

«Cambiare per vincere» Il sindacato negli Stati Uniti

di RICK FANTASIA*

IN CHE MODO il movimento sindacale si sta mobilitando per affrontare la crisi che lo colpisce? Dividendosi... Anche se è difficile capire come un movimento diviso possa rispondere più efficacemente all'assalto di cui è il bersaglio, tuttavia è quello che credono gli animatori di una coalizione, «Change to Win» (cambiare per vincere), che riunisce sette sindacati di categoria tra i più importanti, che rappresentano 6 milioni di iscritti. Nel settembre scorso, sono usciti dall'American Federation of Labour - Congress of Industrial Organizations (Afl-Cio), a cui rimproveravano un'incorreggibile inerzia burocratica. Invecchiamento delle strutture, incapacità di risanare le proprie finanze, assenza di strategia destinata a limitare la perdita di iscritti: nulla sembra muoversi all'Afl-Cio (1).

Il gruppo dissidente è diretto da Andy Stern, presidente della Service Employees International Union (Seiu, sindacato del personale dei servizi), una struttura che conta 1.800.000 iscritti, la più importante del paese. È anche il sindacato i cui iscritti aumentano più rapidamente. La Seiu, concentrata soprattutto nel settore edilizio, della sanità e delle amministrazioni, ha sempre svolto un ruolo di pungolo per trasformare l'Afl-Cio in un'organizzazione disciplinata e coordinata, capace di promuovere delle combattive campagne di reclutamento.

Paradossalmente, era anche una delle priorità del presidente dell'Afl-Cio, John Sweeney, quando venne eletto alla testa della confederazione sindacale nel 1995. Sweeney, lui stesso ex presidente della Seiu, aveva conquistato il potere promettendo di riformare l'associazione che si apprestava a dirigere. La promessa è stata in parte mantenuta, almeno all'inizio. L'Afl-Cio aveva in effetti fatto del reclutamento di nuovi iscritti una delle sue priorità. Negli Stati Uniti, la questione della dimensione dell'organizzazione è decisiva. Da un lato, perché le elezioni dei rappresentanti devono essere vinte sui luoghi di lavoro e, vista la difficoltà di riuscire, è necessario un consenso attivo del sindacato di categoria. Inoltre, perché le organizzazioni che dispongono di una solida base militante hanno un maggiore potere nelle trattative nelle rispettive fabbriche, cosa che rende più visibile la loro utilità ed accresce quindi la loro capacità di attirare nuovi membri. Infine, perché la potenza politica dei sindacati negli stati e a Washington è proporzionale al numero di iscritti.

L'Afl-Cio non ha soltanto avviato campagne di reclutamento ma ha anche cercato di ridare dinamismo a decine di collettivi sindacali locali, i «central labour councils», che tentavano di stabilire dei collegamenti tra le diverse organizzazioni operaie di una città, di una contea o di una regione, con lo scopo di opporre, come una volta, la solidarietà dei lavoratori di tutta una regione allo

* Professore di sociologia allo Smith College di Northampton, Massachusetts. Autore (con Kim Voss) del saggio *Des syndicats domestiques: répression patronale et résistance syndicale aux États-Unis*, Raisons d'agir, Parigi, 2003.



STATI UNITI, Un manifesto del Local 817 del Seiu

strapotere della direzione di un'impresa. Sotto la spinta di Sweeney, l'Afl-Cio ha infine preso le distanze dal nazionalismo della guerra fredda, che l'aveva a lungo caratterizzata, a vantaggio di una posizione più social-democratica, critica delle pratiche neo-liberiste e della teologia del mercato.

Ma il problema di Sweeney è che i circa 60 sindacati professionali che compongono l'Afl-Cio dispongono tutti di un'autonomia sostanziale e che quindi non è facile costringerli a realizzare delle riforme. Tutt'al più è possibile incitarli a dedicare più tempo, energia e soldi al reclutamento di nuovi iscritti e alla costruzione di un movimento operaio più potente. Tuttavia, anche su questo punto, le cose sono meno evidenti di quanto sembrino. Per numerosi dirigenti sindacali, è meglio investire i mezzi di cui dispongono per ottenere nuovi «servizi», destinati ai membri attivi (che sono, dopo tutto, coloro che assicureranno loro la rielezione) piuttosto che destinare delle risorse preziose a tentare di reclutare nuovi iscritti.

Una scelta del genere non porta a un sindacalismo dinamico e partecipativo. Tanto più che l'immaginazione che fu un tempo un tratto caratteristico del movimento operaio statunitense è stata soffocata dalla burocrazia sindacale, capace di scoraggiare l'eventuale creatività dei suoi dirigenti, allo stesso modo di come è stata capace di combattere qualsiasi tentazione radicale. Sovente, i dirigenti dei sindacati di categoria sono caratterizzati da uno spirito di campanile spaventoso, poco propizio alla nascita di alleanze.

I sette sindacati che hanno fondato la coalizione «Change to Win» sono diversi tra loro. Ne fanno parte i Teamsters (che ormai includono oltre professioni oltre i camionisti); «Unite Here» (Unità), un'unione di lavoratori del tessile e di impiegati del settore alberghiero e della ristorazione; la Laborers Union (lavoratori edili); la United Food and Commercial Workers (impiegati di supermercati e altri commerci al dettaglio); la

Carpenters Union (falegnami e carpentieri); la United Farm Workers (Ufw, sindacato degli operai agricoli reso celebre in California da Cesar Chavez); infine, la Seiu, che recluta soprattutto impiegati delle amministrazioni, della sanità e dei servizi sociali.

Alcune di queste strutture sono piuttosto a sinistra (Seiu, Unite Here, Ufw), altre più centriste (Ufcw) e alcune ancora più conservatrici (camionisti, falegnami), di modo che la matrice della loro unione non è principalmente ideologica. Per quanto riguarda il militantismo, anche se alcuni di questi sindacati sono stati all'avanguardia di campagne di reclutamento (Seiu, Unite Here, Ufcw), gli altri si sono accontentati di annunciare che questa sarebbe stata una delle loro priorità.

Ciò che cementa la nuova coalizione è un programma di azione che mira ad aprire maggiormente il sindacalismo verso l'esterno, con lo scopo di accrescere la forza. La nuova presidente di «Change to Win», Anna Burger, ex tesoriera della Seiu, ha insistito sul fatto che «il lavoro di reclutamento deve essere intelligente, strategico e costituire la nostra stella polare (...). Piazzando le nostre risorse là dove sono i nostri interessi, ne invertiremo i tre quarti in una crociata in territorio ignoto».

Il piano di insieme prevede di concentrare la potenza finanziaria considerevole di alcune di queste organizzazioni di categoria nelle industrie o in settori scelti preventivamente. Nei settori dove sono rappresentati diversi mestieri, di organizzare delle campagne che riuniscano diversi sindacati. Le strutture che formano «Change to Win» non si impegnano alla leggera. Questi ultimi anni, alcuni hanno ottenuto dei successi sul fronte del reclutamento. È il caso, in particolare, del settore dei servizi, tra le donne e gli immigrati. Alcuni sindacati hanno lasciato l'Afl-Cio perché stimavano di non poter più agire in seno a una struttura troppo poco organizzata, dove coesistono un'infinità

di categorie, con culture chiuse su se stesse. Anche le rivalità sono troppo numerose tra sindacati che arrivano a volte a farsi concorrenza tra loro, reclutando nel terreno altrui. La scissione ha l'obiettivo di dare vita a un'organizzazione più dinamica, meno appesantita dalla giustapposizione di strutture identiche, più centralizzata.

In ogni movimento che tende a una maggiore centralizzazione, la questione della partecipazione democratica si pone in fretta. La Seiu, in particolare, è stata oggetto di critiche severe su questo punto. A sinistra, le è stato rimproverato di aver troppo volentieri fatto ricorso all'apparato sindacale per imporre la propria strategia, invece di incoraggiare la partecipazione e l'iniziativa dei sindacati di base. Tra l'altro, l'esistenza stessa di queste critiche sottolinea l'evoluzione progressista del sindacalismo statunitense dopo l'arrivo di Sweeney alla testa dell'Afl-Cio.

La Seiu ha in effetti organizzato campagne di reclutamento senza preoccuparsi sempre del giudizio dei militanti sul campo, preferendo inviare sul posto dei quadri dirigenti del quartiere generale. Ha anche imposto a volte dei dirigenti temporanei ai gruppi locali, quando i dirigenti sul posto rifiutavano di applicare le priorità decise dal centro. Infine, una coalizione che include il sindacato dei camionisti provoca uno scetticismo democratico abbastanza legittimo, vista la storia di corruzione e di autocrazia dei Teamsters, struttura un tempo diretta da Jimmy Hoffa (2).

Malgrado tutto, «Change to Win» è già riuscita a dare consistenza ai suoi impegni di rinsindacalizzazione dei lavoratori. La Seiu, per esempio, ha ottenuto la delega da parte di 5.000 lavoratori edili di Houston (Texas), al centro del sud statunitense tradizionalmente poco accogliente per il movimento operaio. La Seiu deve la vittoria a delle strategie innovative, che hanno fatto appello alla mobilitazione di responsabili religiosi (estremamente potenti nella regione) a fianco di impiegati in lotta, alla dichiarazione di scioperi di solidarietà con altri stati (una cosa diventata quasi obbligatoria dagli anni '30). Infine, la Seiu ha fatto ricorso alla leva finanziaria apertale dai fondi pensione degli impiegati del settore pubblico: è stato sufficiente per dissuadere i proprietari degli edifici, dov'era esplosa il conflitto a non scatenarsi contro i lavoratori edili (3).

Anche se è difficile predire oggi gli effetti a lungo termine della scissione avvenuta all'Afl-Cio, nulla conferma l'inimicizia profonda tra le due federazioni, temuta da alcuni. Degli accordi tra esse permetteranno verosimilmente di preservare l'esistenza di organizzazioni sindacali locali. È anche auspicabile che la concorrenza tra i due gruppi porti a una maggiore creatività e innovazione all'interno dell'Afl-Cio. L'iniziativa di «Change to Win» – un'unione generata dall'urgenza più che dall'adesione a una strategia radicale di lotta di classe – non deve però suscitare un romanticismo rivoluzionario zio di luogo.

(1) Fino alla scissione, l'Afl-Cio rappresentava l'alleanza di 64 sindacati professionali (organizzati per mestiere), cioè 13 milioni di iscritti.

(2) Jimmy Hoffa, dirigente del sindacato tra il 1957 e il 1971, è stato accusato di avere legami con la mafia e condannato per frode e corruzione dei giurati. Messo in carcere per 4 anni, è stato graziato dal presidente Richard Nixon prima di scomparire nel 1975, probabilmente assassinato.

(3) Cfr. Steven Greenhouse, «Union claims Texas victory with janitors», *The New York Times*, 28 novembre 2005. (Traduzione di A. M. M.)

In questo numero

marzo 2006

PAGINA 3

I limiti della potenza petrolifera saudita, di **Michael T. Klare**

PAGINE 4 E 5

Rivolto e rifiuto in nome dell'islam, seguito dalla prima dell'articolo di **Georges Corm** «C'è qualcosa di marcio» di **Alain Gresh**

PAGINE 6 E 7

La lunga discesa all'inferno della Tunisia, di **Kamel Labidi**
Una scuola alla deriva, di **Nazha Réjiba**

PAGINE 8 E 9

Viaggio all'interno delle madrasa pakistane, di **William Dalrymple**

PAGINE 10 E 11

Perché il potere bielorusso si crede al sicuro, di **Alexandre Billette** e **Jean-Arnault Dérens**
Un'incerta identità, di **A. B.** e **J.-A. D.**

PAGINE 12, 13, 14, 15 E 16

DOSSIER LAVORO
Ieri solidarietà, oggi aspra competizione, di **Danièle Linhart**
E i giovani..., di **Armelle Racinoux**
Tutti precari, normalità del futuro, di **Florence Lefresne**
Un fannullone professionale, di **François Ruffin**
Usa, in fabbrica diritti sociali a rischio, di **Rick Fantasia**

PAGINA 17

La Francia di fronte alla seconda era nucleare, di **Jean Klein**

PAGINE 18 E 19

Nanotecnologie: la vertigine dell'infinitamente piccolo, di **Dorothee Benoit-Broweays**
Un volto fatto a mano, di **François Delaporte**

PAGINA 20 E 21

Il Madagascar fra mercato e Chiese di **Fanny Pigeaud**

PAGINE 22 E 23

DIPLOTECA recensioni e segnalazioni

Numero chiuso in redazione il 9 marzo 2006.
Il prossimo numero sarà in edicola il 14 aprile 2006