volerelaluna LA POLITICA PUNTOACAPO

Sindacato e lotte sociali negli USA di oggi

Autore: Cinzia Arruzza

Quando, a inizio del 2015, il National Labor Relations Board pubblicò i dati relativi alle ore di sciopero dell'anno precedente, analisti e media si precipitarono a predire la definitiva estinzione dello sciopero negli Stati Uniti. I numeri, infatti, sembravano parlare chiaro: nel

2014 erano stati convocati solo undici scioperi in luoghi di lavoro con più di mille dipendenti. Il 2017, con solo sette scioperi in tutto il paese, sembrò confermare questo trend. Questi dati sembrarono marcare un punto di non ritorno all'interno di una traiettoria di declino progressivo, e apparentemente inesorabile, del tasso di sindacalizzazione. Dagli anni Settanta a oggi, infatti, il numero d'iscritti ai sindacati è calato del 45 per cento, mentre quello degli scioperi complessivi è diminuito del 95 per cento. Oggi, solo il 7.6 per cento dei lavoratori nel settore privato è sindacalizzato, con un tasso complessivo del 10.7 per cento.

Questo scioccante declino è stato l'esito di una concomitanza di fattori. In primo luogo le politiche aggressivamente neoliberiste avviate da Reagan e proseguite durante l'amministrazione Clinton, a cui le direzioni sindacali hanno risposto riorientando le loro organizzazioni verso una strategia di concertazione a tutti i costi e addirittura di diretto coinvolgimento nella gestione delle aziende e partecipazione nei consigli di amministrazione, anziché optare per una strategia di resistenza e di mobilitazione degli iscritti. Per diversi anni la tendenza del cosiddetto "business unionism" è stata quella di privarsi volontariamente del proprio strumento di lotta principale, firmando sistematicamente contratti contenenti clausole anti-sciopero e lavorando attivamente alla prevenzione degli scioperi in collaborazione con la direzione delle imprese. Il secondo fattore sono state le massicce delocalizzazioni all'interno del settore industriale, che rappresentava la roccaforte del sindacalismo americano. Infine, una legislazione del lavoro particolarmente punitiva nei confronti dei sindacati e dei diritti dei lavoratori.

La legge federale di riferimento per la gestione dei rapporti di lavoro è il famigerato Taft Hartley Act del 1947, che stabilisce una serie di restrizioni importanti alle attività sindacali, vietando gli scioperi politici e di solidarietà e vincolando la possibilità di organizzarsi in sindacato all'interno di un luogo di lavoro all'approvazione da parte della maggioranza dei dipendenti. Per comprendere la portata di quest'ultima clausola, va tenuto presente che negli Stati Uniti non esiste il contratto collettivo nazionale di settore e che i contratti di lavoro vengono negoziati azienda per azienda: l'assenza del sindacato da un'azienda o da un luogo di lavoro significa, dunque, l'assenza di un contratto collettivo *tout court*, il che si traduce nella maggior parte dei casi in privazione di *benefits* essenziali, come l'assicurazione sanitaria o i contributi per la pensione.

Negli anni immediatamente precedenti al Taft Hartley Act, tra il 1944 e il 1946, una decina di Stati del Sud aveva già approvato le cosiddette "Right to Work Laws". Contrariamente a quanto il nome vorrebbe dare a intendere, queste leggi hanno ben poco a che vedere con la difesa del diritto al lavoro, e molto a che vedere con la tutela degli interessi dei *datori* di lavoro, essendo strumenti legislativi miranti a mettere fuori legge il sindacato, la contrattazione collettiva e gli scioperi. Mentre per diversi anni il fenomeno delle leggi "Right to Work" sembrava essere confinato agli Stati del Sud, storicamente più conservatori e governati dai Repubblicani, in anni recenti queste leggi hanno iniziato a diffondersi anche al Nord, in Stati come Wisconsin e Michigan. A oggi ben 28 Stati

dell'Unione hanno adottato questo tipo di legislazione restrittiva. A questi vanno aggiunti gli Stati che, pur non avendo adottato una legge "Right to Work", hanno in vigore altri tipi di legislazione parzialmente restrittiva dei diritti sindacali. La Taylor Law dello Stato di New York, ad esempio, nega il diritto di sciopero all'interno del pubblico impiego. Ma non è tutto. Il 27 giugno di quest'anno la sentenza della Corte Suprema sul caso *Janus v. AFSCME* ha smantellato una norma ancora esistente a favore dei sindacati – ma invisa a molti lavoratori a prescindere dalla loro collocazione politica – decretando che i non iscritti al sindacato nel settore pubblico hanno il diritto di rifiutarsi di versare le quote sindacali.

Questo contesto aiuta a comprendere per quale motivo la serie di scioperi convocati nella scorsa primavera dalle insegnanti del West Virginia e allargatasi a Oklahoma, Arizona, Kentucky e Colorado, sia stata salutata non solo come un'inversione di tendenza, ma come un potenziale momento di svolta per il movimento sindacale americano. In pochi si aspettavano che centinaia di migliaia di insegnanti incrociassero le braccia in barba alle leggi anti-sciopero dei loro Stati; in pochissimi speravano che potessero vincere; e quasi nessuno avrebbe creduto che la rinascita dello sciopero sarebbe passata da una serie di "red states" tra i più reazionari del paese.

Tuttavia, a esaminare la situazione da vicino non c'è nulla di strano.

Quando si parla di prossima estinzione dello sciopero ci si basa sui dati registrati dal National Labor Relations Board. Questi dati, tuttavia, non solo riguardano esclusivamente scioperi con più di mille partecipanti, ma fanno riferimento soltanto a scioperi ufficiali convocati da organizzazioni sindacali. Il risultato è un quadro molto incompleto, e dunque distorto, della situazione. In risposta alle varie leggi e leggine antisciopero e all'assenza del sindacato dalla stragrande maggioranza dei luoghi di lavoro, nel corso degli anni si sono moltiplicate forme di resistenza, di astensione dal lavoro e di blocco della produzione che potremmo definire "ibride".

Gli scioperi del 2011 in Wisconsin contro le proposte di tagli e l'attacco alla contrattazione sindacale nel settore pubblico da parte dell'allora governatore repubblicano Scott Walker non erano affatto scioperi in senso legale: la tattica utilizzata da migliaia di dipendenti pubblici che riuscirono a far chiudere interi distretti scolastici e a occupare il Comune fu quella di utilizzare permessi, giorni di vacanza e malattia. Qualche mese più tardi, Occupy Oakland organizzò il primo sciopero generale dopo 65 anni, in forma di sciopero sociale, organizzando blocchi del traffico, dei trasporti pubblici e del porto in modo da paralizzare la produzione e la riproduzione sociale nell'intera città. Più recentemente, in occasione dello sciopero internazionale delle donne dell'8 marzo del 2017, tre distretti scolastici sono stati costretti a chiudere perché migliaia di insegnanti avevano preso permessi o un giorno di malattia.

Anche quelli delle insegnanti dei "red states" non sono stati scioperi convenzionali. Negli stati coinvolti dalla mobilitazione, continue riduzioni delle imposte approvate dai governi

repubblicani hanno significato tagli ingenti ai finanziamenti all'istruzione pubblica. Oltre ad avere un impatto severo sulla qualità dell'istruzione offerta e sulle infrastrutture, questi tagli si sono anche tradotti in un abbassamento vertiginoso degli stipendi. Questa dinamica è andata avanti per anni all'interno di un quadro legislativo del tutto ostile, in cui i dipendenti pubblici non hanno diritto di sciopero e la contrattazione collettiva non esiste. In West Virginia, come in Oklahoma, Arizona e Kentucky, fare l'insegnante vuol dire essere costretti ad arrabattarsi tra due o tre lavori, perché lo stipendio da docente non è sufficiente nemmeno a garantire la mera sopravvivenza. Le condizioni di lavoro sono diventate con il tempo talmente intollerabili, che questi stati fanno ormai fatica a trovare il personale docente di cui hanno bisogno, il che ha paradossalmente contribuito a rafforzare la posizione dei docenti in sciopero.

In risposta a questa situazione, e di fronte all'inanità delle organizzazioni sindacali, le insegnanti del West Virginia si sono auto-organizzate creando un gruppo segreto su Facebook che in breve tempo ha raggiunto 17.000 iscritti. Per quanto attivisti sindacali fossero coinvolti in questa iniziativa, è stato il gruppo Facebook a lanciare lo sciopero selvaggio e a svolgere un ruolo di coordinamento e direzione della mobilitazione. Inoltre, contrariamente alle normali pratiche sindacali, tutti le insegnanti, e non solo le iscritte al sindacato, avevano il diritto di prendere parte alle decisioni, incluso il voto sull'accordo con il governo. Analoghe forme ibride sono state sperimentate anche negli altri stati, ma la vera costante è stato il ruolo delle direzioni sindacali nel porre un freno alla possibilità di un'espansione e radicalizzazione della mobilitazione, in particolar modo in vista delle elezioni di medio termine di novembre.

Per molti versi gli scioperi della scuola della scorsa primavera hanno cristallizzato l'insieme di potenzialità e contraddizioni che caratterizza oggi il movimento sindacale americano. Queste potenzialità e contraddizioni si giocano su due versanti principali. Il primo è quello dell'assoluta necessità di una messa in discussione delle normative sui rapporti di lavoro, messa in discussione che passa inevitabilmente dalla violazione attiva delle leggi esistenti attraverso la moltiplicazione di forme ibride d'interruzione del lavoro e dalla mobilitazione dentro e *fuori* il sindacato. Il secondo è quello dell'autonomia politica del sindacato dal Partito Democratico, condizione imprescindibile per il superamento del modello di "business unionism" divenuto dominante negli ultimi decenni.

Mentre gli occhi del mondo sono puntati ai risultati delle elezioni di medio termine di novembre, è anche a questi processi che bisogna guardare per comprendere dove andranno gli Stati Uniti nei prossimi anni.