



Fondazione Giulio Pastore

Seminario “Contrattazione e sindacalizzazione”

Roma, 18 Marzo 2010

Note sul sindacato negli USA¹

Marianna De Luca

Negli Stati Uniti d’America il tasso di sindacalizzazione e il tasso di rappresentanza sindacale - che è poi la percentuale di lavoratori ai quali si applica il contratto collettivo di lavoro anche se non sono iscritti al sindacato - sono termini fortemente correlati e legati da un nesso di causa-effetto; secondo la legislazione del lavoro americana infatti non c’è contrattazione senza rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro, e non c’è rappresentanza se il sindacato non dimostra - attraverso una raccolta di adesioni e/o attraverso elezioni - che la maggioranza dei lavoratori di quella specifica unità aziendale vuole un sindacato e un contratto. Solo se ciò si è realizzato è possibile chiedere l’avvio di trattative per ottenere il primo contratto di lavoro; e non è affatto detto che le trattative si concludano positivamente.

Delle difficoltà che i lavoratori e il sindacato devono superare negli Stati Uniti per avere un contratto collettivo di lavoro, e delle iniziative messe in campo per raggiungere questo obiettivo ci siamo occupati Giovanni Graziani ed io qualche anno fa². L’occasione era stata allora offerta dalla nascita nel 2005 di una nuova confederazione, Change to Win, costituita da 6 *Union* disaffiliatesi da Afl-Cio. Sull’argomento la Fondazione G. Pastore chiese poi di effettuare una ricerca, pubblicata nel 2008 da Agrilavoro³.

La separazione delle 6 *Union* e la nascita di Change to Win era avvenuta proprio a conclusione di un lungo conflitto interno alla confederazione sulle azioni da considerare prioritarie e sulle risorse da destinare per realizzare una inversione di tendenza della sindacalizzazione e un mutamento nella politica del Paese con l’obiettivo di evitare il destino di irrilevanza al quale sembrava condannato il sindacato. L’idea delle *Union* di CTW era che occorresse investire molto di più in capo organizzativo - cioè nelle strategie di nuova

¹ Testo presentato in occasione del seminario sul tema “Contrattazione e sindacalizzazione” che si è tenuto a Roma, presso la Fondazione Giulio Pastore, il 18 marzo 2010.

² *La libertà difficile – La cittadinanza del sindacato nell’America di oggi e di ieri. Note e Documenti*, a cura di M. De Luca e G. Graziani, ed. Agrilavoro, Roma 2007

³ M. De Luca, *CHANGE TO WIN e il Sogno americano*, con prefazione di G. Sapelli, ed. Agrilavoro, Roma 2008

sindacalizzazione - aumentando in modo assai consistente il numero degli iscritti e creando in tal modo le condizioni per poter tornare a contare qualcosa anche sulla scena politica e poter chiedere quindi un mutamento della politica economica e sociale degli Stati Uniti in direzione di una profonda revisione della politica previdenziale e sanitaria e della legislazione del lavoro.

Negli USA sono iscritti al sindacato il 12,3% dei lavoratori occupati, mentre i lavoratori rappresentati dal sindacato, ma non iscritti, sono circa un punto percentuale in più⁴. Va subito detto però che il tasso medio di sindacalizzazione riferito all'intera popolazione non è una misura perfettamente rappresentativa del fenomeno: le differenze che si riscontrano nei tassi di sindacalizzazione per occupazione, settore, età, sesso e stato di appartenenza e sulla base di altre caratteristiche della popolazione sono infatti assai elevate. Ad esempio il tasso del settore privato è pari al 7.2%, mentre quello del settore pubblico è del 37,4%; gli insegnanti raggiungono il più elevato tasso di sindacalizzazione (38.1%) per categoria professionale, quello più basso (1,1%) si registra presso i lavoratori impiegati in agricoltura e nei servizi tecnici e professionali; i lavoratori neri si iscrivono al sindacato, nell'ordine, più dei bianchi, degli asiatici e degli ispanici, gli uomini più delle donne e gli anziani più dei giovani; lo Stato di New York ha il tasso di sindacalizzazione più alto (25.2%) e la Carolina del Nord quello più basso (3.1%).

Nel 2007-2008 - per la prima volta dopo quasi vent'anni di costante diminuzione - il tasso medio di sindacalizzazione registrò una inversione di tendenza: un piccolo rialzo che sembrava indicare che le strategie messe in campo dai sindacati anche con lacerazioni interne iniziavano finalmente a dare frutti⁵. Era per di più imminente un cambio della guardia a *Capitol Hill* e sembrava più concreta la speranza di avere un Presidente che, con una maggioranza coerente nei due rami del Parlamento, sarebbe stato in grado di dare avvio ad un mutamento di indirizzo politico nella direzione auspicata dai sindacati.

In vista delle *Midterm Election* del 2007, Afl-Cio e Change to Win, mettendo da parte le loro divergenze, avevano stabilito di comune accordo di sostenere i candidati del partito che si fosse impegnato a promuovere le riforme richieste dai sindacati. L'elenco era, se non lungo, pesante e comprendeva l'aggiornamento della legge federale sui minimi salariali, la revisione della legge sulla rappresentanza e la contrattazione nel settore privato (il *National Labor Relation Act*, che - anche per effetto degli orientamenti interpretativi espressi negli anni dal *National Labor Relation Board* - si era via via trasformato, secondo il giudizio unanime dei sindacati, da sostegno in grosso ostacolo, se non addirittura in insuperabile impedimento all'ingresso del sindacato e alla contrattazione nei posti di lavoro), ed infine la riforma della sanità e delle pensioni. La scelta era quindi necessariamente caduta sul sostegno ai candidati Democratici, ma nonostante la sostanziale vittoria di quel partito alle elezioni, la maggioranza ottenuta in Senato non era sufficiente ad approvare le riforme. Conseguentemente la legge federale di aggiornamento del valore dei minimi salariali passò per il rotto della cuffia, con pochi voti di scarto, mentre si arenò sostanzialmente l'iter dell'*Employee Free Choice Act*, cioè la tanta attesa legge di revisione del *National Labor Relation Act*. Occorreva aspettare le elezioni presidenziali di novembre per poter sperare di cambiare effettivamente qualcosa.

Durante la campagna elettorale per le elezioni presidenziali risultò fin dall'inizio evidente la consonanza tra la politica dei sindacati, soprattutto di Change to Win, e la linea proposta da

⁴ Ci si riferisce qui alla situazione risultante nell'anno 2009. I dati sulla sindacalizzazione negli Usa sono resi noti annualmente dal *Bureau of Labor Statistics* del Dipartimento del lavoro degli Stati Uniti e sono disponibili sul sito internet del dipartimento (*Union Members 2009*, www.bls.gov).

⁵ M. De Luca, "Don't Mourn: Organize!" - *Sindacato e organizzazione in America*, in «Quaderni Rassegna sindacale - Lavori», anno IX, n. 1 gennaio-marzo 2008, pp. 113-123

Barack Obama, non solo nei temi ma persino nel linguaggio e negli slogan adottati, consonanza tanto armonica che difficilmente si poteva ridurre ad una alleanza elettorale contingente; anche Afl-Cio, dopo qualche incertezza iniziale, diede il proprio sostegno ad Obama.

L'elezione di Barack Obama alla presidenza degli Stati Uniti ha fatto sperare non solo i sindacati che fosse giunto il tempo del rinnovamento: agli inizi del suo mandato l'approvazione dell'*EFCA* era ai primi posti tra le priorità del Congresso, mentre al primo in assoluto si collocava la legge di riforma del sistema sanitario. Ma la crisi economica di portata mondiale scatenatasi proprio a partire dagli Stati Uniti e la vastità e complessità dei problemi da affrontare (non solo sul piano interno ma anche sul quello internazionale) hanno però sconvolto l'agenda politica del Governo e le sue priorità. Ad un anno di distanza la possibilità di una approvazione in tempi brevi dell'*EFCA* sembra del tutto venuta meno; per ottenere la riforma sanitaria - che sta per essere approvata ma con un contenuto assai diverso rispetto a quello inizialmente auspicato dai sindacati - i sindacati stanno invece ancora lottando⁶.

Le opposizioni ad un cambiamento nella politica economica e sociale del paese sono infatti enormi, e si conferma ancora una volta che la vittoria alle elezioni non è sufficiente a modificare ciò che si è consolidato negli Stati Uniti in anni e anni di politiche neo-liberiste. In aggiunta a ciò, il Governo e il sindacato americano, e prima ancora i lavoratori, devono fare i conti con una crisi economica così severa che in un solo anno ha cancellato milioni di posti di lavoro e della quale, almeno dal punto di vista dell'occupazione, non si vedono ancora segni di miglioramento. Da dicembre 2008 a dicembre 2009 l'occupazione si è infatti ridotta di 4 punti percentuali. Il *BLS* registra una variazione da 111 a 107 milioni di posti di lavoro⁷; al confronto la riduzione del numero degli iscritti al sindacato (dal 12,4 al 12,3% pari, a 771 mila iscritti in meno) sembra indicare una sostanziale stabilità dell'adesione e della rappresentanza sindacale.

In 2009, the union membership rate--the percent of wage and salary workers who were members of a union--was 12.3 percent, essentially unchanged from 12.4 percent a year earlier, the U.S. Bureau of Labor Statistics reported today. The number of wage and salary workers belonging to unions declined by 771,000 to 15.3 million, largely reflecting the overall drop in employment due to the recession. In 1983, the first year for which comparable union data are available, the union membership rate was 20.1 percent, and there were 17.7 million union workers.

Come già detto, la pubblicazione dei dati sulla sindacalizzazione nel 2008 era stata accolta dalle organizzazioni sindacali come conferma dell'auspicata inversione di tendenza e come segnale che il massiccio impegno nella nuova sindacalizzazione rappresentava la strada giusta: il saldo positivo che si era registrato - nonostante il contributo dei nuovi iscritti fosse stato in gran parte eroso dalla perdita dei posti di lavoro nell'industria manifatturiera e dalle strategie *no-union* o *anti-union* delle imprese private volte a prevenire o ridurre i costi della sindacalizzazione - confermava comunque la scelta dei lavoratori in favore della organizzazione collettiva. Così Afl-Cio aveva commentato i dati:

For the second year in a row, the percentage of workers who belong to a union grew, according to the annual survey of union membership released this morning by the U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS).

⁶ L'approvazione è intervenuta infatti solo qualche giorno dopo la data di svolgimento del convegno alla Fondazione Pastore. Alla data del 16 marzo sul sito del Seiu, la principale organizzazione aderente a CTW e che è forse l'organizzazione più vitale e dinamica del sindacato in America, compariva lo slogan "*if the insurance companies win, we lose*", e l'invito per gli aderenti al sindacato a sollecitare direttamente i singoli parlamentari via mail o per telefono richiedendo un voto di sostegno alla riforma sanitaria (ovvero "*urging constituents to call their congressman and push for a "yes" vote on reform*").

⁷ *BLS, Employment, Hours, and Earnings from the Current Employment Statistics Survey*, 17 marzo 2010.

In 2008, union membership grew by 428,000, increasing the percentage of union members in the workforce to 12.4 percent, up from 12.1 percent in 2007. Overall, 16.1 million workers carry union cards.

Union membership, AFL-CIO President John Sweeney says, is especially valuable to working families as the nation's economy is in the worst recession in decades.

Today's numbers confirm what many working people already know: that if given the chance, American workers are choosing to join unions in larger numbers. Workers in unions are much more likely to have health care benefits and a pension than those without a union; in today's economy, that's the difference between sinking and swimming.

The BLS survey also reports on the union advantage workers receive on payday. In 2008, full-time union workers earned a median weekly salary of \$886 while nonunion workers were paid 28 percent less per week, \$691.

Nel 2009, dunque, la fatica sembrava finita e, mentre pensava di potere tirare il fiato, Sisifo si è trovato invece costretto a dover fare i conti con una crisi così severa come quella che, all'insaputa di tutti (o quasi), era invece alla porte.

Il paragone tra il lavoro di sindacalizzazione e la fatica di Sisifo non è originale: è stato, tra l'altro, utilizzato anche da Wilma B. Liebman, *Chairman* del *National Labor Relations Board*, in un suo intervento alla Washington University Law School (*The Revival of American Labor Law*, February 17, 2010 disponibile tra le segnalazioni web della Fondazione G. Pastore) in cui in poche righe si pone in evidenza il nocciolo del problema.

Unions have been criticized for failing to adjust to the changed economy, for failing to devote enough resources to organizing, and for failing to make their case to employees persuasively. But organizing workers is a Sisyphean task in this economic environment. Pushing for job security, wages, and benefits means pushing uphill as well. And strikes have all but disappeared as an effective weapon in collective bargaining disputes.

Compounding the challenge in this climate was a greater willingness by some employers not just to bend the law, but to break the law to defeat unions and to frustrate collective bargaining. That resistance is a matter of both ideology and economic rationality, as companies faced competition from non-union rivals. Low union density is both a cause and a consequence of employer resistance.

In effetti, negli ultimi 15 anni i sindacati americani hanno tentato di tutto per risalire la china: hanno investito energie e risorse economiche per cambiare il partito politico al potere (e proprio l'eccessivo costo economico del sostegno al candidato democratico nelle elezioni - che si sono concluse con la sconfitta di John Kerry e con il conferimento a Bush del suo secondo mandato - è stato uno dei motivi principali della spaccatura all'interno dell'Afl-Cio); hanno sperimentato - con qualche successo ma anche con non pochi problemi con i loro iscritti - nuove strategie di organizzazione e di sindacalizzazione dei lavoratori; si sono infine risolti ad una sofferta *disaffiliazione* nella speranza di dare un futuro al sindacato in America. Ma di disaffiliazione appunto si è trattato, non di un effettiva separazione, e le politiche adottate dalla nuova organizzazione CTW hanno di fatto finito per condizionare anche la "vecchia" Afl-Cio, spingendola ad investire maggiormente sulla nuova sindacalizzazione, con più decisione rispetto a quanto non stesse già facendo.

Niente di tutto questo si è comunque rivelato risolutivo, anche se un Presidente Democratico alla Casa Bianca e la sua volontà di promuovere l'economia verde e la crescita dell'occupazione e di realizzare la riforma della sanità e della legislazione del lavoro, hanno aperto il cuore alla speranza per una riconsiderazione del ruolo del sindacato e degli interessi delle famiglie che lavorano, ovvero della classe media americana. Ma hanno, correlativamente, rinnovato i timori di chi crede, e sono molti, nell'ideologia e nella prassi della competizione economica globale, ne accetta i vincoli e le regole, sostiene le politiche che favoriscano la libertà di mercato e la *Union Free America*, convinto che questa sia la

strada che porta allo sviluppo ed al benessere di tutti. Sono idee che hanno un forte radicamento non solo nei grandi gruppi di potere ma anche fra la classe media americana, dove non manca chi ritiene che le libertà ed i diritti individuali, compresi quelli dei lavoratori, non abbiano bisogno del sindacato e di una legislazione protettiva del lavoro per affermarsi. Tutt'altro.

Negli ultimi 15-20 anni il sistema economico è molto cambiato per effetto di fenomeni diversi (deindustrializzazione, innovazione tecnologica, *outsourcing*, delocalizzazione) e sono conseguentemente cambiate le risposte che le imprese devono necessariamente adottare per reagire in modo positivo ai mutamenti del mercato. La competizione sui costi, non ultimo il costo del lavoro, si è molto intensificata; i livelli di tutela offerti dai trattamenti contrattuali ove esistenti si sono ridotti (i sindacati hanno accettato revisioni al ribasso sul versante del salario e dell'orario, nonché del trattamento pensionistico e sanitario); si è diffuso il lavoro temporaneo e l'*outsourcing*. Le imprese si sono trasformate in ambienti sempre meno favorevoli alla sindacalizzazione. A ciò si aggiunge una rinnovata (e "coltivata" col ricorso a professionisti specializzati) capacità delle imprese di sottrarsi agli obblighi previsti dalla legge e la sempre minore capacità/volontà del *NLRB* - l'Agenzia federale che dovrebbe garantire il rispetto della legge a tutela delle libertà e dei diritti dei lavoratori - di intervenire efficacemente per assicurare ai lavoratori la possibilità di avere un sindacato e un contratto di lavoro.

Le imprese in America non sono "naturalmente" inclini a riconoscere ai lavoratori la rappresentanza sindacale e la tutela contrattuale (e dove lo sono?), ma in una situazione come quella americana nella quale non vi è argine alla competizione sui costi forse è il caso di considerare un po' più da vicino il problema.

Dai dati pubblicati dal *BLS* nel 2010 risulta che chi è iscritto al sindacato e/o ha diritto all'applicazione di un contratto di lavoro guadagna in media molto di più degli altri: 908 dollari alla settimana per gli iscritti ai sindacati e un po' meno, 901 dollari, per i non iscritti che hanno un contratto collettivo; il salario settimanale scende bruscamente a 710 dollari per i lavoratori *no union*. Tenendo conto che generalmente un contratto di lavoro prevede anche trattamenti migliori ed integrativi dal punto di vista della pensione e dell'assistenza sanitaria, si può stimare tra il 20 e il 40% in più la differenza di costo del lavoro tra un lavoratore *union* ed uno non iscritto al sindacato e senza diritto al contratto collettivo.

Come sempre, i dati possono offrire spunto per letture diverse.

In ogni caso sia che lo si voglia considerare come *union advantage* (come fanno i sindacati, ovvero, "iscriviti al sindacato e guadagnerai di più") o come valido motivo per evitare di portarsi in casa il sindacato (cioè: "se consenti al sindacato di entrare in azienda i tuoi costi lieviteranno in poco tempo del 20-30%"), questo dato e la situazione che ne consegue evidenziano l'incapacità della legislazione del lavoro americana di garantire "sviluppo economico e giustizia sociale" o, più semplicemente, di assicurare le condizioni per una corretta concorrenza tra imprese. Si tratta degli obiettivi che erano propri della politica e della legislazione del *New Deal* e che negli anni hanno finito per perdere valore sostanziale; tanto da far parlare della "promessa mancata" della legislazione del lavoro americana.

I differenziali salariali hanno poco a che fare con una diversa capacità produttiva o di redditività dell'impresa e del settore, se non nel senso che le imprese che accettano il sindacato e la contrattazione collettiva possono/devono potersi permettere di poter sostenere nel tempo un 20-40% in più di costo del lavoro rispetto alla concorrenza o, più semplicemente, non devono fare i conti con una concorrenza sui prezzi. Ma è ormai dagli anni Ottanta che sono sempre meno le imprese del settore privato che possono permettersi di

ignorare la concorrenza e garantirsi pace sociale e buone relazioni industriali per aumentare qualità e quantità della produzione.

La novità degli ultimi anni è che neppure le grandi imprese del settore automobilistico (*The Big Three*) possono più permetterselo. I sindacati e le imprese hanno accettato negli ultimi anni per difendere l'occupazione contratti collettivi in cui si riduce, in buona sostanza, il costo del lavoro e si realizzano interventi di contenimento della spesa sanitaria e per le pensioni a favore dei dipendenti, ex dipendenti e delle loro famiglie. I costi della assicurazioni, sostengono le imprese, non sono più sostenibili dalla sola impresa privata. Di qui una riduzione delle prestazioni di cui i lavoratori beneficiano e la richiesta dei sindacati e delle imprese di una riforma della previdenza che preveda un più consistente intervento dello Stato.

Il caso Chrysler è il più noto, ma certamente non è il solo. I lavoratori e i sindacati nel 2009 (ma la circostanza si era verificata già a partire dal contratto del 2007) hanno accettato consistenti ridimensionamenti del trattamento economico e normativo; sono stati anche costretti - su intervento del Governo e per evitare all'azienda la bancarotta e la conseguente perdita del posto di lavoro - a mettere disposizione dell'azienda il "credito" vantato nei confronti dell'impresa dal Fondo sanitario degli ex dipendenti pensionati in cambio di azioni della Chrysler. In Italia nell'immediato (i giudizi sono poi diventati più cauti) si è parlato di una nuova forma di partecipazione, perché il Fondo sanitario poteva vantare una rappresentanza nel Consiglio di amministrazione, peraltro numericamente più contenuta rispetto alla quota di capitale investita (e che i sindacati sperano sia restituita a breve). Se proprio di partecipazione si vuol parlare, essa va individuata nel senso di responsabilità dimostrato, peraltro in una situazione di necessità, da parte del sindacato dell'automobile UAW, che a dire il vero è dagli anni '80 che ha scelto una strada di coinvolgimento nelle decisioni (e nelle sorti) aziendali.

Wal Mart ha seguito una strada certo più aggressiva e *anti-union* per raggiungere lo stesso obiettivo di riduzione del costo del lavoro in un settore come quello del commercio al dettaglio, dove la politica dei prezzi è la principale leva di competizione tra imprese, ed i cui effetti i consumatori americani sembrano apprezzare.

Certo il modo con cui si raggiunge l'obiettivo del contenimento del costo del lavoro non è indifferente. E i sindacati americani da tempo denunciano le violazioni dei diritti dei lavoratori e delle libertà sindacali delle imprese che hanno scelto la strada di competizione al ribasso (*low road*). Sono arrivati anche a denunciare all'OIL la violazione dei diritti umani messa in atto in America, e non solo da imprese che come Wal Mart sono disposte a sostenere costose campagne di antisindacalizzazione, al limite e/o oltre la legalità, nel nome della "libertà dal sindacato", campagne che in America sono lecite, tanto che si è creata una specifica e potente organizzazione, la *Union Free America*, alla quale sono invitati ad aderire tutti i lavoratori "*who have chosen to deal directly with their employers rather than through a union*", ed uno dei cui motti è "*love your boss, he can do no wrong*".

E' quindi facilmente comprensibile l'interesse dei sindacati per l'*EFCA*, la legge di riforma del *National Labor Relation Act*. La richiesta dei sindacati, va sottolineato, non è quella di abolire l'attuale modello legislativo "di sostegno" per ritornare al riconoscimento volontario della rappresentanza sindacale e della contrattazione collettiva: in una situazione come quella attuale sarebbe un gesto tanto eroico quanto folle. Essi chiedono infatti una più efficace tutela dei diritti dei lavoratori e delle libertà sindacali, ovvero il riconoscimento della rappresentanza nell'unità produttiva e del diritto ad avere un contratto semplicemente sulla base della raccolta delle adesioni della maggioranza dei lavoratori, senza dover necessariamente passare per le macchinose elezioni secondo le regole *NLRB* che lasciano i lavoratori esposti ed indifesi alle pressioni delle imprese. Certo non si limitano ad attendere che si riesca a modificare la legge, ma nel frattempo continuano a lottare per estendere la sindacalizzazione mettendo in campo

nuove strategie di coinvolgimento dei lavoratori e campagne di influenzamento dell'opinione pubblica, le cui tecniche sono mutate dalle campagne per i diritti civili e a difesa dell'ambiente.

Ma il reale obiettivo al quale puntano è un cambiamento delle politiche economiche e del lavoro, da realizzare attraverso la definizione di regole che limitino i danni della competizione economica globale e realizzino una redistribuzione dei vantaggi anche a favore dei lavoratori.

Un altro elemento che i sindacati americani tendono a mettere in evidenza è la crescente disuguaglianza e il divario, abissale, tra profitti e stipendi del *management* e salario dei dipendenti (e di questo anche in Europa ne sappiamo qualcosa); e questo ben prima che scoppiasse la bolla finanziaria.

I sindacati quest'anno non hanno dedicato particolare spazio a commentare i dati sulla sindacalizzazione. Non altrettanto hanno fatto invece i giornali, che sembrano essersi accorti (anche se si tratta di un fenomeno non nuovo) degli elevati tassi di sindacalizzazione che si registrano nel settore pubblico. Elevati ed in crescita - nel 2009 il tasso di sindacalizzazione è salito dal 36,8 a 37,4%, mentre quello di rappresentanza è aumentato dal 40,7 a 41,1% - in una situazione in cui come dappertutto anche nel settore pubblico il numero di addetti si riduce, anche se non in maniera drammatica (da 21.305.000 a 21.133.000).

In 2009, 7.9 million public sector employees belonged to a union, compared with 7.4 million union workers in the private sector. The union membership rate for public sector workers (37.4 percent) was substantially higher than the rate for private industry workers (7.2 percent). Within the public sector, local government workers had the highest union membership rate, 43.3 percent. This group includes workers in heavily unionized occupations, such as teachers, police officers, and fire fighters. Private sector industries with high unionization rates included transportation and utilities (22.2 percent), telecommunications (16.0 percent), and construction (14.5 percent). In 2009, low unionization rates occurred in agriculture and related industries (1.1 percent) and financial activities (1.8 percent).

Questo fenomeno, non nuovo come si è detto, è stato peraltro letto come una potenziale minaccia per il contenimento della spesa pubblica, che potrebbe essere invece portata fuori controllo da sindacati forti all'interno del settore pubblico. In America, e anche questo si è detto, sono in molti ad essere contrari al sindacato "per principio", cioè per partito preso; ma non è qui il caso di entrare nello specifico della polemica.

In effetti in America ci sono alcuni sindacati "forti", nel senso di molto rappresentativi nella loro categoria, presenti soprattutto nell'area dei servizi pubblici e del pubblico impiego. I sindacati degli insegnanti - ce n'è più d'uno in effetti - sono i sindacati con il maggior numero d'iscritti in America. Il tasso di sindacalizzazione più elevato si riscontra peraltro tra i lavoratori del "governo locale" (43,3%), settore nel quale la rappresentanza sindacale è garantita al 46,8% dei lavoratori⁸.

Sarebbe interessante esplorare le ragioni che vengono richiamate per spiegare una differenza così significativa nei tassi di sindacalizzazione tra il settore pubblico e quello privato: nei servizi pubblici e nel pubblico impiego non ci sono strategie manageriali apertamente antisindacali, l'occupazione è stabile, il radicamento sindacale è storico ed effettivo, la legge sulla rappresentanza è diversa; non c'è motivo di farsi concorrenza sui costi; ... Laddove i servizi pubblici sono stati privatizzati le cose sono andate rapidamente in maniera assai diversa (telecomunicazioni, trasporto aereo, ...). Sono elementi sui quali varrebbe la pena soffermarsi.

⁸ La differenza fra i due tassi, decisamente più elevata di quella, pari a circa l'1%, che si registra nel settore privato, sta a significare che in questo ambito un certo numero di lavoratori, pur godendo dei vantaggi di essere rappresentati dal sindacato, ad esso non si sono iscritti

Quando si parla della sindacalizzazione del settore pubblico si nota spesso una nota di fastidio, come se “il problema” da risolvere o al quale dare attenzione sia unicamente quello dell’industria manifatturiera e tutto il resto sia poco importante. Non è rilevante la sindacalizzazione dei lavoratori del settore pubblico (troppo facile) e neppure il bassissimo tasso di sindacalizzazione che si riscontra in agricoltura (1%) e nel settore finanziario (1,8%). Fa parte delle radicate convinzioni del sindacalismo americano che sindacato “vero” è quello industriale e, possibilmente, di massa. Peraltro, proprio contro queste radicate convinzioni si sono battute le Union di Change to Win e in particolare Seiu (i cui ultimi leader non a caso hanno svolto un ruolo fondamentale nell’ambito dell’intero movimento sindacale statunitense) che ha pensato di utilizzare le capacità e le risorse provenienti dalla sindacalizzazione dei servizi pubblici per espandere la rappresentanza sindacale e la contrattazione collettiva in aree di “nuova sindacalizzazione”: ad esempio nei servizi a bassa qualificazione che si vanno diffondendo nei grandi centri urbani. E non è stato affatto facile convincere i vecchi aderenti ad intraprendere la strada della nuova sindacalizzazione.

Per rendere l’idea è un po’ come se in Italia il sindacato dei pensionati mettesse a disposizione capacità organizzative e risorse economiche per aiutare i giovani lavoratori temporanei ad avere un sindacato ed un contratto.

Dopo 15 anni di lavoro in questa direzione - avviato tra l’altro proprio da John Sweeney, allora leader di Seiu ed ora alla guida di Afl-Cio, e proseguito dal suo successore Andrew Stern, che può essere considerato il promotore di Change to Win - Seiu è il sindacato americano che cresce più rapidamente dal punto di vista degli iscritti. Con 2.2 milioni di iscritti si definisce “sindacato dei servizi”: organizza principalmente lavoratori del settore sanitario ma anche dei trasporti e dei servizi pubblici. E ha pensato di utilizzare questa solida base di radicamento per portare nel sindacato milioni di lavoratori - a bassa qualificazione, basso reddito e appartenenti alle più disparate minoranze - il cui numero è in crescita nel Paese.

Le campagne per la sindacalizzazione dei *janitors* (lavoratori di imprese che hanno in appalto le pulizie negli edifici sede di grandi Corporation) sono diventate famose anche grazie al film *Bread and Roses* di Ken Loach. Sono ormai molti anni che Seiu porta avanti campagne come questa in tutto il Paese, con il risultato di ottenere la rappresentanza sindacale e un contratto per migliaia di lavoratori.

E anche se il tasso generale di sindacalizzazione non si sposta di una virgola per quei lavoratori, in una situazione come quella attuale mi pare si debba apprezzare anche una strada fatta di soluzioni parziali, locali, un lavoratore alla volta, un’impresa alla volta, come risposta alla esigenza di consentire ai lavoratori una rappresentanza e un contratto.

Per raggiungere questo obiettivo i sindacati americani hanno messo a punto strategie e tecniche di organizzazione “sul terreno”, che molto hanno in comune con quelle utilizzate dai gruppi di pressione per la difesa dei diritti civili e dell’ambiente, soprattutto in termini di modalità di coinvolgimento delle comunità locali, di pressione sull’opinione pubblica e di mobilitazione degli attivisti. I sindacati svolgono un ruolo esterno di sostegno organizzativo e di supporto, ma sono i lavoratori che devono costituire un sindacato nel proprio luogo di lavoro per chiedere la rappresentanza e il contratto. I sindacati esterni offrono strutture organizzative e dispongono delle più moderne tecnologie e tecniche di organizzazione, ma il contatto con i lavoratori è personale e faccia a faccia, e si realizza spesso per il tramite di altri lavoratori che hanno già fatto simili esperienze di sindacalizzazione nel loro precedente posto di lavoro

Potrebbe forse bastare, ma il sindacato “locale” e neppure quello “di mestiere” rappresentano l’orizzonte dei sindacati americani, che aspirano invece, soprattutto per quel che riguarda

Change to Win, alla costruzione di un sindacato “di categoria”, ovvero che rappresenti tutti i lavoratori della medesima categoria/mestiere/ramo d’industria (aspirazione che si può apprezzare solo avendo presente la enorme differenza fra la nostra situazione e quella americana, estremamente confusa, nella quale tutti rappresentano tutti) e con una forte proiezione verso l’esterno.

E’ per questo che nella strategia di Seiu e CTW (ma anche di Afl-Cio) l’attività sul campo si lega alla costruzione di alleanze tra sindacati e gruppi di pressione, non solo nell’ambito nazionale ma anche a livello internazionale, per costruire una speranza ed una profondità politica all’azione sindacale, con l’obiettivo di dare alle famiglie che lavorano una prospettiva di miglioramento in una economia ed una società messa a dura prova dal sistema dell’economia globale.

Le prospettive di sopravvivenza e di sviluppo del sindacato - sostengono i sindacati di CTW- sono legate alla capacità di organizzare e di sindacalizzare “milioni e milioni” di lavoratori: è questa la condizione indispensabile per tornare a contare qualcosa sulla scena politica americana e ottenere quel mutamento di rotta nella politica economica e sociale del Paese che è necessario per tornare a sperare nel *Sogno Americano*.