

Webinar del 23/10/2020 – Sindacati & Reclutamento

Agnieszka – ha relazionato sui lavori del Recruitment Organizing Team EPSU, nato nel 2019 e con mandato specifico per aumentare le adesioni nel centro-europa, ma senza perdere d'attenzione sul resto del continente e delle Federazioni.

Al momento, il Team ha appena terminato la fase dei lavori preparatori, individuando 5 attività centrali:

1. organizzazione razionalizzata del reclutamento;
2. costruzione di una libreria informatica (collezionando report/*case-studies*);
3. raccolta delle buone pratiche;
4. formazione dei membri sindacali impegnati nel recruitment (con *webinars* e sessioni online);
5. infine, sviluppo di una rete per il reclutamento.

Prossimamente, apriranno un tavolo sull'organizzazione del reclutamento nel settore pubblico. L'idea è quella poi di organizzare due *meeting* all'anno e una conferenza annuale.

Plamena – ha voluto far riflettere sul paradosso del reclutamento: mai come oggi i giovani hanno bisogno di protezione, mai come oggi sono colpiti da situazioni ambientali (e.g. covid) senza precedenti, eppure non aderiscono ai sindacati.

Occorre comprendere se ciò avviene per una falsa conoscenza di questi lavoratori nei confronti dell'attività del sindacato, oppure a causa di politiche comunicative errate da parte nostra. Ha annunciato (immagino si riferisse all'attività del Recruitment Organizing Team) l'organizzazione di nuovi webinars sul tema.

Clare – ha presentato uno studio TUC e il relativo “*innovation programme*” proprio sul tema sollevato da Plamena nell'intervento precedente.

Nel presentare il rapporto (che allego in pdf alla presente email con riassunto e commento) ha condiviso alcuni elementi chiave in base alla buona-pratica sviluppata dal sindacato inglese, che ha così riassunto:

Primo, adattarci all'*audience* che vogliamo raggiungere, partendo dal loro ascolto senza assunti pre-postulati. Occorre fare attenzione: quello che può sembrare un gruppo omogeneo è in realtà altamente eterogeneo poiché, fra gli under 30, ve ne sono di: già genitori/senza figli, single/sposati, indipendenti/ancora a casa dei propri genitori, proprietari di appartamento/in affitto ecc. Dunque, occorre restringere il focus: l'“innovazione” aiuta quando si è elastici e rapidi in capire ciò che viene rappresentato, con agilità e un minimo di approssimazione all'inizio senza voler essere troppo dettagliati. TUC ha quindi deciso di concentrarsi su over 20, con salari medio/bassi, del settore privato non appartenenti al sindacato.

Il campione così individuato era di 300 persone, 100 dei quali studiati con contatto diretto e personale, mentre 200 interamente gestiti via remoto. Ciò che ha voluto sottolineare la relatrice, fra le altre cose (per le quali rimando al riassunto del Report o alla lettura dello stesso), è che gran parte di questi giovani non avessero una chiara definizione di “sindacato”, alcuni persino non avevano idea del significato del vocabolo (ambivalente nell'anglosassone: “*Trade Union*” ndr.). Tuttavia, una volta resi edotti in astratto del concetto di sindacato, hanno accolto l'idea con favore. Coloro che invece ne conoscevano il significato, avevano una visione stereotipata del nostro ruolo, che è quella di individui che combattono non per il diritto al lavoro ma per il privilegio nello stesso dei propri membri, nonché di organizzazione con un grosso *gap* di rappresentatività delle minoranze (in base a sesso, religione e appartenenza etnica e nazionale). Ancor più interessante: guardano al sindacato come uno strumento per far carriera, non di protezione.

Lo studio ha individuato le seguenti criticità: scarse aspettative verso il mondo del lavoro – accettano il lavoro per come gli viene proposto senza questionare sui profili di legalità; basso livello di stima nei confronti dei colleghi, dovuta alla competizione per il posto di lavoro – risultante nell'incapacità di pensare come un gruppo; infine, percezione di un elevato rischio – o meglio: perché dovrei mettere in pericolo la mia fonte di reddito per proteggere un altro?

Ha dunque introdotto il risultato del programma, ovverosia una *career coach app* (per la cui descrizione si rimanda ancora all'altro documento). Ha spiegato che i sindacati devono adattarsi ai canali comunicativi e sociali che oggi i giovani usano, ossia quelli digitale; che dobbiamo ripianificare l'azione su base individuale (sottolineandone il paradosso, eppure irrinunciabile perché quelli individualisti sono i bisogni primari manifestati dall'audience di riferimento, ossia dai lavoratori giovani).

Frank – il compagno dall'olanda ha presentato un progetto altrettanto interessante del sindacato olandese.

Secondo loro, se vuoi organizzare i giovani hai bisogno di leadership che venga da loro; e se vuoi far organizzare i giovani dai giovani, non puoi selezionare lavoratori ma devi selezionare studenti, membri di confraternite e di collettivi studenteschi.

Il sindacato olandese è dunque partito dai loro bisogni: al momento, il bisogno più impellente è quello dei mutui scolastici. Come in America, a cominciare dal 2015, l'Olanda è passata da un sistema ripartito (1/3 sussidi statali, 1/3 famiglie, 1/3 lavoro dello studente stesso) a uno finanziato interamente da mutui di istituti di credito. Il risultato, è che il debito studentesco medio vale 30.000 euro *pro capite*, triplicando dal 2015 per un totale aggregato nazionale che vale 3.8 miliardi con una prospettiva di crescita di un miliardo all'anno.

Questo ha ripercussioni anche sulla salute degli studenti: fallire un corso e dunque ripetere un anno significa sborsare ulteriori 10.000 circa per l'anno accademico perso. Sono stati registrati anche casi di tentati suicidi nella popolazione studentesca proprio per questo motivo. Inoltre, tra ore di studio, frequenza e lavoro uno studente olandese impiega in media 20 ore della propria giornata (questo è l'appunto che ho, anche se non sono certo che il dato sia stato correttamente espresso n.d.r.). Per questo motivo, quella attuale è la generazione più indebitata degli ultimi 70 anni in Olanda.

La proposta del sindacato è fare campagna per ottenere l'istituzione di borse di studio generiche per gli studenti, l'erogazione di compensazioni per i mutuatari e l'aumento di spesa pubblica nel settore dell'educazione. Tuttavia, anziché far combattere questa battaglia ai membri del sindacato, necessariamente over 35, l'idea innovativa è stata quella di organizzare dal basso la risposta politica affidandola ai movimenti studenteschi sotto la guida del sindacato.

Hanno iniziato indicando varie consultazioni con tali gruppi; sono poi passati nell'organizzare l'attività di *advocacy* su piattaforme online (e con varie altre iniziative "spot" e scioccanti, tanto materiali che digitali via instagram ecc.) per rendere edotta la popolazione della battaglia in questione; hanno in programma infine di organizzare un vero e proprio congresso per sviluppare un programma elettorale e formare non un partito, ma un gruppo di interessi per le elezioni politiche del 2021, attraverso il quale fare pressioni sui candidati "dall'alto" delle firme raccolte.

La buona pratica presentata consiste dunque in una "*combination membership*" sindacale per i collettivi studenteschi, organizzati e guidati da mentori sindacali verso un'attività politica ben determinata e attuale, cioè incentrata sui loro bisogni primari di studenti ergo non-lavoratori, investendo in credibilità e nella speranza di avere un ritorno quando questi giovani, entrando nel mondo del lavoro, decideranno di aderire al sindacato.