

nuova fabbrica richiedeva grandi investimenti, che ci mettevano molto prima di dare frutti. Se nel frattempo la gente comprava inaspettatamente meno automobili o il prezzo dell'acciaio aumentava oppure i lavoratori incrociavano le braccia e scioperavano, quell'azienda rischiava di chiudere. Di conseguenza si privilegiava la prevedibilità: filiere sicure, domanda costante e processi operativi fluidi.

Questa stabilità non si trasmetteva automaticamente ai dipendenti, che dovevano combattere per avere la loro fetta di torta. Durante la guerra i lavoratori avevano rinunciato a scioperare, ma quando arrivò la pace i sindacati ripresero le lotte degli anni trenta e nel 1945 diedero vita alla più grande agitazione operaia della storia statunitense. Man mano che i lavoratori si organizzavano, i colossi industriali erano costretti a concedere condizioni migliori, perché "qualsiasi costo della manodopera", scrive Hyman, "era inferiore a quello sostenuto quando le macchine restavano ferme". Nel 1950 la United auto workers e la General Motors firmarono il cosiddetto trattato di Detroit, un accordo quinquennale che garantiva ai lavoratori una serie di scatti salariali collegati agli aumenti del costo della vita, oltre all'assicurazione sanitaria, alla creazione di fondi pensione e a una procedura per risolvere le controversie. Per ammissione della stessa General Motors, l'accordo era conveniente anche per la dirigenza, perché assicurava un periodo di calma e costi della manodopera prestabiliti. Negli anni seguenti altre grandi aziende firmarono accordi simili, fissando lo standard postbellico del posto fisso.

Non tutti, però, erano entusiasti di questa nuova era. Uno dei primi a criticarla fu Elmer Winter, un avvocato del midwest che nel 1948 fondò l'agenzia di lavoro temporaneo Manpower. Winter riconosceva che

tutti i lavoratori volevano "un buon posto, salute e sicurezza", ma pensava che fossero cose troppo costose per le aziende statunitensi. Queste avrebbero guadagnato di più affidandosi a lavoratori temporanei, che non avevano diritto a indennità e non si aspettavano scatti salariali. Inoltre, spiegava Winter, i lavoratori temporanei erano più efficienti: non avevano bisogno di formazione né di tempo per ambientarsi, non si facevano distrarre dai pettegolezzi dell'ufficio, e se commettevano un errore bastava sostituirli con altri lavoratori temporanei. Tutto questo rendeva più produttivi anche i dipendenti a tempo indeterminato, che dovevano adeguarsi ai ritmi degli interinali se volevano mantenere il posto.

## Competizione costante

Era una visione spietata dell'ambiente di lavoro - una competizione costante tra colleghi - e Winter sapeva che non era facile farla accettare. Non era detto che le aziende si fidassero degli estranei, e ai dipendenti non piaceva l'idea di essere rimpiazzati dai lavoratori temporanei. Ma la Manpower insieme alle concorrenti Kelly Girl e Olsten inventò un sistema ingegnoso per aggirare questi timori: non c'era motivo di preoccuparsi di perdere il posto, perché i lavoratori temporanei reclutati erano donne. Le lavoratrici temporanee sostituivano le segretarie durante le ferie o davano una mano quando c'erano dei picchi di lavoro, ma non chiedevano mai di restare a lungo. Facevano solo qualche ora per uscire di casa o per guadagnare qualche dollaro per comprarsi i vestiti, o almeno così dicevano alla Manpower. Le agenzie sfruttavano anche l'aspetto sessuale, istruendo le lavoratrici temporanee a vestirsi o a comportarsi in un certo modo. Se un cliente ri-

chiedeva "una segretaria taglia 44 in grado di fare anche da modella", le agenzie gliela procuravano.

L'immagine di seduzione femminile creata dalle agenzie interinali serviva a mascherare la dura realtà del lavoro temporaneo, che diventò più chiara nei decenni successivi. Un'indagine di 905, un collettivo di lavoratrici fondato negli anni settanta,

rivelò che lo stipendio di una dipendente con contratto a tempo serviva "per il pane quotidiano, non per il superfluo" come facevano credere i datori di lavoro. Le lavoratrici temporanee mantenevano la famiglia, e il loro lavoro era spesso essenziale per l'economia locale. A Boston le impiegate rappresentavano quasi un quinto della forza lavoro ed erano importanti per l'economia della loro città quanto gli operai delle fabbriche di auto a Detroit, osservava 905. A differenza degli operai, però, non avevano le tutele di un contratto sindacale. Si sentivano sottopagate, poco rispettate e imbrogliate. La presunta varietà del lavoro temporaneo era una "falsa promessa", scriveva un'intervistata, paragonando il sistema a una "roulette".

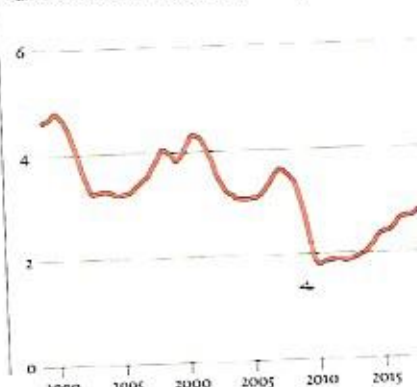
Nel secondo dopoguerra le agenzie di lavoro temporaneo non erano gli unici ostacoli al posto fisso. Hyman dedica una buona parte del libro alle condizioni di lavoro nel settore dell'elettronica, un'industria che non ha mai adottato l'idea postbellica della programmazione aziendale. Le imprese che realizzavano semiconduttori lanciavano sul mercato prodotti e modelli molto più velocemente delle case automobilistiche, e non avevano il tempo di automatizzare i processi produttivi, che cambiavano di continuo. Perciò si affidavano soprattutto a lavoratori immigrati (spesso senza documenti) che assemblavano i prodotti a mano. Non li assumevano direttamente, ma attraverso subfornitori che gli permettevano di negare qualsiasi responsabilità per i bassi standard di sicurezza e le sconcertanti condizioni di lavoro. Hyman descrive la situazione delle operaie che avvitavano con le unghie i componenti nei circuiti stampati. Per queste persone il posto fisso nell'industria del dopoguerra era un miraggio.

In seguito questo meccanismo avrebbe coinvolto un numero sempre più grande statunitensi. Hyman osserva che i sindacati e i lavoratori a tempo indeterminato fecero l'errore d'ignorare il dramma dei loro colleghi meno fortunati: "L'esperienza delle persone che sono state escluse dai posti di lavoro buoni nel dopoguerra è diventata la prova generale della situazione della



## Da sapere Più lavoro meno soldi

Crescita dei salari negli Stati Uniti, %



Tasso di disoccupazione negli Stati Uniti, %

