

## SINDACATI E NUOVA IMMIGRAZIONE: LE SFIDE ORGANIZZATIVE NELL'UE ALLARGATA\*

di Sonia McKay

Il presente saggio analizza il fenomeno dell'iscrizione ai sindacati, in particolare nei 15 Stati membri dell'Unione Europea. L'intento è quello di spiegare il declino nel numero di iscrizioni avvenuto nella maggior parte dei paesi dell'Unione Europea e le relative sfide al loro ruolo di parti sociali. Ci si chiede se il recente arrivo di lavoratori immigrati non possa in qualche modo fungere da catalizzatore per il rinnovamento dei sindacati e se le strategie adottate da questi ultimi non possono in qualche modo favorirlo. Si fa riferimento prevalentemente a studi svolti nel Regno Unito attingendo a nuove ricerche sui lavoratori di recente immigrazione condotte per conto di un'autorità britannica regionale e di un'autorità governativa nazionale.

This paper looks at trade union membership, mainly in the EU 15 states. It explains how trade unions in most EU states have seen declines in their number and consequently challenges to their role as social partners. The paper considers whether the arrival of recent migrant workers can act as a catalyst for trade union renewal and considers whether the strategies adopted by trade unions can bring this about. This paper takes much of its evidence from the UK and from new research on recent migrant workers, carried out for a UK regional authority and for a national government agency.

### 1. ANALISI DELL'ADESIONE SINDACALE IN GRAN BRETAGNA E NELL'UE

Il fenomeno dell'adesione sindacale nei 15 Stati dell'UE può essere descritto come ad un bivio e, sebbene dopo anni di declino nel numero di iscritti ci siano stati dei timidi segnali di ripresa, il trend generale degli ultimi decenni è stato in diminuzione. Questo declino ha avuto luogo dopo quello che, in prima analisi, appare come un periodo di crescita sindacale sostenuta, avvenuto tra il 1970 e il 2003, in cui le iscrizioni ai sindacati nei 15 Stati dell'UE hanno registrato un aumento del 6,8%. Tuttavia, a un'ulteriore analisi, questa crescita appare concentrata soprattutto nel decennio tra il 1970 e il 1980, periodo in cui tutta l'UE ha visto crescere il numero di iscrizioni. L'incremento ha interessato in particolare paesi come la Germania, la Francia, l'Italia, la Gran Bretagna e l'Irlanda, dove, proprio in quel decennio, il numero totale di adesioni è cresciuto del 28,7% (Visser, 2006). Tuttavia, ad un'analisi più attenta, l'immagine positiva del rinnovamento sindacale avvenuto in passato risulta meno evidente in quanto, mentre l'attuale numero di iscritti è maggiore di quello del 1970, il periodo dal 1980 in poi è stato caratterizzato prevalentemente da un trend in diminuzione. Visser rileva altresì che, oltre ad essere di ordine numerico, il problema è legato anche alla composizione demografica dei sindacati europei, i cui mem-

Sonia McKay, Principal Research Fellow, Working Lives Research Institute, London Metropolitan University.

\* La traduzione in italiano è di Alessia Mirulla.

bri sono più anziani rispetto alla media della forza lavoro, contribuendo in questo modo al declino nel numero di adesioni.

Un dato ancora più cruciale del numero di adesioni risulta essere la densità sindacale, ossia la percentuale di lavoratori iscritti al sindacato. Nel periodo tra il 1970 e il 1990, se da una parte il numero di iscritti è aumentato nei 15 paesi dell'UE, la percentuale di sindacalizzazione è diminuita dell'11,5% (*ibid.*). Ciò significa che neanche il notevole incremento degli anni '70 è riuscito ad invertire il trend percentuale in diminuzione, ed è molto probabile che sia questo il motivo per cui i sindacati sono meno in grado, oggi, di esercitare la loro influenza tramite la contrattazione collettiva, in particolare in paesi come il Regno Unito, dove è sulla base dei livelli di densità sindacale che vengono attribuiti i diritti di contrattazione.

Proprio in Gran Bretagna è da notare come, al contrario di quanto si era pensato, l'elezione del nuovo governo Labour nel 1997 non ha invertito in modo sostanziale il trend in discesa nel numero di adesioni al sindacato del ventennio precedente. Nonostante negli anni tra il 1998 e il 1999 e tra il 1999 e il 2000 si sia registrato un lieve aumento nel numero di iscrizioni, da allora il trend non ha fatto altro che diminuire, come si evince dalla TAB. 1.

Tabella 1. Iscritti al sindacato nel Regno Unito

Anno	Numero di adesioni	Aumento +/diminuzione -
1999	6.911 milioni	+21.000
2000	6.924 milioni	+13.000
2001	6.846 milioni	-78.000
2002	6.840 milioni	-6.000
2003	6.820 milioni	20.000
2004	6.784 milioni	-36.000
2005	6.677 milioni	-107.000

Fonte: statistiche annue DTI (2007).

Le statistiche più recenti mostrano che, nel Regno Unito, le iscrizioni al sindacato da parte dei lavoratori dipendenti sono diminuite di 0,6 punti percentuali arrivando al 28,4% rispetto al 29% registrato nel 2005. Alla richiesta fatta dai sindacati al nuovo governo Labour di approvare nuove misure a sostegno delle loro strategie organizzative e di reclutamento il governo ha risposto integrando con nuove disposizioni l'Employment Relations Act del 1999. Seppure deboli e complesse, tali disposizioni normative hanno aiutato alcuni sindacati ad ottenere il riconoscimento in aziende in cui, nonostante l'intransigenza dei datori di lavoro, c'erano molti iscritti.

In generale si calcola che, nel decennio compreso tra il 1996 e il 2006, si siano raggiunti tra i 1.500 e i 2.500 accordi contrattuali con i singoli datori di lavoro.

Tuttavia, ad un'ulteriore analisi dei dati, ci accorgiamo che, rapportando queste cifre apparentemente alte al numero di lavoratori coinvolti, ossia poco più di 200<sup>1</sup> lavoratori in media per azienda, gli sforzi compiuti avrebbero portato poco più di 400.000 nuove iscri-

<sup>1</sup> Dalle ricerche del TUC (Trades Unions Congress) sul trend sindacale è emerso che ciascun accordo contrattuale riconosciuto ha portato a meno di 200 nuovi iscritti, eccetto nel 2003 quando ha raggiunto mediamente 471 lavoratori, ma con un numero molto più piccolo di accordi firmati in quell'anno.

zioni. In realtà il numero di coloro che si sono effettivamente iscritti al sindacato è di gran lunga minore, in quanto non tutti i dipendenti di queste aziende coinvolte negli accordi hanno aderito ai sindacati. Perciò, è molto probabile che le iscrizioni effettive siano state circa 200.000, ossia circa il 3% del numero totale di iscritti al sindacato nel Regno Unito e meno di quanto sia necessario al mantenimento di un livello stabile di iscrizioni.

Dunque, la situazione dei sindacati nel Regno Unito rimane preoccupante e il tasso di adesione basso, specie nel settore privato, in cui, nel 2006, solo il 16,6% (uno su sei) dei lavoratori risultava iscritto. Anche considerando le percentuali più elevate nel settore pubblico (58,8% nel Regno Unito) la percentuale di densità sindacale rappresenta solo il 27%<sup>2</sup>.

Nel Regno Unito l'intenso dibattito riguardante le diverse strategie per reclutare nuovi iscritti ha portato ad adottare esempi provenienti dai Paesi Bassi, dagli Stati Uniti e dal Canada, nello sforzo, da parte dei sindacati britannici, di invertire il trend negativo di iscritti.

Tra le strategie adottate nei confronti dei membri potenziali vi è il reclutamento "da paria pari", basato sulla teoria che è più probabile che gli individui aderiscano al sindacato se avvicinati da persone con le loro stesse caratteristiche, come l'età, il genere e l'appartenenza etnica. I sindacati hanno anche focalizzato la loro attenzione su terreni "vergini", ossia su quelle realtà lavorative che non hanno avuto mai contatti con la realtà sindacale. Tuttavia, non sono mancati conflitti tra i sindacati, che si sono trovati a competere tra loro per acquistare nuovi spazi, soprattutto in quelle imprese prive di trascorsi con presenza sindacale. I sindacati hanno anche proposto nuovi modi di organizzare e reclutare "organizzatori", ossia persone formate in apposite scuole dell'organizzazione. Questi individui, pur non avendo avuto esperienza pregressa in ambito sindacale, portavano con sé le proprie capacità organizzative e promozionali sviluppate in precedenti campagne promozionali o all'interno delle organizzazioni studentesche. Dette strategie furono sviluppate all'inizio degli anni '90 con la creazione, nel 1998, della "Scuola di organizzazione" del Trades Unions Congress (TUC – Confederazione sindacale). In tempi più recenti i sindacati britannici, prendendo spunto dagli Stati Uniti, hanno iniziato a chiedersi se il recente arrivo di lavoratori migranti, in particolare dai paesi ex comunisti, non possa rappresentare un potenziale bacino per il reclutamento di nuovi iscritti.

Il problema è capire se questi lavoratori possano costituire il nucleo centrale del rinnovamento sindacale. Così, è stato all'interno del dibattito sul futuro dei sindacati che ha preso corpo la questione di come si recluteranno e organizzeranno gli immigrati in arrivo.

Questo cambiamento di rotta non riguarda solo il Regno Unito. La Spagna, ad esempio, a fronte degli insuccessi sindacali, sta studiando nuove strategie organizzative e di reclutamento, in particolare in quei settori dove lavorano i nuovi immigrati. Ad una conferenza organizzata nel 2006 i rappresentanti della Comisiones Obreras hanno discusso di come i sindacati dovrebbero rispondere alle sfide della globalizzazione e ai continui cambiamenti del mercato del lavoro spagnolo. Per quanto riguarda l'Italia, invece, inizialmente i rapporti tra immigrati e sindacati erano gestiti da organizzazioni di patronato. Tuttavia, a partire dalla metà degli anni '90, ci si è orientati verso una politica volta ad integrare i lavoratori immigrati in qualità di *lavoratori* (Perocco, Cillo, Di Noia, 2007)<sup>3</sup>. Questo cambiamento è dovuto non solo al numero sensibilmente maggiore di lavoratori immigrati, al-

<sup>2</sup> Statistiche sulle iscrizioni sindacali, DTI (2007).

<sup>3</sup> Cfr. [www undocumentedmigrants.eu](http://www undocumentedmigrants.eu)

la loro maggiore stabilità lavorativa, alla maggiore presenza degli stessi in imprese medie e grandi dove ci sono più iscritti ai sindacati ma, soprattutto, al loro ruolo sempre più importante all'interno dei sindacati e degli odierni conflitti sociali (Basso, 2000). Oggi i lavoratori immigrati si possono considerare una componente fondamentale della base sindacale, sia come membri, 526.000 nel 2006<sup>4</sup>, sia in quanto rappresentanti sindacali. In Italia la CGIL ha anche studiato il modo di costruire rapporti tra i paesi d'origine e l'Italia, in una strategia che mira a reclutare e gestire i lavoratori immigrati prima che partano per il paese di destinazione. In un paese nordico come la Danimarca, in cui esiste un'attenta regolamentazione dell'economia, i sindacati esercitano un'enorme influenza sulla formazione delle politiche per l'immigrazione, ma, mentre in passato vi era una forte resistenza all'immigrazione su vasta scala, accompagnata dall'idea che gli immigrati rappresentassero un fenomeno temporaneo all'interno del mercato del lavoro, man mano che la presenza di immigrati è sempre più accettata come a lungo termine, questi orientamenti hanno iniziato a mutare.

L'immigrazione è anche strettamente collegata con il lavoro sommerso. In Italia, ad esempio, si stima che circa il 40% dei lavoratori immigrati ha un lavoro irregolare e che anche gli immigrati con un lavoro regolare sono impiegati per lo più in settori ad alto rischio, come in quello manifatturiero ed edile (Leonardi, 2007).

L'immigrazione economica non è un fenomeno nuovo in Europa. I lavoratori migrano verso l'UE proprio come un tempo fecero i loro omologhi europei, partiti per lavorare nei paesi extra-europei. Il fenomeno migratorio ha avuto luogo all'interno degli Stati dell'UE e tra uno stato e l'altro. Nell'UE, sia nel caso di immigrazione interna sia nel caso di immigrazione tra gli Stati (esterna), gli individui sono sempre partiti alla ricerca di un lavoro. Dalla Scozia alle Midlands orientali, per lavorare nelle industrie siderurgiche negli anni '50 o dall'Irlanda all'Inghilterra nel XIX secolo, per lavorare nel settore edile. Dalla Turchia invece, i lavoratori sono partiti per lavorare in Germania negli anni '60 e '70 e dall'Italia per lavorare negli Stati Uniti alla fine del XIX secolo. Oggigiorno si migra dall'Europa centrale e orientale principalmente verso i paesi occidentali dell'UE. I governi nazionali hanno il più delle volte incoraggiato questi spostamenti di persone. Negli anni '50 e '60, ad esempio, il governo britannico ha sostenuto la migrazione interna. I lavoratori immigrati guidavano gli autobus, lavoravano negli ospedali e assicuravano i servizi essenziali, come accade ancora oggi. Paesi come la Turchia, le Filippine e il Bangladesh hanno "esportato" attivamente lavoratori immigrati, per impiegarli nelle industrie pesanti e nel terziario dei paesi occidentali dell'UE, spesso seguendo una legislazione che promuoveva l'immigrazione esterna. Tuttavia, mentre in molti paesi dell'UE dagli anni '70 alla metà degli anni '90 il fenomeno migratorio era più strettamente legato al riconciliamento familiare e alla stabilizzazione definitiva, l'immigrazione di tipo economico era meno diffusa. Il concetto di immigrati per ragioni economiche il cui obiettivo è quello di lavorare, probabilmente per un breve periodo, talvolta ritornando regolarmente al proprio paese di origine o spostandosi verso un paese terzo, è un fenomeno relativamente recente che i sindacati hanno dovuto affrontare senza una preparazione adeguata. Si tratta quindi di un fenomeno collegato a sfide nuove e significative, tra cui quelle linguistiche, culturali e storiche.

<sup>4</sup> I lavoratori immigrati che sono membri delle tre federazioni sindacali italiani (CGIL, CISL e UIL) rappresentano il 9,1% del totale delle iscrizioni (5.776.269). Cfr. Caritas-Migrantes (2006).

## 2. GLI OSTACOLI AL RECLUTAMENTO

Nei recenti progetti di ricerca del Working Lives Research Institute sono state raccolte più di 300 interviste a lavoratori immigrati. Dalle interviste ai quadri sindacali è emersa la loro preoccupazione rispetto a come organizzarsi per reclutare e rappresentare i nuovi migranti, ma solo pochi di loro hanno portato esempi di soluzioni trovate o successi ottenuti.

Infatti, nella maggioranza dei casi ci si trova di fronte ad un divario tra le politiche sindacali e la pratica sindacale, e ciò non è un fenomeno esclusivamente britannico. Nonostante negli ultimi anni i sindacati britannici abbiano adottato politiche per il reclutamento e l'organizzazione dei lavoratori immigrati, in generale l'attuazione delle stesse non ha portato all'aumento previsto nel numero di iscritti. La mancanza di un successo su larga scala sarebbe imputabile all'incapacità da parte dei sindacati di impegnarsi con i propri membri a livello locale, i quali, operando spesso in difesa dei diritti dei lavoratori, risultano poi restii ad impegnarsi in nuove aree di reclutamento o, in particolare, ad accogliere quei lavoratori che sono visti come una minaccia all'ordine costituito. In conseguenza di ciò, la stragrande maggioranza dei lavoratori immigrati continua a non essere organizzata a livello sindacale.

Il Rapporto sui lavoratori immigrati nel Regno Unito pubblicato dal TUC ha messo in luce come il loro precario status giuridico li esponga a tutti i generi di abusi, come lunghi orari di lavoro, salari bassi e l'impiego in settori ad alto rischio (TUC, 2003). Nel Rapporto il TUC invita il governo ad adottare la Convenzione dell'ONU sui diritti dei lavoratori immigrati e delle loro famiglie allo scopo di migliorare le condizioni dei lavoratori immigrati. Il TUC ha anche riconosciuto che, al fine di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori, sia necessaria una formazione chiara e appropriata. A fronte del dato inquietante relativo alla conoscenza limitata dell'inglese, con la collaborazione dell'esecutivo sulla salute e la sicurezza nominato dal governo, il TUC ha prodotto un volantino tradotto in 19 lingue: "La tua salute, la tua sicurezza: guida per i lavoratori" fornisce informazioni sui diritti dei lavoratori in tema di sicurezza sul lavoro, sulla formazione in tema di sicurezza, che dovrebbe essere fornita loro da parte dei datori di lavoro, e informazioni rispetto a chi si debbano rivolgere nel caso in cui, sul posto di lavoro, la loro sicurezza venga messa in pericolo dal mancato rispetto della normativa in materia.

In un Rapporto del TUC, *Overworked, Underpaid and Over Here*, vengono riportati esempi di cattivo trattamento dei lavoratori immigrati di recente. Il Rapporto conclude che «il loro debole potere contrattuale» ha contribuito al loro sfruttamento. È ovvio che per il TUC è possibile evitarne lo sfruttamento solo se i lavoratori immigrati si organizzano in una forma sindacale forte ed efficace. Tuttavia, reclutare e organizzare i nuovi lavoratori immigrati comporta nuove sfide che i sindacati trovano difficile affrontare.

Sia nella ricerca che il nostro gruppo di lavoro ha condotto per conto dell'Health and Safety Executive, sia in quella per la East of England Development Agency gli organizzatori sindacali contattati hanno identificato una serie di elementi che ostacolano il reclutamento, tra cui:

- paura delle reazioni da parte dei datori di lavoro e delle agenzie di collocamento privato;
- incapacità di comunicare a causa della mancanza di una lingua comune;
- mobilità e natura temporanea della maggior parte dell'occupazione disponibile;
- difficoltà esistenti nell'organizzare i settori, anche per quanto riguarda il personale britannico;

- il fatto che gli immigrati lavorino molto più spesso per conto di agenzie di collocamento privato che per un datore di lavoro. I sindacati hanno sempre avuto difficoltà a reclutare i lavoratori dalle agenzie di collocamento privato;
- il fatto che, vedendo la loro permanenza nel Regno Unito come temporanea, non ritiengano importante iscriversi ad un sindacato;
- il fatto che potrebbero guadagnare talmente poco da considerare eccessivi i costi dell'iscrizione al sindacato;
- la mancanza di una tradizione di organizzazioni sindacali in alcuni gruppi di lavoratori immigrati o una diffidenza nei confronti dei sindacati sulla base della loro esperienza nel paese d'origine possono ostacolare il reclutamento.

Le interviste fatte dal gruppo di ricerca ai lavoratori immigrati confermano che pochi di loro risultano iscritti al sindacato, che la maggioranza di quei pochi viene dal Portogallo o dall'Europa orientale e infine che lo avevano fatto più per motivi legati al posto in cui lavoravano che per una particolare propensione ad iscriversi e a parteciparvi attivamente.

Inoltre, gli immigrati impiegati presso aziende in cui il sindacato è attivo sono risultati più propensi ad iscriversi ad esso, mentre laddove l'organizzazione sindacale risulta debole o inesistente è più difficile che vi abbiano aderito. Se da una parte non è possibile dimostrare che i lavoratori immigrati di recente siano ostili ai sindacati, si può affermare con certezza che sono spesso impiegati in quei settori dove i sindacati sono meno presenti. Dalle interviste è emerso anche che non tutti gli iscritti al sindacato vi si erano effettivamente rivolti per risolvere eventuali questioni lavorative (come accade con i lavoratori britannici: gli immigrati si erano iscritti più per un senso di solidarietà o per essere tutelati nel caso in cui le cose fossero andate male). Un lavoratore intervistato afferma di aver aderito al sindacato in quanto è qualcosa che è lì per aiutarti «in presenza di un trattamento ingiusto».

Andando avanti con i risultati della ricerca, alcuni degli immigrati non si erano iscritti a causa del continuo cambiamento di impiego o agenzia di collocamento, o degli spostamenti all'interno del paese, tutte situazioni che impediscono loro di organizzarsi al meglio. Anche uno stipendio basso pesa sulla decisione di iscriversi o meno ai sindacati, in quanto occorre considerare il costo dell'iscrizione. Inoltre, è emerso che molti dei lavoratori intervistati sono diffidenti nei confronti dei sindacati e non hanno ben chiaro il tipo di benefici ottenibili dall'iscrizione.

Dalle interviste effettuate dal gruppo di lavoro ai quadri sindacali risulta che le condizioni in cui erano costretti a lavorare gli immigrati appena arrivati sono estremamente preoccupanti, sia a livello di ingiustizie che devono subire, sia perché la mancanza di tutele può mettere a repentaglio la retribuzione pattuita ed esporli a situazioni di alto rischio e sfruttamento lavorativo (TUC, 2003).

A detta dei quadri sindacali intervistati, i sindacati svolgono un ruolo importante nel fornire consulenza sul lavoro e sostegno legale ai lavoratori immigrati, e risulta quindi necessario che si organizzino a livello sindacale. La campagna per il Gangmasters Licensing Act, tesa a contrastare una delle peggiori pratiche dei caporali che forniscono gruppi di lavoratori immigrati a datori di lavoro, è stata organizzata e portata avanti da Unite, il maggiore sindacato britannico. Sempre secondo i quadri sindacali intervistati, anche l'incapacità di comunicare nella lingua dei lavoratori immigrati costituisce una barriera al reclutamento. Per risolvere i problemi di comunicazione, alcuni sindacati hanno iniziato a trarre la documentazione relativa al reclutamento nella lingua dei lavoratori immigrati e a lavorare a stretto contatto con le organizzazioni presenti all'interno delle comunità e i rappresentanti di diverse comunità di immigrati. Nell'Inghilterra orientale questo lavoro è ri-

sultato efficace soprattutto nei confronti delle comunità portoghesi, in cui è stato possibile reclutare nuovi iscritti grazie alla presenza di rapporti preesistenti con i sindacati portoghesi. Tuttavia, ciò si è verificato soprattutto in quei settori dove sia l'organizzazione sindacale sia una tradizione di reclutamento già esistevano.

Secondo una ricerca condotta dal TUC, la distribuzione geografica degli immigrati di recente arrivo segna un punto di rottura con le prime ondate migratorie, prevalentemente orientate verso i centri urbani (TUC, 2004). Sono sempre più numerosi gli immigrati che vanno ad abitare nelle aree rurali e nei piccoli centri così come nelle grandi aree urbane dislocate nel paese. Dalla ricerca condotta per l'Health and Safety Executive è emerso che la manodopera immigrata non è più presente solo nelle grandi aree urbane. In conseguenza di questi cambiamenti nelle modalità migratorie le strategie di reclutamento si sono diffuse anche in zone nuove e, in particolare, nelle zone rurali. Nell'Inghilterra meridionale e occidentale, una regione prevalentemente rurale, un sindacato ha creato una sezione sindacale per i lavoratori polacchi finalizzata ad organizzare e reclutare lavoratori appena immigrati.

È da sottolineare, inoltre, che i nuovi migranti non lavorano più nei settori in cui lavoravano un tempo. Da una ricerca condotta dal sindacato T&G (2004) (l'odierno Unite) infatti, emerge che i settori alimentare e delle bevande, del tabacco e agricolo, impiegano un gran numero di immigrati, in particolare portoghesi e provenienti dai paesi dell'Est appena entrati nell'UE. Lo studio ha rilevato che la maggior parte dei datori di lavoro che impiegavano lavoratori immigrati usavano il tramite di agenzie di collocamento privato o di lavoro occasionale e che il maggiore ostacolo era la lingua. È significativo il fatto che meno di un lavoratore immigrato su quattro sia iscritto al sindacato e che la percentuale risulti ancora minore per i lavoratori appena arrivati. Solo un lavoratore su dieci provenienti dai paesi dell'Europa centro-orientale apparteneva al sindacato e, per i lavoratori provenienti dall'America meridionale e dal Medio Oriente<sup>5</sup>, la percentuale era ancora minore. Alla luce del fatto che i lavoratori immigrati risultano occupati soprattutto nei settori con bassi salari, come il commercio al dettaglio, la distribuzione, il settore alberghiero e il *catering*, alcuni sindacati hanno iniziato a porsi l'obiettivo di organizzare i lavoratori provenienti da questi settori. Per questo motivo sono state organizzate specifiche iniziative formative e di reclutamento diretto, con l'aiuto di lavoratori immigrati ingaggiati per lavorare come organizzatori della comunità e rappresentanti sindacali. Alcuni sindacati hanno anche organizzato corsi di formazione in inglese per i lavoratori immigrati, nel tentativo di aumentare la consapevolezza di quelli che sono i propri diritti in modo da poterli esercitare con la competenza e fiducia necessaria. Nel 2004 il sindacato Unite ha condotto una ricerca a verifica delle strategie organizzative per i lavoratori immigrati dalla quale è emerso che il sindacato aveva organizzato i lavoratori immigrati di tutti i settori industriali e di varie nazionalità e che si era impegnato a smascherare situazioni di sfruttamento lavorativo (*ibid.*). Oggi, il sindacato lavora insieme ai lavoratori immigrati nelle industrie per la trasformazione dei prodotti alimentari, come nel caso di un'industria per la trasformazione del pollame vicino Swindon (nel Sud-Ovest), in cui i lavoratori sono stati organizzati a livello sindacale. Lo Unite ha anche stabilito un record per aver lavorato con lavoratori immigrati portoghesi in Irlanda del Nord e nell'East Anglia, e con i lavoratori filippini nel campo dell'assistenza nel Cambridgeshire. Inoltre, di recente, il sindacato Unite ha promosso una campagna per organizzare operatori delle pulizie, in maggioranza immigrati, al complesso Canary Wharf a Londra e anche alla Camera dei Comuni, dove l'azione sul pia-

<sup>5</sup> T&G (2004); TUC (2003).

no aziendale è iniziata tra i lavoratori addetti alle pulizie, soprattutto immigrati, verso la fine del 2005.

### 3. PASSARE DALLA POLITICA ALLA PRATICA

Dalla presente ricerca sono emerse le difficoltà nel passaggio dalla teoria, ossia dalle politiche sindacali, alla pratica. In alcuni casi è chiaro che i quadri professionali e volontari a livello locale e regionale hanno vissuto con meno entusiasmo l'adozione, da parte dei sindacati di appartenenza, di politiche volte a soddisfare i bisogni degli immigrati di recente arrivo. Lo dimostra il fatto che non sempre i quadri professionali hanno attuato le politiche sindacali a livello locale. E ciò non tanto perché si opponevano ad esse, ma in quanto la loro attuazione richiedeva un dispendio di tempo ed energia. Non a caso, a livello locale, si trovano meno esempi di pratica sindacale in tema di reclutamento dei nuovi immigrati rispetto a quanto non ci si aspettasse, dato il percorso effettuato dal sindacato a livello nazionale.

La ricerca di nuovi iscritti aumenta il carico di lavoro e richiede un considerevole impegno in numero di ore da parte dei funzionari da dedicare all'individuazione e all'investimento di energie per impegnarsi con immigrati appena arrivati, spesso occupati in fabbriche lontane o imprese agricole in cui il sindacato era assente e, di conseguenza, terreni difficili da "sindacalizzare". A riprova di ciò è bastato osservare il basso numero di risposte a richieste di informazioni da parte dei sindacati sul lavoro svolto a livello locale e regionale. Nelle ricerche qui prese in considerazione ci si è assicurato che l'esperienza sindacale venisse ampiamente documentata, prima di tutto attraverso questionari mirati somministrati ai rappresentanti regionali nei sindacati in prima linea sulle politiche nazionali in tema di reclutamento nell'ambito della nuova immigrazione. Tuttavia, in ogni caso, la percentuale di risposta è stata modesta, e addirittura più bassa del tasso di risposta dato a domande simili da parte dei datori di lavoro. È emersa perciò un'ambivalenza tra i quadri sindacali professionali e i militanti riguardo al loro rapporto con i lavoratori di nuova immigrazione e una contrapposizione con le risposte da parte dei sindacati su altre questioni relative al posto di lavoro.

Dalla ricerca sull'Inghilterra orientale è emerso che i 19 sindacati nazionali e regionali che hanno completato il questionario postale ritengono che, rispetto ai lavoratori immigrati, occorre considerare:

- il problema della lingua e di come la mancata conoscenza della lingua inglese costituisca il principale ostacolo nel luogo di lavoro, che porta a problemi di comunicazione, non solo tra la direzione e il lavoratore ma anche tra i lavoratori stessi;
- gli episodi di sfruttamento e razzismo subiti dai lavoratori immigrati, con almeno un sindacato che lamenta di aver ricevuto frequenti denunce per bullismo e violenza;
- i problemi sollevati dai lavoratori immigrati con i sindacati, inclusi quelli legati a questioni familiari, bancarie e religiose;
- i problemi sollevati circa la mancanza di chiarezza su aumenti salariali nelle situazioni in cui i sindacati erano certi che i datori di lavoro fossero obbligati a fornire spiegazioni più chiare su aumenti e detrazioni salariali;
- i lavoratori immigrati hanno bisogno di essere adeguatamente formati su come esprimere lamentele nei confronti dei propri datori di lavoro.

La ricerca ha evidenziato, inoltre, esempi di buone pratiche. Ad esempio il SERTUC, il TUC regionale per l'Est dell'Inghilterra, fornisce un corso gratuito di un giorno sui diritti

del lavoro aperto sia ai propri membri sia ai non-membri. I materiali del corso sono stati tradotti in spagnolo e polacco ed è prevista la traduzione in portoghese. Il TUC ha creato un sito web che fornisce consulenza accessibile sui diritti del lavoratore<sup>6</sup>. Il TUC è stato anche coinvolto in varie iniziative riguardanti questioni previdenziali e lavoratori immigrati. Ha prodotto ad esempio un semplice volantino, "Iniziare a lavorare nel Regno Unito", in cui vengono spiegati i diritti dei lavoratori e che viene inviato insieme al Certificato di Registrazione per i lavoratori immigrati dell'Europa centrale e orientale (TUC, 2004). Allo stesso modo i sindacati austriaci forniscono consulenza sui diritti dei lavoratori. In Italia, oltre alle parrocchie e alle ONG, i sindacati rappresentano i maggiori enti di sostegno per i lavoratori immigrati. Tuttavia, dalle interviste effettuate ai lavoratori immigrati è emerso che, in alcuni casi, i sindacati non si sono impegnati a sufficienza per individuare e reclutare immigrati appena arrivati. Ad esempio, esistono posti di lavoro in cui il sindacato è molto presente ma i lavoratori immigrati non vengono avvicinati dal sindacato non essendo al corrente della sua presenza.

Per quanto riguarda la ricerca su salute e sicurezza, sono pochi i sindacati che hanno risposto ai questionari inviati per posta. Le risposte sono pervenute solamente da nove sindacati su più di sessanta affiliati al TUC, di cui solo una piccola parte degli iscritti era rappresentata da lavoratori immigrati. Laddove è stato possibile ottenere informazioni sul loro paese d'origine, è emerso che la stragrande maggioranza dei lavoratori immigrati viene dall'Europa centrale e orientale (principalmente dalla Polonia). Gli altri sono di nazionalità caraibica (giamaicana), portoghese oppure provengono dal Medio Oriente e dal Nordafrica (Iraq e Marocco) o sono appena arrivati dall'Asia meridionale, Filippine e dall'Africa Sub-sahariana (Somalia, Sudafrica). I lavoratori immigrati sono spesso impiegati nei call-centre, nei porti, nel settore edile (irlandesi e dell'Europa centrale e orientale), nelle panetterie, nel settore agricolo e dell'allevamento (lavoratori stagionali), nella raccolta della frutta, come taxisti, nei piccoli negozi take-away, nella produzione alimentare e come staff ausiliario nel settore alberghiero. I sindacati che hanno risposto al questionario ritengono che i lavoratori immigrati siano più esposti a rischi lavorativi se paragonati ai loro colleghi britannici e incapaci di affrontare con il proprio datore di lavoro questioni legate alla propria salute e sicurezza. Al contrario, i datori di lavoro che hanno risposto al questionario sono del parere che i lavoratori immigrati di recente sono esposti agli stessi rischi degli altri lavoratori. Tuttavia, alla pari dei datori di lavoro, i sindacati associano i rischi alle difficoltà linguistiche (nel comunicare con i propri colleghi così come con i propri supervisori e dirigenti) e all'incapacità di comprendere la normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro in Gran Bretagna. Entrambi sono anche convinti che gli immigrati non siano adeguatamente preparati su temi riguardanti salute e sicurezza ed abbiano meno esperienza sul tipo di lavoro che svolgono, situazione che contribuisce ad esporli a rischi. Alcuni di quelli che hanno risposto hanno accennato all'eccessivo numero di ore lavorative e ai turni lavorativi alienanti a cui erano sottoposti i lavoratori immigrati.

#### 4. PARERI CONTRASTANTI

Il basso livello di reclutamento è quindi imputabile a ragioni complesse che vanno ben oltre quelle identificate dai funzionari sindacali a tempo pieno e di cui abbiamo già di-

<sup>6</sup> [www.worksmart.org.uk](http://www.worksmart.org.uk)

scusso. Una di queste è capire se i lavoratori immigrati siano visti come un modo di “proteggere” gli altri lavoratori dal dover subire condizioni lavorative inaccettabili. I datori di lavoro, infatti, potrebbero utilizzare la forza lavoro immigrata per svolgere lavori che i lavoratori organizzati in forma sindacale non accetterebbero mai. A loro volta, i lavoratori organizzati potrebbero ritenere consciamente o inconsciamente che fino a quando i lavoratori immigrati non si iscrivono al sindacato, non sia obbligatorio difendere i loro interessi. Soprattutto in virtù del fatto che, qualora un’organizzazione mancasse della forza necessaria a sfidare con successo il potere del datore di lavoro, tutti i lavoratori, sia locali che immigrati, si troverebbero nelle stesse condizioni lavorative. Al contempo, e al contrario di questa rappresentazione della situazione, sappiamo che i sindacati hanno maggiori possibilità di reclutare nuovi immigrati in quei posti di lavoro dove il sindacato già esiste. Quindi, se da una parte esiste una politica intesa a reclutare tali lavoratori all’interno del sindacato e una maggiore facilità di reclutamento nei posti di lavoro in cui il sindacato è già presente, dall’altra il sindacato si trova di fronte a una realtà contraddittoria: dover continuare a proteggere i propri iscritti e, allo stesso tempo, accogliere i lavoratori immigrati in arrivo.

Restano da affrontare anche questioni riguardanti le politiche sindacali nei confronti dei lavoratori immigrati. Le strategie sindacali sembrano focalizzarsi quasi esclusivamente sul reclutamento e sul miglior modo di reclutare iscritti, tra cui l’offerta di tutela dei lavoratori immigrati che si iscrivono al sindacato. In alternativa, i sindacati potrebbero essere considerati delle organizzazioni che offrono consulenza e sostegno secondo modalità identificabili con quelle degli enti di patronato. Tuttavia, è raro che le loro politiche di reclutamento vadano oltre le questioni riguardanti gli aumenti salariali ignorando il più delle volte altre questioni altrettanto importanti e scottanti per gli immigrati come, ad esempio, un impiego regolare, il riconoscimento delle qualifiche e l’accesso a un posto di lavoro qualificante. Salvo rare eccezioni, come ad esempio la campagna per il *living wage* tra gli addetti alla pulizia londinesi, il gruppo di ricerca ha individuato pochi esempi di strategie più appropriate e inerenti questioni e condizioni più ad ampio raggio. Tuttavia, queste campagne di alto profilo non caratterizzano l’attività sindacale per i lavoratori immigrati. In particolare, nella ricerca su salute e sicurezza si sono ottenute poche informazioni sulle strategie riguardanti la sicurezza e la salute dei lavoratori immigrati, in contrasto con il desiderio da parte dei sindacati, almeno a livello nazionale, di rendere pubbliche le proprie campagne di reclutamento e di organizzare campagne di solito non così focalizzate su questioni specifiche.

In alcuni casi sono i singoli immigrati a rivolgersi al sindacato più che l’inverse e, di conseguenza, è più probabile che gli immigrati si iscrivano ai sindacati come singoli piuttosto che in gruppo. Inoltre, a causa della loro continua mobilità lavorativa, essi non sono nella posizione di organizzarsi autonomamente nel proprio posto di lavoro.

Dalla ricerca sul campo possiamo trarre una conclusione. Esiste ancora un divario tra le politiche della maggioranza dei sindacati a favore del reclutamento e dell’organizzazione di lavoratori immigrati, e la pratica locale e regionale, caratterizzata dalla presenza di ostacoli al reclutamento e all’organizzazione stessa e dall’incapacità di costruire modi semplici ed economici per superarli. Risulta perciò chiaro che, se gli ideali di reclutamento non si trasformano in pratiche efficaci e in grado di portare sia gli immigrati dentro i sindacati sia i sindacati nei luoghi di lavoro da cui sono ancora assenti, sarà difficile capire in che modo i sindacati potranno invertire il trend in declino delle iscrizioni.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

BASSO P. (2000), *Razze schiave e razze signore. Vecchi e nuovi razzismi*, Franco Angeli, Milano.

DTI (2007), *Union Membership Statistics*, 19 April.

LEONARDI S. (2007), *Il lavoro degli immigrati nella contrattazione collettiva e nella concertazione territoriale*, in AA.VV., *Lavoratore extracomunitario ed integrazione europea: profili giuridici*, Cacucci, Bari.

PEROCCHI F., CILLO R. (2007), *Undocumented Worker Transitions: Compiling Evidence Concerning the Boundaries and Processes of Change in the Status and Work of Undocumented Workers in Europe*, Undocumented Worker Transitions, Workpackage 2 report ([www undocumentedmigrants.eu](http://www undocumentedmigrants.eu)).

PEROCCHI F., CILLO R., DI NOIA L. (2007), *Lavoro e discriminazioni razziali: una sfida per le politiche sociali*, "Cives", 5, pp. 100-10.

T&G (2004), *Organising Migrant Workers – Report of T&G Survey*, Women, Race and Equalities Department, August.

TUC (2003), *Overworked, Underpaid and Over Her, Migrant workers in Britain*, [http://www.tuc.org.uk/h\\_and\\_s/index.cfm?mins=403](http://www.tuc.org.uk/h_and_s/index.cfm?mins=403), p. 17.

TUC (2004), *Registering Migrants will Get TUC Advice on Rights at Work*, TUC news, April.

VISSEUR J. (2006), *Union Membership Statistics in 24 Countries*, "Monthly Labor Review", January.

