

DIFETTI DI FABBRICAZIONE

PRODUZIONE DI MERCI E PRODUZIONE DI SOGGETTIVITÀ NELL'ERA DEL JUST-IN-TIME

Franco Barchiesi*

Il 15 marzo 1996, ciò che era cominciato dieci giorni prima come una vertenza locale alle fabbriche di freni per la General Motors a Dayton, Ohio, era diventato il più grande sciopero contro l'azienda in 25 anni. Ventuno stabilimenti di montaggio della multinazionale su 29 in tutto il Nord America, e 30 impianti di componentistica, si trovavano chiusi. Su 100.000 operai non al lavoro, solo 3000 erano effettivamente in sciopero; gli altri erano stati lasciati a casa dalla carenza di parti per freni, le quali sono fornite per il 90% proprio dalle fabbriche di Dayton. Grazie alla drastica riduzione delle scorte di magazzino dettata dal sistema del "Just-in-Time", lo sciopero aveva rapidamente portato la GM alla paralisi totale per mancanza di componenti: con la produzione tagliata del 75%, la compagnia si trovava a perdere 45 milioni di dollari per ogni giorno di agitazione (Feeley 1996). Era dal 1970 che non si vedeva un livello di conflittualità così alto alla GM. Intanto, i fornitori dell'indotto erano costretti a sospendere le operazioni uno dopo l'altro. Secondo un dirigente della Delphi Packard Electric

Sono tempi di paura, ora. Con il just-in-time bastano due giorni di chiusura prima che i fornitori comincino a sentirlo (Gamboa 1996).

La composizione degli scioperanti era quanto di meno rivoluzionario si possa immaginare: età media 50 anni, con salari dell'ordine di 69.000 dollari l'anno. Come uno di loro ebbe a dire:

Non volevamo scuotere la nazione, volevamo soltanto scuotere la gente (Proyect 1996).

Ma la contesa andava a toccare un nodo cruciale all'interno delle forze mondiali di cambiamento nel settore. All'origine dello sciopero si poneva infatti la lotta operaia contro l'*outsourcing* quale strategia portante di un'intera fase di ristrutturazione capitalistica. Questa parola può definire il subappalto di segmenti di produzione da parte di una compagnia a imprese terze, le quali portano i loro operai, di solito meno organizzati e con salari e garanzie contrattuali ridotti, all'interno degli stabilimenti. Oppure, essa può significare l'acquisto di parti semi-assemblate da compagnie esterne. Quest'ultimo era il caso della GM, i cui programmi di contrattare con la tedesca Bosch la fornitura di sistemi frenanti aveva incontrato una dura opposizione operaia.

* University of the Witwatersrand, Johannesburg e "Debate" Editorial Collective

Questo episodio di lotta sembra particolarmente adatto per illustrare l'impostazione delle pagine che seguono, le quali sono più un'agenda di lavoro che una formulazione teorica. In particolare, esso sembra indicare che la riflessione sulle forme dell'antagonismo sociale debba tenere conto oggi più che mai della ridislocazione dei confini tra le forme di imposizione del lavoro salariato nella produzione di merci, da un lato, e i meccanismi organizzativi, disciplinari e ideologici attraverso i quali questa forma astratta è tradotta in attività concrete produttrici di valore dall'altro. Il dibattito su crisi e superamento del fordismo potrebbe qui arricchirsi di nuove prospettive. L'attuale confronto, su analisi e teoria delle forme di produzione registra una polarizzazione che sembra poter condurre ad una vera *impasse*. Da una parte vi sono quanti (ad esempio Filosa e Pala 1994) che, partendo dalla persistenza delle forme di proprietà ed autorità in produzione, rifiutano la nozione di post-fordismo, interpretando la diversità dei fordismi come varietà dei processi ristrutturativi da sempre parte dell'armamentario capitalistico. Quindi, l'intensificazione della competizione sui mercati globali si traduce, in questa prospettiva, in una promozione della qualità del prodotto, che passa interamente per una intensificazione della quantità di lavoro erogato attraverso l'imposizione di una flessibilità selvaggia su tempi, orari e mansioni operaie. Da un altro punto di vista (Revelli 1993) vi sono quanti sottolineano, pur mantenendo la natura ineguale e subordinante delle relazioni sociali e di comando nella produzione di fabbrica, effettivi mutamenti qualitativi nel modo in cui il lavoro è materialmente svolto e nelle sue ricadute organizzative e soggettive. In particolare, l'accresciuta importanza della cooperazione e della comunicazione sociale, come elementi centrali di adattamento a rapidi mutamenti nelle linee di prodotto e nell'identificazione di difetti sul posto di lavoro, indicherebbe un aumento di iniziativa operaia, di limitati spazi di autonomia, maggiore flessibilità di processi cognitivi e informativi, definendo una dimensione intellettuale e immateriale della produzione di merci, il cui contributo alla valorizzazione è decisivo rispetto alla sua natura puramente manuale. In alcune ipotesi (si vedano scritti di Negri o Lazzarato), l'emergere di questo *general intellect* diffuso costituirebbe *in nuce* la forma dell'emancipazione del soggetto operaio cooperante, la quale impatta contro un rapporto di capitale il cui fondamento diviene puramente coercitivo, dispotico, parassitario, "extra-economico". Queste divergenti linee di ragionamento hanno, parallelamente, conseguenze rilevanti nella loro comprensione della soggettività operaia: se nella prima ipotesi, essa resta per il capitale ostacolo da aggirare, rimuovere o reprimere nel solco dei precetti fordisti, nella seconda, essa diventa risorsa da attivare e creatività da incoraggiare, sebbene in maniera selettiva e controllata.

Tuttavia lo sciopero alla GM, come parziale caso concreto su cui testare contrastanti ipotesi, sembra divergere sostanzialmente da entrambe le posizioni qui riassunte in modo, occorre dirlo, volutamente schematico. Infatti, in questo caso abbiamo, da un lato, una direzione aziendale operante attraverso meccanismi unilaterali di flessibilizzazione del lavoro sul territorio e nei rapporti interni di produzione, nonché di ridefinizione di tempi e mansioni. Qui cooperazione, comunicazione e iniziativa operaia sembrano avere ben poco valore nella definizione dei modi di produrre, lasciando invece il posto a forme decisamente autoritarie di ristrutturazione e aggiustamento industriale. La presenza in fabbrica di forme di organizzazione "partecipativa" quali circoli di qualità, *total quality management* e lavoro in squadra, comunque nell'esecuzione di mansioni parcellizzate e lineari, sembra offrire di per sé ben poca capacità di resistenza, o anche di indispensabilità, alla forza-lavoro impiegata. I parametri interni di autorità sono, in fin dei conti, immutati. Eppure, lo sviluppo di resistenza e conflitto in questo caso lascia intravedere una rinnovata rilevanza della localizzazione produttiva, e del contenuto del lavoro operaio, la quale facilita un tipo di opposizione le cui ricadute sono sostanzialmente diverse da quelle

dello sciopero o dell'agitazione *wildcat* nella fabbrica fordista. Naturalmente, sarebbe da tenere in considerazione la possibilità che lo sciopero alla GM sia stato una eccezione, e che le osservazioni sviluppate a partire da questo caso siano poco o per nulla generalizzabili. Tuttavia, uno sguardo appena un po' attento alle dinamiche del confronto e agli oggetti del contendere mostra che questo non è il caso, e che quello sciopero può assumere un significato, se non paradigmatico, almeno molto rilevante e generalizzabile.

Lo sciopero alla GM evidenzia, infatti, dal punto di vista dei processi di costruzione di soggettività operaia, i limiti impliciti nell'articolazione tra "just-in-time" e decentramento produttivo, limiti che, a livello strategico e ideologico, si pongono al centro delle strategie di ristrutturazione nell'epoca della "produzione snella". "Outsourcing", infatti, più che definire un semplice approccio aziendale mirante a comprimere costi salariali appaltando operazioni a forza-lavoro più flessibile ed economica, acquisisce una dimensione peculiare se rapportato alla necessità, per imprese in settori ad alta competizione, di adattarsi rapidamente alle fluttuazioni di mercato. In questo caso, la ramificazione reticolare dell'indotto produttivo e la creazione di mercati del lavoro periferici definiscono un livello di flessibilità in salari e condizioni di lavoro totalmente determinato dal potenziale di ricatto legato alle commesse della casa-madre multinazionale presso i fornitori. Ciò elimina le rigidità contrattuali e i meccanismi operai di controllo informale negli stabilimenti centrali, scaricando i costi sociali dell'adattamento congiunturale verso i margini della composizione di classe. I rapporti di alleanza-dipendenza tra imprese definiti in questo modo sul territorio servono, inoltre, ad articolare aree produttive geograficamente omogenee, consentendo una domanda di formazione e *skills* specifici alla data località, regione o categoria merceologica. Questo, frammentando il potenziale potere contrattuale della manodopera su scala più vasta, consente alle aziende di remunerare competenze e saperi operai in maniera relativamente flessibile rispetto a ciò che resta dell'idea di "minimi contrattuali". Nel caso americano, queste tendenze sono state incoraggiate dal crollo verticale della sindacalizzazione negli ultimi venti anni e dalla costruzione di impianti in aree *greenfield*, non urbane, non sindacalizzate, ad alto tasso di disoccupazione, uno sviluppo incoraggiato dalla massiccia migrazione negli Stati Uniti di case automobilistiche nipponiche a partire dai primi anni ottanta. Alcuni autori (Streeck 1987; Kern e Sabel 1991) hanno tratto da ciò indicazioni più generali, sostenendo che la funzione stessa del sindacato dovrebbe passare dalla definizione di salari e condizioni di lavoro su base universalistica a quella di offerta di formazione per la manodopera di distretti locali le cui condizioni di impiego resterebbero affidate, oltretutto ai risultati finanziari dell'azienda, alla capacità delle istituzioni locali di promuovere le aree in questione, a scapito di aree simili e dei relativi operai, come sito ideale per investimenti. Si tratta, più o meno, di una traduzione in pratica dell'idea che in Italia è discussa sotto il nome di "gabbia salariale". La virtù capitalista dell'adattamento a condizioni di diversificazione e frammentazione, attraverso il dispiegamento subalterno di competenze sul posto di lavoro, in modo da minimizzare antagonismo e resistenza si trova qui applicata ad un contesto di competizione globale. dove la fine della protezione per i mercati nazionali pone l'imperativo della flessibilità di fronte al

cruciale problema regolativo (...) di sostenere la ricombinazione innovativa di risorse *ri-equilibrando cooperazione e competizione tra unità produttive* (Hirst e Zeitlin 1991: 3. Sottolineatura mia).

Allo stesso tempo, i meccanismi di solidarietà collettiva che erano veicolati dalla funzione contrattuale del sindacato nella fabbrica centralizzata sono qui invece smembrati e ricom-

binati su scala eminentemente locale, dove vanno a dipendere dal successo competitivo di aziende e territori, laddove il ruolo di sindacati ed enti locali è equiparato, in quanto fornitori di *skills* e servizi, al capitale privato.

Il "just-in-time", da questo punto di vista, rappresenta, più che il fondamento di un modo alternativo di produrre, una evoluzione dell'impianto fordista mirante a sincronizzare la fornitura di materiali con l'interazione uomo-macchina a livello di linea. La flessibilità non è comunque priva di conseguenze. Ma, se l'accorpamento di più funzioni e mansioni in un singolo operaio può, in certo modo, contraddire i precetti tayloristi di scomposizione delle operazioni in unità semplici e specialistiche, cristallizzate attraverso la contrattazione collettiva, il sistema resta del tutto compatibile con l'impianto fordista di trasferimento di materiali e sequenzialità di operazioni. L'impiego di computer e sistemi elettronici di monitoraggio può semmai consentire un'intensificazione di ritmi e tempi. Alla GM di Dayton i turni di 10 ore su sette giorni la settimana erano abbastanza comuni ("*Solidarity*", aprile 1996). Da un altro lato, mentre alcuni autori (Williams *et al.* 1992) mettono in questione i vantaggi economici in generale dell'uso di macchine multi-uso, rispetto agli apparati mono-uso del fordismo, dati i costi e le rigidità di una soluzione puramente "hi-tech", sembra invece auspicata la priorità di avere operai capaci di azionare simultaneamente più macchine. Tuttavia, il mantenimento di un impianto complessivamente fordista e l'incremento di ritmi reso possibile dall'informatizzazione della produzione contraddice una tendenza all'aumento di responsabilità, iniziativa e indipendenza operaia.

Ma il "just-in-time" introduce una variabile decisiva nel processo. Questa espressione indica in generale la necessità per l'impresa di ridurre gli sprechi associati a larghe scorte di magazzino, che nel caso dell'industria automobilistica spesso rappresentano la singola voce di spesa più rilevante. I mutati scenari competitivi nel ciclo globale dell'auto testimoniano una transizione nelle strutture di costo delle principali multinazionali. Nel corso degli anni settanta, il successo delle case giapponesi sembrava annunciare l'avvenuta "maturità" e stabilizzazione del mercato mondiale dell'auto, e la crescente convergenza della domanda nei paesi industrializzati attorno a modelli di media cilindrata relativamente uniformi. Le principali multinazionali avevano di conseguenza intensificato le proprie dinamiche di integrazione verticale e decentrato segmenti di produzione ad alta intensità di lavoro verso paesi in via di sviluppo, esplorando nei casi più promettenti la produzione *in loco* per mercati locali in espansione. Quell'epoca della "world car" incontrò tuttavia dei limiti nel decennio seguente quando, con la crisi energetica alle spalle, la domanda mondiale prese ad orientarsi su un ventaglio più ampio di modelli (Tolliday e Zeitlin 1986; Law 1991; Silver 1993). Le strategie di delocalizzazione produttiva verso la periferia rimasero quindi prevalentemente confinate a operazioni a basso contenuto di saperi, ciò che ostacolò l'emergere di industrie automobilistiche nazionali per l'esportazione, a parte quelle già consolidate di paesi come la Corea e, più tardi e molto più limitatamente, la Malaysia, mentre il Messico poté godere della sua vicinanza agli Stati Uniti, e dell'economicità della sua manodopera, per attirare investimenti "hi-tech" e forme innovative di organizzazione, come nel caso della fabbrica Ford ad Hermosillo. A parte questi casi, gli anni ottanta assistettero ad una progressiva ri-centralizzazione della produzione, con una rinnovata enfasi sulla flessibilità organizzativa e produttiva e sulla vicinanza con i fornitori nei paesi del centro, l'apertura di fabbriche *greenfield*, ed un'accresciuta penetrazione tra capitali oligopolistici nazionali, come evidenziato dal movimento delle *transplants* giapponesi verso gli Stati Uniti. L'intensificazione della concorrenza sul mercato interno aveva spinto la GM a ridefinire le proprie strategie produttive sulle linee del "just-in-time" già dagli anni settanta. Attualmente, i componenti per le fabbriche GM sono

consegnati giornalmente, in certi casi con "finestre" di un'ora o trenta minuti. Sono comuni scorte per meno di una settimana (Saccomano 1996).

Il "just-in-time" enfatizza l'importanza del rifornimento dello stabilimento con parti e materiali nel più breve tempo possibile, comprimendo la dimensione spazio-temporale della produzione, e dell'avvio di materiali alle linee nelle quantità richieste evitando l'accumulazione di scorte e semi-lavorati (Estall 1985). In un tale contesto, la capacità dell'operaio di identificare difetti e richieste dell'apparato macchinico in cicli di prodotto multipli e quasi simultanei, sottolinea l'aspetto comunicativo e cooperante del processo lavorativo, il *general intellect* in senso marxiano. Comunque, trasferire questo aspetto sul terreno delle potenzialità di controllo operaio conflittuale di spazi e tempi della produzione, richiede una critica della pura derivazione delle dinamiche di emancipazione dalle nuove coordinate organizzative dello sfruttamento capitalistico. E' invece necessario studiare l'impatto della ristrutturazione produttiva nell'era del "just-in-time" sui processi di formazione di soggettività antagonistiche in quanto dinamiche autonome. Ciò che lo sciopero alla GM consente di individuare, da questo punto di vista, è che la prassi e l'ideologia del "just-in-time" si accompagnano ad una nuova consapevolezza del potere posizionale della forza-lavoro a livello sia di fabbrica che di territorio. Laddove sincronizzazione e linearità delle linee di comando e di rifornimento diventano componenti decisive di vantaggio comparativo nella competizione globale, esse enfatizzano anche nuove componenti di vulnerabilità per il capitale. Un'interruzione localizzata nelle sue reti logistiche territoriali può avere ripercussioni devastanti per l'intero apparato. Sembra pertanto confermata la rilevanza strategica su scala globale della territorialità nei processi di formazione di soggettività, ciò che i fatti del Chiapas hanno amplificato su temi e processi ben diversi.

Per riassumere, se il "just-in-time" non sembra modificare in senso "post-fordista" le coordinate della produzione, esso fornisce materiali per la costruzione di soggettività in grado di mutare radicalmente il carattere del conflitto "fordista", diminuendo l'importanza del luogo di lavoro come terreno del confronto ed enfatizzando le ricadute territoriali a cascata di disarticolazioni in localizzazioni strategiche. Forme di resistenza localizzate che potevano paralizzare una fabbrica nella fase fordista del conflitto (come il blocco delle "fosse di convergenza" o degli spruzzatori in verniciatura) oggi possono creare seri problemi ad un'intera rete produttiva su scala regionale o nazionale. Come sottolineato da un esponente del sindacato trasportatori:

Gli operai sono rimpiazzati da gente pagata meno, senza cure mediche, senza nemmeno un contratto, [ma] ora 3.000 operai soltanto possono far chiudere la più grande *corporation* del mondo. Hanno imparato che non c'è bisogno di scioperare nell'intera fabbrica, ma solo in una parte di essa (Saccomano 1996).

Percorsi di militanza e politicizzazione della composizione di classe che, attraversano e ridefiniscono radicalmente i parametri di identità tradizionali del fordismo, possono quindi avere luogo in contesti segnati dalla continuità nelle forme del comando sul luogo di produzione. Alcune indicazioni di metodo sembrano emergere da quanto detto. Infatti, nel caso della GM, le dinamiche conflittuali qui esposte traggono origine da una peculiare disgiunzione. Mentre l'imposizione di astratto lavoro salariato a livello di luogo di lavoro, continua a sostenere il processo di produzione come rapporto di scambio che mette al lavoro l'intelligenza operaia, essa sembra risultare insufficiente ai fini della valorizzazione, ossia dei processi di formazione di identità, disciplinamento e soggettivazione, che presiedono al passaggio dall'estrazione di un'astratta capacità produttiva in quanto valore di scambio, alla creazione di concreti valori d'uso per il mercato. Un'accresciuta flessibilità

come capacità di adattamento all'imprevisto nelle configurazioni della domanda, richiede uno spostamento verso l'intero territorio dei meccanismi di disciplinamento in quanto formazione e riproduzione di un'identità operaia subalterna. La capacità dell'operaio di auto-rappresentarsi, come punto in un sistema di coordinamento di flussi di materiali e saperi sul territorio laddove, come un montatore in una fabbrica automobilistica sudafricana ebbe e dirmi, "non sai cosa verrà fuori dopo dalle linee, e devi essere preparato a lavorare su qualsiasi cosa", diviene componente imprescindibile dei processi di valorizzazione. Se la produzione capitalistica vede ancora nel luogo fordista, o neo-fordista, di lavoro e nella divisione del lavoro le sue agenzie centrali di subordinazione e soggettivazione, la valorizzazione in quanto promozione di qualità e differenziazione, che richiede la formazione di identità produttive, di soggettività pensanti da attivare in maniera selettiva e controllata, si sviluppa in maniera trasversale rispetto a fasi di produzione e località. Grazie al just-in-time, non solo i meccanismi di disciplinamento del lavoro operaio si estendono all'intero territorio (e questo potrebbe benissimo essere senza il just-in-time, come gli operai degli anni cinquanta avevano già intravisto), ma il territorio, come coscienza operaia della propria localizzazione strategica oltre la fabbrica, diviene terreno decisivo di costruzione di soggettività. Qui sarebbe meglio dire: di passaggio dalla soggettivazione dentro il rapporto salariato alla soggettività dentro le dinamiche di antagonismo.

Questa disgiunzione tra produzione e valorizzazione in quanto condizione ed esito di processi di formazione di soggettività, si alimenta di contraddizioni peculiari al just-in-time quale sistema di coordinamento che articola aspetti sia interni che esterni alla fabbrica. Infatti, da un lato i caratteri del just-in-time "interni" al luogo di lavoro richiedono all'operaio di saper identificare rapidamente livelli ottimali di utilizzazione, richieste di materiali alla linea, difetti, nonché lo sviluppo di una mentalità "da cliente" nel controllo di qualità. Ciò implica, se non altro a livello puramente ideologico, la promessa di un accresciuto controllo del processo lavorativo basato su saperi e cooperazione. Dall'altro lato, gli aspetti "esterni" del just-in-time comportano la definizione di reti di fornitori in competizione tra loro per provvedere alla casa madre materiali e componenti nelle configurazioni più maneggevoli, a tempi sempre più brevi e a costi salariali drasticamente tagliati. La definizione di mercati periferici del lavoro vede nell'*outsourcing* una logica conseguenza. Infatti, in questo caso il decentramento di funzioni produttive va a toccare non solo le forniture esterne, ma lo stesso *core business* della casa madre, le lavorazioni centrali che vengono subappaltate, con conseguenti pressioni sulle condizioni della forza-lavoro impiegata, i cui salari sono spinti verso il basso in rapporto a ritmi di lavoro intensificati su orari flessibili. In questo modo, la promessa contenuta nel just-in-time è violata dal just-in-time stesso.

Questa contraddizione inerente alla dinamica promessa-violazione nel just-in-time costituisce una potenziale base di conflitto che può indicare nuove direzioni di ricerca per studi sulla soggettività operaia in una fase di profonda ristrutturazione degli assetti produttivi tayloristi-fordisti su scala globale. Conseguenze di questo tipo mi sono state suggerite dalla ricerca che ho svolto alla SAMCOR di Silverton (Pretoria), una casa automobilistica sudafricana produttrice di Ford, Mazda e Mitsubishi su licenza (Barchiesi 1996). Dato che la SAMCOR opera *simultaneamente* su *undici* modelli base e oltre 130 varianti, laddove pressoché nessuna fabbrica al mondo lavora su più di due-tre modelli base simultanei, questa azienda rappresenta un caso unico, un esempio iper-reale di flessibilità dove produrre just-in-time è un'esigenza vitale, e proprio per questo è particolarmente significativa. In questo caso un forte, endemico risentimento operaio contro l'*outsourcing* talvolta culmina in azioni spontanee, largamente al di fuori del controllo del sindacato, come testimoniato da questo delegato di fabbrica:

Quando la direzione vuole gli straordinari e tu vai alle assemblee cercando di far ragionare gli iscritti sugli straordinari essi dicono: "Fanculo! Fatti da parte!", e lo stesso quando si va in sciopero.

La resistenza trae una fondamentale determinante di antagonismo a livello soggettivo e collettivo da quella che ho definito "costruzione sociale della qualità". Infatti, un'ideologia manageriale tesa a responsabilizzare l'operaio per la qualità del prodotto finito, invece di produrre consenso e identificazione aziendale produce qualcosa di molto diverso: un discorso attraverso cui gli operai della fabbrica legittimano le proprie rivendicazioni sui livelli ottimali di orario, tempi, salario e occupazione basandosi sulla consapevolezza che essi, e non il padrone o i capi intermedi, sono abilitati proprio dal just-in-time a definire i requisiti di "un lavoro ben fatto". L'*outsourcing*, unito alla modificazione unilaterale di tempi e livelli di impiego, per quanto logica conseguenza proprio del just-in-time, ne rappresenta comunque la violazione delle promesse, attivando antagonismo e conflitto, come questi passaggi da interviste mostrano:

Devi sudare duro contro il robot. Se non sudi duro il robot ti porta via il lavoro. Ecco cosa ti racconta il padrone (...). Le ore per unità sono ridotte, i ragazzi sono licenziati, la velocità delle macchine è spinta al massimo, più lavori sono assegnati a meno gente. Questa gente è più forte e più veloce, ma non più intelligente. I padroni la chiamano produzione snella. Ma in queste condizioni non si può dare nessun contributo a ciò che si fa nel reparto.

In ogni caso, il ragionamento riguarda ancora potenziali determinanti di soggettività antagoniste. La fine dello sciopero alla GM di Dayton contrattato dal sindacato UAW dopo 18 giorni di agitazione poneva un limite all'*outsourcing*, ma non su tutti i modelli, e provvedeva per la creazione di nuovi posti di lavoro, sebbene subordinata ai futuri successi competitivi dell'azienda. La UAW aveva negoziato l'accordo, poi benedetto dal presidente Clinton, in tutta segretezza, al riparo dalle pressioni dei suoi iscritti. Mentre scioperi continuavano ad interessare la compagnia nel periodo del rinnovo contrattuale a settembre, quando anche gli operai di alcune filiali canadesi della GM scendevano in agitazione contro l'*outsourcing*, la UAW restava impegnata in una battaglia di retroguardia nella difesa dei livelli occupazionali a fronte di un decennale tracollo nelle iscrizioni al sindacato (Bradsher 1996). L'accordo di "codeterminazione" tra UAW e GM del 1982, con cui il sindacato accettava pesanti sacrifici salariali e la riduzione dei diritti di anzianità, aveva contribuito a subordinare il reddito operaio al vantaggio competitivo dell'azienda inaugurando una tendenza, confermata nei contratti dei successivi dieci anni, di fusione del sindacato con le esigenze strategiche dell'impresa (Leary e Menaker 1995).

La disarticolazione del sindacato come veicolo di identità e militanza operaia nel caso qui esaminato (che, ritengo, è ben lungi dal costituire un'eccezione) non fa che sottolineare le implicazioni della mia esposizione in termini politici. Come conclusione metodologica, è da rilanciare l'importanza della soggettività operaia quale terreno di inchiesta e analisi autonomo. Ciò consentirebbe nello stesso tempo di uscire dalle secche deterministiche e meccaniciste in cui un'accettazione acritica del concetto di "post-fordismo" rischia di condurre, mentre allo stesso tempo supererebbe il senso di sconforto con cui "a sinistra" è accolta l'impressione della scomparsa di un "soggetto antagonistico di riferimento" quale poteva essere il proletariato di fabbrica. Infatti, il dibattito sul post-fordismo "a sinistra" ha teso sinora ad enfatizzare i mutamenti nella struttura produttiva, nel rapporto di capitale e nella sua composizione organica, derivando i mutamenti nelle forme della soggettività

operaia come conseguenza, laddove essi non sono stati trascurati del tutto. Non è stata invece adeguatamente indagata la possibilità che la continuità nelle forme del comando nascondesse mutamenti nei modi di formazione e attivazione di soggettività antagoniste in produzione, e che a forme fordiste o neo-fordiste di produzione corrispondessero forme post-fordiste di conflitto grazie ad una diversa articolazione produzione-territorio. Laddove il ruolo essenzialmente politico dell'inchiesta operaia nasceva dall'avvertimento a non derivare la composizione di classe come categoria della composizione del capitale, ciò comportava attenzione al concetto di soggettività come fondamento teorico dell'antagonismo di classe, a scapito delle leggi oggettive di sviluppo del modo di produzione capitalistico. In questo contesto, l'analisi della composizione di classe non può prescindere, come punto di partenza, dalla ricchezza di pratiche sociali e discorsive attraverso cui la classe è quotidianamente definita come soggetto portatore di antagonismo sul continuo produzione-territorio. Porre quelle pratiche al centro dell'analisi sembra essere il compito più urgente per una teoria antagonista della soggettività.

Bibliografia

- Barchiesi, Franco (1996), *Restructuring, Flexibility, and the Politics of Workplace Subjectivity. A Worker Inquiry in the South African Car Industry*, relazione presentata alla conferenza di "Rethinking Marxism" su "Politics and Languages of Contemporary Marxism", 5-8 dicembre (Amherst, MA: University of Massachusetts).
- Bradsher, Keith (1996), "UAW Trying to Hold its Ground with Detroit", *New York Times*, 13 settembre 1996.
- Estall, R.C. (1985), "Stock Control Manufacturing: The Just-in-Time System and Its Locational Implications", *Area*, 17, 2: 129-133.
- Feeley, Diane (1996), *General Motors' Strike against "Outsourcing"*, paper non pubblicato (New York, NY: Solidarity).
- Filosa, Carla e Gianfranco Pala (1994), *Il terzo impero del sole* (Bologna: Synergon).
- Gamboa, Glenn (1996), "Just in Time and the GM Strike", *Akron Beacon Journal* (Akron, OH), 13 marzo 1996.
- Hirst, Paul e Jonathan Zeitlin (1991), "Flexible Specialization versus Post-Fordism: Theory, Practice and Policy Implications", *Economy and Society*, 20, 1: 1-56.
- Kern, Horst e Charles Sabel (1991), "Trade Unions and Decentralized Production: A Sketch of Strategic Problems in the West German Labor Movement", *Politics and Society*, 19, 4: 373-402.
- Law, Christopher M. (1991), "Motor Vehicle Manufacturing: The Representative Industry", in *Restructuring the Global Automobile Industry. National and Regional Impacts*, a cura di Christopher M. Law (London: Routledge), pp.1-18.
- Leary, Elly e Marybeth Menaker (1995), *Jointness at GM: Company Unionism for the 21st Century*, A UAW New Directions Movement Region 9A Pamphlet.
- Proyect Louis (1996), messaggio a marxism@jefferson.village.virginia.edu, 24 marzo 1996.
- Piore, Michael e Charles Sabel (1984), *The Second Industrial Divide* (New York, NY: Basic Books).
- Revelli, Marco (1993), "Introduzione" a Taiichi Ohno, *Lo spirito Toyota* (Torino: Einaudi).
- Saccomano, Ann (1986), "Ripple Effect of GM Strike Shows Vulnerability of Just-in-Time", *Traffic World*, 24 marzo 1996.
- Streeck, Wolfgang (1987), "The Uncertainties of Management in the Management of Uncertainty: Employers' Labour Relations and Industrial Adjustment in the 1980s", *Work, Employment and Society*, 1, 3: 281-308.
- Tolliday, Steven e Jonathan Zeitlin (1986), "Introduction: Between Fordism and Flexibility", in *The Automobile Industry and Its Workers: Between Fordism and Flexibility*, a cura di Steven Tolliday e Jonathan Zeitlin (Cambridge: Polity), pp.1-27.
- Silver, Beverly J. (1993), *Labor Unrest and the Successive Geographical Restructuring of the World Automobile Industry, 1930s to the Present*, PCID Working Paper n.11, Dipartimento di Sociologia (Baltimore, MD: Johns' Hopkins University).
- Williams, Karel, Colin Haslam, John Williams, Tony Cutler, Andy Adcroft and Sukhdev Johal (1992), "Against Lean Production", *Economy and Society*, 21, 3: 321-354.