

Problemi vecchi e nuovi del sindacalismo americano

Pasqualino Colombaro

Lo scorso settembre sette sindacati «internazionali» statunitensi hanno formato una nuova federazione sindacale, *Change to Win* (Cambiare per vincere, Ctw)¹. Questo è accaduto nonostante i considerevoli sforzi da parte del presidente dell'Afl-Cio, John J. Sweeney, di andare incontro alle loro proposte di cambiamento². L'evento era in gestazione – tra dibattiti interni e campagne pubblicitarie – già da qualche anno, anche se cinque dei sette sindacati non sarebbero usciti dall'Afl-Cio fino al congresso del luglio 2005³.

Secondo la Ctw, e il presidente della Seiu Andy Stern che l'aveva ispirata, c'era urgente bisogno di arginare le croniche e crescenti perdite dell'area sindacale in termini di «densità di aderenti» e di «fetta di mercato del lavoro», investendo la massa delle risorse sindacali nel reclutamento di nuovi aderenti. Inoltre c'era bisogno di generalizzare il potere di contrattazione unificando sindacati diversi, attivi negli stessi settori dell'economia⁴. John

* Pasqualino Colombaro sociologo, svolge attività di formazione sindacale nello stato del Massachusetts nell'ambito del Service Employee International Union (Seiu).

Le idee e le opinioni espresse in questo articolo sono le sue e non corrispondono necessariamente alle idee e alle opinioni del suo sindacato o della Seiu.

¹ I cappelli dirigenziali nazionali dei sindacati industriali, settoriali o di mestiere, quasi sempre con uffici a Washington, vengono detti «unioni internazionali» perché annoverano aderenti sia negli Stati Uniti sia in Canada. Le «unioni internazionali» del Ctw contano 5,4 milioni di contribuenti/aderenti, o il 42 per cento del totale originale Afl-Cio (13 milioni). Essi sono: International Brotherhood of Teamsters (Ibt, camionisti); Laborers' International Union of North America (Liuna, manovali edili); Unite Here (tessili e alberghieri); Service Employees International Union (Seiu, servizi a gestione pubblica e privata); United Food and Commercial Workers International Union (Ufcw, alimentari e commercio al dettaglio); United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America (Ubcja, falegnami e carpentieri); United Farm Workers (Ufw, agricoli).

² American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (Afl-Cio). John J. Sweeney ne divenne presidente nel 1996, dopo aver presieduto la Seiu durante gli anni d'oro del reclutamento (*organizing*) dal settore pubblico.

³ Paulson A. (2005), *Unions look ahead - and inward, too*, in *The Christian Science Monitor*, 6 luglio. Reperibile in www.csmonitor.com/2005/0706/p01s02-usec.html

⁴ (*ibidem*)

Sweeney, riconoscendo la sostanza delle critiche di Stern, e per prevenire la scissione, aveva invano offerto il 30 per cento delle risorse dell'Afl-Cio nazionale per il reclutamento e un processo graduale di unificazione settoriale basato sull'accordo reciproco tra sindacati nazionali⁵.

Ma esiste un'importante discriminante per i sette sindacati della Ctw, cioè la condivisa caratteristica di rappresentare lavori che sono indispensabili e inscindibili dall'economia dei grandi centri urbani metropolitani, che perciò non possono essere esportati fuori degli Stati Uniti. Quasi tutti gli altri lavori rappresentati dall'Afl-Cio subiscono da trent'anni la crescente falciatura dell'*outsourcing* su scala globale⁶. Secondo Andy Stern, la discordia non era dipesa solo da questioni filosofiche sull'organizzazione e la rappresentatività del sindacato, ma era imperniata sulla maniera il cui il sindacato potesse affrontare con successo il suo «aggiustamento» alla «...più profonda, significativa e trasformativa rivoluzione economica della storia degli Stati Uniti»⁷.

Sweeney già si era mosso anche in questo senso. Dopo anni di studio (e di prudenza), nella primavera del 2005 aveva finalmente potuto istituire un gruppo di lavoro con l'incarico di consolidare tutte le attività finanziarie più redditizie del sindacato in un'unica società di partecipazione (*holding company*)⁸. Allo stesso tempo Andy Stern iniziava una serie di cinque viaggi in Cina, dichiarando che in un mondo economico caratterizzato da flussi di merci, capitali e da datori di lavoro globali, c'era bisogno di sindacati globali⁹.

Con l'iniziativa di Sweeney, l'Afl-Cio avrebbe potuto finalmente realizzare il suo potenziale finanziario, stabilendo il proprio controllo su centinaia di milioni di dollari di guadagni che da sempre vanno a società private di assicurazioni, di *management* di carte di credito e di investimenti a Wall Street. Il *budget* dell'Afl-Cio potrebbe quadruplicare in un breve volgere di tempo e la gestione diretta di centinaia di milioni di dollari dei fondi pensione potrebbe notevolmente rafforzare l'influenza del sindacato sui voti delega degli azioni-

⁵ (*ibidem*)

⁶ Dall'edilizia ai trasporti, ai servizi alberghieri, all'agricoltura, al commercio al dettaglio, all'alimentazione, alla protezione dell'infanzia, alla sicurezza pubblica, ai servizi gestiti dal settore pubblico e quello privato per i malati, gli handicappati, gli invalidi, gli anziani, i poveri, le ragazze madri.

⁷ Paulson A. (2005), *op.cit.*

⁸ Bernstein A. (2005), *Look For The Union Label, in Finance Labor's new plan to manage its own assets could set Wall Street back a bundle*, marzo, 28. Reperibile in www.businessweek.com.

⁹ Will G.F. (2005), *Searching for Labor's Role*, in *The Washington Post*, 29 dicembre. Reperibile in www.washingtonpost.com.

sti, sui compensi dei direttori generali delle grandi *corporations* e dei fondi pensione, e sulle altre urgenti e controverse questioni di gestione aziendale.

Sweeney potrebbe altresì aumentare la capacità del sindacato di reclutare nuovi aderenti usando la sua parte di influenza sugli investimenti dei fondi pensione per promuovere la conservazione e la creazione di «buoni» posti di lavoro in America¹⁰. Quindi potrebbe continuare con più vigore (anche a costo di contravvenire agli insegnamenti papali a riguardo) l'investimento delle nuove ingenti risorse economiche del sindacato nella politica elettorale e legislativa. Andy Stern, dal canto suo, ha lasciato intendere di voler estendere l'influenza del sindacato americano alle forze lavoro impiegate dalle multinazionali nelle zone di «libero commercio», cioè deregolate e non sindacalizzate, che da decenni assorbono gli investimenti e i posti lavoro manifatturieri esportati dalle *corporations* americane¹¹.

Le migliori energie e gli investimenti organizzativi iniziali della Ctw, perciò, sono immediatamente andati a rendere la Wal-Mart Corporation il simbolo e l'indicatore di ciò che dell'economia globale andrebbe contestato, trasformato radicalmente e incanalato a beneficio dei lavoratori attraverso l'organizzazione e la mobilitazione del potere contrattuale dei sindacati nazionali a livello globale.

1. L'esportazione di capitali e di posti di lavoro ai paesi in via di sviluppo, l'importazione negli Stati Uniti di merci a basso costo e l'economia di guerra

Oltre all'America Latina e alle economie in via di sviluppo dell'est asiatico, la Wal-Mart (e simili) opera nella *free trade zone* cinese, dove trova impiego una forza lavoro dell'estensione dell'intera forza lavoro americana, composta principalmente da giovanissime donne (docili e ingenuie operaie provenienti dall'entroterra agricolo). Il salario percepito da queste operaie è di circa 20 dollari americani settimanali, in cambio di prestazioni a sfruttamento intensivo per 72 ore settimanali. Le *corporations* tipo Wal-Mart, quindi, esportano sul mercato americano le merci così prodotte a prezzi bassissimi, con l'effetto di scalzare non solo i piccoli commercianti ma anche le poche

¹⁰ Bernstein A. (2005), *op.cit.*

¹¹ Letteralmente i risparmi dei lavoratori, i contributi pensionistici investiti in Borsa e i capitali accumulati attraverso 200 anni di storia economica dallo sfruttamento sistematico di generazioni di schiavi e di forza lavoro immigrata.

aziende manifatturiere americane che ancora riescono a realizzare qualche profitto con le loro produzioni e reti di distribuzione domestiche. Con questo sistema si tende a minare irrimediabilmente il livello sia di retribuzione sia di posti di lavoro e di tutele sociali di tutta la forza lavoro americana sindacalizzata e non¹².

L'odierno volume d'affari della sola Wal-Mart è pari al 10 per cento del disavanzo commerciale degli Stati Uniti con la Cina e, come al resto delle transnazionali americane che operano in Cina, ai traffici modello Wal-Mart va attribuita anche la recente e inaspettata riduzione drastica dei posti di lavoro con mansioni direzionali e di progettazione nel campo dell'alta tecnologia¹³. Ma una cosa è il valore simbolico e mediatico di un fenomeno osservato, altra cosa è il suo importo o impatto reale. Al di là della Wal-Mart, l'estensione reale del problema è che il salario della metà della forza lavoro mondiale odierna – 1,4 miliardi di persone – non supera la soglia dei 2 dollari americani per giornata di lavoro¹⁴.

Se in quei paesi già fossero operanti le infrastrutture, se venissero poi creati nuovi posti di lavoro e aumentata la produttività, non solo sarebbero in molti di meno a guadagnare così poco (come nota l'*Employment Report* dell'Oil 2004-2005), ma risulterebbe molto minore sia il numero degli occupati sia il livello salariale dei lavoratori del mondo più sviluppato. Qui sta il nocciolo duro della questione, e non solo per il sindacato americano: quando tempo ci vorrà per alzare le condizioni di vita e il salario medio di questi lavoratori a un livello che disincentivi l'*outsourcing* e l'*off-shoring*?

Attraverso il meccanismo dell'interesse pagato sul crescente debito pubblico (dovuto al finanziamento pubblico dei massicci incrementi delle spese militari di Ronald Reagan e George.W. Bush), il governo statunitense ha indirettamente finanziato e stabilizzato le spese infrastrutturali dei recenti «miracoli economici» dei paesi in via di sviluppo dell'est asiatico, inclusa la Cina. Manovra che è sostanzialmente in appoggio all'altrettanto massiccio volume d'affari che vi hanno impiantato le transna-

¹² Bluestone B. (2004), *Economic projections on the main neo-liberal trends present in the American economy*, Boston, The Center for Urban and Regional Policy at Northeastern University.

¹³ Scott R. (2005), *US-China Trade, 1989-2003. Impact on jobs and industries, nationally and state by state*, Working Paper, Economic Policy Institute, gennaio.

¹⁴ Oil (2004-2005), *World Employment Report*. Secondo un recente studio della Food and Agriculture Organization (Fao) c'erano circa 852 milioni di persone malnutrite in tutto il mondo tra il 2000 e il 2002: 815 milioni nei paesi sottosviluppati, 28 milioni in quelli in via di sviluppo e 9 milioni nei paesi industrializzati.

zionali americane¹⁵. Il debito pubblico degli Stati Uniti è così passato da uno stabile 5,7 trilioni di dollari nel settembre 1999 a 8,2 trilioni alla fine del dicembre 2005, mentre il costo degli interessi pagati dal governo americano tra il 2000 e il 2005 sul debito si è mantenuto stabile a circa 341 miliardi di dollari annui¹⁶.

Il *deficit* della bilancia commerciale americana, che iniziò proprio grazie all'aumento dei traffici con le economie dell'Asia orientale, è salito da 412 miliardi di dollari nel 2001 a 588 miliardi nel 2004, e si predice che aumenterà fino a 800 miliardi di dollari nel 2008¹⁷. Questa dinamica minaccia di assicurare il continuato progresso incontrastato del modello Wal-Mart, l'esportazione di capitali e posti di lavoro, la continuata riduzione della base fiscale domestica (della funzione pubblica nei servizi sociali e previdenziali, e nell'istruzione), l'invasione del mercato americano di ogni tipo di bene di consumo a bassissimo costo¹⁸.

Nel 2006 il governo Bush spenderà 577 miliardi di dollari per la «guerra perpetua al terrorismo» (difesa, «*Homeland Security*», servizi ai reduci di guerra). Queste spese, assommate all'interesse da pagare sul debito, già assorbono il 61 per cento del bilancio federale¹⁹. Questo livello di spese mili-

¹⁵ Pesek W. Jr. (2005), *How China Delays a Plunge in U.S. Treasuries. Call it the China Bond Mystery*, Bloomberg, 22 agosto. Reperibile in www.bloomberg.com. Cina, Hong Kong, Giappone, Singapore, Sud Corea, Taiwan e Thailandia mantengono tra loro più di 1,2 trilioni di dollari in partecipazioni del Tesoro statunitense, o circa 1/8 di tutto il debito pubblico americano (vedi anche Norris F., *More Than Ever, the U.S. Spends and the Foreigners Lend*, in *The New York Times*, 2005, 1 ottobre). I fondi d'investimento e le banche centrali dei paesi sviluppati e del resto del mondo ne posseggono un altro 54 per cento. Negli Stati Uniti il 18 per cento è appannaggio dei nuclei familiari e *mutual funds*, il 7 delle banche e compagnie d'assicurazione, il 21 (3,8 trilioni di dollari) è rappresentato dalle partecipazioni intragovernamentali, di cui 1,7 trilioni sono addossati al sistema pensionistico pubblico (*Social Security Administration*), il rimanente ai fondi pensione dei dipendenti federali.

¹⁶ *The Debt To the Penny*, Bureau of the Public Debt. Reperibile in www.publicdebt.treas.gov/opd/opdpenny.htm, e in http://en.wikipedia.org/wiki/U.S._National_Debt. *Budget Explorer*. Reperibile in www.kowaldesign.com/budget/budget.html, www.kowaldesign.com/budget/money.html. Vedi anche Farrell D., Marchekey A., Shavers T. (2005), *Mapping the global capital markets*, in *The McKinsey Quarterly*. Reperibile in www.mckinseyquarterly.com.

¹⁷ Bluestone B. (2004), *op.cit.*

¹⁸ (*ibidem*)

¹⁹ Chomsky N. (1992), *Deterring Democracy*, New York, Hill & Wang. Una componente strutturale di tutta la storia americana è l'uso conscio e deliberato della guerra come strumento di sviluppo tecnologico ed espansione economica e territoriale. La *leadership* americana ha avvertito puntualmente nelle varie fasi storiche la necessità/convenienza della guerra all'indomani di una recessione economica di serie proporzioni (Vedi anche Fox Pi-

tari (così come dei traffici con l'oriente) non rappresentano il frutto di una momentanea coincidenza fortuita del mercato globale, ma la pietra angolare del processo di trasformazione espansionistica della politica estera ed economica americana, le cui origini risalgono agli inizi della Repubblica Federale²⁰. Ed è partendo dal peso e dalla funzione di queste cifre che vanno interpretati gli alti tassi di crescita (rispetto all'Europa) del prodotto interno lordo dalla recessione del 2001 in poi.

2. Come articolare la risposta del più ricco e potente movimento sindacale del mondo davanti a un tale dispiegamento globale della potenza economica e militare del proprio paese?

Quanto è ricco il sindacato americano? A un ipotetico contributo di dieci dollari settimanali per aderente coperto da contratto, si può arrivare a una stima del reddito minimo aggregato che ammonterebbe a circa nove miliardi di dollari annui²¹. In più va considerato che i sindacati, grazie ai fon-

ven F., 2004, *The war at home*, The New Press, New York-London). La guerra ha tradizionalmente permesso la mobilitazione militare della cittadinanza, la sospensione dei diritti e dei benefici, orari estesi di lavoro obbligatorio, l'aumento delle tasse, gli investimenti per l'avanzamento della ricerca scientifica e delle innovazioni tecnologiche, la repressione di ogni forma di dissidenza politica (Vedi anche Vidal G., 2002, *Perpetual War for Perpetual Peace*, New York, Thunder's Mouth Press. Reperibile in www.fas.org/main/home.jsp. Citando uno studio della Federation of American Scientists, Gore Vidal elenca ben 200 guerre e operazioni militari, di cui almeno 30 sono ancora in corso, che gli Stati Uniti hanno intrapreso dalla vittoria sul Giappone in poi. L'americano medio non si rende conto di queste dinamiche. Né la storia né la geografia viene insegnata a scuola, non restano energie per studiare dopo il lavoro e i *mass media*, che Vidal dichiara alle dipendenze del complesso militar-industriale, non provvedono alle informazioni necessarie).

²⁰ Zinn H. (1999), *A People's History of the United States*, New York, Harper Collins. Le guerre hanno provveduto all'investimento di capitali e al guadagno di ingentissimi profitti, garantiti dal governo, in attività economiche pro-belliche domestiche prima, e nella ricostruzione dei paesi distrutti e la creazione di nuovi mercati poi. Assi portanti dello sviluppo economico americano, analoghi per importanza e complementari alla (e anche derivati dalla) guerra, sono stati la schiavitù, fino alla guerra civile, e poi l'immigrazione. Questi hanno fornito all'economia americana una mano d'opera abbondante, robusta, docile, senza diritti e a bassissimo costo, in ogni sua nuova fase di sviluppo. Nel 1962 il segretario di stato Dean Rusk, nel tentativo di giustificare l'invasione «democratica» di Cuba, compose una lista di tutti gli interventi americani armati su scala globale dal 1798 al 1945. Ne annotò 103 solo tra il 1798 e il 1895, più di uno all'anno di media.

²¹ Pochissimo, rispetto alle cifre delle spese di governo di cui sopra, e considerato che pagare dai 10 ai 13 dollari settimanali in contributi sindacali rappresenta proprio un minimo ri-

di pensione Taft-Hartley e altre attività liquide come i fondi di assicurazione sulla salute, sono co-proprietari (al 50 per cento), ma non ne hanno il controllo manageriale, del 20 per cento di tutta la liquidità finanziaria esistente in America²². Di questi, i soli fondi pensione ammontavano a 420 miliardi di dollari nel 2002, cioè dopo aver perso il 19,6 per cento per il crollo della borsa tra il 2000 e il 2001²³.

A maggio del 2005 (poco prima della scissione) l'Afl-Cio nazionale aveva un bilancio annuo di 120 milioni di dollari e riserve per altri 31 milioni²⁴. Il bilancio annuale della Seiu, il più numeroso sindacato della Ctw, con 1,8 milioni di aderenti, probabilmente ammonta a circa 240 milioni; quello di un suo sindacato locale, di circa 10,000 aderenti, intorno ai 6 milioni di dollari; l'aggregato dei contributi a tutti i suoi sindacati locali dovrebbe essere di circa 1,8 miliardi di dollari annui²⁵. Il moderno

spetto all'entità dei compiti storici che ci sono da espletare. Le cifre reali sono probabilmente più alte. Se i contributi fossero del 2 per cento del salario medio (15,16 dollari su 758 dollari settimanali lordi), si otterrebbe un totale di 13,5 miliardi di dollari all'anno. Nel 2004, solo il 13,8 per cento della forza lavoro (17.087.300 lavoratori), era coperto da un contratto sindacale. Nel 1977 il totale di lavoratori coperti era il 26,5 per cento (21.534.600 lavoratori).

²² Rosenfeld S. (2002), *Interview of Brendan Reese, AFL-CIO's Office of Investment*, 1 agosto. Reperibile in www.tompaine.com.

²³ Heim S. (2002), *Workers and Their Capital: Labor Unions as Shareholder Activists*, Walden Assets Management, spring. Reperibile in www.waldenassetmgmt.com. I sindacati hanno influenza diretta su questi fondi pensione, chiamati anche «multiaziendali» o «dei fiduciari congiunti». Datori di lavoro e sindacati hanno uguale rappresentanza nei consigli di amministrazione. Vedi anche Barnhart B. (2004), *Union pension trustees last to try hedge pools*, in *Chicago Tribune*, 9 gennaio.

²⁴ Coyne B. (2005), *Labor Federation Cuts Jobs, Shifts Priorities, Raises Hopes, Concerns*, in *The New Standard*, Peoples Net Works, 17 maggio. Reperibile in <http://newstandard-news.net/>. Il *Washington Post* del 4 maggio 2005 asseriva che le riserve erano scese di 30 milioni di dollari, dai 61 del 1996.

²⁵ La miriade di sindacati locali riscuote le quote sindacali in «privativa» concessa dal sindacato «internazionale», ricevendole per primi dai datori di lavoro per poi ridirigerne una parte verso la dirigenza del sindacato «internazionale» (*per-capita* o *per-caps*). A propria volta il sindacato «internazionale» finanzia con lo stesso sistema la federazione nazionale, Afl-Cio o Ctw. I sindacati «locali» finanziano anche le federazioni locali a livello di Stato (*State Federations*) e di Contea (*Labor Councils*). Afl-Cio e Ctw hanno già ricucito lo strappo a questo livello. Le federazioni locali continuano a esistere sotto il nome di Afl-Cio, ma con programmi modificati. Le federazioni Afl-Cio statali sono sempre state completamente indipendenti dall'Afl-Cio nazionale. Alla Seiu spettano circa il 25 per cento dei contributi riscossi dai suoi sindacati locali e il più recente potere acquisito di obbligarli a spendere fino al 20 per cento del reddito lordo in nuove campagne di reclutamento e raccolta contributi (elezioni di rappresentanza) sui luoghi di lavoro.

sindacato americano, preso nel suo aggregato, ha sempre disposto d'ingenti risorse finanziarie assieme al chiaro potenziale, mal sfruttato, di accumularne di più e di usarlo a vantaggio dei lavoratori.

Infatti, fino all'avvenuta perdita del 30 per cento della base manifatturiera, dovuta alle fughe di capitale verso le *free trade zones* e alla riduzione della forza lavoro rappresentata al di sotto del 25 per cento, il *refrain* dell'Afl-Cio era stato che il 25 per cento bastava a mantenere alto il livello di diritti, salario e benefici per tutti i lavoratori americani, sindacalizzati e non. Non c'era più bisogno né di campagne organizzative né di scioperi né di monitoraggio dei capitali di investimento sotto la loro influenza diretta.

Il sindacato si era in realtà adagiato nel suo interno agli alti livelli di benessere, di consumo e di mobilità sociale, che caratterizzarono gli anni del *boom* economico del dopo guerra fino alla fine degli anni sessanta. L'Afl-Cio si era addirittura spinta alla cooperazione con la Cia e il Dipartimento di Stato per imporre il modello di relazioni industriali americano, basato sull'arbitrato e la pace sociale, ai paesi latino americani, europei e asiatici, dove invece permanevano più che legittimi livelli (tradizionalmente alti) di coscienza e lotta di classe. Si calcolava che sia il governo sia l'altra parte sociale sarebbero stati loro riconoscenti in parlamento e al tavolo delle trattative²⁶.

Ma come si sa, l'egoismo e il compiacimento di sé non pagano in termini di acquisizione di nuove conoscenze e abilità, né di crescita economica, organizzativa o di potere reale. È ormai chiarissimo a tutti il fallimento di quella concezione dell'azione sindacale, ma può il sindacato americano trovare un grado sufficiente di autonomia di giudizio e di azione rispetto al governo degli Stati Uniti e alla controparte sociale? Esistono i presupposti sociali e politici all'interno della classe lavoratrice per lo sviluppo di un'azione organizzativa di questo tipo?

3. La debolezza culturale di ogni fiducia o interesse fattivo nell'azione collettiva o del sindacato in America

Da un'indagine commissionata dall'Afl-Cio nel 2005, risulta che il 53 per cento di tutti i lavoratori non-manageriali americani voterebbe «certamente o probabilmente» a favore dell'essere rappresentato da un sindacato (e co-

²⁶ Scipes K. (2005), *Are AFL-CIO Foreign Policy Leaders Engaging in Dirty Tricks? Foreign Policy Efforts Being Challenged*, Labor/Znet, 23 giugno. Reperibile in www.zmag.org/.

perto da contratto) sul luogo di lavoro. Solo il 38 per cento si è dichiarato contrario. Nel 2001 il 43 per cento era a favore e più del 50 contrario, mentre sia nel 1993 sia nel 1996 (appena dieci anni fa) solo il 39 per cento era a favore del sindacato²⁷. Cosa spiega questi altissimi livelli storici di opposizione al sindacato tra i lavoratori americani? E per contro, se il numero a favore di una rappresentanza sindacale sul luogo di lavoro, già al 39 per cento dieci anni fa, ha continuato ad aumentare fino oltre il 50 di oggi, perché la fetta di forza lavoro di fatto rappresentata ha continuato a precipitare fino al bassissimo 12,5 per cento di oggi?

Nonostante il desiderio fortemente emergente e inappagato per la copertura di un contratto sindacale davanti a una distribuzione del reddito e della ricchezza polarizzata, la mancanza cronica e generalizzata di diritti e protezioni sui luoghi di lavoro, la riduzione drastica dei benefici assistenziali e previdenziali, il costo della vita in continuo aumento, la remunerazione economica stagnante, un allungamento dell'orario di lavoro per tutti i componenti del nucleo familiare in età lavorativa, una pretestuosa, dispendiosa, disastrosa e dissanguante guerra in Medio Oriente, la perdita di fatto delle protezioni costituzionali e dei diritti civili contro le tendenze intrusive, repressive e autoritarie della polizia e del governo, una casistica estesa di problemi serissimi di salute fisica e mentale connessi alla nocività dei rapporti sociali, dell'ambiente urbano e dei luoghi di lavoro, di disagi sociali e personali, di un'istruzione pubblica che fa acqua da ogni lato, di brogli, raggiri, frodi, truffe di ogni tipo perpetrati dai politici e dai direttori generali di aziende e fondi pensione di investimento, e dovendo pagare sempre e comunque di tasca propria (per mantenere, riparare e arginare il tutto), la classe lavoratrice americana continua pazientemente ad accettare di buon grado ogni sopruso, disagio o truffa, a commuoversi quando si alza la bandiera a stelle e a strisce, a eseguire con eguale zelo gli ordini, qualsiasi essi siano, del proprio datore di lavoro e della presidenza della repubblica²⁸.

²⁷ *The State of Working America* (2005), Peter D. Hart Research Associates for the AFL-CIO, agosto. Reperibile in www.aflcio.org/aboutus/laborday/upload/ld2005_report.pdf

²⁸ (*ibidem*). C'è stata anche una diminuzione assoluta del numero totale di lavori disponibili nell'economia a iniziare dalla recessione del 2001. C'erano 3 milioni di lavori (e di lavoratori) in meno nella forza lavoro del 2005, relativamente a un tasso di crescita consistente con quello storico precedente al 2001. Vedi anche Sweeney J.J. (2006), *On the Senseless Slaughter of the Good American Job*, National Press Club, 18 gennaio. Reperibile in www.aflcio.org/mediacenter/prspmt/sp01182006.cfm; Reid T.R. (2004), *The United States of Europe*, Penguin Books.

È stato relativamente facile per le scienze sociali negli anni scorsi osservare, ipotizzare, analizzare e documentare il complesso di dinamiche e variabili storiche, culturali, psicologiche, sociali, geografiche, politiche che spiegano quest'atteggiamento di docilità estrema. Ma ci potrebbe essere una variabile economica, culturalmente egemonica e determinante nel contempo, che rimanga sfuggente forse perché troppo ovvia e davanti agli occhi di tutti? Fino a quando questa formula continuasse a funzionare e a essere egemonica, costituirebbe anche principio vincolante e spiegazione di tutte le politiche del lavoro ed economiche generate da non importa quale partito. Si può trattare dell'irreprimibile bisogno di aderire a una semplice e ancestrale formula di sopravvivenza economica di stampo europeo, derivante dai traumi causati dalla povertà e dalle sciagure storiche da cui provenivano quasi tutti gli antenati (schiavi o immigrati) degli americani odierni?

4. Affidabile strategia di sopravvivenza collettiva basata sull'acquisizione individuale della proprietà privata o ricatto esistenziale?

Ci sono dei dati che potrebbero spiegare questo fenomeno nella distribuzione del capitale immobiliare netto ai nuclei familiari. Al contrario dell'andamento della distribuzione del reddito e della ricchezza, il tasso di proprietà delle abitazioni per il più basso 90 per cento dei nuclei familiari è del 57 per cento di tutto il capitale immobiliare netto, mentre il più basso 80 per cento ne possiede il 37 (assieme al 10 per cento delle azioni in Borsa – incluse quelle in cui sono investiti i propri risparmi pensionistici – e al 7,2 per cento delle altre attività finanziarie)²⁹. Se si considera che il tasso di proprietà delle abitazioni (relativamente all'intera popolazione) passa dal 65,4

²⁹ Collins C., Hartman C., Sklar H. (1999), *Divided Decade: Economic Disparity at the Century's Turn*, United for a Fair Economy, 15 dicembre. Reperibile in www.faireconomy.org/press/archive/1999/divdec_pr.html. Dopo la seconda guerra mondiale tutti gli americani acquisirono maggiore prosperità economica con una marcata diminuzione della disuguaglianza. Tutte le famiglie videro il proprio reddito raddoppiato tra il 1947 e il 1979. Invece, tra il 1979 e il 1998 la ricchezza del quinto più alto si è accresciuta del 38 per cento, mentre quella del 5 per cento più alto è salita del 64 per cento; il quinto più basso ha perduto invece il 5 per cento. Nel 1989 negli Stati Uniti c'erano 66 miliardari e 31,5 milioni di persone vivevano sotto il limite di povertà; dieci anni dopo, ci sono 268 miliardari e 34,5 milioni di persone vivono sotto il limite di povertà.

per cento nel 1979 al 68,3 nel 2003, e che tra il 25 per cento di popolazione a reddito più basso (tutte le razze) sono quasi il 50 per cento ad avere una o più case di proprietà, nonostante che nello stesso periodo non ci fossero stati aumenti discernibili di salario, si capisce dove vengono a confluire stabilmente l'interesse dei grandi proprietari alla pace sociale e quello dei lavoratori alla sicurezza economica³⁰.

Non accettare lo scambio vuol dire certamente la perdita immediata del lavoro, di casa o di tutte e due. La tradizionale tattica della «docilità sociale», per raggiungere l'agognatissima sicurezza economica promessa dal sogno americano, non si spiega quindi solo con analisi psicologiche o sociali. Il comportamento tradizionale di fondo è inoltre consistente con reali e precisi incentivi economici:

- la capacità di investire a basso rischio i propri risparmi e quello che si spenderebbe in affitto, a un tasso di apprezzamento della proprietà decisamente superiore ai tassi bancari o di borsa;
- l'incentivazione del governo attraverso ingenti crediti fiscali sia sull'ammontare del prestito sia degli interessi;
- la possibilità di aumentare sostanzialmente sia il reddito sia i risparmi attraverso la riscossione di un affitto;
- la possibilità di usare i ricavi dalla vendita della(e) casa(e) come supplemento agli esistenti schemi pensionistici, pubblici e privati, che da soli possono non raggiungere un accettabile tasso sostitutivo del salario;
- la possibilità di lasciare la proprietà in eredità ai figli³¹.

³⁰ Da notare è che questo tasso per gli americani di razza bianca era del 68,4 per cento già nel 1979, e nel 2003 era salito al 72,1. Invece, per quelli di razza nera e latinoamericana, i rispettivi tassi erano del 42,9 e 40,3 nel 1989, e del 48,1 e 46,7 nel 2003. Si consideri l'attuale struttura «polarizzata» della distribuzione della ricchezza nel più ricco paese del mondo. Il più basso 80 per cento dei nuclei familiari possiede solo il 16 per cento di tutta la ricchezza, dove il più alto 20 per cento controlla il rimanente 84 per cento, con il più alto 1 per cento che ha il 36 per cento.

³¹ Michel L., Bernstein J., Allegretto S. (2005), *The State of Working America 2004/2005*, Ilr Press, Ithaca (New York)-London, Economic Policy Institute. Per arrivare a un indicatore che, in maniera più affidabile, esprima le condizioni economiche reali dei lavoratori americani, a livello comparativo si deve far ricorso al *net worth* (capitale proprio o patrimonio netto). Il *net worth* si ottiene sottraendo la somma di tutti i debiti/obbligazioni dalla somma di tutte le attività singole. Il più basso 80 per cento dei nuclei familiari nel suo aggregato ha un *net worth* del 15,6 per cento. Ma tra le attività di questo gruppo spicca un altissimo 37 per cento di capitale netto derivante dall'edilizia abitativa. Le differenze di reddito in base a fattori come livello di istruzione, razza, gruppo etnico e sesso continuano a divergere: i valori già alti crescono, quelli bassi diventano ancora più bassi.

E di nuovo c'è la possibilità, com'è accaduto nel 2005, a livello di speculazione di massa, che vendendo un immobile all'apice della bolla di mercato si potesse incassare un capitale netto del 150-250 per cento superiore al valore di mercato di tre-cinque anni prima, e la capacità di ottenere prestiti a basso interesse come supplemento al reddito del salario reale che nel frattempo si è reso più basso e incostante nel tempo, e insufficiente a far fronte ai continui e sostanziali aumenti del costo della vita.

Si noti che per avere denaro sufficiente a pagare un mutuo per uno o più appartamenti occorrono anche due o più lavoratori nella stessa famiglia disposti a fare due o tre lavori, sedici ore al giorno, per generare fonti aggiuntive di reddito³². Questo fatto implica, come conseguenza materiale immediata, il tagliar fuori i lavoratori da ogni dimensione di crescita, di partecipazione, di dialogo educativo, collettivo, politico e sociale, oltre che da ogni aspirazione imprenditoriale o contestataria. Se a questo si aggiunge che il 10,6 per cento dei lavoratori americani ha studi inferiori al diploma, che il 60,3 ha un diploma, e che il 29,1 con la laurea universitaria guadagna in media dagli 8 ai 16 dollari orari in più di un diplomato e dai 13 ai 19 dollari orari in più di chi ha studi inferiori al diploma, s'intravede nitidamente il circolo vizioso in cui si trova intrappolata la massa dei lavoratori americani in termini di ottenimento di un livello di reddito sufficiente a una sopravvivenza dignitosa³³.

5. Il metodo tradizionale di reclutamento dei sindacati causa più perdite che guadagni nel numero di aderenti

Il perseguimento incondizionato e docile della proprietà privata causa un gravissimo svantaggio strutturale e politico per la dimensione collettiva del sindacato. Lo stesso che è storicamente alla radice del metodo organizzativo sancito dalla riforma Taft-Hartley (1947) di indire elezioni patrocinate dal National Labor Relations Board (Nlrb)³⁴. La ragione prossima del declino dei sindacati sta nel fatto che, a tutti gli effetti, non debbono essere i lavoratori americani a organizzare il sindacato, ma i sindacati che devono tirarsi dietro i lavoratori – andandoli a scovare casa per casa, quando si sen-

³² (*ibidem*)

³³ (*ibidem*)

³⁴ Carter A.M., Ray Marshall F. (1972), *Labor Economics: Wages, Employment and Trade Unionism*, Richard D. Irwin, Inc. Homewood (Illinois).

tono stanchi e vulnerabili e ti chiuderebbero volentieri la porta in faccia, educandoli e convincendoli uno a uno. Questa metodologia chiaramente non si presta alla formazione di grandi organizzazioni di massa o di movimenti di opinione.

La conseguenza maggiore di questa logica è che oggi, sindacati come la Seiu, per riconquistare terreno perduto nel reclutamento di aderenti, cioè di potenziali contribuenti di quote sindacali, organizzano elezioni di rappresentanza 24 ore al giorno e 7 giorni settimanali, spendendo il 20 per cento delle risorse locali. In media, tre o più organizzatori impiegano sei mesi di lavoro a mettere su un'elezione di rappresentanza per un'unità di 150 lavoratori che lavorino sui tre turni in 15 località diverse.

Nel 2005 ci sono state 2.234 elezioni patrociniate dal Nlrb³⁵, che hanno coinvolto 149.704 lavoratori. I sindacati ne hanno vinte il 59,5 per cento, guadagnando 68.982 aderenti, ma perdendone 80.722 (del totale dei lavoratori coinvolti), cioè circa il 54 per cento. Altri 11.714 già aderenti sindacali sono andati persi grazie al meccanismo delle elezioni di decertificazione. L'estensione media di un'unità di contrattazione coinvolta era di 67 lavoratori³⁶.

Questo tipo di esito non è limitato al 2005. Nei fatti si tratta di un effetto strutturale della legislazione che restringe la rappresentanza sindacale e che si ripete puntuale in ogni elezione. Il Nlrb prescrive che le elezioni di certificazione della rappresentanza avvengano solo all'interno di unità di contrattazione prestabilite, dallo stesso Nlrb, al momento di accoglimento delle petizioni inoltrate dai sindacati, e che queste siano comunque circoscritte al singolo datore di lavoro³⁷. Ne consegue che per le grandi aziende e per le agenzie di governo la forza lavoro viene divisa d'autorità dal Nlrb (o equivalente per le funzioni pubbliche), in tante unità di contrattazione quante se ne possano giustificare in base al principio della «comunità di interesse» che raggruppa i lavoratori sulla base del grado di affinità tra abilità professionali, mestieri o funzioni³⁸.

E c'è di più. Dal momento che ogni elezione viene decisa a maggioranza semplice di quelli che votano, ne consegue che fino al 49,9 per cento dei la-

³⁵ Il National Labor Relations Board (Nlrb) è l'organo del governo federale preposto alla tutela dei diritti sindacali e dei rapporti di lavoro.

³⁶ Nlrb (2000-2005), *The complete NLRB election reports*. Reperibili in www.nlrb.gov/nlrb/shared_files/brochures/election_reports.asp.

³⁷ Strom A. (2003), *U.S. Labor Law: How the United States' stacked labor laws make it nearly impossible for workers to gain union representation*, Dollars & Sense magazine, september/october. Reperibile in www.dollarsandsense.org.

³⁸ (*ibidem*)

voratori delle unità di contrattazione dove il sindacato perde potrebbero aver voluto essere rappresentati dal sindacato. Nel senso inverso, c'è da desumere che fino al 49,9 per cento dei lavoratori delle unità di contrattazione dove il sindacato vince ne avrebbero volentieri rifiutato la rappresentanza.

Con le elezioni di rappresentanza, quindi, da un lato si nega il diritto di essere rappresentati dal sindacato a buona parte di chi vuole esserlo, dall'altro si obbliga chi non vuole essere rappresentato a esserlo. In questa situazione, del tutto artificiosa se non perversa, il datore di lavoro vince definitivamente se il sindacato perde, e vince parzialmente se fino alla metà dell'unità di contrattazione gli rimane fedele. A quel punto basta licenziare un numero sufficiente di lavoratori leali al sindacato per «decertificare» il sindacato in una susseguente elezione Nlrb, che si può tenere anche su petizione del datore di lavoro, laddove il sindacato non raggiunga un accordo contrattuale entro dodici mesi³⁹. Con questo sistema, tra il 2000 e il 2005 i sindacati americani hanno indetto, nell'aggregato, 15.305 elezioni Nlrb, in cui hanno coinvolto 1.097.271 lavoratori, ottenendo 265.000 nuovi aderenti o circa il 25 per cento, cioè una percentuale che è un po' di più della metà delle preferenze reali dei lavoratori americani per lo stesso periodo⁴⁰.

Nonostante le recenti «vittorie» organizzative sbandierate sia da Seiu sia da Afl-Cio⁴¹, i tassi di sindacalizzazione e di copertura da contratto continuano a scendere relativamente alle dimensioni della forza lavoro⁴². Durante gli stessi cinque anni la percentuale di forza lavoro aderente al sindacato è passata dal 13,5 al 12,5 per cento. I coperti da contratto sono passati rispettivamente al 14,9 al 13,8 per cento. In termini assoluti, l'adesione al sindacato è

³⁹ (*ibidem*)

⁴⁰ Elaborazione dell'autore di dati Nlrb contenuti in *The complete NLRB election reports*. Vedi anche Peter D. Hart Research Associates for the AFL-CIO (2005), agosto.

⁴¹ Boyd B. (2005), *SEIU Grows by Historic Proportions. Electoral Influence Felt Coast-to-Coast*, Seiu Press Release, 27 dicembre. Reperibile in www.seiu.org. Nel 2005 la Seiu ha reclutato: 4.700 custodi a Houston con un'elezione Nlrb; 49.000 fornitori di cure infantili a gestione familiare nello stato dell'Illinois, grazie a un lungamente perseguito e tortuoso intervento legislativo; 26.000 dipendenti delle scuole pubbliche di 175 distretti scolastici nello stato di Washington, già sindacalizzati ma che si sono volontariamente affiliati. Da parte Afl-Cio, nel 2005 la sola Communications Workers of America (Cwa) ha organizzato con successo i 16.000 lavoratori della Cingular Wireless.

⁴² Michel L., Bernstein J., Allegretto S. (2005), *op.cit.* Con la fine del 2005 la caduta libera del tasso di sindacalizzazione si è solo apparentemente assestata intorno al 12,5 per cento; infatti c'erano 3 milioni di lavori (e di lavoratori) in meno nella forza lavoro del 2005 relativamente al tasso di crescita consistente negli anni precedenti al 2001.

passata da 16.258.200 nel 2000 a 15.471.600 nel 2004, mentre la forza lavoro è cresciuta da 120.785.600 a 123.553.900⁴³.

Qui è importante ricordare che senza diritti e benefici contrattuali, i livelli salariali e dei benefici si riducono drasticamente verso i minimi di mercato, si elimina la sicurezza del posto di lavoro (nessuna forma di giusta causa si applica), tendono a venire a mancare limiti di orario, vacanze e aspettative pagate, assicurazione sulla salute e schemi pensionistici.

6. La legislazione che regola le relazioni industriali negli Stati Uniti relega all'illegalità *de facto* sia l'azione concertata sia lo sciopero

Il numero degli scioperi negli Stati Uniti è sceso da 470 (con 2.756.000 scioperanti) nel 1952 a 14 (129.200 scioperanti) nel 2003⁴⁴. È vietato scioperare per quasi tutti i dipendenti pubblici. Ogni contratto negoziato reca in sé un divieto di sciopero, concordato tra le parti, per la durata del contratto (di solito 3 anni, secondo il quale chi sciopera, appoggia, condona o incoraggia uno sciopero è licenziato *ipso facto*). È assolutamente vietato scioperare o picchettare in appoggio a scioperi in altre aziende o perfino in un'altra unità di contrattazione dello stesso datore di lavoro, o per motivi individuali, sociali e politici⁴⁵.

Con il passaggio nel 1947 dell'emendamento Taft-Hartley dello statuto dei lavoratori (*National Labor Relations Act*) si rese lo sciopero illegale a tutti gli effetti pratici, sostituendolo con l'arbitrato come metodo principale di risoluzione dei conflitti individuali e collettivi all'interno del luogo di lavoro. Sia per le violazioni da parte padronale/manageriale del contratto, sia della legislazione sui diritti sindacali, si istituì come rimedio la semplice restituzione. Ad esempio: nel caso di licenziamento senza giusta causa, il lavoratore sindacalizzato può essere impunemente accusato, intimorito, interrogato e progressivamente punito su basi completamente spurie, prive di ogni fondamento probante e quindi licenziato. Se in sede di arbitrato, due o tre anni dopo i fatti, davanti a un arbitro imparziale, viene fuori che la

⁴³ Hirsch B., Trinity University, Macpherson D. (2005), *U.S. Historical Tables: Union Membership, Coverage, Density, and Employment Among All Wage and Salary Workers, 1973-2004*, Florida State University. Reperibile in www.unionstats.com.

⁴⁴ Engber D. (2005), *When Did Strikes Become Illegal? And what do Taft, Hartley, Condon, and Wadlin have to do with it?*, Slate, 20 december. Reperibile in www.slate.com/id/2132828/?nav=navoa

⁴⁵ Strom A. (2003), *op.cit.*

giusta causa non sussisteva, il «giusto» rimedio sarà la riassunzione, l'aggiornamento di tutti i versamenti/benefici e il pagamento del salario che avrebbe dovuto essere corrisposto durante l'assenza forzata, meno quanto percepito dal sussidio di disoccupazione e da altri eventuali impieghi temporanei. Nessuna ammenda civile o penale è prevista dalla legge contro i datori di lavoro che licenziano senza giusta causa.

Chi non è sindacalizzato (l'87,5 per cento) viene mandato via su due piedi, senza possibilità di difesa o appello. Ovviamente questo tipo di «arbitrio» o «flessibilità» o «capacità» manageriale di scioglimento unilaterale e forzoso del rapporto di lavoro sta anche alla base del poco successo sindacale nelle elezioni di rappresentanza, nonché della debolezza del potere di sciopero o contrattuale del sindacato al tavolo delle trattative.

7. La struttura organizzativa del sindacato è frammentata in una miriade di sindacatini, contrattini, rappresentanze e gradi di potere contrattuale diversi

Purtroppo bisogna anche osservare che i capi o *manager* sindacali (si definiscono così), tendono ad avvalersi loro stessi dell'iniquinà della legge sul licenziamento quanto su una concezione padronale dei diritti o prerogative manageriali, nei casi in cui sono i dipendenti del sindacato a voler sindacalizzarsi, scioperare o a esprimere posizioni filosofiche, politiche o professionali che, per quanto etiche e giuste, non sono in sintonia con quelle stabilite apriori dalla dirigenza. Questa chiusura tradizionale – spesso idiosincratica e irrazionale – al dialogo e al dibattito interno, al dissenso, ai contributi di pensiero e alle spinte più progressiste e riformiste da parte dei gruppi minoritari interni, inibisce sia le capacità operative sia la produzione di idee e iniziative nuove nel sindacato, inteso come soggetto politico e sociale.

Ci sarebbe molto da osservare sui processi di democrazia interna ai sindacati. Mi limito a notare che anche nei casi più rari, in cui i presidenti o i delegati ai consigli direttivi vengono eletti direttamente dagli aderenti di base o quando si ratificano i nuovi contratti, la partecipazione al voto è sempre al di sotto del 50 per cento e spesso anche del 30. La struttura verticistica e autoritaria riflessa dal predominio del potere esecutivo nell'attribuzione del comando, del potere decisionale e del controllo sulle risorse, fa certamente parte (troppo spesso non riconosciuta) del complesso di cause della debolezza dell'organizzazione sindacale negli Stati Uniti.

Le radici di questo problema affondano nel modello costituzionale presidenzialista, nelle leggi che regolano il diritto istituzionale delle *corporations*, ma anche nella struttura tutta «feudale» delle gilde o dei sindacati di mestiere importate, *ab origine*, dal Regno Unito. In ogni caso si registra un paradosso dal momento che questa vocazione al presidenzialismo poco giova al sindacato se il potere decisionale poi risulta in ogni caso frammentato, localizzato e individualizzato, diviso in una miriade di sindacatini, presidentini, contrattini, rappresentanze e gradi di potere contrattuale minimi, slegati e diversi.

Si stima che in America il poco potere organizzativo, di sciopero e contrattuale che rimarrebbe oggi all'azione sindacale nell'aggregato è strutturalmente frammentato in circa 5.746 sindacati locali, regionali e nazionali diversi⁴⁶. In termini di «unità di contrattazione», quindi di copertura e applicabilità contrattuale, un sindacato locale di 10.000 aderenti, attivo nel solo settore privato, può negoziare e amministrare tra 100 e 130 contratti, con altrettanti slegati e diversi datori di lavoro.

8. Il rapporto dei sindacati con il potere politico

Nel denunciare oggi sempre più duramente le insufficienze dei due partiti politici rispetto al deterioramento delle condizioni di vita, dei diritti civili e sindacali dei lavoratori americani, le nuove Afl-Cio e Ctw omettono di annoverare che questi problemi, seppur in misura minore, esistevano già trent'anni fa. John Sweeney, quando era capo della Seiu, trovò ausilio, rifugio e successo principalmente grazie al facilitato accesso alle nuove, relativamente estese unità di contrattazione tra i lavoratori del settore pubblico a livello locale (comuni, Stato). Come ulteriore paradosso c'è il fatto che questi lavoratori, e non altri, oggi rappresentano *la* base sociale e finanziaria solida di appoggio per tutte le nuove attività organizzative progettate dalla Seiu nel settore privato e nell'economia globale.

I milioni di dollari versati dai sindacati, anno dopo anno, per le campagne elettorali dei politici democratici a ogni livello di governo, di fatto avevano fruttato generosamente con il passaggio degli statuti che permisero la sindacalizzazione dei lavoratori pubblici a iniziare con la fine degli anni sessanta. E tuttora, vedi le recenti vittorie contro Schwartznagger in Ca-

⁴⁶ Un parziale elenco (dei siti *web*) è reperibile in www.iir.berkeley.edu/library/webguides/unionsgd.html#usunions.

lifornia, comprare l'appoggio dei politici con ingenti contributi di voti e di denaro (è del tutto legale negli Stati Uniti) può pagare dove sussistano ancora condizioni di flessibilità ideologica e alternanza politica. Come risultato, nel 2003 più del 41,5 per cento del settore pubblico era rappresentato da sindacati (8.184.700 di lavoratori), mentre in tutto il settore privato solo il 9 per cento era coperto da contratto sindacale (9.263.700 lavoratori). In molti degli Stati del sud la sindacalizzazione del settore pubblico rimane vietata⁴⁷.

L'ironia storico-politica (o della sorte?), è che grazie alle privatizzazioni (*outsourcing* al settore privato) i lavoratori pubblici americani di oggi sono progressivamente sempre meno impiegati postali, conducenti di mezzi pubblici, infermiere, assistenti sociali e insegnanti, e sempre più soldati, spie, *detective*, poliziotti, guardie carcerarie, guardie di confine, guardie *anti-narc*, vigili del fuoco e personale d'emergenza. Nel complesso, sia il numero di lavori nel settore pubblico sia la percentuale sindacalizzata sono anch'essi in declino da qualche anno. I programmi assistenziali di governo, il numero di posti di lavoro mantenuti nel settore pubblico, i livelli salariali e dei benefici di questi lavoratori dipendono da quello che presidenti, governatori, deputati, senatori, sindaci e consiglieri decidono in sede di programma e di bilancio. In questo senso, in base a quanto discusso sopra, è divenuto pressoché inevitabile stabilire un rapporto clientelare e subalterno al potere politico.

Dal momento che per concorrere come candidato a un'elezione politica sono necessari dalle centinaia di migliaia di dollari per le comunali alle centinaia di milioni per le federali, i contributi sindacali continuano a scemare rispetto ai sempre più massicci interventi delle *corporations*. Ma c'è di più: i lavoratori, sindacalizzati e non, non votano in blocco per il Partito Democratico, anzi la fetta dissidente è in crescita⁴⁸.

⁴⁷ Hirsch B., Trinity University, Macpherson D. (2005), *op.cit.*

⁴⁸ Elaborazione dell'autore sulla base delle *exit polls* della Cnn alle elezioni presidenziali del 2000 e del 2004. In generale, si può concludere che una maggioranza dei lavoratori americani tende a votare democratico. Un esame più ravvicinato, però, dimostra un alto grado di ambivalenza. Nel 2004 hanno votato per Bush: la maggioranza degli elettori con reddito superiore ai 50.000 dollari (il valore del reddito mediano per famiglia nel 2003 era di 52.680 dollari); il 48 per cento degli elettori con reddito tra 15.000-75.000 dollari l'anno (erano il 47 nel 2000); il 48 per cento delle lavoratrici (erano il 39 nel 2000); il 38 per cento dei lavoratori sindacalizzati (erano il 34 nel 2000); il 40 per cento degli elettori facenti parte del nucleo familiare di un aderente sindacale (erano il 37 nel 2000). Reperibile in www.cnn.com/ELECTION/2004/pages/results/states/US/P/00/epolls.0.html.

9. Conclusioni

Attraverso un semplice inizio di analisi critica su alcune delle cause principali della crisi del sindacato americano, viene fuori l'immagine di un'istituzione molto suscettibile e oberata dalle esigenze e dai limiti ristretti imposti dalle sue controparti politica ed economica. Il sindacato appare attanagliato da esse come in una morsa. Per molti versi, la recente scissione può essere percepita come un tentativo di svincolarsi da ciò che in tempi recentissimi viene sentito sempre di più come un abbraccio fatale per il sindacato. Oggettivamente quasi tutto dipende non già dall'esito della guerra perpetua al terrorismo, ma dalla disponibilità delle classi padronali e manageriali a reinvestire e condividere i profitti accumulati con la guerra, in posti di lavoro, aumenti salariali e tutele sociali sul territorio nazionale.

Questa possibile volontà del capitale americano è dipendente dalle nuove «conquiste» imperiali del governo sul piano economico; a sua volta, il destino del sindacato dipende dall'andamento del futuro mercato del lavoro, cioè sia dalla capacità del governo di investire in armamenti e fare guerre, sia dalla capacità del capitale di produrre posti di lavoro e reddito. È quindi possibile un grado di stimolo (investimenti) nel settore privato domestico, ma le sue dimensioni e la sua realizzazione rimangono molto incerte, data la direzione «globale» intrapresa dal capitale transnazionale in termini di sviluppo economico⁴⁹. A peggiorarne le probabilità c'è il basso grado di raffinamento ed efficienza degli strumenti (obsoleti e goffi) a disposizione del sindacato per frenarne la corsa. Essi appaiono molto ridotti, bloccati, poco incisivi, ma soprattutto come pochissima cosa rispetto alle proporzioni immani degli attuali sforzi e progetti delle controparti.

C'è da considerare che all'attuale, temibile dispiegamento ed espansione del potere economico e militare della super bardata aquila imperiale degli Stati Uniti potrebbero corrispondere in tempi relativamente brevi l'insorgere di un drago asiatico, un elefante indiano, un albero europeo, un cavallo medio-orientale, un giaguaro latino-americano ed eventualmente un leone africano. Con l'avanzamento crescente di un nuovo equilibrio geo-politico nel mondo ci potrebbe essere anche il rischio che «scoppi la pace»⁵⁰.

La scelta di direzione cui è di fronte il sindacato è, alla fine dei conti, di tipo etico e morale. Continuare a essere fedeli alla propria bandiera nazio-

⁴⁹ Farrell D., Marcheiva Key A., Shavers T. (2005), *op.cit.*

⁵⁰ Greider W. (2003), *The Soul of Capitalism*, New York, London, Toronto, Sydney, Singapore, Simon & Schuster.

nale comporterà l'accettare di nutrirsi del sangue dei propri figli e delle popolazioni indigene di mezzo mondo, ma anche il vedere le proprie risorse e condizioni di vita peggiorare giorno dopo giorno, senza prospettive fattibili di miglioramento per il futuro. Il partito democratico, al potere presidenziale potrà incidere poco sull'attuale impostazione e direzione storica di fondo sia sull'uso delle forze armate sia della mobilità degli investimenti dei capitali⁵¹.

Manca anche all'appello un livello avanzato di coscienza, non solo sindacale o di classe (democrazia interna e potere contrattuale) ma umana (non sono pochi i lavoratori che in America beffeggiano l'idea del pieno rispetto e sviluppo della persona umana, delle sue piene potenzialità o dei suoi ambienti sociali e naturali), in contrapposizione all'indiscussa egemonia del concetto di proprietà privata e dell'imperativo categorico della mera produzione e riproduzione di se stessi nell'unica, totalizzante e mercificata accezione di «forza lavoro»⁵².

Quindi ancor poco si muove nel sindacato o tra i lavoratori la convinzione che le classi lavoratrici, forti delle proprie capacità e creatività individuali, delle proprie organizzazioni sindacali e del mutuo appoggio – «in sé» e «per sé» –, possano contribuire all'economia globale, autonomamente e per l'intera umanità, elaborando un ruolo economico portante e una visione alternativa del mondo. Né sembra esserci spazio sufficiente per lo sviluppo di una dimensione economica dei rapporti umani basata sul perseguimento dell'eccellenza di sé, del continuo miglioramento della propria vita, delle proprie attività e dei propri prodotti.

Sembra invece avere la meglio la pratica di una concorrenza *apriori* sleale, che alla fine si riduce a premeditate, deliberate, periodiche e ricorrenti distruzioni a tappeto (e ricostruzioni) delle realtà economiche e sociali del pianeta, con l'unico scopo di conservare il presente, riportando indietro l'orologio del tempo col ferro e col fuoco⁵³. Davanti a questo tipo di realtà, sia Sweeney sia Stern si dichiarano estremamente preoccupati per le sorti del «capitalismo democratico» in America (e nel mondo), ma

⁵¹ (*ibidem*)

⁵² Sweeney J.J. (2006), *On the Senseless Slaughter of the Good American Job*, National Press Club, 18 gennaio. Reperibile in

www.aflcio.org/mediacenter/prspmt/sp01182006.cfm. Vedi anche Mendonca L.T. (2006), *Shaking up the labor movement: An interview with the head of the Service Employees International Union, Andy Stern discusses his ideas for reversing the long decline of US organized labor*, in *The McKinsey Quarterly*, 20 gennaio. Reperibile in www.mckinseyquarterly.com

⁵³ (*ibidem*)

senza investire sufficienti energie e risorse nello spiegare il pesante ossimoro commesso prima tutto a livello semantico⁵⁴.

Sebbene abbondino i pronunciamenti contro la guerra in Iraq, colpisce in particolare come non vengano quasi mai annoverate tra le nuove idee e i programmi emergenti nel confronto tra Afl-Cio e Ctw, considerazioni analitiche e di programma sulla dipendenza dell'economia americana (e del sindacato) dalla parte di apparato industriale e commerciale domestico che è finanziata dal governo quasi interamente a scopi militari⁵⁵. Né si parla volentieri dell'impatto delle attività economiche americane – di sfruttamento selvaggio delle risorse naturali e umane del pianeta e dei consumi e sprechi di massa – sulla salute dell'ambiente naturale e sociale del globo. Ed è pur vero che non c'è stata mancanza di insigni studi scientifici o avvertimenti drastici in questo senso⁵⁶.

Ambedue si dicono favorevoli all'insorgere immediato di strutture e di un'azione sindacale congiunta che vada al di là dei confini nazionali. Si può ipotizzare la possibilità di sviluppare un dialogo e un dibattito – globale in tutti i sensi – per una mobilitazione e un'azione inter-sindacale e internazionale con la piena cooperazione leale, fattiva ed egalitaria dei lavoratori e dei sindacati americani? Forse c'è solo da desiderarlo molto fortemente.

⁵⁴ (*ibidem*)

⁵⁵ (*ibidem*)

⁵⁶ McCarthy M. (2006), *Environment in crisis: «We are past the point of no return»*, 16 gennaio, in *The Independent*. Reperibile in www.independent.co.uk/