e qualità del lavoro stesso.

Ciò che rende interessante il caso Lordstown è il fatto che la scelta dei manager della GM di utilizzare giovani lavoratori non era indipendente da questa ideologia del cinismo e di estraneità al lavoro, caratteristica tipica della cultura giovanile. Anzi era su questa ideologia della estraneità, più che sulle caratteristiche fisiche dei giovani, che i manager di Lordstown puntavano per realizzare una più alta produttività. Infatti, se è solo in parte vero che i ritmi bestiali delle catene sono sostenuti più facilmente da fisici giovani, è senza dubbio vero che ad una organizzazione del lavoro estremamente parcellizzata, che richiede ripetitività e nessun tipo di creatività si adatta più facilmente un giovane che non chiede all'attività lavorativa altro che un mezzo di sopravvivenza. Il fatto di utilizzare giovani lavoratori alle catene di montaggio non era naturalmente una esclusiva di Lordstown: nel 1970 dei 740.000 operai dell'industria automobilistica americana il 40% era sotto i 35 anni; in

particolare nelle tre maggiori compagnie, Chrysler, GM e Ford il 35% degli operai era sotto i trent'anni. Ma la caratteristica peculiare di Lordstown era quella di rappresentare una sorta di esperimento creato appositamente nel tentativo di sfruttare questa combinazione tra tecnologia e caratteristiche socioculturali dei giovani. In una organizzazione del lavoro come quella di Lordstown il fatto di utilizzare giovani lavoratori, il cui atteggiamento nei confronti del lavoro era caratterizzato da cinismo ed estraneità, era parte essenziale del complessivo assetto tecnologico della fabbrica.

L'esperimento nella sostanza si può considerare fallito: le grandi fabbriche ritornarono ai tradizionali sistemi di selezione del personale e la carta di utilizzare in modo preferenziale giovani per i lavori di linea non fu più giocata. Dall'analisi degli avvenimenti di Lordstown è possibile individuare le cause di questo fallimento in due errori di valutazione da parte del management della GM: il primo proprio relativo al concetto di estraneità al lavoro, il secondo al rapporto tra tecnologia e controllo.

Per quanto riguarda l'estraneità al lavoro in un paese la cui storia politica ed ideologica è stata strettamente legata alla concezione del lavoro come valore primario in sé, il fenomeno del rifiuto di tale ideologia non poteva non avere un impatto di larghissima portata. Il tema della ideologia giovanile nei confronti del lavoro è uno degli argomenti più trattati dai sociologi che analizzano il post anni '60. Ciò che invece non è discusso ed analizzato è il tentativo, di cui Lordstown fu il massimo esempio, da parte delle grandi imprese di utilizzare e sfruttare questa estraneizzazione attraverso un impiego dei giovani nei comparti produttivi in cui la parcellizzazione delle mansioni era più spinta. Per un tipo di lavoro come quello delle catene di montaggio nella cui struttura tecnologica è incorporato il distacco del lavoro dal prodotto, e la dequalificazione delle mansioni spinta al massimo, il nuovo strato sociale giovanile sembrava sulla carta il più adatto. Questa impostazione aveva delle basi reali: i giovani, come nuovo strato sociale da utilizzare in lavori in cui basta « vendere il corpo e non la testa » ed in cui la mancanza di qualsiasi gratificazione e creatività era compensata da una buona paga e da una relativa stabilità, potevano sostituire egregiamente i vecchi strati operai marginali (neri, immigrati, hillbillies) che avevano iniziato a far parte degli strati garantiti di classe operaia.

Gli avvenimenti di Lordstown hanno però messo in evidenza come, nonostante il cinismo e la distruttività della gioventù americana, sia sbagliato, o quanto meno superficiale attribuire all'ideolo-

gia dell'estraneità e rifiuto del lavoro un valore totalizzante. In altre parole l'estraneità al lavoro ostentata dai giovani non va confusa con il rifiuto o l'indifferenza rispetto all'attività lavorativa. L'attività lavorativa, cioè quella concezione astratta del controllo e trasformazione della natura, è ben diversa dal processo lavorativo come si è storicamente determinato all'interno della produzione capitalistica. Il rifiuto della cultura giovanile degli anni '60 era quello relativo al lavoro alienato, e l'indifferenza alla qualità e al tipo di lavoro non significava una accettazione passiva delle condizioni di lavoro esistenti. Non è un caso che una delle altre caratteristiche della rivolta di Lordstown fu quella del rifiuto di quel particolare tipo di lavoro disumano: « Non è un problema di soldi, è il tipo di lavoro » è una delle frasi maggiormente ripetute dai giovani operai intervistati.

Il principale errore di valutazione dei manager della GM fu quindi quello di cercare di utilizzare l'aspetto del rifiuto del lavoro espresso dalla rivolta giovanile staccato ed isolato rispetto agli altri valori di tale rivolta. Infatti tutti questi altri valori, che genericamente si possono riportare al desiderio di una migliore qualità della vita, ebbero un impatto decisivo anche su quelle otto ore di vita che si svolgevano all'interno della fabbrica. Ad esempio la pratica del raddoppio e l'elevato assenteismo non erano altro che tentativi di riprendersi parte delle otto ore di vita vendute alla fabbrica. Non ci si deve quindi stupire che in un momento di rivolta collettiva come quella dello sciopero echeggino temi, quali « il nuovo modo di produrre », che sono il risultato spontaneo della combinazione della insoddisfazione rispetto all'oppressione del processo tecnologico e del rimbalzare all'interno della fabbrica delle tematiche qualitative delle lotte degli anni '60 attraverso i giovani operai. Il fallimento risulta completo: partiti da aspettative di adattamento completo dei giovani alla tecnologia, i manager di Lordstown si trovarono ad affrontare una ribellione che metteva in discussione i presupposti stessi della tecnologia capitalistica.

Il secondo errore di valutazione riguarda il controllo esercitato nei reparti di Lordstown. In una tecnologia altamente meccanizzata e parcellizzata come quella della catena di montaggio la struttura principale di controllo esercitato sui lavoratori rientra in quello che viene chiamato controllo tecnico. Tale controllo è caratterizzato dalla completa subordinazione del lavoro ai ritmi imposti dalle macchine. La decisione relativa ai ritmi viene presa a tavolino valutando le caratteristiche psicofisiche dei lavoratori addetti ed i rapporti

di forza all'interno della fabbrica. In base alle decisioni prese sui ritmi della catena l'attività di controllo diretto da parte dei capi riguarda solamente la qualità del prodotto e la disciplina. Il controllo sulla qualità, almeno da quanto si ricava dalle interviste a dirigenti e lavoratori di Lordstown, riportava scarsi risultati se non quelli di acutizzare la creatività operaia nell'invenzione dei modi di lavorare « presto e male » o nella ricerca del « sabotaggio perfetto »: era invece attraverso il controllo disciplinare che si tentava e contava di far rispettare l'ordine produttivo. Ma anche il controllo disciplinare all'interno della fabbrica è nella maggioranza dei casi del tutto arbitrario: basato su regolamenti non scritti e sui rapporti di forza e personali di ogni reparto. Spesso il controllo diventa quindi un'arma flessibile nelle mani del controllore, il quale tende ad utilizzarlo come strumento differenziato allo scopo di dividere i lavoratori suscitando invidie e rancori.

L'utilizzo di lavoratori in giovane età doveva, nei piani dell'azienda, facilitare l'efficienza di questo tipo di controllo: il sistema di puro controllo disciplinare in teoria funziona meglio con i giovani in quanto ricalca e sfrutta il controllo paterno all'interno della famiglia e quello dell'insegnante nella scuola. Ma i giovani del 1970 non erano gli stessi giovani degli anni precedenti: le battaglie giovanili studentesche, delle donne, delle minoranze avevano sempre avuto come tema la lotta contro l'autoritarismo (da quello del padre, a quello del professore, a quello dello stato: ad esempio nel Vietnam la prima cosa a saltare fu proprio la disciplina). Il giovane lavoratore di Lordstown non era quindi disposto ad accettare passivamente la struttura autoritaria del controllo disciplinare, anche perché attraverso tale controllo si tendeva a colpire proprio quei comportamenti attraverso i quali i lavoratori riuscivano a sopravvivere ai ritmi imposti dalla catena: il già ricordato raddoppio, l'assenteismo, il vagabondaggio, il fumo, la lettura, le riunioni, ecc.

In conclusione si può affermare che l'esempio Lordstown rivelò una notevole difficoltà ad utilizzare giovani lavoratori nelle strutture produttive portanti degli Stati Uniti, e si concluse con un sostanziale fallimento il tentativo di utilizzare alcuni elementi di cultura giovanile all'interno del processo produttivo delle grandi fabbriche. La giovane classe operaia si era dimostrata molto meno docile del previsto, ed anzi nei momenti in cui la ribellione si esprimeva attraverso azioni collettive venivano alla luce tematiche politiche di contestazione delle basi del sistema produttivo capitalistico.

B. Il mercato del lavoro giovanile

Il secondo tema di riflessione che deriva dal fenomeno Lordstown è relativo al più vasto problema del mercato del lavoro giovanile.

In un periodo che si colloca tra la fine degli anni '60 e l'inizio degli anni '70 il mercato del lavoro negli Stati Uniti è stato investito da rilevanti mutamenti della sua struttura. In sintesi si è avuto:

- a. forte aumento dell'occupazione femminile, specialmente in professioni tradizionalmente appartenenti al mercato del lavoro primario;
- b. forte calo della presenza dei neri nelle occupazioni del mercato secondario, in parte compensato da un ingresso nel mercato primario;
- c. forte aumento della presenza di giovani bianchi nel mercato del lavoro secondario.

Non è possibile spiegare ed interpretare queste modifiche del mercato del lavoro analizzando esclusivamente le variazioni della struttura demografica o lo sviluppo differenziato dei settori produttivi e delle professioni. In altri termini non basta esaminare le variazioni quantitative dell'offerta di lavoro o il mutamento della domanda. Di più si può capire invece analizzando i mutamenti *qualitativi* dell'offerta di lavoro.

È indubbio che lo slittamento in alto nelle professioni di donne e neri sia legato alle lotte per i diritti civili degli anni '60 e al loro impatto sul sistema legislativo e più in generale sulla società e sui costumi. Altrettanto indubbio è che questo massiccio ingresso di neri e donne in settori generalmente a maggioranza maschile e bianca ha portato notevoli modifiche sia sul piano della organizzazione del lavoro sia sul piano più generale della collocazione sociale ed economica delle varie professioni. Un altro effetto non secondario di questo slittamento in alto è stato quello della necessità di utilizzare in misura crescente giovani maschi bianchi nelle professioni appartenenti al mercato secondario.

Quello che è avvenuto a Lordstown può riuscire a chiarire ciò che più in generale è accaduto nel mercato del lavoro. Come a Lordstown avvenne per il lavoro alla catena di montaggio, così più in generale le caratteristiche qualitative della forza lavoro giovanile bianca sembravano essere ideali per un inserimento proficuo ed indolore nel mer-

cato del lavoro secondario. Infatti oltre alle usuali caratteristiche della forza lavoro giovanile — mancanza di specializzazione e disponibilità al part-time — se ne erano aggiunte altre quali la spinta ad una immediata indipendenza dalla famiglia, un atteggiamento di estraneità ai valori del lavoro, il rifiuto di un lavoro ed una vita routinizzati. Queste nuove « qualità » dei giovani, che sulla carta erano particolarmente favorevoli ad un loro utilizzo nel mercato del lavoro secondario, erano frutto e risultato di quel movimento di lotta degli anni '60 che per donne e neri aveva avuto come risultato quello opposto, di allontanarli dal mercato secondario. Ma come avvenne a Lordstown anche in questo caso i « calcoli » si rivelarono sbagliati.

Tutte le caratteristiche qualitative dei giovani che li rendono particolarmente adatti al mercato del lavoro secondario funzionano solo se la permanenza all'interno di tale mercato è o è vista come temporanea. Fino agli anni '60 era la quasi certezza della mobilità in alto che rendeva facilmente e pacificamente sopportabile, ed alle volte auspicabile, un periodo di permanenza all'interno del mercato del lavoro secondario da parte di giovani bianchi americani. Mentre per i neri e le donne erano fattori storici e sociali di subordinazione che li rendevano facilmente utilizzabili in professioni secondarie, per i giovani bianchi le caratteristiche erano legate alla giovane età (di per sé fenomeno transitorio) ed alle aspettative (che avevano una elevata probabilità di realizzarsi) di mobilità in alto.

Il fenomeno del forte aumento dell'occupazione giovanile bianca nei lavori secondari, accompagnato da una tendenziale crescita del rifiuto di donne e neri di costituire un passivo serbatoio da cui attingere lavoro secondario, ha fatto sì che la permanenza dei giovani bianchi nel mercato secondario tendesse sempre più ad allungarsi: in altri termini essi tendono ad invecchiare nelle professioni secondarie. Il fenomeno è segnalato da due elementi: l'aumento del peso degli adulti bianchi in lavori secondari e la mobilità che da verticale tende sempre più a farsi orizzontale.

Come a Lordstown, quelle qualità giovanili che sulla carta sembravano essere facilmente sfruttabili per una maggiore efficienza tendono in breve tempo a trasformarsi nel loro opposto. Infatti nel momento in cui stanno venendo a mancare i presupposti della temporaneità della presenza dei giovani bianchi nel mercato secondario si ha che:

- a. la mancanza di specializzazione tenderà a trasformarsi in spinta per ottenere lavori che qualificano ed in generale per rivendicare una migliore qualità del lavoro;

- b. la disponibilità al part-time tenderà a trasformarsi in spinta per ottenere un lavoro stabile e sicuro;
- c. gli elementi di cultura giovanile quali lo spirito di indipendenza, il cinismo nei confronti del lavoro, ecc. tenderanno a trasformarsi in ribellione al controllo autoritario ed in generale in rottura della struttura disciplinare esistente basata tradizionalmente nel mercato secondario sulla pura sopraffazione di forza lavoro debole.

Processi di questo tipo sono in fase abbastanza avanzata oggi negli Stati Uniti, specialmente nelle grandi metropoli. Le conseguenze più rilevanti cui ci si trova di fronte sono che per la prima volta si ha un fenomeno di tendenziale carenza e rigidità di forza lavoro per il mercato secondario: ciò comporta da una parte aumento della disoccupazione (specialmente giovanile e nera), dall'altra difficoltà di reperire lavoratori per lavori secondari (almeno alle condizioni salariali e normative usuali).

In conclusione si può affermare che quelle che si possono chiamare modificazioni qualitative della forza lavoro giovanile, dovute alla assimilazione dei valori e dei comportamenti dei movimenti di lotta degli anni '60, sono state e sono tutt'ora ben lontane dall'essere utilizzate ed integrate dal sistema produttivo statunitense almeno così come è strutturato attualmente.

Si possono fare a questo punto delle ipotesi sui possibili sviluppi che potrà avere la situazione analizzando quali possono essere le risposte da parte del sistema produttivo americano ai fenomeni osservati. Si possono ipotizzare tre tipi di risposte, di cui due paiono difficili da praticare, mentre la terza è senza dubbio possibile e già in parte praticata:

- a. Utilizzo in maggior misura di nuova immigrazione, specialmente messicana e asiatica. In presenza di un alto tasso di disoccupazione sembra molto difficile un aumento della immigrazione ad un tasso superiore a quello già esistente: si tratterebbe infatti di aprire nuovi canali di immigrazione che difficilmente sarebbero difendibili politicamente da parte di un qualsiasi governo.
- b. Tendenziale omogeneizzazione del mercato delle professioni. Una omogeneizzazione comporterebbe nel breve periodo più alti salari e migliori condizioni di lavoro nel settore secondario, feno-

meno che in parte è già presente. Nel lungo periodo invece ciò dovrebbe portare ad un cambiamento della struttura produttiva volto ad un superamento del dualismo. Un fenomeno di questo tipo, oltre a provocare nell'immediato un notevole aumento del processo inflazionistico, implicherebbe un tale processo di trasformazione che dovrebbe veder impiegati attivamente oltre il governo anche le forze sociali; tutto ciò, almeno in base agli attuali equilibri politici e sociali, è ben lontano dall'essere attuabile. Per il momento quindi restano solo le spinte inflazionistiche.

- c. Intervento nel campo della riproduzione sociale (scuola, famiglia e mass media) nel tentativo di produrre un nuovo tipo di forza lavoro per il mercato secondario. Come si è visto, l'elemento scatenante la crisi all'interno del mercato del lavoro secondario è da attribuirsi in gran parte alle mutate qualità dell'offerta di lavoro: è indubbio quindi che un deciso intervento nel campo della riproduzione sociale, in modo particolare nella scuola, possa essere decisivo per poter rimediare ai guasti provocati dai mutamenti avvenuti negli anni '60. Si tratta di ricreare, utilizzando strutture altamente differenziate, un nuovo strato di forza lavoro che per le sue caratteristiche culturali e sociali riesca ad essere utilizzato in un modo più « pacifico », nel mercato del lavoro secondario così come è attualmente strutturato.

È quest'ultimo punto che riesce meglio a descrivere ciò che attualmente sta avvenendo negli Stati Uniti nel campo della politica giovanile. Gli interventi nel campo delle istituzioni di riproduzione sociale sono numerosissimi e massicci, tutti volti a creare una nuova stratificazione sociale che fra i suoi scopi ha quello di eliminare gli elementi « qualitativi » di rigidità della forza lavoro nel mercato secondario. In particolare:

- a. La scuola è il principale campo di intervento, attraverso un processo di completa disgregazione (sia quantitativa che qualitativa) della scuola pubblica ed il rilancio della scuola privata. La scuola pubblica di massa viene coscientemente trasformata in luogo di vero e proprio « abbruttimento » dei giovani: attraverso la struttura disciplinare ed i « valori » trasmessi la scuola pubblica fa sì che un futuro inserimento nel mercato del lavoro secondario della maggioranza dei giovani che hanno la sfortuna

di esserci passati, verrà considerato dalla società e soprattutto dai giovani stessi come naturale ed inevitabile. Al contrario la scuola privata riafferma il proprio ruolo di creatrice selettiva di forza lavoro stratificata per il mercato primario: sicuramente quello intellettuale, ma anche e soprattutto quello manuale specializzato. L'elemento di novità sta appunto nell'utilizzo della scolarità privata per ricreare una élite operaia impermeabile ai valori eversivi della cultura dei movimenti degli anni '60.

- b. La famiglia, non come istituzione dei rapporti affettivi, ma come vera e propria struttura volta a ricreare ed affermare le origini di classe, sta subendo un forte rilancio. Il fenomeno dei figli ribelli della borghesia sta in parte rientrando anche a causa di questa rivalutazione dell'orgoglio familiare di classe che tende a sostituire l'obsoleto « self made man ». La battaglia che la « nuova destra » americana sta conducendo in questo senso è principalmente di carattere ideologico ma, se collocata in una situazione sociale ed economica di crisi, può ottenere delle basi oggettive di supporto per un suo successo. Infatti in un periodo in cui un inserimento nel mercato del lavoro primario si fa più difficoltoso la struttura familiare può risultare determinante sia dal punto di vista strettamente economico, sia da quello più complessivo delle relazioni sociali.
- c. L'azione dei mass-media va considerata come la sintesi ed il complemento di quella della scuola e della famiglia. Il processo che sta avvenendo tende a dare un'immagine — alle volte creandola — di una « cultura negativa di massa », in contrasto con i valori « buoni e giusti » di una volta. Viene in questo modo completamente ribaltata l'impostazione tradizionale degli anni '50 e '60 dei mass-media americani volta a demonizzare i diversi, le minoranze, gli « alieni » nella difesa dei valori del cittadino « normale », maggioranza unica rappresentativa positiva e sana dell'America. Oggi si rappresentano i valori positivi attraverso l'esaltazione di gruppi minoritari che resistono alla disgregazione. Tutto ciò avviene soprattutto attraverso la rappresentazione di quegli elementi di cultura di massa nati dalle rivolte degli anni '60 che più facilmente possano essere interpretati in modo caricaturale e stravolto ed ai quali vengono contrapposti come valori di una minoranza sana ed elitaria quelli che una volta erano considerati patrimonio della maggioranza dei cittadini dagli stessi mass-media. Un tipico esempio è quello dell'atteggiamento nei confronti del lavoro: il rifiuto del

lavoro alienato viene ora generalmente rappresentato e descritto come parte della cultura giovanile di massa alla stregua di ozio, delinquenza, droga, ecc. A tutto ciò viene contrapposta una minoranza di giovani che rappresentano l'incarnazione perfetta del cittadino americano modello. In questo modo il giovane che rifiuta i valori tradizionali e che non si vuole identificare con l'immagine del « giovane per bene », è portato ad identificarsi con gli stereotipi dei « ribelli » creati dai mass-media, che sembrano quasi ideati a tavolino da gruppi di sociologi che lavorano per creare l'immagine del perfetto lavoratore per il mercato secondario.

È molto difficile valutare a che punto sia giunto questo processo: certo dal punto di vista culturale in senso stretto sembra che il processo di « abbruttimento » di una larga fetta di giovani americani sia giunto ad uno stadio avanzato.

A contrastare questa tendenza c'è il fatto che una delle acquisizioni degli anni '60 che ancora ha un peso rilevante è il tentativo di strappare la riproduzione sociale alle istituzioni per creare una sorta di strutture di « autoriproduzione », nelle quali i giovani, ma non solo essi, riescano, attraverso un processo di vita associata, a creare e far vivere valori dai contenuti autonomi rispetto le esigenze del mercato del lavoro e produttive in generale. I vari gruppi e movimenti parziali hanno un rilevante peso quantitativo e qualitativo nella società americana: i movimenti ecologici, musicali, di quartiere, di servizio, di cooperazione, ecc. sono spesso sottovalutati a causa della mancanza di una chiara unità di misura politica attraverso cui valutarne il peso e l'impatto nei processi sociali ed economici. Un possibile metro di valutazione di questi movimenti è nello stesso tempo un elemento della loro unificazione sociale può essere invece proprio la loro capacità di contrastare e ribaltare questo processo di « imbarbarimento » di parte della popolazione messo in atto dalle istituzioni di riproduzione sociale.

Quale che sia il risultato di questa che si potrebbe considerare una vera e propria battaglia, è molto probabile che per un lungo periodo il campo dello scontro di classe negli Stati Uniti sarà proprio quello della riproduzione sociale: possibilità di mutamenti degli equilibri sociali, nascita di una opposizione politica, ridimensionamento del ruolo imperialistico degli Usa e la stessa possibilità di un conflitto mondiale potrebbero dipendere in misura molto forte dal risultato di questo scontro.

Bibliografia essenziale

a. Lordstown

- B. Garson, « Luddites in Lordstown », in *Harper's Magazine*, June 1972.
 J.W. Gibbons, « Howdown at Lordstown », in *Commonweal*, 3 March 1972.
 A. Levison, *Working Class Majority*, Coward, McCann, Georgehegan 1974.
 D. Moberg, « No more Junk: Lordstown Workers and the Demand for Quality », in *Insurgent Sociologist*, vol. VIII, Fall 1978.
 G. Norman, « Blue-Collar Saboteurs », in *Playboy*, Sept 1972.
 J. O'Toole, « Lordstown: Three Years Later », in *Business and Society Review*, n. 13, Spring 1975.
 E. Rothschild, *Paradise Lost. The Decline of the Auto-Industrial Age*, Vintage Books, 1974, cap. 4.
 A. Salpukas, « Young Workers Disrupt Key G. M. Plant » in *The New York Times*, January 23, 1972.
 « Autos: The Bullet Biters », in *Newsweek*, Feb. 7, 1972.

b. Giovani e lavoro

- S. Aronowitz, *False Promises*, Mc Grow Hill, 1973.
 H. Gintis, « New Working Class and Revolutionary Youth » in *Socialist Revolution*, May/June 1970.
 I. Howe (a cura di), *World of Blue Collar Workers*, Quadrangle Books, 1972.
 J. O'Toole (a cura di), *Work and the Quality of Life*, Mit press 1974.
 E. Kalachek, *The Youth Labor Market*, Inst. of Labor and Industrial Relations, Michigan 1969.
 P. Palazzi, « L'occupazione giovanile in Usa », in *Inchiesta* n. 52, 1981.
 M. Piore (a cura di), *Unemployment and Inflation*, M. E. Sharpe I. 1979.
 C. A. Reich, *The Greening of America*, Random House, 1970.
 H. Sheppard, N. Herrick, *Where Have All the Robots Gone?*, Free Press, 1972.
 H. Wool, B. D. Phillips, *The Labor Supply for Lower-Level Occupations. Final Report.*, National Planning Association, Washington DC, 1975.