

SILICON VALLEY BLUES: LA PRECARIZZAZIONE DEL LAVORO E LA DISTRUZIONE DEI LEGAMI INTERPERSONALI NEI LUOGHI DI LAVORO

Dennis Hayes

Titolo originale in inglese: "Work's Dininishing Connections"; l'articolo è stato pubblicato nell'antologia di "Processed World" (rivista per "i fantini storditi dell'età dell'informazione") - "The BAD ATTITUDE Processed World Anthology" - a cura di Chris Carlsson e Mark Leger (Verso, Londra, New York, 1990); è anche incluso nel libro dello stesso Dennis Hayes: *Behind the Silicon Curtain: The Seductions of Work in A Lonely Era*, South End Press/Free Association Books (1989).

A cura di Sandy Syngé

Gli industriali dell'elettronica americana amano dividere in piccoli settori gli spazi lavorativi. Installano pannelli divisorii che impediscono la libera circolazione del dipendente. Ammassano o isolano i montatori dei *circuit board*, gli addetti all'ufficio spedizioni, i programmatori, quelli del *marketing* a seconda delle esigenze del momento. Persino i manager e i vice-presidenti amano isolarsi in questa maniera e scelgono la parte che dà sull'esterno perchè meglio illuminata.

Questa rete di pannelli, che cattura indifferentemente l'operaio e il manager, conferisce all'ambiente un'aria di parità sociale e comunica l'idea di un'unità di intenti all'interno dell'azienda. Ma la natura effimera di questa sistemazione, il fatto che i pannelli si montano e si smontano in pochi minuti, ha un significato ben più profondo. Questo sistema di pannelli riflette le fortune dell'azienda, fanno da protagonista; plasmano le esili infrastrutture dalle quali dipende e poggia Silicon Valley. Fungono da supremo simbolo della transitorietà della manodopera e della profonda solitudine del lavoro in questi luoghi.

L'industria ha adottato i pannelli per lavoratori i quali devono agire a seconda delle esigenze di un'impresa altrettanto mobile, la quale produrrà nuove tecnologie per le quali, spesso, non ci sono precedenti e per le quali non esiste ancora un mercato. L'azienda elettronica, grande o piccola che sia, deve affrontare una serie di spinte sovrastrutturali: l'immediato successo, il fallito lancio di un prodotto sul mercato, tempi di sviluppo strettissimi, l'improvvisa

obsolescenza del prodotto, una concorrenza tanto inattesa quanto impietosa, le difficoltà intrinseche, e, talvolta, sostegni finanziari poco affidabili. Queste forze erratiche spingono le aziende a creare assetti amministrativi e lavorativi soprattutto flessibili: perciò cercano di scaricare sui dipendenti la propria condizione di instabilità.

Il datore di lavoro è incostante e volubile. Licenzia o assume il personale in modo da poter automatizzare un processo di lavoro; sposta un impianto, fa fare lo straordinario per un dato prodotto per poi eliminarlo o sostituirlo il giorno dopo. È come se la più grande industria manifatturiera d'America, dopo decenni di sviluppo, ancora non sapesse decidersi su cosa voglia veramente produrre, quali debbano essere le modalità di questa produzione, dove, e per quanto tempo. Ecco perchè l'azienda elettronica sceglie il pannello divisorio.

L'instabilità conferisce un senso di urgenza al luogo di produzione dei calcolatori che l'estraneo interpreta come la manifestazione di uno sforzo ispirato; e su questo punto sono stati versati fiumi d'inchiostro. Ci sono momenti sublimi, di grande agitazione, di un senso di unità tra il lavoratore e ciò che fa. Ma questi momenti di soldatesca solidarietà nel furore di una campagna militare sono di breve durata. Più che sostenere le famosissime comunità di Silicon Valley, questa agitazione crea per poi distruggere. Improvvisamente, o anche gradualmente nel tempo, cala la curva di crescita aziendale; alla ricerca di prodotti che l'azienda non riesce a produrre, il mercato si rivolge ad altri; il lavoro non c'è più; i lavoratori vengono trasferiti altrove oppure vengono ritirati dal fronte. L'effimera divisione dello spazio lavorativo muta come il ciclo delle maree e nuovi lavoratori itineranti si presentano mentre altri ancora se ne vanno.

Il lavoratore itinerante segue le strade dell'oro del capitale microelettronico. Viaggia da azienda in azienda. Cerca il lavoro dove lo troverà e lavora con accanimento fino al momento in cui sarà licenziato oppure trova una occupazione da qualche altra parte. Il lavoratore itinerante è polivalente; oggi fa il *microchip*, fa l'*operator*, domani è *systems analyst*; passa dal montaggio alla progettazione. Tra i lavoratori itineranti troviamo una vasta gamma di condizioni di lavoro, di status, di retribuzioni, e una eterogeneità di culture che informano la giornata lavorativa: i lavoratori itineranti/saltuari, gli immigrati e i "professional" con le loro competenze specifiche o "skill". Molti se ne andranno, si trasferiranno, saranno accantonati dall'azienda nel giro di un anno o due, sempre a condizione che riesca a stare a galla il dipartimento, il settore o la stessa azienda. Chi rimane vedrà persone entrare e uscire dalla porta girevole.

Doris è una lavoratrice, una "ragazza" madre di 37 anni; è nata e cresciuta a Silicon Valley. Nell'arco di 20 anni ha lavorato come *working board*

SILICON VALLEY BLUES

assembler o nell'ufficio spedizioni; ha lavorato per otto aziende elettroniche sempre a Silicon Valley. Anche se i suoi datori di lavoro si trovavano tra le prime 500 aziende statunitensi secondo il censimento Fortune (quindi tra quelli più affidabili in termini di prospettive lavorative), è stata estromessa dal lavoro due volte, licenziata una volta e in tre diverse occasioni ha avuto accesso al fondo di prevenzione per la disoccupazione (ha il diritto di accedere all'assistenza *welfare*, ma si rifiuta di farlo). La più lunga permanenza presso una singola azienda è stata di quattro anni, la più breve, qualche mese. Perse il posto di lavoro il giorno dopo la nostra intervista. Doris è una lavoratrice itinerante.

Anche Victor, un *systems programmer*, è un lavoratore itinerante. Ha 30 anni e non è sposato. Nel 1980, si era trasferito a Silicon Valley da New York. Il primo datore di lavoro "mi pagò il biglietto e fece trasportare la mia macchina qui". Da allora, Victor cambia azienda in continuazione. In meno di sette anni, ha avuto quattro posti di lavoro. A differenza di Doris, non è mai stato messo in mobilità e nemmeno licenziato. Ha potuto scegliere il lavoro successivo con cura e, di volta in volta, ha potuto muoversi a seconda dei propri interessi sul piano tecnico. Comincia a diminuire l'interesse nel progetto a cui partecipa attualmente e sta contemplando la prossima mossa.

Sia per Doris che per Victor la regola è la stessa. Lo spostamento da azienda in azienda è determinato dalla precarietà. A Silicon Valley, *le Doris* vengono estromesse con maggiore frequenza di quanto non *i Victor*. I programmatori e gli ingegneri hanno maggiore possibilità di scelta, ed il meccanismo è pianificato in modo che il trauma, economico o emotivo, sia il più lieve possibile. Quando cambia lavoro il colletto bianco, è soprattutto per mezzo di una rete di "amici della professione": una vasta rete di conoscenze interessate alla quale si accede per valutare le possibilità di una nuova posizione altrove. Questo sistema giova all'impresa e può anche interessare il colletto blu. Inoltre, l'azienda offre una serie di bonus al dipendente che acquisisce un nuovo collega.

Queste reti, dato il traffico di personale, tendono a contribuire ad un sostanziale disinteresse per quanto riguarda le più tradizionali forme di socializzazione tra i lavoratori. Nel bene o nel male, i rapporti tra i lavoratori di uno stesso gruppo non possono consolidarsi nel tempo. Si tratta, per diversi tra loro, di itinerari dai contorni non precisi, che frantumano e troncano ogni possibilità di collettivizzazione delle esperienze. Nelle sabbie mobili del contesto lavorativo, le radici non trovano presa, anzi è vero l'opposto.

Il "turnover" in valori percentuali per annum delle assunzioni a tempo pieno ci fornisce un quadro impressionante del drammatico fenomeno della migrazione professionale all'interno dell'industria dell'elettronica. Nel 1980, la American Electronics Association (AEA) ha condotto un'indagine tra le aziende

iscritte (circa 1.000) e questo turnover interessa il 26% della forza lavoratrice (il doppio del livello nazionale: 13,2%). L'anno dopo, fu pubblicato un rapporto redatto da "Dun's Review" che riferisce livelli pari al 30%. La permanenza presso le singole aziende della categoria degli ingegneri è, in media, di solo due anni.

Queste stime non sono il frutto di una ricerca esauriente e dovrebbero quindi essere trattate con cautela, come conviene sempre con i dati statistici; ma queste cifre comunque delineano un quadro riconoscibile: i lavoratori non rimangono a lungo nel primo posto di lavoro cercato come rifugio dalla disoccupazione del "rustbelt" e ciò ridimensiona il tanto decantato ruolo dell'industria elettronica come rimedio al problema stesso della disoccupazione nei settori tradizionali.

LAVORATORI PERMANENTEMENTE ITINERANTI/SALTUARI?

A Silicon Valley, forse più che altrove, si assiste all'uso di lavoratori itineranti/saltuari in sostituzione del personale fisso. *"Il ruolo del lavoro itinerante/saltuario cambia se le industrie in questione sono così instabili, come quella dei semiconduttori e dell'elettronica - riferisce il direttore di un'agenzia di lavoro itinerante nella Valley - e il ricorso a questo sistema viene addirittura pianificato dagli uffici-personale come fonte di forza lavoro distaccata".* A Silicon Valley, sono tre volte maggiori le possibilità che il lavoratore sia itinerante: per quanto riguarda i produttori di computer e affini, questo livello sale ulteriormente. Secondo il portavoce di un'agenzia di lavoro, sempre a Silicon Valley, *"La prassi normale è che il 10-15% della forza lavoro sia itinerante"*. In un'azienda produttrice di computer, la Convergent Technologies, i lavoratori itineranti costituiscono quasi il 30% della forza lavoro. I lavoratori itineranti svolgono i compiti tradizionali di sostituzione dei lavoratori a tempo pieno in malattia o in ferie, ma sempre più spesso si vedono i "temp" ricoprire posizioni di montatori o occuparsi di altri compiti legati alla produzione, oppure assunti come programmatori, contabili, illustratori tecnici, scrittori. L'impiego dura diverse settimane o mesi, ma l'accordo in base al quale viene prestato il lavoro è sempre più flessibile, il che riflette le esigenze incostanti della grande corporazione del ramo dell'elettronica.

Il lavoratore permanente può trovarsi costretto alla precarietà. Secondo la pratica chiamata "employee leasing" ("affittadipendente"), Corvus, un'azienda di magazzino di computer ha licenziato i propri scrittori tecnici per poi "riassumerli" ad un costo inferiore e sotto un regime di lavoro saltuario. Nel tentativo di spodestare il lavoratore permanente e creare spazi per uno staff part-

time, altre aziende adottano pratiche simili sebbene meno sistematiche di quanto non faccia la Corvus.

Le aziende appena costituite sono suscettibili di una crescita estremamente rapida, ma nutrono grosse riserve sul proprio futuro, prediligono il "temp" il quale, all'occorrenza, potrà essere tolto di mezzo con poche formalità; il precario svolge un ruolo sostitutivo nei confronti del corpo professionale dal quale l'azienda dipende per l'avvio dell'impresa. Ma il fenomeno non si limita ad aziende di questo genere: anche le corporazioni ben "rodate" fanno considerevole ricorso al "temp", e al lavoro "supplente" (lavoratori part-time assunti direttamente dall'impresa). La Hewlett-Packard, la IBM e la Control Data Corporation sono tra le aziende che fanno maggiore uso delle risorse di questo tipo di formula. La H-P possiede un'agenzia e mantiene contatti con diverse decine di altre agenzie esterne. Adotta una politica di spesa considerevolmente mirata all'assunzione di lavoratori saltuari, soprattutto per i settori della produzione e dell'amministrazione, ma anche per la programmazione, il "technical writing" ed altri compiti che richiedono competenze molto particolareggiate e circoscritte. Qual è la logica di fondo? Nei momenti di recessione, spiega il proprietario di una di queste agenzie, "non c'è il problema dei licenziamenti e si evita il danno all'immagine pubblica che ne consegue". Subentra invece un processo, ordinato e prevedibile, di estromissione della forza lavoro saltuaria. Ad esempio, ci racconta un addetto alla produzione assunto a tempo pieno, nel 1985, in questa maniera la IBM-San Jose ha potuto estromettere "diversi centinaia" di supplenti.

Questi licenziamenti improvvisi non attirano l'attenzione dei media nazionali e non rientrano nelle statistiche ufficiali sulla disoccupazione, ma non consegue che la situazione sia meno drammatica per questo. Spesso, il "temp" non è in una posizione di poter far ricorso per ottenere la relativa compensazione, e succede che viene disincentivato. I fantasiosi dati statistici formulati dal "Department of Labor" del governo Reagan hanno trovato conferma nelle affermazioni fatte sia dalla IBM che dalla H-P che non hanno mai licenziato nessuno perchè, in termini strettamente legali, le diverse centinaia di lavoratori interessati saltuari e supplementari non compaiono come dipendenti e quindi non rientrano in tale classifica (1).

Il vantaggio di questo sistema di contrattazione non si limita semplicemente alla creazione di una forza lavoro sempre più flessibile. Come spiega il presidente della National Association of Temporary Services, a proposito del mercato del lavoro saltuario in pieno boom a Silicon Valley, questo regime crea una "zona tampone" che protegge il lavoratore a tempo pieno e protegge lo stesso dalla "oscillazione" dell'economia. Questa affermazione, che più che essere considerata una indicazione strategica, è permeata da un

atteggiamento tremendamente paternalistico, ribadisce il principio che il "temp" è da considerarsi appartenente ad una classe economica che si colloca ben al di sotto di quella dipendente permanente.

Normalmente si assumono i "temp" per i lavori peggiori (quelli più noiosi, ripetitivi o stressanti sia sotto il profilo psicologico che fisico); vengono collocati nei reparti più rumorosi, lenti e disagiati. Qui, al "temp" vengono richieste prestazioni esagerate che si conformano, però, ai livelli di performance propagandati dalle agenzie intermedie e si esige inoltre che questi soggetti si comportino bene, nel senso che devono dimostrarsi disponibili e volenterosi. A rendere ancora più negativo questo profilo, al "temp" spesso vengono negati quei piccoli privilegi informali e rituali come il prolungamento dell'intervallo per il pranzo, il ritardo mattutino, la possibilità di timbrare il cartellino d'uscita con qualche ora di anticipo il venerdì pomeriggio, il prolungamento dei *break* come per il dipendente fisso. Inoltre, per quanto riguarda i momenti di socializzazione sul posto di lavoro, nei momenti in cui i dipendenti si riuniscono per prendere un caffè e raccontarsi le ultime o scambiare qualche parola tra un lavoro e l'altro, il "temp" può trovarsi escluso. Viene operata una specie di "segregazione" nei suoi confronti. Almeno inizialmente, avrà difficoltà a mettersi in comunicazione con chi dovrebbe invece figurare come l'alleato naturale, il collega di lavoro.

L'isolamento non finisce qui: il "temp" non solo si trova separato dal collega "fisso", ma anche dal collega che lavora in condizioni analoghe, il quale si trova sottoposto ad un regime di sfrenata mobilità all'interno dell'azienda stessa. Nessuno meglio della persona direttamente interessata saprà fare rivendicazioni per il miglioramento delle proprie condizioni di lavoro. All'interno di questa cultura frammentaria ed itinerante, seppure le potenzialità sono enormi, poche sono le occasioni concrete in cui possono profilarsi momenti di solidarietà. Uniti si vince, divisi ci arrangiamo.

All'interno dell'industria elettronica, nella quale le situazioni lavorative divergono tra loro e dove si respira la stessa aria di precarietà che caratterizza l'economia in generale, la "temporary agency" promette all'azienda una riduzione dei costi produttivi, e per ciò si colloca nella categoria delle "growth industries" (dei "settori in crescita"). Questa crescita si basa sul meccanismo dell'isolamento del "temp" dalle culture lavorative che si sono consolidate nel tempo.

LA TRANSITORietà DEL LAVORO NERO.

SILICON VALLEY BLUES

La cultura itinerante più sommersa è quella del lavoratore immigrato privo di documenti. Nessuno sa con certezza quanti "undocumented workers" risiedono e lavorano a Silicon Valley, dove secondo le stime ufficiali lavorano 320.000 ispanici e diverse migliaia di lavoratori di Taiwan, del Vietnam o delle Filippine. Nei "barrios" di East San Jose, il prezzo di mercato di una "carta verde" falsa, alcune con i codici segreti del documento ufficiale, è \$50-250 (in realtà le carte sono un misto di bianco, rosso e blu)

Esiste un'abbondanza di false stime a riguardo. Nel 1984, la "Immigration and Naturalization Service" ha aperto una sede speciale a Silicon Valley e afferma che nella Silicon Valley il 25% della forza lavoro è illegale, (circa 200.000 individui) e che la situazione sta peggiorando di giorno in giorno e che è prioritario agire per affrontare il problema. Questa stima ci sembra totalmente esagerata: non è un dato statistico ma un avvertimento, ovvero la minaccia di una massiccia epurazione. Un anno dopo, il Wall Street Journal ha ridotto la cifra leggermente (10-20%) (2) ma già l'INS aveva ricapitolato, cedendo ai soliti esponenti politici e non rappresentanti gli interessi delle corporation della Sunbelt: i lavoratori privi di documenti vengono descritti dal Wall Street Journal come "*economici, docili e disponibili in grandi quantità*". Questo mercato vige tuttora e condiziona i prezzi operanti all'interno del mercato del lavoro negli Stati Uniti portandoli ai livelli di sussistenza tipici del Terzo Mondo.

Gran parte di Silicon Valley e diverse zone del sud ovest americano, sono diventate, a tutti gli effetti, "Export Processing Zones" - EPZ; per l'impresa costituiscono una terra di nessuno in cui le normalissime rivendicazioni del lavoro organizzato finiscono in un nulla di fatto. Nelle altre EPZ, in Malesia e nelle Filippine, o nelle maquiladoras site lungo la frontiera tra gli Stati Uniti e il Messico, l'azienda elettronica pratica l'evasione fiscale e può tranquillamente ignorare ogni regolamentazione dell'organizzazione della manodopera ed i relativi problemi di sicurezza sul posto del lavoro. La manodopera è in maniera predominante costituita da giovani al primissimo impiego (soprattutto donne) e la retribuzione è attestabile attorno ai 70 centesimi l'ora. Con la complicità informale dell'INS, si porta all'interno degli stessi Stati Uniti il medesimo sistema e i primi a trarre beneficio da questa situazione sono le aziende e l'indotto a cui esse si rivolgono. A Silicon Valley, la paga del "undocumented worker" operante nei laboratori piccoli o di medie dimensioni (che si occupano della fabbricazione di lastre metalliche da rivestimento, assemblaggio dei *circuit boards*, del "landscaping" e dei servizi generici di manutenzione e portierato), la paga si attesta attorno alla bassa cifra di \$2,50 ma anche meno. Persino il Wall Street Journal ammette che "a Silicon Valley si stima la presenza di 10.000 lavoratori irregolari impiegati nella produzione dei *printed circuit boards*, spesso a livelli

SILICON VALLEY BLUES

retributivi al di sotto di quelli permessi". Aggiunge che, se questa forza lavoro non esistesse, l'economia della zona rischierebbe il "crollo totale".

Sono molteplici i paralleli tra le EPZ estere ed il neo-feudalesimo del sommerso che si sta sviluppando a Silicon Valley. Nelle Filippine chiunque osi denunciare la pericolosità del proprio lavoro, i prezzi esorbitanti degli spacci aziendali o i soprusi sessuali, rischia l'immediato licenziamento e l'inserimento in una lista nera valida per l'intera EPZ. A Silicon Valley, il lavoratore irregolare dissidente può essere licenziato senza formalità e corre il rischio delle perquisizioni, delle manette e dei cani dell'INS. In base alle complesse politiche che regolano questo mercato del lavoro, gli agenti svolgono improvvise retate di centinaia di lavoratori, sottomettendo le vittime alla detenzione preventiva e rimpatriando una consistente parte di questa massa di persone, per cui l'espulso si troverà a dover trattare con un governo ostile o, nel migliore dei casi, indifferente sulla loro sorte. Come le liste nere, le retate, servono allo scopo di scindere qualsiasi collegamento tra l'immigrato e chi, potenzialmente, dovrebbe essere il suo più naturale alleato: il collega munito di regolare permesso di soggiorno e/o residenza. L'immediato licenziamento può risultare un mezzo adoperato per evitare l'arresto e può avvenire in base alla semplice "voce" di una possibile retata.

I diritti e le condizioni di lavoro dell'immigrato sono già in sé deprecabili, ma in passato esisteva un certo controllo, reso possibile dal mantenimento di alcuni canali di comunicazione tra la sua specifica realtà ed il mercato del lavoro nel suo complesso. I diritti del lavoratore immigrato nel campo dell'elettronica sono inesistenti, e le condizioni che caratterizzano il posto del lavoro più negative ancora. Ciò vale anche nei casi in cui l'immigrato si trova costretto a pagare contributi per la sanità e prevenzione, in quanto si tratta di servizi ai quali non accederà mai (3). Come afferma un datore di lavoro: se c'è un incidente (...) il Chicano (l'americano ispanico di origine messicana) resterà a casa e richiederà l'assistenza. Ma il messicano continua a lavorare".

I LEGAMI CHE SI INDEBOLISCONO.

Le culture transitorie saturano l'industria elettronica e creano un'atmosfera di precarietà generalizzata sentita tra i lavoratori. Può darsi che l'attuale predominanza dell'elettronica nell'industria manifatturiera sia indicativa di assetti futuri più generalizzati. Negli anni '80, l'industria elettronica ha contribuito notevolmente alla campagna di precarizzazione del mondo lavorativo.

SILICON VALLEY BLUES

I prodotti elettronici sono di importanza vitale per quanto riguarda la crescita dei settori che si occupano soprattutto dei servizi, i quali coniugano l'automatizzazione del processo produttivo (con una conseguente diminuzione quantitativa della forza lavoro) con la diffusione del basso salario e del part-time. In un recente studio svolto per conto del Joint Economic Committee of Congress, Barry Bluestone e Bennet Harrison affermano che più della metà delle nuove assunzioni comportano retribuzioni attestabili a livelli inferiori ai \$7.000 all'anno; un parte "sproporzionata" è da attribuire alla presenza di regimi tipo part-time, e possiamo immaginare che la maggior parte delle mansioni in oggetto siano di natura ripetitiva e noiosa nonché suscettibile di automazione. Queste sono le condizioni che favoriscono la transitorietà lavorativa, come viene confermata dall'aumentata incidenza di turnover nonché di estromissione dei lavoratori.

Anche a Silicon Valley ci sono lavoratori che rimangono per anni con la stessa azienda ma non restano isolati dal contesto caratterizzato dalla precarietà che li circonda. Se i colleghi cambiano in continuazione, nel giro di due o tre anni cambia in maniera significativa anche l'atmosfera del posto del lavoro, del laboratorio o dell'ufficio. Il contagio della precarietà potrebbe non interessare ogni lavoratore in prima persona ma, come per i sopravvissuti all "Peste" di Camus, la vita viene ugualmente cambiata.

La precarietà influisce, naturalmente, sulle forme di resistenza assunte dai lavoratori. Quando le politiche manageriali provocano reazioni da parte del dipendente, la caratterizzazione collettiva della rivendicazione viene spesso preclusa in partenza e rimpiazzata dalle soluzioni operate a livello individuale (4). Ad esempio, all'interno di una azienda di *computer graphics* di Silicon Valley, molti *technical writers* (tra i quali chi scrive), si sono licenziati a causa del comportamento troppo invadente di un superiore. Le partenze furono articolate nel tempo e avvennero dopo il fallimento della nostra tentata rivendicazione, quasi riuscita sul piano organizzativo interno, tesa all'opposizione rispetto al comportamento autoritario assunto dalla direzione nei nostri confronti. Il fallimento rispecchiava la nostra inesperienza per quanto riguarda le forme di resistenza collettiva, ma era anche una conseguenza di una prospettiva, in ultima analisi, meno ardua. Cercare un lavoro altrove ed "arrangiarci" fino a quando il nuovo lavoro non si materializzasse era una prospettiva meno ardua rispetto a quella di rimanere dove eravamo. Questa linea di fuga era condizionata sia dalla disponibilità di altri posti di lavoro che dalla condivisione di una cultura di itineranti: nessuno di noi si era prefissato la carriera continuativa presso l'azienda in oggetto, nemmeno se tale prospettiva poteva apparirci attraente.

Sia che si tratti di un vero licenziamento, oppure di una separazione volontaria, non è affatto scontato che le condizioni saranno migliori altrove, e

l'espedito della mobilità certamente non contribuisce all'azione collettiva. Le forme di resistenza collettiva si sono fatte sempre più rare, sempre meno fattibili (5). Non si tratta di un rifiuto generalizzato dell'azione collettiva; è difficile vedere come essa possa gettare radici in una cultura caratterizzata dalla transitorietà. La precarietà è una esperienza che si gestisce sul piano individuale; non porta verso la socializzazione (6).

NOTE

(1) *"L'esempio più lampante della inattendibilità delle statistiche sociali viene dalla disoccupazione. Nel mese di agosto 1992, che negli Stati Uniti non è un mese di ferie, il tasso ufficiale di disoccupazione era salito al 7.8%, corrispondente a quasi dieci milioni di persone. Nella realtà, i disoccupati erano - e sono - più del doppio (è comunque impossibile essere precisi). Nel settembre '91, commentando i dati di allora, perfino il settimanale "Time" doveva specificare che "le cifre ufficiali non si avvicinano neppure a dire le cose come stanno"* (Bruno Cartosio; "Stati Uniti - Crisi sociale e mutazione capitalistica", "Altre Ragioni" 2, 1993, pag. 128);

"Durante gli anni '80, lo stato (di California) ha avuto un incremento di posti di lavoro pari a 250.000 all'anno. Dopo il 1990, sono stati persi 585.000 posti di lavoro (1 su 20)" (Serge Halimi, "Parfois la Californie regrette la guerre froide", Le Monde Diplomatique, gennaio 1994; (traduzione mia n.d.r.);

Quella californiana è *"Una società duale in cui la gente sta male insieme, fa concorrenza contro il Giappone per le attività a forte valore aggiunto, contro il Messico per quelle poche qualificate, e con difficoltà in entrambi i casi"* (Stephen Cohen e Clara-Eugenia Garcia "From Boom to Bust in the Golden State: The Structural Dimension of Californian prolonged Recession"), "Berkeley Round Table on the International Economy (BRIE)", Berkeley, 1993; cit. in Serge Halimi, op. cit.) (traduzione mia n.d.r.).

(2) *"Negli Stati Uniti come in tutti gli altri paesi, le sanzioni previste contro coloro che assumono i clandestini hanno infatti spinto i datori di lavoro a cercare una manodopera ancora più vulnerabile e a giocare sulla sua paura di essere denunciata ai servizi d'immigrazione in modo da poterle negare i diritti elementari sul luogo di lavoro. Tali pratiche si diffondono maggiormente con lo sviluppo di un'economia dei servizi in cui la manodopera immigrata diventa prevalentemente femminile. Un rapporto della Rand Corporation dimostra che, da ora in poi, le donne immigrate trovano il lavoro con più*

facilità di quanto non gli uomini presso i privati o in alcune industrie, spesso in condizioni di clandestinità. L'IRCA (la legge sulla riforma ed il controllo dell'immigrazione del 1986 - Immigration Reform and Control Act) aveva "amnestiato" (legalizzato) gli immigrati clandestini che si trovavano nel paese dal 1982 a condizione che avessero le relative prove.

Già difficile da mettere insieme per la manodopera maschile, la fornitura di tali prove risulta ancora più difficile per le donne che spesso non hanno nè patente nè fatture emesse a proprio nome ma solo le testimonianze dei datori di lavoro, dei vicini o del parroco. Quindi, con meno del 42% degli immigrati clandestini negli Stati Uniti dal 1979 al 1979 rappresentati da donne, solo il 32% delle domande erano state presentate dalle donne immigrate nel 1989. Qualche centinaia di migliaia di donne, quindi, sono restate intrappolate in un'economia "parallela" o "sommersa" (fonte: testimonianza al senato degli Stati Uniti per l'abolizione delle sanzioni padronali, 1992, della Sga. Maria Blanco, avvocatessa dei "Legal Rights Advccates", San Francisco, cit. in "La Californie aux prises avec ses travailleurs immigrés", Daniele Stewart, "Le Monde Diplomatique", marzo 1994) (traduzione mia n.d.r.).

(3) "Il rapporto tra il budget dello Stato federale e quello dello Stato della California costituisce un vero problema, dal momento che gli immigrati pagano le imposte al primo e ricevono i servizi dal secondo. In effetti i contributi, i contributi pensionistici e per la disoccupazione vengono detratti dal salario alla fonte. È stato stimato che il contributo a persona intascato dall'amministrazione federale competente (Social Security) sia di 15.000 o 20.000 dollari, un contributo vitale per un budget in difficoltà di fronte all'aumento demografico della popolazione anziana: gli immigrati contribuiscono "gratuitamente", non avendo parenti in loco che potrebbero trarre dei benefici da tali sistema. Quanto ai lavoratori clandestini, pagati nella stessa maniera, vedono le detrazioni per i "contributi sociali" ma fanno comunque che, qualche volta, il datore di lavoro li mette in tasca propria.

Dal momento che i lavoratori clandestini della Contea di Los Angeles avrebbero pagato almeno 3 miliardi di dollari in contributi fiscali vari durante l'anno 1990-91, dopo i servizi finanziari della contea, la più grossa parte sarà spedita al Governo federale. Da parte sua, quest'ultimo riduce del 90% la propria partecipazione ai programmi di assistenza e - segreto ben custodito - non ha mai dato i fondi promessi per la legge del 1986 (...)" (la legge sulla riforma ed il controllo dell'immigrazione del 1986 - Immigration Reform and Control Act; cfr. Nota 2: n.d.r) (Daniele Stewart, op. cit.).

(4) Gli industriali, nei limiti del possibile, cercheranno sempre l'abolizione di ogni possibilità di contrattazione collettiva nell'ambito lavorativo, favorendo formule basate sulle singolarità. Vincenzo Cesareo esalta il fatto che *"La gestione delle human resources (...) sarebbe caratterizzata dall'accettazione della compresenza in azienda di diverse aspettative dei dipendenti nei confronti del proprio lavoro, in ragione appunto della specificità del singolo e del gruppo sociale di appartenenza, ed anzi utilizzerebbe queste molteplici aspettative per realizzare scambi volta a volta diversificati, in ragione alle differenti (sic!) motivazioni al lavoro"* ("La Società Flessibile", 1987; cit. in "Ludd Le mille ragioni della distruzione"; quadrimestrale di analisi e documentazione sulle nuove tecniche del potere postindustriale, Anno II, n. 3, pag. 82).

Gli fa eco Carlo Gallieri, vice-presidente della Confindustria con delega per i rapporti sindacali: *"Quella del salario legato al merito e distribuito a discrezione del datore del lavoro è una prerogativa alla quale gli imprenditori non intendono abdicare. Dico di più: le aziende hanno un obbligo nel gestire le posizioni individuali secondo i parametri del mercato (...)"*, citato in *L'Accordo di San Tommaso*, Robert Mania, Alberto Orioli, Ediesse, Roma 1993, pag. 145).

A proposito del ruolo dell'atomizzazione nel dominio, è interessante notare come una certa editoria "cyber" - da *Brainframes: mente, tecnologia, mercato* di Derrick de Kerckhove (libro propositivo per i manager) a *T.A.Z.* di Hakim Bey (libro consolante per il "nomade" anarco-libertario) - rifletta ed esalti gli aspetti transitori del sociale, o addirittura la rivoluzione antropologica della nomadizzazione, contribuendo alla promozione culturale del modello del soggetto atomizzato, di fronte ad un potere pragmatico-autoritario del genere descritto qui, e non solo nel contesto lavorativo. Dal punto di vista della critica al capitalismo, tale atomizzazione viene considerata da certe aree radicali uno sviluppo positivo in quanto favorevole alla creazione di un modello di antagonismo "reticolare" che sembra ispirarsi, sebbene rovesciandone il segno (almeno a livello di parole), al modello cibernetico del capitalismo (cfr l'articolo di Enrico Semprini in questo numero), altrimenti definito nei termini della *"capacità di governo dei sistemi diffusi"* (Cesaraneo op. cit. pag. 84). Infatti, Feral Faun, riferendosi agli sviluppi tecnologici che hanno permesso questa atomizzazione, è molto critico nei riguardi dell'atteggiamento radicale "reticolare": *"La decentralizzazione - scrive - è un grosso richiamo per molto cibernetici radicali. Questo obiettivo apparentemente anarchico non è, di fatto, minimamente antiautoritario nel contesto del capitalismo cibernetico. La tecnologia cibernetica non solo consente, anzi, promuove il decentramento dell'autorità"* ("La cyber rete del dominio", Feral Faun, "Anarchismo", n. 73, maggio 1994 pag. 36; cf. nello stesso n. di "Anarchismo", "Pruriti Tecnocic", critica a Hakim Bey a firma di P.T).

Notiamo, en passant, l'apporto strutturale, parallelo e sinergico a quello dell'atomizzazione singolare nel contesto lavorativo, rappresentato dal modello di sviluppo industriale decentrato o esternalizzato. Vincenzo Cesareo, dal punto di vista padronale, lo descrive nei seguenti termini : "*(...) si può parlare di un decentramento che risponde ad un doppio obiettivo: da un lato recuperare elasticità rispetto al mercato (anche del lavoro n.d.r.) e, dall'altro, riguadagnare, attraverso il ridimensionamento numerico delle forze di lavoro soprattutto operaie, una capacità di gestione che appariva compromessa da un eccesso di concentrazione di lavoratori facilmente sindacalizzabili.*" (citato in "Ludd (...)", pag. 83).

(5) Una notevole eccezione alla regola è il boicottaggio della azienda di confezioni, Mac Clintock, organizzato dal AIWA (Asian Immigrant Women Advocates) un gruppo di donne asiatiche che hanno sostenuto una causa avente come oggetto 15.000 dollari di pagamenti non effettuati. Hanno scelto l'espedito inusuale di raccogliere fondi sufficienti per finanziare una pagina di pubblicità sul New York Times con lo slogan "Mac Clintock says: Let Them Eat Lace" (Mac Clintock dice "Che mangino i merletti") (Daniele Stewart, op. cit.).

(6) cf. nota 4.