

Bruno Cartosio

L'AUTUNNO DEGLI STATI UNITI

Neoliberalismo e declino sociale da Reagan a Clinton

Editing: Raf Valvola

Progetto grafico: Kix

Realizzazione: Rosie Pianeta

Fotocomposizione: ShaKe Edizioni

Contatti postali: ShaKe, via C. Balbo 10, 20136 Milano

Contatti telefonici: 02/58317306

Contatti elettronici: Decoder Bbs, 02/29527597;

N-8-1: 300-14.400 bd,

dalle 14.00 alle 8.00

Stampa: Grafica Sipiel, Milano

© ShaKe Edizioni, Milano 1998

ISBN: 88-86926-41-3



servizi sostanziali come scuola, sanità, trasporti, infrastrutture vengono sottratti alle collettività. Mentre i vantaggi per il grande capitale sono consistenti e senza contropartite negative.

In conclusione, tornando al discorso precedente: la costrizione alla laboriosità, dunque, si presenta come vendetta che il capitale ha perseguito e consumato – in questo caso non certo cieca-mente – come progetto sociale di riconquista della posizione di comando assoluto. Dal secondo dopoguerra in poi, i sindacati statunitensi non hanno mai avuto come linea strategica né la difesa del posto di lavoro, né la riduzione dell'orario lavorativo. I grandi obiettivi ottocenteschi delle riduzioni dell'orario, con la conquista prima delle dieci, poi delle otto ore, sono stati accantonati. I sindacati si sono trasformati in una macchina contrattuale il cui obiettivo esclusivo è diventato il salario. In cambio di più salario – incluso quello indiretto dei *fringe benefits* – le dirigenze sindacali hanno rinunciato a pressoché tutto il resto, facendo fare ai loro delegati in fabbrica i “sergenti della produzione”, eliminando dal proprio interno le componenti di sinistra, costruendo il proprio potere di *lobby* politica grazie ai legami privilegiati con il Partito democratico stretti nell'arco delle lunghe presidenze di Franklin D. Roosevelt. Quando il mutamento degli equilibri economico-politici mondiali ha messo in crisi i criteri per la divisione della torta dei profitti, è crollato anche il modello di sviluppo entro cui era difendibile l'economicismo sindacal-imprenditoriale basato sulla contrattazione. A partire dagli anni Settanta è cominciata la rimessa in gioco di tutto quello che sembrava scritto su tavole di bronzo: le “leggi” che i sindacati – e, in parte, anche i lavoratori – credevano immutabili sono state polverizzate in pochi anni. Come s'è detto, i salari operai hanno tenuto fino alla fine dell'ultima presidenza democratica prima di Clinton, poi sono crollati. Di come questo sia successo si parla nelle pagine che seguono.

Le forme dell'antisindacalismo:
nuove relazioni industriali e “union-busting”
negli anni di Reagan

Nel 1979 arrivava sugli schermi *Norma Rae*, un film appassionato che il regista Martin Ritt aveva tratto dalla storia vera di un'operaia tessile e organizzatrice sindacale della North Carolina. La pellicola terminava con gli operai e le operai che votavano a favore dell'entrata del sindacato in fabbrica, sconfiggendo l'azienda. La loro vittoria, la sindacalizzazione dell'impianto, arrivava alla fine di una lunga lotta. Ma nei fatti cui Martin Ritt si era ispirato, la vicenda dell'operaia Crystal Lee Sutton e dei suoi compagni non finiva a quel punto, perché la J.P. Stevens – uno dei maggiori produttori statunitensi di tessuti di cotone, il cui nome è diventato sinonimo di antisindacalismo rabbioso – avrebbe continuato a ostacolare in ogni modo le attività del sindacato, anche dopo essere stata costretta ad attuare le votazioni che legittimavano la sua presenza in fabbrica.

Storie come quella raccontata in *Norma Rae* sono tutt'altro che insolite, ma nella realtà è sempre più la J.P. Stevens, non i lavoratori, a vincere. I successi nelle votazioni pro o contro il sindacato in fabbrica sono andati progressivamente calando: i sì erano all'incirca i tre quarti nel 1950, erano scesi al 55 per cento vent'anni dopo ed erano scesi ancora al 45 per cento nel 1979. E

il sindacato non è mai riuscito a mettere piede alla Eastman-Kodak o alla Texas Polaroid, per esempio, né alla DuPont e neppure alla IBM o alla Texas Instruments, né in migliaia di altre aziende grandi e piccole. I metodi dell'antisindacalismo sono cambiati nel corso del tempo. Sono spariti gli agenti Pinkerton col fucile in mano che fronteggiavano gli operai siderurgici alla fine dell'Ottocento, la Coal and Iron Police che sparava sui minatori per conto dei padroni delle miniere, le squadre di picchiatori che tenevano lontani gli "agitatori" dai cancelli della Ford negli anni Trenta. A essi si sono sostituite ora le figure grigie dei consulenti in tecniche antisindacali. Gli obiettivi rimangono però in gran parte gli stessi: eliminare i sindacati, prevenire l'organizzazione dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Alla McDonald's, la più grande catena di *hamburger joints* negli Stati Uniti (e nel mondo), hanno usato pressoché ogni mezzo per scongiurare la sindacalizzazione dei dipendenti: dai licenziamenti e dalle minacce di licenziamento alle sedute di discussione, alle feste per i lavoratori con l'intervento di celebrità, alle fan-donie pure e semplici. In un caso, raccontato dal giornalista Ron Chernow, si è cercato di convincere il personale – costituito ovunque di immigrati, neri e giovani a tempo parziale – che il Congresso degli Stati Uniti aveva passato una legge che proibiva la sindacalizzazione dei ristoranti McDonald's. In genere, le tattiche da impiegare vengono ritagliate a misura dell'idea che si ha dei lavoratori con cui si deve trattare. Questa duttilità, una determinazione con pochi precedenti e la mancanza di scrupoli hanno messo alle corde i sindacati, in particolare quelli industriali su cui aveva tradizionalmente poggiato la sindacalizzazione del lavoro negli Stati Uniti.

Gli Stati Uniti del futuro prossimo saranno una società senza sindacato? La domanda è plausibile. Lo è anche l'altra, più drastica: sono già una società "senza" sindacato, in cui cioè le organizzazioni storiche dei lavoratori hanno smesso di essere importanti? La risposta non può essere né immediata, né univoca. E non basta analizzare il declino degli iscritti ai sindacati e le politiche antisindacali delle aziende: nel discorso devono trovare posto le ipotesi di nuovi modelli di relazioni industriali e la ridefinizione della stessa rappresentatività sindacale. Il contesto entro cui il discorso si colloca è quello della più grande e generale ristrutturazione economica e produttiva di questo secolo, al centro della

quale è tornato a essere – quasi inaspettatamente – il mondo della produzione e del lavoro e intorno alla quale si sfidano teorie e politiche, pratiche consolidate e innovazioni, speranze e angosce.

Il capitale si riattrezza non solo per produrre in prima persona la trasformazione, ma per mantenere l'egemonia in corso d'opera e quindi il controllo sulla direzione da tenere. "Il passato è passato; il futuro non è ancora qui", scriveva nell'ottobre 1982 il presidente della National Association of Manufacturers, James B. Henderson, sull'organo della stessa NAM, "Enterprise". Per determinare quale dovrà essere il futuro è necessario esercitare la *leadership* sul cambiamento. "Il tipo di cambiamento cui mi riferisco", scriveva ancora Henderson, "attraversa ogni aspetto delle relazioni industriali e dello sviluppo del *management*, del lavoro e della produttività, dei rapporti economici a ogni livello di governo. La crescita economica, ottenuta grazie a lavoratori più produttivi che svolgono mansioni maggiormente funzionali, è la nostra sola possibilità [...] E siccome il tempo è poco, la necessità di riconquistare l'iniziativa industriale dell'America ci deve spingere a fare al meglio quello che sappiamo fare e a svolgere un ruolo di catalizzatore." Bisogna cambiare sia il modo in cui in America "si governa e si è governati", sia l'atteggiamento di "accademia, governo, sindacato e *business*", affinché "Il *business* e la nazione americana tutta raggiungano le altezze adeguate al nostro sogno nazionale." Non è la prima volta, naturalmente, che gli industriali negli Stati Uniti premono per il cambiamento e per fare di esso una funzione della propria egemonia. E come sempre nelle fasi di attacco il padronato statunitense lascia pochi margini di incertezza sulle proprie intenzioni tanto agli avversari quanto agli interlocutori.

La relativa pace sociale creata intorno alla fabbrica con la repressione dei movimenti di protesta, l'urgenza di riconquistare il predominio sui mercati mondiali perduto negli anni Settanta e il favorevole rapporto con l'amministrazione federale in carica hanno creato le condizioni perché il grande capitale potesse perseguire un riaggiustamento "istituzionale" di fondo: la riduzione drastica dell'interferenza sindacale sulla scena economica. Questo obiettivo va perseguito non tanto perché i sindacati rappresentino una specie di ultimo bastione di resistenza operaia – anche se, da un punto di vista strettamente salariale, questo è rimasto abbastanza vero fino all'inizio della presidenza Reagan –

quanto per il fatto stesso che la produzione viene rimessa al centro dello scontro in quanto luogo decisivo della trasformazione. L'istituto della contrattazione va abbattuto o negato dove possibile, perché la trasformazione non deve essere contrattata con nessuno; dove non può essere cancellata, vanno definite nuove relazioni industriali reimpostate a partire dallo sbilanciamento del rapporto di forza a favore del capitale. Nella nuova fabbrica, dovunque essa si trovi, il sindacato non serve all'imprenditore. Meglio: in questa ottica lucida e spietata, può servire ancora – momentaneamente – un sindacato molto indebolito che però riesca ancora ad amministrare i tagli salariali, offrire qualche forma di previdenza ai suoi iscritti e funzionare come tutore dell'ordine pubblico nei luoghi di lavoro. L'altra faccia della medaglia è che neppure i lavoratori avranno più bisogno, nella nuova fabbrica, del vecchio sindacato. La questione, dunque, è nodale.

Nuove relazioni industriali?

Nel suo fascicolo dell'11 maggio 1981, "Business Week" presentava un ampio servizio speciale sulle "nuove relazioni industriali". Per la rivista l'obiettivo del nuovo sistema di relazioni industriali che stava "quietamente...prendendo consistenza negli Stati Uniti" era quello di mettere fine "ai rapporti antagonistici sviluppatisi tra imprenditori e sindacati, che mettono ora in pericolo la concorrenzialità di molte industrie". Secondo la tradizione editoriale di "Business Week", il servizio esplorava con dovizia di riferimenti e citazioni le nuove tendenze di "cooperazione sociale" nei luoghi di lavoro: gruppi di lavoro *self-managed*, commissioni direttive bilaterali sindacato-azienda, *problem-solving groups*, comitati di ristrutturazione, gruppi sulla *quality-of-work-life*, circoli di qualità sul modello giapponese. Fino agli anni Settanta, il movimento per il "rinnovamento del lavoro" aveva proceduto lentamente, mentre ora, notava la rivista, all'inizio degli anni Ottanta, le società che stanno ridefinendo le mansioni e i processi lavorativi sono ormai centinaia. Nei primi tempi, continuava melliflua, "i sindacati temevano – e molti di essi temono ancora – che questi programmi avrebbero messo in discussione la centralità della loro posizione nel luogo di lavoro. Ma tre dei sindacati maggiori – la United Auto Workers, la United Steel Workers e la Communication Workers of America – sono ora coinvolti in pro-

getti di portata generale per i loro settori specifici". Sulle novità delle relazioni industriali riguardanti questi tre sindacati torneremo più avanti.

Il discorso stava particolarmente a cuore a "Business Week", propositrice influente di un modello di ristrutturazione industriale tanto radicale quanto – possibilmente – morbida, al cui centro, insieme con la nuova tecnologia, erano il recupero di produttività e quindi di concorrenzialità dell'industria statunitense. Due anni più tardi, quando in realtà l'offensiva drasticamente antisindacale aveva ormai fatto lunghi passi avanti, in un altro servizio pubblicato il 16 maggio 1983, *La rivoluzione del lavoro nell'industria statunitense*, la stessa rivista tornava a puntualizzare lo stato delle cose. "I mutamenti nelle *work rules*", scriveva, "stanno allontanando il luogo di lavoro dalle rigide pratiche operative create da direzioni autoritarie e istituzionalizzate da sindacati dall'ottica ristretta." I vantaggi del nuovo movimento stavano nella flessibilità con cui esso "si adatta alla nuova tecnologia, fornisce nuovi prodotti a costi concorrenziali e libera il paese dal capestro della produttività stagnante". Anche in questo caso l'articolista illustrava sia le resistenze, sia le adesioni sindacali alle proposte di ridefinizione dei rapporti da parte delle aziende, valorizzando però decisamente, anche se dietro il velo sottile della descrizione "oggettiva", la prassi di concentrare senza pregiudizi e rigidità gli adeguamenti alle nuove esigenze. "Flessibilità" diventava la parola chiave in tutti i discorsi.

Vi era una costante in queste analisi, che venivano in effetti presentate come delle vere e proprie proposte strategiche a tutte le forze in campo (e in quanto tali, tra l'altro, non erano le più oltranziste). Si trattava dell'invito reiterato al superamento del taylorismo, a favore della modernizzazione degli impianti e delle tecniche produttive rese possibili dalle nuove tecnologie informatiche. "Business Week", naturalmente, non era sola a dichiarare la morte del taylorismo, come non lo era nelle sue proposte. Un elogio anche più vigoroso dei *flexible manufacturing systems*, dei sistemi di produzione flessibili, veniva ripetutamente espresso anche dall'altra principale rivista economica, "Fortune", che se da una parte inneggiava alla "prossima rivoluzione industriale" (in un articolo del 1981) e alla "corsa verso la fabbrica automatizzata" (nel 1983), dall'altra parte si mostrava meno aperta verso il modello di nuove relazioni industriali. Anche altre convergenze

erano significative. L'economista progressista Michael J. Piore, del Massachusetts Institute of Technology, analizzava in un saggio del 1982 sulla rivista "Challenge" la crisi del taylorismo, mettendola però soprattutto in relazione con la crisi del movimento sindacale statunitense e del settore manifatturiero. Per Piore la tradizionale definizione precisa e rigida delle mansioni nell'organizzazione tayloristica del lavoro era da accantonare nella fabbrica che si informatizzava, a favore dell'adozione di altre definizioni in cui il contenuto del lavoro potesse cambiare a seconda del flusso o del tipo di lavorazione. Questo nuovo "mansionario flessibile," aggiungeva però Piore, significava "l'abbandono della procedura sindacale tradizionale di controllo sulla determinazione del salario, del posto di lavoro e della disciplina".

In altre parole, la ridefinizione del terreno della produzione da parte della direzione aziendale andava a incidere non solo sulla vecchia organizzazione del lavoro, ma anche sugli organismi sindacali che su quell'organizzazione erano cresciuti e avevano costruito l'ossatura del proprio potere in fabbrica. Infatti, ribadiva Piore, "gli elementi cui i sindacati statunitensi sono venuti riferendosi per i salari e la cui distribuzione viene controllata dalle norme sulla stabilità del posto di lavoro nei contratti sono esattamente le mansioni definite dagli ingegneri industriali di Taylor". Per cui, "edificati sui principi dell'organizzazione scientifica, i sindacati americani sono stati pragmatici e avanzati fino a che l'organizzazione scientifica è stata la filosofia del *management* [...]". Ma se l'efficienza tecnologica non è più fornita dal taylorismo o non va più al passo con esso, diventa facile capire come un movimento sindacale che presuppone quel tipo di organizzazione dia sempre più fastidio agli imprenditori".

Dunque, se l'obsolescenza del taylorismo e quella dei sindacati industriali formati nelle fabbriche taylorizzate coincidevano, appariva chiaro che era arrivato alla sua crisi anche un intero modello storico di politica e organizzazione: la modifica radicale dell'organizzazione del lavoro era destinata a sottrarre al sindacato industriale il terreno stesso su cui impiantarsi. Inoltre, sembrava chiaro che nella realtà concreta, date l'accelerazione e soprattutto l'unilateralità aziendale dell'iniziativa di trasformazione, gli spazi di mediazione lasciati dagli imprenditori ai sindacati diventavano assai ridotti. Le "nuove relazioni industriali" di "Business Week" sembravano essere quindi più il travestimento

di una proposta ultimativa, o anche un pio desiderio, che una realistica strategia per l'uscita dalla crisi. Del resto, il contesto *reale* in cui la ristrutturazione è stata avviata non è mai stato tale da favorire o addirittura consentire l'evoluzione pacifica dei rapporti tra imprese e sindacati, se non in quei casi in cui questi ultimi si sono piegati alle decisioni imprenditoriali. E in molti casi, comunque, è stato il puro e semplice obiettivo di far fuori il sindacato a essere perseguito dagli imprenditori.

L'arretramento sindacale

Non è casuale che gli ultimi anni Settanta e i primi Ottanta siano stati il momento della crisi. Dopo essere arretrato sui mercati mondiali, il grande capitale statunitense ha infatti ripreso in quegli anni la corsa per riguadagnare il terreno perduto. E la fase attuale del recupero di egemonia da parte del capitale e dello stato diventa un momento di spietata "lotta per la vita" con l'antagonista più interno, i lavoratori. Nel corso degli anni Settanta, gli avvenimenti politici e la stagnazione economica, insieme con l'offensiva del Giappone e la crescita dell'Europa sui mercati internazionali hanno alterato i termini della situazione. Gli spazi si sono ristretti per gli Stati Uniti. E allora che costo del lavoro e bassa produttività – i due modi imprenditoriali per definire la rigidità operata e sindacale – sono diventati bastioni da sfondare.

La resistenza operata su questi terreni ha avuto oscillazioni, ma nella sostanza è durata fino alla fine degli anni Settanta. I salari reali hanno cominciato a declinare stabilmente solo dopo il 1980. E gli investimenti per la ristrutturazione industriale sono diventati massicci dopo la ripresa dei profitti nel 1976-77 e dopo che già con Carter, ma ancora di più con Reagan, il potere centrale ha garantito l'appoggio politico all'iniziativa economica degli imprenditori. Il crescente antisindacalismo delle ultime due amministrazioni è stato decisivo nel determinare il crollo dell'influenza politica dei sindacati. All'interno di questi ultimi non tutti hanno accettato passivamente le "sberle in faccia", in particolare quelle venute da Reagan. Minoranze combattive hanno cercato di ripensare a come e dove riprendere l'iniziativa, sia all'interno delle organizzazioni, sia anche fuori del terreno più strettamente sindacale, cioè fuori della fabbrica. E insieme a gruppi che richiedono una maggiore politicizzazione del sindacato sul-

l'esempio di modelli europei o di sindacalismo politico di massa tipo anni Trenta, ci sono altri che hanno cercato di collegarsi con quanto di vivo esiste nella politica di base nelle città. Ma il sindacato in quanto istituzione conservatrice, gruppo di pressione politica nelle anticamere del Congresso, struttura di potere esistente al di sopra dei propri iscritti è stato messo in discussione e toccato duramente soprattutto dagli attacchi concentrati di cui è stato fatto oggetto da stato e capitale.

Intorno al terreno specifico della fabbrica sono state avviate trasformazioni radicali delle grandi strutture dell'economia statunitense. Una delle direzioni imboccate – che in prospettiva è forse la più rilevante – è la diversificazione delle grandi *corporations*, che assumono sempre più i caratteri di immense conglomerate di enorme potenza, grazie ai tentacoli che allungano in settori diversi dell'economia e della finanza su scala mondiale. Questo tipo di sviluppo è stato contemporaneamente causa ed effetto della nuova mappa planetaria dei poteri economici (e anche di quelli politico-militari, in rapporto stretto con questi). Le sue fasi più recenti, da quando il capitale statunitense ha ripreso gli investimenti, sono state punteggiate dagli accordi economici tra grandi, dalle acquisizioni, dalle fusioni. Le grandi *corporations*, che avevano investito circa 22 miliardi di dollari nelle acquisizioni nel 1977, avevano investito 82 miliardi di dollari nel 1981 e ne avrebbero investiti 180 nel 1985. Di pari passo si è contratta la permanenza nei "vecchi" settori produttivi d'origine a favore di nuovi impegni in settori diversificati, dalle materie prime ai servizi, dalla microelettronica alla finanza. Esprimendo in modo esemplare la nuova logica, il presidente della United States Steel, James Roderick, affermava nel 1979: "I dirigenti dell'azienda hanno l'obbligo di fare soldi, non acciaio", lanciandosi subito dopo in una campagna di acquisizioni in nome della diversificazione. Così la United States Steel investe nella plastica, l'Irr negli alberghi, la Ford nei satelliti spaziali, la Gulf & Western nel cinema e così via. Oppure gli investimenti rimangono all'interno dello stesso settore, ma al di fuori degli Stati Uniti: come nel caso della General Electric, che ha eliminato 25.000 posti di lavoro in "patria" tra il 1970 e il 1980, creandone 30.000 nelle sue fabbriche oltreoceano. E quest'ultimo esempio richiama un ulteriore aspetto di questo processo: esso avviene in gran parte nella pressoché totale indifferenza per i confini degli stati nazionali.

Relativamente alle "vecchie" industrie pesanti – storicamente, com'è noto, le più sindacalizzate – la contrazione è stata soprattutto abbandono di produzioni giudicate senza futuro, chiusura di impianti tecnologicamente superati, per poter investire in altri settori o nella ristrutturazione radicale degli impianti meno obsoleti. Precondizioni decisive per l'attuazione di questo processo sono stati l'espulsione di manodopera dalle fabbriche e l'indebolimento sindacale, anche se, come è noto, i sindacati statunitensi non hanno mai considerato parte fondamentale del loro bagaglio strategico la difesa dei posti di lavoro. (Alcuni di essi hanno cominciato solo ora ad affrontare il problema, quando è quasi certamente troppo tardi.) Anche per questo i lavoratori dell'auto, dell'acciaio, della gomma sospesi e licenziati dalla seconda metà degli anni Settanta hanno potuto essere varie centinaia di migliaia.

Ora, per esempio, il settore automobilistico è in ripresa, dopo una ristrutturazione profonda e accordi economici con il governo giapponese che prevedono sia la limitazione delle esportazioni di auto negli Stati Uniti, sia veri e propri accordi di collaborazione *produttiva* tra le "tre grandi" e le maggiori case nipponiche. Ma questa ripresa non riporterà in fabbrica più di alcune decine di migliaia di lavoratori, perché nel frattempo le fabbriche sono diventate meno numerose, più piccole, più automatizzate, più produttive. Lo stesso vale per la metalmeccanica meno pesante, per la siderurgia, per le comunicazioni. Non solo: essendo una parte dei nuovi impianti localizzata al Sud o comunque in zone di nuova industrializzazione e di solido antisindacalismo, la strada della crescita sindacale è sbarrata. Infine, nelle ultime tornate contrattuali, i sindacati hanno dovuto fare quasi sempre concessioni sia sull'occupazione, sia sul salario diretto, sia sui benefici, sia sulla quantità e qualità del loro controllo sull'organizzazione del lavoro in fabbrica. Per quanto possa sembrare quasi paradossale, con tutto il loro "fabbrichismo", i sindacati industriali sono stati singolarmente incapaci di contenere l'offensiva imprenditoriale proprio sul terreno a loro più caro, la produzione. Hanno quindi perduto fette consistenti di iscritti, come vedremo. Molti dei dimissionari – a parte i disoccupati, che non hanno più motivo di pagare le alte quote – sono operai scontenti dell'impotenza, del moderatismo a tutti i costi, anche di fronte all'antisindacalismo attivo delle imprese e di Washington, della remissività nel-

l'accettare le "nuove relazioni industriali", che implicano il più delle volte tagli e rinunce. La gestione burocratica e, con poche eccezioni, autoritaria del rapporto con gli iscritti era stata a lungo compensata dalla capacità sindacale di strappare alti salari nei contratti. Quando questa capacità è sparita e la contrattazione è diventata il luogo in cui decidere quanto si deve *give back*, cioè restituire ai padroni, i lavoratori hanno perso molte delle antiche ragioni per mantenere viva l'iscrizione.

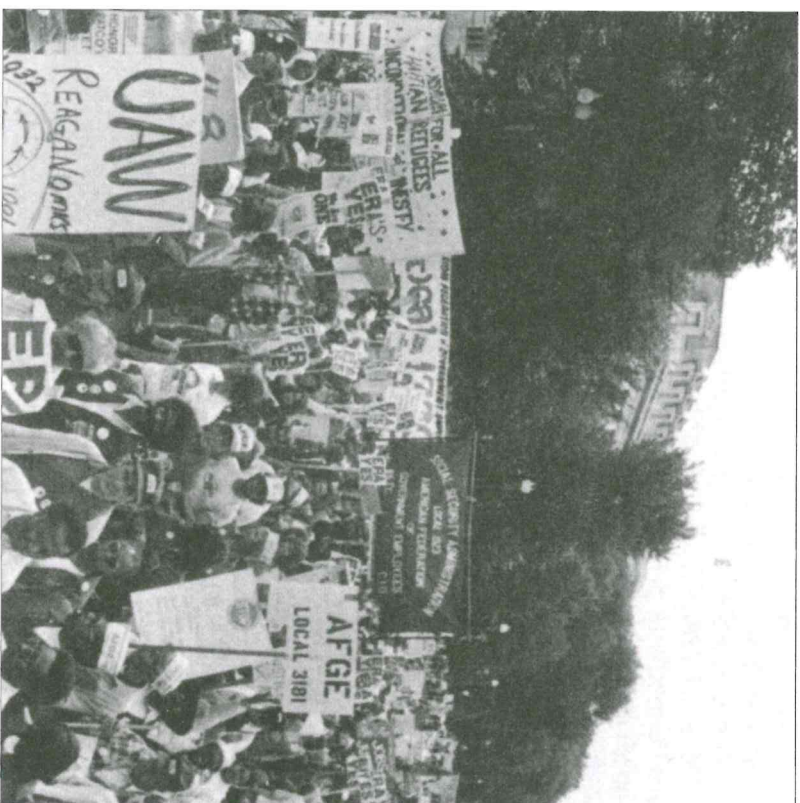
Questo è però anche l'esito della perdita di peso complessivo dei sindacati sulla bilancia della politica nazionale – risvolto dell'antisindacalismo delle amministrazioni federali, di cui si parla altrove nel volume – e di quella crisi del rapporto anch'esso politico tra organizzazioni sindacali e lavoratori che si è approfondita nel corso degli anni e che è arrivata ora alla sua fase più drammatica. Trent'anni fa, un operaio della Ford, Paul Romano, aveva scritto: "A dispetto dell'avversione per la burocrazia, gli operai difenderebbero senza esitazioni il proprio sindacato contro il tentativo di buttarlo fuori della fabbrica. Come disse uno [di noi]: "Un sindacato è meglio che niente sindacato". Ora invece i sindacati vengono buttati fuori o tenuti fuori dalle fabbriche – come nei casi citati all'inizio – e solo raramente i lavoratori si mobilitano per difenderli.

Gli effetti combinati dell'insieme delle cause ricordate sopra hanno prodotto una diminuzione pari a quasi il 10 per cento (dal 27,5 a meno del 20 per cento) del numero degli iscritti ai sindacati tra il 1970 e i primi anni Ottanta. I sindacati industriali hanno registrato perdite di iscritti drammatiche (compensate solo in parte, e *solo* dal punto di vista statistico complessivo, dalla crescita degli iscritti nei servizi, tra i dipendenti pubblici e gli insegnanti): il sindacato dell'auto, UAW, ha avuto un calo del 27 per cento; quello dei siderurgici, USWA, del 42 per cento; quello della gomma, URW, del 31 per cento; quello degli operatori di macchine utensili, IAM, del 39 per cento; quello dell'abbigliamento femminile, UGWT, del 17 per cento; quello dei camionisti, IBT, del 22 per cento. Ma proprio negli ultimi anni si è avuta un'ulteriore accelerazione del crollo: l'AFL-CIO, la maggiore centrale sindacale del paese, è scesa da 14.520.000 a 13.758.000 iscritti – perdendone 762.000 – tra il 1981 e il 1983.

Vale la pena di aggiungere brevemente due altre considerazioni. La prima è che la sindacalizzazione è pressoché inesistente –

come si accennava all'inizio – nei settori della microelettronica e delle sue applicazioni, della produzione e circolazione dei dati, dell'informazione e delle immagini, cioè in quelle zone della società e dell'economia in cui si determinano in questa fase direttrici e modalità principali della trasformazione e si concepiscono gli elementi base a partire dai quali anche le altre industrie si ristrutturano. Non è un fatto irrilevante: la nuova tecnologia informatica, che non si può non vedere come una porta che si apre sul futuro, finisce così per nascere da un grembo interamente asindacale. E data una tale matrice è in certo senso conseguente che uno degli effetti primari della sua introduzione nei vecchi settori sia la creazione di ostilità antisindacale o anche, più genericamente, di un nuovo senso comune in cui l'operaio e le sue organizzazioni possono apparire come inutili residui del passato. Per certi versi anche il taylorismo e il fordismo avevano avuto effetti altrettanto dirimenti. Poi i lavoratori avevano saputo recuperare forza e anche controllo sulla fabbrica con il sindacato industriale. Ora, la produzione e la fabbrica vengono di nuovo rivoluzionate insieme con i modi stessi dell'organizzazione della direzione e del funzionamento del capitale nella società. Il che implica, tra l'altro, che il problema della riorganizzazione non sarà più soltanto operaio.

La seconda considerazione riguarda il fatto che quello che è avvenuto negli stabilimenti e negli uffici ha avuto un'incidenza drammatica anche al di fuori di essi. Non è possibile pensare a quello che General Motors, Chrysler e Ford hanno fatto nelle fabbriche di Detroit senza pensare a quello che hanno fatto a Detroit. Ne hanno fatto una città di disoccupati, di neri poveri, di scuole sovraffollate e inutili, caratterizzata da un degrado ambientale soffocante. Hanno creato un'enorme contraddizione sociale attorno alle loro stesse fabbriche – *le poche rimaste* – con lo stesso processo con cui eliminavano la contraddizione operaia al loro interno. I vecchi centri siderurgici come Youngstown, nell'Ohio, Gary, nell'Indiana, o Lackawanna, nello stato di New York sono stati investiti dalla ristrutturazione come da una calamità naturale. Città della gomma come Akron si sono trovate quasi da un giorno all'altro in condizioni disperate. E dove non è stata la disoccupazione tecnologica a lasciare il segno, lo è stata quella causata dalla stagnazione produttiva. In ogni caso, i disoccupati nell'industria sono la metà di tutti i disoccupati del paese.



Settembre 1981, "Solidarity Day": il primo, e ultimo, tentativo dei sindacati statunitensi di organizzare la protesta contro gli attacchi antioperai, antisindacali, antisociali di Reagan, eletto alla presidenza nel novembre 1980.

È impossibile non collegare questi fatti alla "riemersione" della povertà: alla metà degli anni Ottanta il 15 per cento della popolazione – uno statunitense su sette – vive al di sotto del livello ufficiale di povertà. A questa, che è la percentuale più alta degli ultimi 17 anni, va aggiunto un altro venti per cento circa di persone che vivono appena al di sopra di quel margine. L'impoverimento è avvenuto principalmente secondo linee di divisione etnica e razziale e sessuale. I più disoccupati sono i neri, seguiti dagli ispanici, e i più poveri sono ancora i neri (35 per cento) e gli ispanici (27 per cento), mentre per i bianchi la percentuale è dell'11 per cento. All'interno di questi gruppi le donne sono ulteriormente svantaggiate. In generale, le donne sono la metà delle forze di lavoro a livello nazionale – e più della metà nelle città – e le loro paghe non superano in media il 60 per cento delle paghe maschili. Non è un caso che una delle questioni di cui una parte della sociologia e della pubblicistica ha cominciato a discutere seriamente sia la "femminilizzazione della povertà".

Le sindacati collaborativi

Torniamo al quadro più propriamente sindacale e operaio, riprendendo il discorso sulle "nuove relazioni industriali" non antagonistiche e soffermandoci sui tre sindacati su cui avevamo sovrapposto il discorso all'inizio: la United Steel Workers of America (USWA), la United Auto Workers (UAW) e la Communication Workers of America (CWA).

Rendendosi "partecipe" delle difficoltà del settore siderurgico, la uswa – una delle organizzazioni più disponibili alla collaborazione con gli imprenditori e più autoritarie nel rapporto con gli iscritti – aveva rinunciato addirittura all'arma dello sciopero nell'Experimental Negotiating Agreement, l'accordo contrattuale del 1973. Nonostante una tale disponibilità, la uswa finiva per essere quasi dimezzata nel giro di qualche anno dalla chiusura a catena degli stabilimenti e dall'abbandono del settore da parte delle imprese maggiori.

Il caso della uaw è più complesso. Per la sua stessa "centralità" anche simbolica il sindacato dei lavoratori dell'auto è sempre stato esigente e combattivo. Per esempio, aveva abbandonato nel 1978, per protesta contro la doppiazza imprenditoriale – riscatto rispetto del contratto al Nord, ma antisindacalismo nei nuovi

impianti nel Sud - il Labor-Management Group, una struttura consultiva bilaterale organizzata dall'ex ministro del lavoro John T. Dunlop. Il che, però, non la rendeva chiusa alla collaborazione. La UAW partecipava infatti con rinvii salariali e presiti, l'anno dopo, al salvataggio della Chrysler dalla bancarotta e il suo presidente entrava a far parte del consiglio di amministrazione dell'azienda. Ma nel corso del proprio "risanamento" la Chrysler coglieva l'occasione per chiudere 16 dei suoi 52 stabilimenti e per vendere come rottame parte delle sue vecchie macchine utensili manuali e sostituirle con robot e con altre macchine a controllo numerico. (Negli Stati Uniti, lamentava "Fortune" all'inizio del 1983, oltre il 34 per cento delle macchine utensili aveva più di vent'anni, contro il 18 per cento del Giappone; e solo il 31 per cento ne aveva meno di dieci, contro il 61 per cento del Giappone.)

Quindi, ancora la Chrysler ha speso 18 milioni di dollari per mettere in piedi il Technical Computer & Instrumentation Center a Highland Park, nei pressi di Detroit, in cui più di 500 terminali fanno capo a otto computer di grande potenza. Le funzioni del centro sono nel campo del cosiddetto Cad/Cam (Computer Aided Design/Manufacturing): progettazione e produzione con l'ausilio del computer, un campo nel quale fino a pochissimi anni fa gli Stati Uniti erano all'avanguardia assoluta, esportando in Giappone i loro prodotti, e non viceversa. Da qui parte non solo la razionalizzazione dei processi in generale, ma la riprogettazione delle singole parti dell'auto; degli impianti e degli scorri-menti, con lo studio delle localizzazioni ideali delle nuove tecnologie (dai robot grandi e piccoli alle *transfert*, alle macchine a controllo numerico, ai terminali video ecc.); delle dimensioni, strutture e funzionamenti dei magazzini e degli approvvigionamenti alle postazioni di lavoro.

Questi ultimi, in fabbrica, avvengono su nastri "controllati" da sensori e su carrelli automatici che si muovono lungo percorsi definiti da cavi interrati nel pavimento. Fuori della fabbrica, invece, i rifornimenti avvengono secondo una logica di economia che ha eliminato le grandi scorte, puntando sulla controllabilità istantanea del flusso delle merci e quindi sulla possibilità di dirigere in qualsiasi momento una fornitura laddove sia necessaria. L'azienda si espone così al rischio che un'azione di sciopero o sabotaggio possa interrompere questo flusso e produrre danni eco-

nomici che prima lo stoccaggio su grandi dimensioni era in grado di assorbire. Ne sa qualcosa proprio la Chrysler, che per uno sciopero in uno stabilimento di stampaggio nel novembre 1982 ha dovuto fermare la produzione di altri cinque per mancanza di parti. D'altro canto, è soprattutto avendo in mente *questo* tipo di organizzazione della produzione e dei rifornimenti "al momento giusto" (*just in time*), che "Business Week" proponeva un modello di relazioni industriali collaborativo e non conflittuale. Ed è *questo* il modello proponibile a un sindacato indebolito tanto da non poter più alzare la voce con l'azienda, ma non fino al punto da non poter più esercitare proprio nessun potere di controllo e di convincimento alla collaborazione alla restante manodopera, la quale è stata a sua volta spaventata da una sufficiente dose di licenziamenti e dalla stessa ristrutturazione.

Le altre due "grandi" dell'auto si sono mosse allo stesso modo, essenzialmente negli stessi tempi. E sulla base di questi nuovi orientamenti, in cui le economie vengono privilegiate come mai prima, la Chrysler ha ridotto tutti i costi generali di un miliardo di dollari e la Ford di quattro miliardi tra il 1979 e il 1983. La Gm ha ridotto i propri magazzini a livello mondiale da un valore di 9,7 miliardi di dollari nel 1981 a un valore di 7,5 miliardi meno di due anni dopo. A fronte di questi risparmi, le Tre grandi hanno speso 43 miliardi di dollari in nuovi edifici e nuova tecnologia tra il 1979 e il 1982, con un indebitamento a lungo termine che all'inizio del 1983 si aggirava intorno ai 9 miliardi di dollari. Anche per questo la riduzione di tutti i costi, l'aumento della produttività e la ripresa delle vendite si presentano come necessità imprescindibili e inscindibili l'una dall'altra. In mezzo ai vasi di bronzo di produzione, mercato e finanza, il lavoro non può che essere ridotto alla condizione del vaso di coccio.

Nel contratto dell'aprile 1982, la UAW ha rinunciato agli aumenti annuali del 3 per cento e a nove giorni di ferie pagate; ha accettato lo slittamento di 18 mesi nel pagamento di tre dei quattro scatti trimestrali della scala mobile; ha accettato anche che i salari dei nuovi assunti siano pari all'80 per cento di quelli degli occupati; non ha neppure discusso di condizioni di lavoro; si è accontentata di assicurazioni generiche sul mantenimento dei posti di lavoro e sull'impegno aziendale a riqualficare una parte degli addetti; non ha ottenuto nessun controllo sull'introduzione di nuove tecnologie e sulla ridefinizione delle mansioni. I qua-

ility-of-work-life groups continuano a esistere e in sei stabilimenti (2 Ford e 4 GM) viene attuato l'esperimento dell'"occupazione a vita" secondo il modello giapponese.

Il terzo dei sindacati citati da "Business Week" come partecipi di progetti di nuove relazioni industriali era la Communication Workers Union. La CWA è stata protagonista di una lotta, nell'agosto 1983, che mi sembra opportuno ricordare nei suoi tratti essenziali. Nel 1980 erano stati istituiti gli *Union-management technology committees*, comitati bilaterali sulla tecnologia, tra la CWA e la AR&T, la conglomerata che ha il virtuale monopolio delle comunicazioni telefoniche negli Stati Uniti. Uno degli aspetti dell'accordo era che l'azienda s'impegnava a fornire con sei mesi d'anticipo le informazioni riguardanti l'adozione di nuove tecnologie. Tuttavia, ancora nella primavera del 1983 i sindacalisti si lamentavano per la mancanza di tempestività nell'informazione da parte dell'azienda. Il 30 maggio dello stesso anno, "Business Week" commentava che "l'impatto della crescente automazione [...] nell'industria telefonica cambierà le relazioni industriali in modi imprevedibili". Nell'agosto seguente, nel corso delle trattative per il rinnovo contrattuale, mentre l'AR&T richiedeva tagli salariali inaccettabili per il sindacato, il sindacato stesso richiedeva una misura di controllo reale sull'introduzione delle nuove tecnologie che l'azienda non voleva concedere. Su questa contrapposizione le trattative si interruppero e quasi settecentomila lavoratori scesero in sciopero. Però, nonostante che fosse stato massiccio e diffuso in tutto il paese, lo sciopero non interruppe il funzionamento dei telefoni.

La vicenda suggerisce alcune brevi considerazioni. La prima riguarda la sostanziale inutilità dello sciopero: il sistema informatizzato, "aiutato" da un piccolo numero di dirigenti crumiri ma senza il 90 per cento del personale normalmente addetto alle operazioni, ha dimostrato di poter affrontare e superare l'emergenza. La seconda considerazione riguarda il fatto che nel corso dello sciopero si registrarono atti, del tutto inaspettati, di sabotaggio contro impianti, linee e strutture telefoniche in varie parti del paese. Non è difficile leggere tali atti come reazione alla propria impotenza da parte dei lavoratori, tanto nei confronti dell'azienda, quanto nei confronti del sindacato cui era affidata la trattativa contrattuale. E infatti, quando la trattativa venne ripresa, la sua evoluzione e conclusione furono ampiamente sfa-

vorevoli per i lavoratori. Anche in questo caso, dunque, l'adozione di relazioni industriali collaborative non ha impedito l'attacco dell'azienda contro l'istituto contrattuale e contro il sindacato. Quest'ultimo, a sua volta, si è trovato messo di fronte alla propria incapacità di rappresentare i lavoratori al tavolo contrattuale, è stato delegittimato dall'arroganza dell'azienda, ed è stato, infine, incapace di controllare i propri iscritti.

È evidente che non c'è rapporto tra la parzialità delle "nuove relazioni industriali" e la contrattazione tradizionale. Non solo si tratta di due diversi livelli strategici che, anche là dove coesistono, possono essere del tutto impermeabili tra loro; ma possono anche essere *fatti* coesistere opportunisticamente – sia da parte imprenditoriale sia sindacale – e contingentemente, in attesa di essere pronti per nuove mosse. Irving Bluestone, ex vicepresidente della UAW, affermava: "Possiamo essere collaborativi sul terreno della fabbrica e antagonistici al tavolo della contrattazione". Ma in una situazione di rapporto sbilanciato com'è l'attuale – e come i casi ricordati sembrano confermare – lo spazio per un sindacalismo capace di muoversi autorevolmente e di "portare a casa" il meglio su entrambi i terreni sembra essersi ridotto ai minimi termini. Al di sotto di questi per il sindacato si apre il baratro della non rappresentatività, della inutilità sociale.

L'antitsindacalismo senza quartiere

Abbandoniamo la casistica per passare ad alcune valutazioni sintetiche sullo stato reale della contrattazione e delle politiche imprenditoriali. Il dato caratterizzante della stragrande maggioranza dei contratti firmati negli ultimi anni sono state le "restituzioni", le "concessioni", il *give back* da parte sindacale. Gli imprenditori hanno antagonizzato fortemente i sindacati in tutti i settori, dopo averli indeboliti con chiusure, traslochi di impianti e ristrutturazioni, licenziamenti. La conseguenza diretta è stata che, relativamente alla tornata contrattuale del 1982, il Bureau of Labor Statistics ha registrato gli aumenti salariali più bassi da quando lo stesso istituto fa il rilevamento, cioè a partire dal 1968. Nei primi sei mesi del 1982, su 1.850.000 lavoratori toccati dai rinnovi, circa 1.200.000 hanno accettato aumenti dello 0,9 per cento per il primo anno e del 2,7 per cento per i successivi; 400.000 hanno accettato riduzioni salariali di varia entità e 250.000 hanno

conservato gli stessi salari. Naturalmente, ci sono state anche resistenze al *give back*, per esempio tra i camionisti della International Brotherhood of Teamsters (IBT), che hanno respinto l'accordo stipulato dalla dirigenza, o tra gli operatori delle macchine utensili della International Association of Machinists (IAM).

Ma le risposte imprenditoriali hanno assunto forme in alcuni casi nuove, e rivelatrici. È particolarmente interessante il caso recente della IAM e della Continental Air. I meccanici si sono schierati insieme ai piloti e agli assistenti di volo contro i tagli drastici sul personale (meno 65 per cento) e sui salari (meno 50 per cento) che la compagnia aerea voleva imporre d'autorità. La risposta dell'azienda, nel settembre 1983, è stata la chiusura delle operazioni e la dichiarazione di bancarotta. Infatti il "Capitolo 11" della legge federale sui fallimenti protegge il bancarottiere dai creditori e soprattutto invalida qualsiasi impegno contrattuale assunto in precedenza. Dopo una settimana di chiusura, la Continental Air poté riprendere le operazioni a ranghi ridotti e a salari dimezzati, senza possibilità di interferenze da parte del sindacato. La stessa cosa hanno fatto la Wilson Foods, una grossa industria alimentare, e la Phelps Dodge, una delle maggiori produttrici di rame. In quest'ultimo caso, la chiusura di miniere e stabilimenti nella *company-town* di Morenci, in Arizona, lo sciopero, l'introduzione di crumiri e l'intervento di polizia e guardia nazionale a fianco del padrone hanno fatto tornare alla mente immagini della guerra di classe degli anni Trenta. Spettri che le diffuse pratiche di antisindacalismo *ancora* relativamente morbido degli anni Settanta avevano mantenuto sullo sfondo della scena.

Tuttavia è proprio in quel decennio che al ritorno delle ideologie antisindacali nell'imprenditoria statunitense ha fatto riscontro la crescita sia delle tecniche, sia delle organizzazioni di consulenza antisindacale. Le ditte che producono e vendono questo tipo di servizio sono oltre un migliaio, con un volume d'affari annuo che si aggira probabilmente intorno al mezzo milione di dollari. "In realtà sono sempre esistite," dice un alto funzionario dell'AFL-CIO. "La differenza sta nell'enorme crescita del loro numero e nella sofisticazione dei loro metodi." Anche all'interno di singole aziende o gruppi sono aumentati gli uffici per lo studio delle tecniche antisindacali. È dunque con lo *union-busting*, cioè con il perseguimento dell'eliminazione dei sindacati dai luoghi

di lavoro, che si arriva a un altro dei tratti caratterizzanti della fase attuale.

Il National Right to Work Committee, che vanta 600.000 aderenti tra singoli e società, la Associated Builders and Contractors, che impiega solo operai edili non sindacalizzati, il Center on National Labor Policy, che ha tra i suoi consiglieri alcuni senatori repubblicani di estrema destra, l'Americans Against Union Control of Government, il Committee to Defeat the Union Bosses' Candidates, il Fund to Stop Big Labor sono le più note tra le organizzazioni che a livello nazionale – spesso, com'è ovvio, in rapporto stretto con la nuova destra politica – si preoccupano di diffondere assistenza nell'impiego delle tecniche antisindacali. Nel 1979, l'AFL-CIO prese le prime iniziative di risposta, raccogliendo a sua volta informazioni su queste attività e pubblicandole in un bollettino mensile, il "Report on Union Busters", che aveva una diffusione di 7500 copie nel 1981. In generale, la risposta sindacale allo *union-busting* legale e non violento degli anni Settanta è stata inadeguata. Il discorso cambia e diventa molto più complicato – del resto però l'argomento è stato trattato altrove nel volume – quando l'antisindacalismo è legge dello stato. È il caso di quegli stati in cui esistono le cosiddette *right-to-work laws*, cioè la legislazione specificamente antisindacale che è presente in 19 stati prevalentemente meridionali. In questi ultimi la risposta o l'attacco contro l'antisindacalismo è reso ancor più difficile dai bassissimi livelli di sindacalizzazione di par-tenza e complicato dal fatto che spesso i lavoratori più disponibili alla sindacalizzazione sono i neri, quindi anche i più soggetti alle ulteriori discriminazioni del razzismo bianco. In ogni caso, la crescita industriale recente del Sud è avvenuta finora con pochissime interferenze sindacali: anche per questo una vicenda come quella di *Norma Rae* ricordata all'inizio può assumere i contorni epici che ha nel film di Martin Ritt.

Un ulteriore dato di rilievo è quello delle sconfitte politiche dei sindacati sul piano legislativo. Nel 1978, con un presidente democratico, Jimmy Carter, e il Congresso a maggioranza democratica in entrambe le camere, fu sconfitto il Labor Law Reform Bill, una proposta di legge di riforma della legislazione del lavoro per il cui passaggio i sindacati si erano battuti con tutte le loro forze. La sconfitta, preceduta e seguita da una serie di insuccessi minori, sempre sul piano legislativo, testimonia la crisi del rap-

porto privilegiato che univa Partito democratico e *Big Labor* a partire dai tempi di F.D. Roosevelt e del New Deal, negli anni Trenta. Era stata impressionante l'azione che tutte le organizzazioni antisindacali già menzionate e le maggiori associazioni imprenditoriali avevano svolto per impedire il passaggio della legge. La National Association of Manufacturers, la United States Chamber of Commerce, la National Federation of Independent Business, la Business Roundtable e una quantità di associazioni di settore si sono mobilitate per ottenere non solo la sconfitta del progetto di legge, ma l'abbandimento dell'immagine e del consenso ancora maggioritario esistente attorno al sindacato.

Ma se il primo atto è stato il cedimento dei democratici al capitale e il "tradimento" dell'antica alleanza con il mondo del lavoro, il secondo atto del dramma dei rapporti tra Washington e le Unions doveva iniziare nel 1981, con l'arrivo alla presidenza del repubblicano Ronald Reagan. Nell'agosto di quell'anno, infatti, Reagan faceva piazza pulita dei quasi dodicimila controllori di volo in sciopero, licenziandoli in blocco, denunciandoli alla magistratura e facendoli arrestare e distruggendo il loro sindacato, il PATCO. Nessuno ricordava che l'amministrazione federale fosse intervenuta così direttamente e duramente contro un sindacato e i suoi iscritti in un conflitto di lavoro. L'organizzazione e la protesta dei lavoratori furono totalmente delegittimate dall'iniziativa presidenziale e dalla grancassa che l'accompagnò. Tra l'altro, le simpatie espresse da vari settori del mondo del lavoro non ebbero effetti concreti, né ebbero lo stesso risalto presso i mezzi d'informazione, a testimonianza di come il "clima d'opinione" attorno a quel mondo fosse già sfavorevole. Ma soprattutto, Washington offriva agli imprenditori statunitensi la linea strategica dell'antisindacalismo militante.

Le altre forme di coinvolgimento

Torniamo infine alle "nuove relazioni industriali". Mi sembra, a questo punto, di poter dire che si presentano come tentativi molto parziali e minoritari – quando non opportunistici, come s'è detto – di ridefinizione dei rapporti tra imprenditori e lavoratori in un contesto di ostilità radicale nei confronti delle organizzazioni sindacali. I casi di nuove relazioni industriali, scriveva "Business Week", sono centinaia. Ma, a parte le considerazioni già

fatte sul rispetto delle prassi concordate, in rapporto al complesso dei 4.500.000 *business establishments* statunitensi alcune centinaia sono una quantità irrilevante. Lo sono poi soprattutto perché non costituiscono né la linea d'azione dominante, né, a mio giudizio, la prospettiva strategica egemonica.

Il mondo economico statunitense non è omogeneo sulle vie da imboccare per arrivare alla conquista della massima libertà d'azione, anche se l'eliminazione dei sindacati rimane un obiettivo generale e condiviso. I sindacati partecipano a una parte di questi esperimenti di collaborazione e però molti di essi sono condotti al di fuori e in alternativa ad essi; più o meno allo stesso modo in cui il *welfarism* d'inizio secolo era una forma di contrapposizione non violenta – ed entro certi limiti "progressista" – alla presenza dei sindacati in fabbrica. E però opportuno non dimenticare la disincantata constatazione che il più che controver-so Jimmy Hoffa, ex presidente dei camionisti messo in galera per i suoi legami con la criminalità organizzata, faceva nel 1975: "Io ho detto e ripetuto che nessun imprenditore accetta mai davvero un sindacato. Li tollerano. E cercano di eliminarli nello stesso istante in cui possono contare su un serbatoio di disoccupazione." Non è un caso, infatti, che in tutti i primi anni Ottanta l'accelerazione del declino sindacale abbia coinciso con l'aumento della disoccupazione: la percentuale ufficiale è arrivata nel 1983 a superare l'11 per cento, ma per i soli lavoratori industriali è di tre-quattro punti più alta.

Tuttavia, c'è anche altro, di cui dare conto. Bisogna ricordare le "compartecipazioni azionarie". Alla metà del 1983, esistevano negli Stati Uniti all'incirca 5000 casi di Employee Stock Ownership Plans (ESOP), cioè situazioni in cui i lavoratori erano passati a possedere quote più o meno significative del pacchetto azionario delle aziende in cui lavoravano. Anche questa è una creazione degli anni Settanta, di cui abbiamo parlato altrove in questo volume. Non sempre la situazione in cui è avvenuto il trasferimento di proprietà è stata la crisi dell'azienda. Nella maggioranza dei casi l'apertura azionaria ai dipendenti è avvenuta in funzione specifica di un maggior coinvolgimento operativo e di un innalzamento della produttività.

L'ultimo caso di ESOP ha fatto scalpore. Nell'ottobre 1983, i 7000 lavoratori dello stabilimento siderurgico di Weirton, in West Virginia, hanno acquistato gli impianti locali della National

Steel Corporation, che li aveva destinati alla chiusura perché obsoleti e non più redditizi. Il costo dell'operazione, che ha dato ai lavoratori il cento per cento della proprietà, costerà loro 194 milioni di dollari per gli impianti, più altri 192 di passività varie. I lavoratori hanno deciso di autoridursi i salari del 20 per cento e accettato di non richiedere liquidazioni o indennizzi alla National Steel. Nel nuovo consiglio di amministrazione i rappresentanti dei lavoratori saranno tre; un consigliere rappresenterà i dirigenti e gli altri otto saranno nominati dalle banche che forniscono i capitali per l'operazione. Per cinque anni questi ultimi saranno intoccabili. A partire dal sesto anno, quando diventeranno rieleggibili, inizierà anche l'emissione di nuove azioni, che presumibilmente allontanerà ulteriormente dai lavoratori il controllo dello stabilimento. L'acquisto è stato variamente giudicato. Tra i suoi critici più duri, lo storico, avvocato e attivista sociale Staughton Lynd, ha denunciato il costo eccessivo, l'assenza di controllo operaio sull'operazione e sulla gestione della fabbrica e ha infine definito l'affare come "proprietà operaia modello Wall Street", a sottolineare chi ne sono i veri beneficiari.

Comunque, oltre al caso Weirton e alcuni altri, non sono più di 500 le aziende con oltre dieci dipendenti in cui i dipendenti stessi abbiano la maggioranza azionaria. In generale, gli azionisti-lavoratori non vanno al di là del 15-30 per cento delle azioni e non solo non hanno il controllo dell'impresa, ma spesso non hanno neppure gli stessi diritti di voto degli altri azionisti. Nella stragrande maggioranza dei casi la struttura dirigenziale rimane inalterata. Inutile dire che quanto descritto non ha niente a che fare con l'autogestione e, tanto meno, con la proprietà operaia dei mezzi di produzione. La teoria e la pratica degli ESOP non cambiano i rapporti di potere tra direzione e maestranze, tra capitale e lavoro, pur favorendo – com'è ovvio – la cooperazione. L'atteggiamento sindacale in merito è in genere di opposizione agli ESOP, perché la compartecipazione azionaria altera la divisione classica delle responsabilità e dei diritti-doveri su cui il sindacalismo stesso si fonda.

Un altro modello di allontanamento dai binari classici è quello del *profit sharing*. La compartecipazione agli utili, che può avere fisionomie diverse, offre semplicemente ai lavoratori una parte degli eventuali profitti. Il meccanismo è relativamente semplice, meno rischioso della partecipazione azionaria e offre una perce-

zione diretta del rapporto tra prestazione e utile finale. Anche in questo caso la finalità dichiarata è quella di innalzare la produttività e abbassare gli antagonismi – sia mediati dal sindacato, sia "a gatto selvaggio" – attraverso il coinvolgimento personale e di gruppo. Alla fine del 1982 i *profit-sharing plans* erano poco più di 340.000, con un numero di lavoratori coinvolti stimato intorno ai 18 milioni. Un'inchiesta della Borsa di New York riportava nello stesso anno che i tre quarti delle società che avevano offerto programmi di compartecipazione agli utili avevano registrato incrementi nella produttività.

Conclusioni: verso una società senza sindacato

Qual è il bilancio conclusivo deducibile dai sommari esempi e dati che ho cercato di fornire? Mi pare si possa dire che quanto sta succedendo avviene sul corpo prostrato dei vecchi sindacati industriali e ha caratteri tali – e avviene in un contesto politico tale – da far paura. Una società senza sindacato, dunque? Forse sì, se non interviene una radicale, ma improbabile, inversione di tendenza. Ma anche, per essere chiari, una società sempre meno "industriale" in senso tradizionale: con le industrie trasformate e più efficienti, spostate lontano dalle vecchie concentrazioni produttive e operaie, dirette secondo modalità nuove che includono l'intera gamma della possibilità di rapporto con i lavoratori e le loro organizzazioni, dalle più collaborative alle più repressive. L'obiettivo da raggiungere – verso cui sono già stati fatti grossi passi avanti – è che sempre meno lavoratori producano sempre di più, con sempre meno controllo (o possibilità di interferire) sulla produzione, offrendo un lavoro che costi sempre meno.

Non ho parlato intenzionalmente dei "nuovi" sindacati del terziario e del settore pubblico, né mi sono dilungato sulla crisi del rapporto *interno* tra lavoratori e sindacati. Il discorso avrebbe portato lontano, in direzione della discussione sulla natura e la teoria dell'azione sindacale negli Stati Uniti e non era questo l'oggetto del presente scritto. Basti qui ribadire che buona parte della struttura sindacale statunitense è in crisi non solo per l'attacco concentrato di capitale e stato e per l'impatto della crisi economica, ma anche per il logoramento dei rapporti con gli iscritti da parte di un sindacalismo che, mentre è stato troppo spesso politicamente moderato, ambiguo e subalterno alle ragio-

ni dell'alleanza democratico e dell'interlocutore imprenditoriale, è stato anche, altrettanto spesso, autoritario verso i lavoratori. Il panorama non è piatto, particolarmente all'interno di alcuni settori non industriali e, in quelli industriali, grazie a componenti riformatrici e "democratizzanti" che conducono aspre battaglie interne contro le dirigenze in carica. In generale, tuttavia, il tratto dominante nell'ultimo decennio è stato quello di un sindacalismo incapace di mettere in discussione il proprio ruolo, di riprendere l'iniziativa rivendicativa e strategica e di ridefinire il rapporto con la base; anzi, incapace di ammettere che l'arrocamento dei dirigenti nella difesa dei propri alti salari e delle proprie posizioni di privilegio *contro gli iscritti* non porterà ad altro che la rovina generale. Di questo sindacato i lavoratori fanno sapere di non avere bisogno.

La novità maggiore sul piano delle relazioni industriali mi sembra essere l'acquisizione da parte imprenditoriale di una duttilità e spregiudicatezza nuove. Il successo imprenditoriale nell'opera di recupero di egemonia sul terreno della fabbrica e della contrattazione si basa sulla disponibilità a impiegare l'intero ventaglio delle possibilità, nuove e vecchie, che si offrono, anche fino al punto estremo di espellere il sindacato dai luoghi di lavoro e mettere unilateralmente fine alla contrattazione stessa. Le "aperture" collaborative sono e probabilmente rimarranno marginali. Appaiono in un certo senso come il sottoprodotto di un processo il cui obiettivo primario è la distruzione del contropotere sindacale (vero, presunto, grande, piccolo ecc., non importa, come diceva Jimmy Hoffa), l'indebolimento e la frantumazione dei lavoratori in quanto classe, il recupero del massimo di libertà d'azione per affrontare una fase di ridefinizione radicale del quadro capitalistico interno e mondiale.

Poscritto, 1997: La politica sociale di Clinton e la fine del "patto newdealista" tra Partito democratico e sindacato

Quella statunitense è sempre più una società senza sindacato. I sindacati industriali hanno continuato a perdere iscritti, scendendo al di sotto della percentuale del 10 per cento. L'offensiva antisindacale e antioperaia non è cessata, si è anzi arricchita, nel corso degli anni Novanta, di un'ondata di espulsioni dai luoghi del lavoro impiegatizio altrettanto virulenta di quella che aveva falciato i *blue collars* nel decennio precedente. L'adozione delle nuove tecnologie informatiche su vasta scala ha permesso di ridimensionare gli uffici amministrativi, tecnici, di progettazione e di gestione finanziaria delle aziende, le banche, le società di assicurazione, l'industria editoriale periodica e libraria, le società di consulenza, l'amministrazione pubblica. Il *downsizing* – il "ridimensionamento", cioè la riduzione di personale – esteso a quella classe media impiegatizia che aveva guardato con indifferenza e a volte con soddisfazione alla compressione dei "privilegi" che gli operai avevano conquistato e difeso fino alla fine degli anni Settanta, ha gettato nella disperazione o nell'incertezza del futuro altri milioni di persone. Ha approfondito l'atomizzazione sociale.¹ Non ha ancora sedimentato iniziativa politica generale

¹ Si vedano la serie di sette articoli di vari autori, intitolata *The Downsizing of America*, in "The New York Times", 3-9 marzo, 1996 e Kirk Johnson, *Downsized*

di risposta; anzi, come si cerca di mostrare nel saggio su Clinton e le ultime elezioni presidenziali (al termine del presente volume), ha aperto spazi alle involuzioni nichiliste o reazionarie dei "maschi bianchi arrabbiati". In controtendenza, però, l'AFL-CIO sta finalmente tentando il rinnovamento della propria politica e la ripresa del proprio ruolo sociale, dopo essere arrivata al lumicino; inoltre, alcune componenti del mondo sindacale hanno dato vita al Partito del lavoro. Potrebbe succedere, con una certa dose di paradosso, che quel che rimane del sindacato – in una società "senza sindacato" – si trasformi in agente politico e sociale complessivo, forza aggregatrice dei tanti spezzoni, embrioni, coaguli di resistenza sparsi nel paese.

Reagan e Bush avevano sancito sul piano ideologico e politico la linea dell'attacco antisociale violento, di cui l'antisindacalismo era una componente, e avevano "santificato" le ragioni del capitale; ma qual è stata e qual è la posizione del loro successore Bill Clinton? Il ritorno alla presidenza di un democratico ha significato qualcosa? Le risposte sono, in breve, che Clinton ha fatto molto poco per favorire comportamenti di segno contrario a quelli dominanti nell'imprenditoria, tant'è vero che l'ultima fase del *downsizing* è avvenuta – senza essere messa in discussione in alcun modo – sotto la sua presidenza, e che la sua amministrazione ha preso poche iniziative veramente significative sul piano legislativo o politico a protezione del mondo del lavoro nel suo complesso, osteggiando invece alcune importanti richieste provenienti da quella parte. È vero che l'amministrazione democratica ha espresso solidarietà generiche e qualche "attenzione" per il *labor*, soprattutto attraverso l'economista riformatore Robert Reich, ministro del lavoro durante la prima amministrazione Clinton, e il vicepresidente Al Gore, dopo la rielezione del 1996. Più concretamente, il presidente democratico ha aumentato il minimo salariale (che aveva accumulato enorme ritardo rispetto al costo della vita dagli anni reaganiani), ha avviato (limitati) programmi di riqualificazione professionale e di avviamento al lavoro, ha presentato ipotesi di sgravi fiscali per le famiglie che investono nella formazione scolastica dei figli (senza però rifi-

nanziare le scuole), ma anche un più che ambiguo progetto di ristrutturazione dei sussidi di disoccupazione che si presenta come costruzione ad accettare un lavoro, quale che sia: in base ad esso i sussidi durano meno e spingono i disoccupati a cercare più attivamente un nuovo posto di lavoro, che ora trovano sì con meno difficoltà di qualche anno fa e che però è quasi sempre sottopagato o a tempo parziale. In altre parole, gli *ex* disoccupati vengono cancellati dalle statistiche, ma entrano in concorrenza tra loro per posti spesso miserabili e non si alzano al di sopra del livello di povertà (e l'aumento degli occupati, sbandierato come grande successo dell'amministrazione, non è tale da destare pericoli di aumento dell'inflazione, perché i nuovi occupati hanno ben pochi soldi da gettare nel mercato delle merci).²

È vero, infine, che nel 1993 la prima amministrazione Clinton, prendendo atto dell'enorme arricchimento dei più ricchi negli anni di Reagan e Bush, alzava le tasse di quell'1,5 per cento della popolazione che godeva dei redditi più alti e riduceva così in parte, almeno formalmente, gli squilibri precedenti.³ Questa però non era un'iniziativa a favore del mondo del lavoro, ma *soltanto* un mezzo per rendere meno iniquo il carico fiscale e aumentare le entrate dello stato. Invece, erano direttamente contro i lavoratori e le loro organizzazioni tanto il sostegno dichiarato fin dalla campagna elettorale al North American Free Trade Agreement (NAFTA), che era stato avviato dal neolibertista Bush per permettere alle imprese di attingere ai bassi costi del lavoro messicano, quanto la sua approvazione finale, nonostante le proteste sindacali e di una parte dello stesso Partito democratico.⁴

Tuttavia, il puro e semplice calo delle percentuali ufficiali di disoccupazione e la relativa maggiore facilità a trovare un posto –

² Giulia D'Agnoletto Vallan (*Per un pugno di dollari*, ne "Il manifesto", 22 giugno 1997) illustra bene l'effetto di trascinamento verso il basso dei salari che ha avuto l'entrata dei *welfare recipients* nelle particolari, già sottopagate fasce di mercato del lavoro a loro aperte.

³ Walter Dean Burnham, *Introduction – Bill Clinton: Riding the Tiger*, in Gerald M. Pomper *et al.*, *The Elections of 1996. Reports and Interpretations*, Chatham House, Chatham (N.J.) 1997, pp. 4-5.

⁴ Sugli effetti del Nafta sull'economia del Messico settentrionale e delle zone di confine statunitensi, si vedano: *Contesting Mexico*, "NAFTA – Report on the Americas", n. 4, vol. xxx (gen./feb. 1997) e l'articolo di copertina, *The Border*, in "Business Week", 12 maggio 1997, pp. 32-39.

Promise. Black Workers Bear Big Burden as Jobs in Government Dwindle, in *ivi*, 2 febbraio 1997, p. A1.

più spesso un postaccio – di lavoro vengono sbandierate in ogni momento e fanno gioco, politicamente, per l'amministrazione. Sono alcune delle "cose" che hanno permesso a Clinton di affermare, parlando proprio della situazione sindacale nel 1996, che "l'epoca del *big government* è finita". Con quelle parole egli ha dichiarato l'estraneità della *sua* presidenza ai problemi sociali causati dalle scelte del capitale e dalle trasformazioni avvenute nei luoghi di lavoro – in fondo, i progressi dell'economia e l'aumento degli occupati non sono forse tali ora da giustificare il *non intervento* governativo? – e ha messo la parola fine a quell'alleanza più che cinquantennale tra Partito democratico e sindacati che era stata definita come "patto newdealistico". Dire che era finito il *big government* voleva dire che era finito anche il *big labor*. Infatti, i contraenti di quel patto non scritto che prese forma tra la metà degli anni Trenta e la fine della Seconda guerra mondiale erano da una parte il *big government* rooseveltiano – il nuovo stato presidenziale detentore di ampi margini d'iniziativa politico-sociale – e dall'altra il *big labor*, cioè le due grandi centrali sindacali AFL e CIO (unificate in AFL-CIO nel 1955). Ora, mentre una parte delle iniziative e degli atteggiamenti clintoniani in materia sociale potrebbero essere fatte rientrare nel quadro delle contingenze politiche legate alla condivisione del potere con un Congresso a maggioranza repubblicana, la rottura del patto non può non presentarsi come progetto strategico di grande portata, oltretutto arrivando dopo quindici anni di antisindacalismo diffuso e virulento favorito dai repubblicani e con i sindacati ai minimi termini. Anche per questo, da una parte, come si diceva (e come si dice più in dettaglio altrove nel volume), il mondo del lavoro ha finalmente preso atto di come stanno le cose e ripensa le proprie strategie, riaprendo le porte al mondo intorno a sé, offrendosi al dialogo con la sinistra intellettuale, cercando di recuperare il rapporto con la base e "autonomizzandosi" dal Partito democratico; dall'altra parte, proprio perché la rottura clintoniana è epocale, essa merita una qualche attenzione particolare.

Le "nuove relazioni industriali" di Clinton

Nel 1993, poco dopo la sua elezione, il neopresidente istituiva una commissione (*Commission on the Future of Worker-Management Relations*) sul futuro delle relazioni industriali, affidandone

la presidenza a John T. Dunlop, studioso e docente della materia ad Harvard, ex ministro del lavoro ed ex presidente del Labor-Management Group negli anni di Carter. Le domande da cui doveva partire il lavoro della commissione erano significative: "Quali nuovi metodi o istituzioni (se opportuni) andrebbero incoraggiati o richiesti per accrescere la produttività nei posti di lavoro attraverso la cooperazione tra direzione e sindacati e la partecipazione dei lavoratori? Quali cambiamenti (se opportuni) dovrebbero essere introdotti nella legislazione attuale e nella trattazione collettiva per incoraggiare gli atteggiamenti collaborativi, migliorare la produttività e ridurre la conflittualità e i ritardi? Che cosa (se opportuno) dovrebbe essere fatto per aumentare la percentuale di problemi legati al lavoro risolti direttamente dalle parti interessate, invece che attraverso il ricorso ai tribunali statali e federali e agli organi governativi d'intervento?"⁵ La commissione portava a termine i suoi lavori nel 1994 e nel gennaio dell'anno successivo pubblicava il suo documento finale, intitolato: *Rapporto e raccomandazioni*. Venivano raccomandate all'unanimità la "partecipazione dei lavoratori" (*employee participation*) e la "compartecipazione di sindacati e direzione" (*labor-management partnership*) in quanto "buone per i lavoratori, per le imprese e per l'economia nazionale". Il rapporto incoraggiava a far sì che i lavoratori avessero "la parola", che potessero "dire la loro" e che potessero "essere ascoltati" nei luoghi di lavoro, senza peraltro definire che cosa si intendesse concretamente con quelle espressioni ottative in fatto di prerogative delle aziende e di distribuzione dei poteri.⁶ La commissione faceva poi una serie di altre raccomandazioni e dava alcune utili indicazioni sulla riforma di procedure e sui modi per facilitare il raggiungimento degli accordi contrattuali. In generale, dimostrava una netta preferenza per una prospettiva *possibilmente* contrattualistica e *comunque* partecipativa, il che corrispondeva all'interesse dell'amministrazione, chiaramente espresso nelle domande di partenza per il modello genericamente giapponese di cui si privilegiavano due aspetti: la riduzione della conflittualità e soprattutto l'alta produttività del lavoro. Nel rapporto, scrive James Gross, non c'e-

⁵ James A. Gross, *Broken Promise. The Subversion of U.S. Labor Relations Policy, 1947-1994*, Temple University Press, Philadelphia 1995, p. xi.

⁶ *Ibidem*.

ra nulla "che raccomandasse al governo federale di incoraggiare la contrattazione collettiva e la sindacalizzazione o che affermasse che i sindacati e la contrattazione sono necessari ai fini di un corretto processo decisionale bilaterale che coinvolga direzione e sindacato, vale a dire ai fini della democrazia industriale".⁷

A parte i riferimenti più o meno espliciti al modello giapponese e i rilievi appena citati, c'è anche una specie di amara ironia nel fatto che dall'interno dell'amministrazione Clinton si facesse, nel 1995, discorsi analoghi a quelli che una piccola parte del fronte capitalistico faceva dieci anni prima (come si può verificare dalle pagine che precedono). Allora era in corso la più virulenta offensiva contro gli operai e i sindacati industriali dalla Seconda guerra mondiale in poi; ora invece era in atto l'attacco contro i lavoratori *white collar*. In quel contesto lontano, la posizione della linea collaborativa delle "nuove relazioni industriali" da parte del settimanale "Business Week" era minoritaria e ci era sembrata anche in certa misura opportunistica. Nel 1995, fatta propria dall'amministrazione democratica in carica, una proposta come quella avanzata dalla commissione si presentava come un vuoto tributo alla rivalorizzazione del ruolo del sindacato, dopo che ne era stata perseguita la morte negli anni precedenti, e un invito ipocrita al capitale perché favorisse la partecipazione non conflittuale e produttiva dei lavoratori ai suoi disegni. Nel rapporto non c'erano rilievi, per esempio, relativi alla difficoltà per i lavoratori di portare la produttività a livelli "giapponesi" in condizioni produttive che restavano però "americane": le spese per la ricerca e lo sviluppo in rapporto al prodotto interno lordo negli anni Ottanta erano state pari all'1,8 per cento negli Stati Uniti, mentre erano state del 2,6 in Germania e del 2,8 in Giappone, e nel solo 1989 il Giappone aveva investito il 23,2 per cento del Pil in strutture, impianti e ricerca e sviluppo, mentre gli Stati Uniti avevano investito soltanto l'11,7 per cento.⁸

In altre parole, non si osservava che la ristrutturazione capitalistica aveva avuto come obiettivo assolutamente principale la riduzione dei costi di lavoro, attraverso l'eliminazione di lavoro-

ri e delle loro organizzazioni dai luoghi di lavoro, più che il rinnovo in profondità delle proprie strutture produttive, e che i già registrabili incrementi nella produttività industriale erano dovuti soprattutto all'intensificazione del lavoro e al prolungamento dell'orario dei lavoratori che rimanevano in fabbrica.⁹

Tuttavia, forse, nel contesto della sistemica ambiguità della politica sociale clintoniana, una iniziativa come quella citata merita un'ulteriore interpretazione: il gesto solo simbolico dello spezzare pubblicamente una lancia a favore del mondo del lavoro – "non buttiamo a mare la contrattazione" – faceva da contraltare alla ben più importante e concreta rottura dell'alleanza storica tra Partito democratico e sindacato, che si manifestava su altri terreni più decisivi, come nel rinnovato rifiuto di far fare passi avanti alla legge di riforma dei rapporti di lavoro (rivendicata dai sindacati fino dagli anni Settanta e allora negata da Carter), nell'approvazione del NAFTA e nella riforma del *welfare*, su cui ci soffermiamo brevemente.

Il welfare da Franklin D. Roosevelt a Clinton

Il 1° ottobre 1996 entrava in vigore la nuova legge di riforma del *welfare*, votata dal congresso repubblicano qualche mese prima e firmata il 1° agosto dal presidente Clinton, che in precedenza aveva posto per due volte il veto alla legge. La riforma, che dovrebbe assicurare risparmi allo stato per 55 miliardi di dollari, è pesante e dolorosa per vari milioni di persone, tra cui circa nove milioni di bambini, che saranno spinti nella miseria. In primo luogo, la riforma ha messo fine al sistema centralizzato, federale, dell'assistenza ai poveri affidandone la gestione ai singoli stati, a cui Washington assegna limitate somme complessive e a cui è imposto il rispetto di requisiti minimi, ma è riconosciuta ampia discrezionalità nella definizione di alcuni dei criteri per i trasferimenti alle persone. La possibilità stessa di fare ricorso ai sussidi assistenziali è stata limitata nel tempo: non più di cinque anni nella vita di una persona e obbligo di lavorare (o sospendimento del sussidio) dopo due anni consecutivi di *welfare* (con una

⁷ Ivi, p. xii.

⁸ Walden Bello, con S. Cunningham e B. Rau, *Dark Victory. The United States, Structural Adjustment, and Global Poverty*, Pluto Press/Food First/Transnational Institute, London 1994, p. 99.

⁹ Cf. Juliet B. Schor, *The Overworked American. The Unexpected Decline of Leisure*, Basic Books, New York 1992.

qualche flessibilità da parte degli stati nella valutazione di un quinto dei casi). L'assistenza è stata sospesa agli immigrati le cui pratiche per la cittadinanza non fossero ancora concluse (e agli illegali); la distribuzione dei buoni-cibo (*food-stamps*) è stata pesantemente ridotta: gli adulti in età lavorativa (18-50 anni) li potranno avere solo per tre mesi in tre anni se non trovano lavoro e per altri tre mesi se licenziati; il sussidio alle donne sole con figli a carico (Aid to Families with Dependent Children, AFDC, diventato ora Temporary Assistance for Needy Families) è stato drasticamente ridimensionato: per esempio, le ragazze madri possono ora riceverlo solo se vanno a scuola e vivono in famiglia con almeno un genitore. Infine, la riforma ha aperto la strada alla successiva – non ancora attuata nell'estate 1997 – riforma dell'intero edificio della *social security*, cioè di tutto il sistema assistenziale e previdenziale.¹⁰

L'evento è, come si dice, storico. Costituisce anzitutto, di fatto, la fine del sistema *nazionale* di assistenza sociale fatto istituire da Franklin D. Roosevelt nel 1935, cioè nel pieno della Grande depressione degli anni Trenta, quando negli Stati Uniti c'erano 15 milioni di disoccupati. Reagan e Bush avevano tagliato i fondi del *welfare*, ma non ne avevano alterato la struttura. La decisione attuale, proprio perché presa da un presidente *democratico*, assume oltre all'ovvio carattere politico specifico anche un valore simbolico. Come hanno scritto vari commentatori, questa è la "fine del New Deal", intendendo con ciò la fine di un orientamento ideale di attenzione per le fasce deboli della società che

¹⁰ In Italia, la riforma clintoniana è stata oggetto di un'attenzione insolitamente dettagliata, per motivi connessi con la rivendicata o temuta riforma dello "stato sociale". Pochi hanno avuto il coraggio di fare commenti positivi. Si possono vedere gli articoli di Ferruccio Gambino ("Il manifesto", 10 settembre 1997), Mario Platano e Mario Margiocco ("Il Sole-24 Ore", 2 agosto), Nanni Riccobono e Piero Sansonetti ("l'Unità", 2 agosto), "Il foglio" (2 agosto), Jason DeParle, *A Sharp Decree in Welfare Cases Is Gathering Speed*, in "The New York Times", 2 febbraio 1997, p. A1, registrava che il numero degli assistiti dall'AFDC era sceso dal massimo storico di 14.398.286 casi nel marzo 1994 a 11.864.000 casi nell'ottobre 1996. Il giornalista sottolineava che il declino era avvenuto già prima dell'inizio della riforma stessa e che era impossibile dire se esso fosse dovuto alla paura per la sua prossima entrata in vigore, al successo dei tentativi di sostituire il *welfare* con il *welfare* (cioè il successo degli incentivi e aiuti a ritrovare lavoro), oppure alla favorevole congiuntura economica. La discussione sulla riforma della *social security* ha occupato ampi spazi sulla stampa per tutti i primi mesi del 1997.



Un quadro insolito. Invece dell'usuale confronto a due, nel 1992 i candidati sono tre: Bush, Perot e Clinton si affrontano in pubblico dibattito a Richmond, in Virginia.

avrebbe caratterizzato il Partito democratico da Roosevelt in poi (fino alla "Grande società" e alla "Lotta alla povertà" di Lyndon B. Johnson negli anni Sessanta) e, dopo anni di attacco antiope-
raio e antisindacale, anche la fine di un patto sociale tra quel partito e il mondo sempre più precario del lavoro dipendente. Infine, sembra suggerire una domanda più contingente: come mai, essendo il tratto maggiormente caratterizzante di questa riforma la trasformazione e riduzione drastica all'Aid to Families with Dependent Children, cioè il sussidio alle madri con figli a carico, ed essendo le donne le maggiori votanti del Partito democratico, Clinton ha scelto di non opporsi fino in fondo a una legge del genere che, entrando in vigore a un mese dalle elezioni presidenziali, poteva rischiare di mettere in pericolo la sua popolarità presso la componente femminile, maggioritaria nel suo elettorato? Per quanto la domanda sia legittima, il problema non si pone affatto in quei termini. In realtà, le donne povere, sole (spesso nere e latinas), destinarie dei sussidi sono da tempo il capro espiatorio di atteggiamenti di ostilità contro i poveri e tutte le forme di assistenza sociale, atteggiamenti che hanno radici antiche e che sono stati progressivamente e artificiosamente attizzati negli ultimi decenni. Nel 1995, in un discorso trasmesso alla televisione, Newt Gingrich forniva l'ennesima testimonianza del modo demagogico e reazionario in cui le persone, i problemi sociali e l'avversario politico venivano affastellati insieme nel suo discorso propagandistico. "Non potrà sopravvivere una civiltà in cui le dodicenni mettono al mondo dei figli, i quindicenni si uccidono l'un l'altro, i diciassetenni muoiono di Aids e ai diciottenni si danno diplomi di maturità che non sono in grado di leggere", diceva Gingrich, che poi accusava di questi mali lo "stato sociale burocratico" del quale erano responsabili i democratici. Anzi, aggiungeva, "gli assunti centrali dello stato sociale burocratico sono irrimediabilmente distruttivi degli esseri umani".¹¹

"Al cuore delle argomentazioni" contro il *welfare*, scrive invece la sociologa Frances Fox Piven, "sta l'idea che i grandi problemi

¹¹ Newt Gingrich, "Discorso in occasione dei primi cento giorni del nuovo Congresso repubblicano", 7 aprile 1995, cit. in Thomas B. Edsall, *The Cultural Revolution of 1994: Newt Gingrich, the Republican Party, and the Third Great Awakening*, in Byron E. Shater et al., *Present Discontents: American Policy in the Very Late Twentieth Century*, Chatham House, Chatham (N.J.) 1997, p. 141.

degli Stati Uniti – la crescita della povertà, la frantumazione della famiglia e della comunità, una specie di caduta della morale che si diffonde nella società – abbiano al centro le donne povere e appartenenti alle minoranze". Esse vengono indicate come contraddizione vivente degli "antichi valori protestanti dell'industrialità e dell'autonomia, della castità e dell'autocontrollo" e i programmi assistenziali governativi – istituiti in origine da un presidente democratico ed espansi negli anni Sessanta dall'altro democratico Johnson – vengono additati come responsabili del perverso incoraggiamento alla loro immoraltà.¹²

Il peso finanziario dei programmi assistenziali era trascurabile: contano anche i "buoni cibo" e gli alimenti per i piccoli, insieme con l'AFDC, non superava il 3 per cento del bilancio federale.¹³ L'attacco non aveva dunque cogenti motivazioni economiche, era politico e ideologico. A partire dal 1994 il Congresso a maggioranza repubblicana – proseguendo sulle orme della campagna elettorale dello stesso partito – ha fatto dello "scandalo" del *welfare* un suo cavallo di battaglia principale, ma l'amministrazione Clinton e il Partito democratico non hanno fatto quasi nulla per difendere il sistema e i suoi beneficiari. Anzi, dopo avere ripetutamente affermato che "il *welfare* come lo conosciamo" doveva sparire, Clinton ha accettato la logica dei tagli, sapendo che le *welfare mothers* – o "welfare queens", come erano state chiamate sprezzantemente ai tempi di Reagan – avrebbero raccolto ben poche simpatie. Il saldo politico ed elettorale sarebbe stato a favore dell'amministrazione.¹⁴

Fine del New Deal?

Naturalmente, chiedersi se la riforma del *welfare* da parte di Clinton sia la "fine del New Deal" è improprio; ha senso solo a patto che della domanda sia chiaro il carattere retorico, di sollecitazione a rispondere con la contestualizzazione di un fatto molto preciso e attuale in più ampie prospettive di analisi stori-

¹² Frances Fox Piven, *Welfare and the Transformation of Electoral Politics*, in "Dis-sent", autunno 1996, p. 66.

¹³ Ivi, p. 62.

¹⁴ Il discorso viene ripreso più estesamente nel saggio *Voto, non voto e oltre: dinamiche sociali e comportamenti elettorali negli Stati Uniti*, nel presente volume.

co-politica. In senso proprio, l'iniziativa e la prassi politica del New Deal sono finite con la morte di Roosevelt e con la cessazione dell'eccezionalità dei tempi – la depressione economica e la guerra – entro cui avevano preso corpo. Del resto, il successore Harry Truman non soltanto cambiò posizione su vari terreni decisivi della politica nazionale, ma ci tenne anche a ridefinire la propria strategia con un'altra etichetta, "Fair Deal", in cui rimanevano soltanto echi del grande progetto innovativo di Roosevelt. Tuttavia, a un lascito preciso del passato recente Truman si mantenne fedele: quando le forze reazionarie dei repubblicani e del grande capitale rappresentato dalla camera di commercio chiesero la revisione della legge Wagner sulle relazioni industriali – in sostanza, un'altra legge del 1935 che riconosceva ai sindacati il diritto di rappresentare i lavoratori nelle contrattazioni e impediva agli imprenditori d'interferire con le elezioni interne – Truman si oppose. Il Congresso spinse avanti ugualmente quella che sarebbe diventata la "legge Taft-Hartley", il cui obiettivo era dichiaratamente antisindacale, e Truman pose il veto. Il Congresso lo riapprovò con la maggioranza dei due terzi dei voti e Truman fu a quel punto costretto a firmare la legge. Ma la sua opposizione a una legge del genere, nel rispetto del patto non scritto che Roosevelt aveva stretto con il mondo del lavoro dipendente, gli conquistò la rielezione l'anno successivo, nel 1948, quando gli effetti della nuova legge avevano cominciato a farsi sentire nei posti di lavoro di tutto il paese. Da allora, per quasi trent'anni, i lavoratori continuarono a dare la maggioranza dei loro voti, e le organizzazioni sindacali a dichiarare pubblicamente il loro appoggio, ai candidati democratici a ogni tornata elettorale. Quella è l'alleanza che si è sciolta ora. Dopo i primi anni Cinquanta era stato un appoggio in calando, a dire il vero, a causa del lento ma progressivo allontanamento dei lavoratori dalle loro organizzazioni sempre più burocratizzate e autoritarie, come s'è detto.¹⁵ D'altro canto, l'intensità del fenomeno si di-

¹⁵ Soprattutto negli anni Settanta aveva preso sempre più forza l'opinione, anche tra gli iscritti, che i sindacati fossero troppo potenti, verticistici e autoritari; nel 1985, il 54 per cento degli iscritti stessi dichiarava di non avere alcuna fiducia nei sindacati: cfr. Richard Valetly, *Cooperation for What? The Democratic-Labor Alliance in the Reagan-Bush Era*, in Jane Jenson e Rianne Mahon, *The Challenge of Restructuring: North American Labor Movements Respond*, Temple University

luiva nel corrispondente disamoramento anche verso lo stesso Partito democratico e verso i processi elettorali. E siccome lo spossamento dei lavoratori, cioè il loro allontanamento da ogni protagonismo politico-organizzativo, era perseguito anche dal Partito democratico e dalle stesse organizzazioni sindacali, oltre a essere oggetto di un massiccio attacco da tutti gli altri settori politici, nessuno ne faceva un problema, se non i gruppi riformatori all'interno dei singoli sindacati (e i lavoratori stessi).

La situazione in cui venne a trovarsi Bill Clinton dopo la vittoria repubblicana nelle elezioni del 1994 appare come anomala rispetto a quella di tutti gli altri presidenti democratici da Roosevelt in poi, con la sola eccezione di Truman. Nel 1994, il Partito democratico perdette 51 seggi nella Camera dei rappresentanti e 9 seggi nel Senato, perdendo per la prima volta in quarant'anni la maggioranza nel Congresso. Mentre era successo che presidenti repubblicani dovessero fare abitualmente i conti con un Congresso democratico, da allora è un presidente democratico che deve subire le pressioni di un Congresso repubblicano, in questa fase – oltretutto – solidamente riunito dietro la guida coerentemente reazionaria di Newt Gingrich, presidente della Camera dei rappresentanti. Vedremo più avanti che questo ribaltamento di maggioranze ha avuto un'incidenza enorme nella determinazione dei comportamenti politici di Clinton. Nel caso del welfare, proprio la pressione repubblicana lo ha certamente costretto ad accettare infine una riforma più drastica di quanto lui e i suoi collaboratori, inclusa la moglie, avrebbero voluto. D'altro canto, quel tipo di intervento in quel momento, oltre a quanto già detto, togliendo frecce dagli archi repubblicani, ha giocato a favore di Clinton nella corsa alla rielezione. Ma il filo che stavamo seguendo era un altro.

Il modello rooseveltiano della "presidenza forte" – il capo dell'esecutivo che decide in prima persona e muove il Congresso lungo le linee da lui tracciate, come nel caso di buona parte della legislazione del New Deal – ha conosciuto una crisi fortissima nella prima metà degli anni Settanta, quando Richard Nixon fu costretto a dimettersi. Le dimissioni del presidente imbroglione, precedute

Press, Philadelphia 1993, p. 118. Però l'autore citato non tiene conto del contributo che alla formazione di quelle opinioni possono aver dato la propaganda e l'offensiva antisindacale di cui si è parlato.

da quelle del suo consimile, il vicepresidentente Spiro Agnew, indobolirono l'istituto stesso della presidenza. Al suo rafforzamento non contribuì certo Gerald Ford, arrivato alla massima carica senza essere stato votato dal popolo, e sfrattato dalla Casa bianca alla prima occasione. Infatti, nel 1976, gli elettori a lui preferirono lo sconosciuto governatore della Georgia Jimmy Carter, nella prima, chiarissima reazione di insoddisfazione verso la "politica politica-cante" – contro Washington, contro gli apparati di partito e le elites del potere politico – a cui si sarebbero affidati altre volte in seguito. Il democratico Carter si rivelò un presidente mediocre. Ma soprattutto furono lui e il "suo" Congresso a maggioranza democratica i primi a dare colpi deliberati ed espliciti all'intelaiatura del patto sociale. Nella fase conclusiva della sua presidenza, stava dunque cominciando a prendere forma, scrivevo nell'autunno 1979, quella che si poteva già definire "una crisi storica delle alleanze. Il legame che teneva insieme sindacati e Partito democratico dai tempi del New Deal si sta sciogliendo".¹⁶

Solo la vittoria di Ronald Reagan nel 1980 interruppe quello scioglimento. I democratici che conservavano la maggioranza in Congresso, ma che erano schiacciati dalla massiccia iniziativa politica, ideologica e pubblicitaria dei reaganiani, furono, per così dire, congelati nel ruolo di una opposizione più generica che efficace, nella quale non poterono permettersi di proseguire nella rescissione esplicita del vecchio legame col mondo del lavoro. Cercarono anzi di puntare tutte le loro carte su un suo rilancio nel 1984, con la scelta del concorrente democratico Walter Mondale cui i sindacati avevano garantito il loro appoggio molto tempo prima delle elezioni. Mondale si fece portatore della cosiddetta "industrial-policy idea", un tentativo di riunire partito, sindacato e una parte del mondo industriale attorno a una piattaforma strategica di collaborazione.¹⁷ Ma Mondale fu sconfitto, per l'evidente impopolarità di quella proposta in una società mobilitata a destra (e per il distacco ormai esistente tra organizzazioni e iscritti).

D'altro canto, proprio l'attacco ideologico-politico reaganiano, l'offensiva antiopeperata e antisindacale nei luoghi di lavoro, il tra-

slocco delle fabbriche nelle aree non sindacalizzate del paese (o all'estero), le ristrutturazioni e "robotizzazioni" di parti sempre più ampie dei processi produttivi – i cui riflessi erano un rapido declino della sindacalizzazione – si intensificavano e i sindacati non potevano fare altro che rimanere attaccati al vecchio alleato da cui non potevano staccarsi per non rimanere del tutto isolati. Ma nello stesso tempo i vertici sindacali continuavano a considerare l'alleanza cosa propria, accordo tra potenti, non strategia in cui coinvolgere tutti i livelli dell'organizzazione. Inoltre, tutti i tentativi di democratizzazione interna ai singoli sindacati, dai camionisti ai siderurgici ai minatori venivano sconfitti, quasi sempre in modi poco puliti e violenti, dando forza all'immagine del sindacato come struttura autoritaria. Intanto, prima della fine degli anni Ottanta, diventava evidente anche la profonda trasformazione del mercato del lavoro caratterizzata dalla precarizzazione dei rapporti, dai bassi salari, dalla sempre più estesa assenza di coperture sindacali e quindi, parallelamente, di coperture previdenziali e assistenziali. La polarizzazione economico-sociale degli anni di Reagan-Bush diventava drammatica e quando negli anni finali della presidenza Bush arrivava la recessione economica, agli elettori non rimaneva altro che esprimersi, più o meno confusamente, "contro".

Con un'inattesa inversione di una tendenza al calo della partecipazione al voto che durava dal 1960, gli elettori che votarono risalarono al 55 per cento degli aventi diritto. Solo il 38 per cento dei votanti si mantenne fedele a Bush, mentre il 62 per cento gli votò contro. D'altro canto, il nuovo presidente Bill Clinton prese solo il 43 per cento dei voti popolari, mentre il 57 per cento votò contro di lui. Fu decisiva la presenza dell'indipendente Ross Perot, che si prese il 19 per cento dei voti espressi, dimostrando che un estraneo ai partiti poteva raccogliere amplissimi consensi tra gli elettori che esprimevano attraverso di lui la loro estraneità alla politica istituzionale. Appariva chiaro che, anche se il democratico Clinton era stato eletto, il consenso popolare sulla sua elezione era quanto mai debole: non più di un quarto degli aventi diritto al voto avevano votato per lui. Per certo, il voto del mondo del lavoro non era stato determinante. Non soltanto arrivava alla presidenza – che non sarebbe potuta essere "imperiale" come nel caso di Reagan – un eletto inusitabilmente debole sul piano dei consensi popolari; in quel momento era anche chiaro

¹⁶ La citazione è presa dal saggio *Stato, capitale e lotte operate negli anni Settanta*.
¹⁷ Cfr. R. Vallery, *Cooperation for What?*, cit., pp. 124-129

che la destra era di gran lunga più forte nel paese.¹⁸ In particolare, appariva chiaro che il lungo processo di distacco degli elettori di classe operaia – in particolare maschi e bianchi – dal Partito democratico era arrivato oltre il suo punto critico. E, in aggiunta, il declino degli iscritti ai sindacati aveva smesso di rendere quelle organizzazioni grosse portatrici di voti. La verifica sarebbe venuta due anni dopo. Nelle già ricordate elezioni del 1994 per il rinnovo della Camera dei Rappresentanti, di un terzo del Senato e dei governatori il predominio dei “neoconservatori” che avevano trovato in Newt Gingrich il loro portabandiera si manifestò nella roboante vittoria dei repubblicani. Semplicemente, nelle congressuali non c’era stato Ross Perot a dividere il voto. Il vento conservatore e reazionario che dai tempi di Reagan soffiava nel paese era diventato incontenibile.

A quel vento Clinton si è piegato. Se Carter si era mosso con tentennamenti sulla strada del “reaganismo ante litteram”, dicevo in apertura del volume, Clinton ha invece imboccato con moltemeno indecisioni la strada dell’interpretazione in chiave neoliberalista della società e dei compiti dell’amministrazione federale. Certo, non nei modi da crociato di Reagan, ma con un’adesione quasi ovvia alle idee dominanti. Una delle implicazioni più stringenti di questa interpretazione era, anche nel suo caso, la rottura dell’alleanza storica del suo partito con il mondo del lavoro organizzato. “Quali che siano le implicazioni negative per i salari e l’occupazione in vari settori dell’economia, il nafta ha messo in evidenza che Clinton è un vero credente nel libero commercio”, scrive Walter Dean Burnham. Ed è forse anche a questa fede, aggiunge, che può essere dovuto “il pubblico appoggio alla sua candidatura espresso nel 1996 da centinaia di vertici d’impresa”.¹⁹ Non può non essere significativo il fatto che, per la prima volta da decenni, il candidato democratico – che oltretutto come presidente ha già dato prova di sé – sia stato pubblicamente appoggiato da settori consistenti del capitale e non dalle organizzazioni dei lavoratori. Infatti, la prima presidenza Clinton era stata chiaramente caratterizzata da un progressivo spostamento a destra, verso un centrismo sempre più venato di “repubblicanismo”, so-

¹⁸ Cfr. Charles O. Jones, *Separating to Govern: The American Way*, in B.E. Shaler, *Present Discontents*, cit., p. 63.

¹⁹ W.D. Burnham, *Introduction – Bill Clinton: Riding the Tiger*, cit., p. 6.

prattutto in seguito alla vittoria congressuale repubblicana nel 1994. Non è neppure un caso che, nell’analisi della sua prima presidenza, Walter Dean Burnham faccia ricorso alla categoria – evidentemente di impiego non solo nostrano – del trasformismo, qualificandola peraltro come strategia indissolubilmente legata alle profonde contraddizioni di ogni politica di centro.²⁰

Ma perché una strategia trasformista potesse diventare politica dell’amministrazione erano necessari due altri requisiti essenziali, oltre all’essere il presidente di matrice centrista. Da una parte, il presidente stesso, che per i primi due anni del mandato si era dimostrato un “quasi liberal”, doveva dimostrare di essere “senza principi” (e quindi pronto a cambiare opinione su un certo numero di questioni) e dall’altra, però, dovevano darsi condizioni interne e internazionali che permettessero a una tale persona di mantenere il governo della barca dell’amministrazione su una rotta apparentemente così contraddittoria.²¹ Clinton ha dimostrato di essere “realista”, oppure, come dicono altri, “opportunist”, oppure ancora, come scrive Burnham, un “centrista pragmatico” costretto a muoversi all’interno di una situazione in cui il “centro aveva chiaramente virato verso destra”.²² Clinton fu aiutato nel suo “svestirsi” di principi – cioè dell’armatura ideologica dell’anticomunismo – dalla fine dell’Urss e della Guerra fredda. D’altro canto, la stessa egemonia incontrastata del pensiero unico neoliberista gli aveva permesso di apparire “moderato” per il solo fatto di spostare la prua dell’amministrazione verso il centro dopo dodici anni di estremismo bush-reaganiano. Nessuno pensò però che quella neoliberista, rigorosa o no, da estremista o no, non sia un’ideologia.

La scomparsa dell’Unione Sovietica – un fatto che è impossibi-

²⁰ Ivi, p. 12.

²¹ In Ivi, p. 6, Burnham scrive: “Gran parte del tentativo dei repubblicani di far passare Clinton per un democratico classico, sostenitore dell’aumento delle tasse e della spesa pubblica, poggiava su quell’incremento delle tasse. E però il presidente, in modo molto tipico, tagliò l’erba sotto i loro piedi quando, poco dopo l’inizio della seconda metà del suo mandato, davanti a una platea di alti dirigenti d’azienda, dichiarò allegrementemente che era d’accordo con loro: aveva aumentato troppo le tasse”. A sua volta, Garry Wills, *The Clinton Principle*, in “The New York Times Magazine”, 19 gennaio 1997, pp. 31 e 44, si domandava ripetutamente: “La domanda che sorge spontanea è: ma Clinton crede davvero in qualcosa?”

²² W.D. Burnham, *Introduction – Bill Clinton: Riding the Tiger*, cit., p. 13.

Le sottovalutare parlando degli Stati Uniti – mise la parola fine alla necessità di tenere agganciato, di mantenere “dalla propria parte” il mondo del lavoro. Per quanto curioso possa sembrare a degli osservatori esterni, il crollo dell’Urss sanciva il fatto che, improvvisamente, il pericolo che il comunismo potesse esercitare una qualche attrazione ideologica non c’era più. A sua volta il “nuovo ordine mondiale”, con gli Stati Uniti unica superpotenza, ridimensionava anche il ruolo di controllore politico del governo. Infine, anche la transnazionalizzazione delle imprese e la finanziariaizzazione dell’economia contribuivano a rendere superato – agli occhi di un “realista” consapevole di trovarsi in piena corrente neoliberista – il big government messo in piedi decenni prima dalla presidenza Roosevelt, interventista su tutti gli aspetti della vita sociale, economica e politica del paese. Era quindi un semplice corollario di quest’ultimo assunto il fatto che anche il big labor diventasse rinunciabile. Che poi il movimento sindacale non fosse neppure più grande rese soltanto più facile rescindere il legame e farne a meno in termini strategici.

Il processo è stato molto poco conflittuale. Per Reagan l’attacco antisindacale e antioperaio era stato un fatto di principio, associato all’affermazione del “progetto del capitale”, come scrivono Brecher e Costello, e alla lotta finale contro il comunismo.²³ Del resto, non erano forse entrambi, comunismo e sindacalismo, forme dell’organizzazione del potere della classe operaia contro il capitale? Per Clinton, invece, semplicemente, dell’appoggio sindacale non c’era – non c’è – più alcun bisogno reale, perché si era già dimostrato che non c’era più bisogno del sindacato nella fabbrica e nella società. In definitiva, quel big government che Reagan voleva smantellare per affidare il governo della società al capitale, il quale a sua volta aveva bisogno che non ci fosse il big labor a esercitare controlli, continua a essere smontato da Clinton, che sui compiti e le prerogative del capitale è in larga parte d’accordo con chi lo ha preceduto e che sui destini del lavoro è soltanto meno oltranzista. In altre parole, e per quanto possa apparire ovvia la constatazione finale: solo il big business non è stato fatto oggetto né di strategie di ridimensionamento, né di facili indifferenze.

²³ Jeremy Brecher e Tim Costello, *Contro il capitale globale. Strategie di resistenza*, Feltrinelli, Milano 1996.

Osservazioni sulla polarizzazione sociale negli Stati Uniti

Negli anni di Reagan le disuguaglianze sociali sono cresciute. La distanza tra chi è più ricco e chi è più povero è aumentata e si è assottigliata la grande fascia mediana, la “classe media”. Dal 1981 al 1984 le famiglie con reddito fino a 10.000 dollari annui – la soglia della povertà, grossomodo – hanno subito un declino di 400 dollari all’anno, mentre quelle delle fasce più alte hanno invece tutte visto aumentare i loro redditi: la fascia da 40.000 a 80.000 dollari annui in media di 2900 dollari all’anno e quella superiore agli 80.000 annui di 8270.¹ Questa progressione divergente è stata il prodotto soprattutto della legislazione fiscale federale. Ma se il Congresso non avesse messo il freno a Reagan in varie occasioni, costringendolo a moderare le sue riforme fiscali a favore dei più ricchi, il divario sarebbe aumentato ancora di più.

Uno studio prodotto nel 1984 dall’Urban Institute, un centro di ricerca di indirizzo moderato, conferma “l’allargamento delle

¹ Robert Pear, *Budget study finds cuts cost the poor and the rich gained*, in “The New York Times”, 1° aprile 1984, p. A-1; Bob Kuttner, *The declining middle*, in “The Atlantic Monthly”, luglio 1983.