

Privilegiato l'operaio americano?

Il metalmeccanico italiano probabilmente non accetterebbe mai la condizione del suo collega di Detroit

Detroit: eccola la famosa classe operaia americana, tanto disprezzata dai *liberals*, ricambiati con sordo odio, quella che anche la sociologia progressiva si ostina a chiamare *low middle class*, e cioè “fascia inferiore dello strato intermedio”, per sottolineare che gli operai sono imborghesiti, che hanno la macchina, anzi ora due, e anche il motoscafo per passare il *week-end* sui laghi del Michigan, e la villetta in periferia, proprio uguale a quella del “colletto bianco”. La classe misurata sui consumi, insomma, anziché sul posto che occupa nei rapporti di produzione, per evitare di prendere atto della contraddizione capitale-lavoro.

Di questa classe operaia Detroit, capitale delle “tre grandi” – General Motors, Ford e Chrysler, regine del moderno capitalismo – è il regno, il centro della più vasta concentrazione operaia del mondo. Una città inesistente, un pugno di grattacieli *liberty*, costruiti sui primi del 900, adibiti a banche; e poi

niente, assolutamente niente: autostrade che attraversano quartieri squallidi, il ghetto intoccabile dove si ammassano più di 100mila disoccupati, poveri neri e *hillybillies*, il termine dispregiativo che serve a definire i poveri bianchi, quanto resta dei contadini espulsi dalla ricca e selezionatissima agricoltura americana. E poi una marea di casette di legno a due piani, divise da un breve prato, a cerchi concentrici, come l'inferno di Dante. Prima quelle brutte dei neri, poi quelle modeste degli operai bianchi, e via via quelle migliori, fino al paradiso di Grosspoint, dove sorgono le ricche ville dei dirigenti, immerse nei parchi sul lago.

Una città dove il pedone non ha patria, è solo un pidocchio da schiacciare, non ha il diritto a entrare e uscire dagli edifici, a panchine, a filobus, a bar, anche i negozi in centro non ci sono più, sono fuori, circondati da un grande parcheggio, e se vuoi entrarci devi farti largo fra le macchine, migliaia di macchine. I parcheggi sono i soli monumenti della città: ai suoi presidenti morti o ammazzati, invece di una statua equestre Detroit ha dedicato un parcheggio: il Kennedy garage, il Lincoln garage, il Washington garage, alte costruzioni dove Cadillac, Buick, Vega sono infilate come il prosciutto e la maionese nel club-sandwich.

L'imborghesito operaio americano prenderà anche

4 dollari e mezzo l'ora (2700 lire, ma un autobus qui costa 250 lire anziché 50, tanto per stabilire un rapporto), ma il famoso *week-end* proprio non ce l'ha: l'America della settimana corta, del lavoro pagatissimo e ridotto, non è una conquista operaia, ma solo impiegatizia. Ecco la prima cosa che si scopre qui a Detroit, dove all'ufficio del personale della Ford mi dicono, senza meravigliarsi della mia meraviglia, che in questi mesi si lavora 10 ore al giorno per sei giorni alla settimana, ma gli specializzati anche sette. "In questi mesi, ma quanti?", chiedo. "Be', salvo qualche interruzione, quasi sempre. Naturalmente sì, il lavoro straordinario è obbligatorio."

E quanto al salario, chi è che prende effettivamente 4 dollari e mezzo l'ora? In realtà solo i dipendenti delle tre grandi: nella miriade di piccole fabbriche che lavorano per l'automobile, il salario si abbassa a due-tre dollari, ma in quelle dove il sindacato non c'è – e sono la maggioranza nel sud, ma tante anche qui nel Michigan – può scendere a un dollaro e mezzo. Su 80 milioni di forza lavoro al sindacato ne sono iscritti solo 20 (e la cifra si sta riducendo): fra questi, 11 milioni e mezzo di operai. "Non si preoccupa di questo declino?", è stato recentemente chiesto a George Meany, presidente della Afl-Cio, la confederazione generale del lavoro. "Non è affar mio", è stata la sua risposta. Il sindacato è un

business come un altro, insomma, rappresenta chi vuole e chi può, gli altri non fanno parte dell'impresa.

Del resto anche per i "privilegiati" associati all'impresa-sindacato, le cose non vanno gran che meglio: dal 1940, la fetta del reddito nazionale che spetta al lavoro dipendente non cresce più, e l'inflazione, accompagnata fra il '71 e il '72 dal congelamento dei salari, ha eroso il potere d'acquisto dei lavoratori. Negli ultimi 5 anni – dicono le statistiche del ministero del lavoro – la retribuzione operaia è diminuita: la barca, le macchine, la villetta – ammette a conclusione di una lunga inchiesta il *Washington Post* – sono cose che padroni e *liberals* si ripetono fra di loro, ma che hanno poco a che vedere con la realtà.

La conseguenza è il grande male degli anni Settanta, quello che la società americana sta appena scoprendo con orrore: i giovani, e cioè il 22% della forza lavoro, il 30 % della classe operaia, non stanno più al gioco. Se ne infischiano della disciplina sindacale, non partecipano alle riunioni, scioperano senza permesso e soprattutto, alla linea di montaggio, si vendicano contro tutti, infilando chiodi nei copertoni e buttando viti e bulloni nei motori. Il sabotaggio industriale – scrivono disperati i giornali – assume proporzioni allarmanti.

E così l'assenteismo: quando non gli va, non

vanno semplicemente a lavorare, e se ne infischiano se perdono la paga (l'assicurazione malattia entra in funzione solo dopo 7 giorni di assenza, e solo se il medico aziendale ha controllato). "Dei soldi, i giovani se ne fregano. E anche della carriera", mi dice desolato un vecchio operaio. "Non sanno come erano duri i tempi nostri." "Di come erano duri i tempi loro", mi dice un giovane capellone della linea di montaggio della Chrysler, "me ne frego. Se il padrone gli dice di staccarsi il naso e di mangiarselo, loro sono capaci di farlo."

Si è diffusa così la pratica del lavoro solo quattro giorni la settimana, la pratica dell'obiettivo, diremmo noi. E, di riflesso, quella di un nuovo tipo di lavoro a tempo parziale per gli studenti, che vanno in fabbrica il sabato e il lunedì, i giorni in cui l'assenteismo supera il 20%.

E poi naturalmente c'è il ricorso alla droga, per ammazzare la noia della catena. L'ultima inchiesta ha stabilito che nelle fabbriche di Detroit almeno il 15-20% degli operai ricorre all'eroina (la *marijuana* non si calcola, si fuma nei reparti, apertamente).

"Ce n'è un sacco di eroina in fabbrica", mi dice un giovane operaio della "Lega per l'eliminazione della droga dagli stabilimenti", un ufficetto proprio accanto alla Chrysler. "È più facile procurarsela lì che altrove. I ragazzi dopo un po' sono così abbattuti per

il lavoro che senza droga non ce la fanno a continuare. Sai, quel lavoro che fai alla catena di montaggio, lo puoi fare anche se hai preso un etto di eroina. Certo, le macchine che escono dalla catena, sono immondizia, poi. Ma il controllo non se ne accorge. Ti dirò, alla direzione, che i ragazzi prendano la coca, non dispiace neppure troppo: prima di tutto si indebitano con gli strozzini che vivono di questo e ti prestano i soldi fino alla prossima paga e questo riduce l'assenteismo, perché devi saldare. E poi sono più tranquilli, meno ribelli.”

Di tutto questo – e degli scioperi che hanno scosso le varie aziende General Motors distribuite nel paese in conseguenza della ristrutturazione in atto nel complesso – vado a parlare anche con il sindacato. Ho un appuntamento con uno dei vice presidenti della Uaw, l'Unione dei lavoratori dell'automobile (che è uscita a sinistra – tutto è relativo – dalla Afl-Cio), responsabile del settore General Motors.

Irving Bluestone è considerato uno dei dirigenti più progressisti del sindacalismo americano. Sa con chi parla e il tono è in qualche modo “adattato”. “Hanno ragione a ribellarsi”, mi dice subito, a proposito dei giovani, dopo avermi fatto accomodare su una poltrona nel suo luminoso ufficio alla Solidarity house, il quartiere generale della Uaw. “Ho chiesto a un operaio a Lordstown, dove lo sciopero contro i ritmi è durato

quasi quattro mesi, perché andava a lavorare solo 4 giorni la settimana. Sa cosa mi ha risposto? Perché con la paga di tre non ce la faccio a campare.”

“Quello che sta succedendo è questo”, spiega poi Bluestone. La General Motors aveva prima due direzioni separate, la divisione Fischer, che dirigeva gli stabilimenti dove si producevano i vari pezzi della macchina, e la divisione Chevrolet, che dirigeva gli stabilimenti con le linee di montaggio e la carrozzeria. Negli ultimi anni la GM ha messo i due tipi di azienda sotto lo stesso tetto, e nel '68 ha creato una sola direzione, la *General Motors Administrative Division*. I ragazzi la chiamano la ‘G matta’ (la lettura della sigla in lingua inglese è Gmad, cioè ‘G matta’), e in effetti sono matti, perché l'unificazione del processo produttivo ha portato a ritmi esasperanti e al taglio di una fetta consistente di mano d'opera, impiegati e operai. Gli uomini della Gmad scendono giù come falchi e tagliano, tagliano.

A Lordstown nell'Ohio, una fabbrica nuovissima, dove hanno introdotto il più moderno sistema di produzione e dove sono occupati 7000 operai per lo più giovani, hanno tagliato 475 operai alla linea di montaggio, che continua a buttar fuori 101,6 macchine all'ora, esattamente come prima. Lo stesso hanno fatto a Norwood e a St. Louis, nel Missouri. Per imporre il ritmo hanno moltiplicato multe e

provvedimenti disciplinari. Non solo; unificando i due settori, non hanno voluto riconoscere gli accordi più favorevoli raggiunti in quella o nell'altra azienda, diritti acquisiti da anni (pause, anzianità, ecc.). Nel '68 ci sono state sei unificazioni, seguite da sei lunghi scioperi. All'inizio del '71 hanno proceduto ad altre quattro unificazioni: la Vega di Lordstown, appunto, Norwood, St. Louis e Detroit. Nello stabilimento di Detroit c'era già stato un lungo sciopero nel '68, 135 giorni. Ma pochi mesi dopo l'accordo, la GM ha smobilitato lo stabilimento, sospendendo tutti per 8 mesi e poi riassumendone una parte, senza riconoscere più l'accordo, in una nuova azienda che produce camion. Una vera rappsaglia. A Norwood lo sciopero contro 700 licenziamenti è durato 174 giorni. Con l'accordo siamo riusciti a farne riassumere 400. Ora stiamo cercando di cambiare tattica, di non indebolirci più con una astensione così lunga, e a St. Louis, dove la lotta è ancora aperta, si sciopera per tre giorni, poi si ricomincia. Ma sarà una battaglia lunga, perché la riorganizzazione del lavoro e il conseguente taglio dei ritmi e dell'organico, è in atto in tutta l'industria automobilistica."

Gli accordi, di cui Bluestone si dice soddisfatto, non sono stati buoni. E poi il testo non l'ha ancora visto nessuno, brutto segno. Neppure quelli che hanno dovuto votare. A Lordstown i giovani non vo-

levano assolutamente accettarlo; poi hanno dovuto piegarsi, perché dopo mesi di sciopero estenuante non rimane altra alternativa. Anche se sanno che non serve a niente, perché l'accordo non dà nessuna garanzia contro ulteriori tagli. Inutile parlarne con Bluestone: le sue risposte sono elusive. Mi dice che nel sindacato c'è molta democrazia e mi racconta di come funziona. C'è un comitato di contrattazione in ogni azienda, eletto da tutti gli operai, una media di sette persone (naturalmente tutti staccati dalla produzione, a tempo pieno). Il sindacato ha un suo rappresentante che assiste il comitato a livello regionale e se la cosa diventa seria la trattativa si sposta a livello nazionale. Per effettuare lo sciopero è necessaria l'approvazione dei due terzi degli iscritti (che qui sono tutti i dipendenti perché c'è il "closed shop", vale a dire che se uno non è iscritto – dove il sindacato è riconosciuto – non può essere assunto), ma votano anche i pensionati (che in molte aziende stanno diventando più di quelli in produzione, ed è facile immaginarsi cosa significa). Una volta approvata la decisione di scioperare, il dirigente della sezione locale scrive al responsabile regionale per chiedere l'autorizzazione e questo, prima di dare il permesso, scrive al vice presidente nazionale che a sua volta si consulta con il comitato esecutivo della Uaw. Alla fine, se tutti sono d'accordo – e intanto è passato un mucchio di

tempo – si procede all'astensione dal lavoro. Non c'è da meravigliarsi che gli scioperi siano così lunghi: è talmente difficile ottenere il permesso di farli, che una volta riusciti non si può sprecare l'occasione.

I padroni sono evidentemente più efficienti. “La società”, mi racconta Bluestone, quasi fiero di avere una controparte così bene organizzata, “decide all'inizio dell'anno quanto profitto vuole avere. La cifra della General Motors, quest'anno, è il 22%, al netto delle tasse. Di conseguenza, stabiliscono quante macchine devono essere prodotte ogni ora, con quanti operai e a quale prezzo devono essere vendute. Negli ultimi sei mesi la GM ha ottenuto il più alto profitto della storia: 1400 milioni di dollari. Per controllare che tutto funzioni secondo le previsioni, alla direzione centrale esiste un enorme computer (il secondo degli Stati Uniti, l'altro è del governo federale) che ogni giorno valuta i risultati produttivi delle 18 aziende. E ogni giorno si stabilisce una graduatoria: l'azienda in coda viene chiamata a rapporto, e poiché il direttore sa che ne va del suo posto se non riesce a rimontare la scala, si rifà subito con i suoi aiutanti, e questi a loro volta con i capi reparto e questi con gli operai. Così il ritmo si accelera. Dopo qualche mese, la diciottesima risale, diventa, per esempio, la dodicesima, e si ricomincia a pungolare il nuovo fanalino di coda. A sua volta, la prima in graduatoria viene

spinta ad elevare il record.”

“Al computer”, prosegue Bluestone, “non sfugge nulla. Ma con questa direzione scientifica il lavoro è diventato disumano, e per questo c'è oggi tanta disaffezione; e il computer, questa, è impotente a combatterla. Sono problemi nuovi, cui il sindacato non è sempre preparato a rispondere: siamo nati negli anni Trenta, e il movimento era così forte che avrebbe potuto esserci una rivoluzione sociale. Non è stato così, ma ci siamo salvati contro le novità introdotte nel lavoro industriale. Oggi siamo nuovamente a una svolta, e molti dirigenti sono troppo vecchi per capirlo. Ma le cose stanno cambiando, localmente vengono fuori nuovi quadri e la presenza dei neri è in grande aumento. Anche nazionalmente cambierà: fra dieci anni, per ragioni di età, ce ne andremo quasi tutti, dei 26 dell'attuale esecutivo ne rimarranno sì e no 7 o 8. Bisognerà vedere, allora, cosa sarà diventata la Uaw: se si sarà ridotta come la Afl-Cio, o se ce l'avrà fatta a mantenere lo spirito degli anni Trenta, a diventare una forza politica e sociale.”

Di ciò che rimane dello spirito degli anni Trenta ne ho subito una prova. Bluestone, dopo un'ora e mezza di colloquio, mi fa visitare gli uffici della Solidarity house, e lì incontro uno dei suoi vice, italo-americano, naturalmente. Facciamo amicizia, e quando gli dico che voglio andare a visitare la Ford

Rouge (il nome "rosso" dipende solo dal fiume), la fabbrica più grande di Detroit, la prima produzione serializzata su grande scala, si offre di accompagnarmi. "Ci ho lavorato 15 anni, puoi credermi che la conosco", mi dice. Sulla sua lunga automobile giriamo attorno al perimetro che racchiude un porto, due miglia quadrate di fonderia, officine motori, linee di montaggio, in tutto 30mila operai in produzione. "Ai tempi miei", racconta Jack Pellegrini, "eravamo molti di più: quando sono venuto via, per passare al lavoro sindacale, nel 1943, eravamo in 87mila. Ma facevamo meno macchine di adesso."

Gli chiedo la sua storia, come è arrivato a Detroit. "Mio padre era di Aulla, sai, vicino a La Spezia, deve essere in Toscana. È venuto qui che non sapeva né leggere né scrivere, e ha fatto il minatore, un po' dappertutto. Poi, nel '28, siamo arrivati qui e io sono entrato per la prima volta in fabbrica. Allora mi chiamavo Amerigo, sai, come il nonno: ma con quel nome lì nessuno mi prendeva, perché i padroni dicevano che gli italiani erano tutti socialisti. Allora ho cambiato con Jack. Mio padre mi portava alle riunioni del sindacato, fin da quando ero bambino. Diceva che dovevo imparare. E ho imparato, sai, sono stato fra i primi nella Cio, il sindacato nuovo."

Poi c'è stata la depressione, terribile, la fame, la disperazione. Sono stato buttato fuori, e poi riassunto,

tante volte. Erano le prime lotte. Vedi quel cancello, il numero 2? Lì ci hanno picchiato, nel '38, a me e a Walter Reuther, l'ex presidente della Uaw. Le guardie di Ford, picchiato a sangue, mentre distribuivamo volantini. E vedi quel ponte? Qui, nel '32, la polizia privata di Ford ha sparato e ha ammazzato quattro operai. C'erano migliaia di operai disoccupati che marciavano per chiedere che l'azienda riassumesse i licenziati. Ne aveva messi fuori il 50%. Me lo ricordo come fosse ieri, era una giornata freddissima, eravamo tutti sul ponte, nessuno credeva che avrebbero sparato. Quattro morti, un greco, un italiano e due americani. Quello è il cancello 4, anche lì, una sparatoria, fu nel '36. Per uno sciopero alla fonderia."

Passiamo davanti all'ufficio assunzioni, c'è una coda, saranno un centinaio che aspettano di riempire il modulo. Chiedo a Pellegrini di fermare, di andare a dare una occhiata. La maggioranza è nera, ma anche bianchi, uguali a quelli dei colleges, capelli lunghi, stessi *blue jeans* e casacche. Qualche reduce dal Vietnam, si vede dal distintivo che portano per avere il privilegio dell'assunzione. "Bel privilegio", mi dice uno, sputando per terra, "qua dentro è inferno come a Danang." "Vedi", si stizzisce Jack-Amerigo Pellegrini, "se ne fregano, questi. Mica sanno cosa ci è costato. Ci sono voluti anni per fare il sindacato, Ford l'ha riconosciuto solo nel '41. Prima, appena fiatavi

ti 'bruciavano', ti buttavano fuori. Ora qui si lavora meno, molto meno di come lavoravamo noi. Ma loro manco questo vogliono fare. Ora hanno le vacanze, due settimane dopo 5 anni. Io le ho fatte per la prima volta nel '41!" "Pellegrini", gli dico, "mica lavorano tanto poco, dieci ore al giorno." "Già", ribatte, "ma ora per lo straordinario devono avvertire prima, allora te lo dicevano lì per lì, e tu magari avevi l'appuntamento con la ragazza."

A lui, insomma, gli sembra che vada bene così, ora. "Vogliono far sciopero, senza permesso", continua. Ma siamo noi che paghiamo, poi." "Voi chi?" "Il sindacato. Per ogni ora di sciopero paghiamo l'80% della paga. Ma per quelli selvaggi gli diciamo: no, cari, arrangiatevi, noi non paghiamo. Sai quanto ci è costato lo sciopero di Lordstown, con quei ragazzi ostinati? 160 milioni di dollari! Costano cari gli scioperi. Non sono mai soddisfatti, questi, vorrebbero continuare sempre."

Passiamo davanti alla Local 600, la lussuosa sede della sezione sindacale aziendale della Ford Rouge, e Pellegrini me la mostra fiero. "Ora", mi dice, "abbiamo 153 sindacalisti staccati dalla produzione qui, pagati da Ford. Neanche immaginarselo, quando abbiamo cominciato."

"Come la metti Jack coi tuoi nipoti?", gli chiedo.
"Il mio va al *college*, non sono riuscito a fargli ta-

gliare i capelli, ma è 'all right': quando viene a casa gli racconto sempre la depressione, così non si scorda."

Davanti al grande palazzo di vetro e alluminio della direzione generale mi lascia. Dentro ci si può andare solo con il pulmino di Ford. Che è, bisogna riconoscerlo, un pulmino che fa proprio un bel giro. Niente a che vedere con quello della Fiat, che gli operai te li fa vedere da lontano. Qui il gruppo dei turisti – un branco di ragazzini delle scuole medie con l'insegnante, qualche sciovinista orgoglioso della sua Ford, tre studenti che a ogni passo dicono "Gesù Cristo, che inferno, non ce lo immaginavamo" – passa accanto alla linea di montaggio, ci si può fermare a parlare con gli operai che ti guardano con sincero disprezzo, mentre l'accompagnatore recita le sue cifre: in tutto il paese 22 linee di montaggio, 4 miglia di nastro, 900 auto al giorno, una ogni 55 secondi (ma possiamo arrivare a una ogni 35), metà del ferro impiegato prodotto dalla Ford stessa, qui alla Ford Rouge 25mila posti-parcheggio per le auto dei dipendenti.

Alla linea stanno montando la Maverick, una macchina piccola, destinata a reggere la competizione europea e giapponese. Alla catena giovani neri e bianchi, senza tuta, gli uni col nastro sulla fronte per tenere i capelli lunghi, stile indiano, gli altri con incredibili

berretti variopinti; ogni 20 scocche circa un paio di tavoli e la macchinetta a monete che distribuisce pane, salsiccia e sigarette. Lungo i corridoi, anziani operai specializzati, in tuta, questi, che vanno e vengono in bicicletta.

Poi la fonderia: immensi capannoni con le gru che portano le spranghe di ferro incandescenti, chilometri senza vedere neanche un operaio.

All'uscita ci troviamo con la fine di un turno. I vecchi con la borsa, come da noi, i giovani che sciamano verso le macchine. I bianchi se ne vanno solitari, trasandati, lugubri.

I neri, la maggioranza degli operai in produzione qui a Detroit, restano invece a chiacchierare fra loro, a gruppi, allegri. Non portano blue-jeans, ci tengono a vestire bene: sono finalmente operai, non più mendicanti, e lo vogliono mostrare. E da come si muovono capisci subito una differenza importante: sono forti, hanno alle spalle una comunità che vuol dire unione, solidarietà. I bianchi no: la loro è ancora protesta individuale, spesso disperata.

“Per chi voti Jack?”, avevo chiesto a Pellegrini. “Per i democratici, naturalmente. Non riesco neppure a capire come un operaio possa votare per Nixon, che è col *business*. Gli operai sono sempre stati col partito democratico, dal Trenta.” “Ma non hanno votato in tanti per Wallace?” “Sì, molti. Ma devi capire. Come

vuoi che uno che è finalmente riuscito ad andarsene dalla jungla della città e dalle scuole impossibili del centro possa accettare di rimandarci i suoi bambini, come può accettare il *busing*?¹ E poi McGovern, con intorno tutti quelli che ci dicono sempre che siamo bigotti, razzisti, borghesi, adesso hanno inventato anche che siamo “maiali maschi sessisti”!