

## **I sindacati americani e la crisi: Seiu e Uaw, due esperienze a confronto**

di Marianna De Luca \*

1. Il sindacato americano è in declino? Le esperienze di due organizzazioni molto diverse tra loro come Seiu (*Service Employees International Union*), che rappresenta lavoratori dei servizi, e Uaw (*United Auto Workers*), il sindacato dei lavoratori dell'automobile, raccontano una storia diversa. Tutte e due hanno dovuto fare i conti con la contrazione della base associativa e con le conseguenze della crisi economica globale, ma lungo il percorso hanno modificato le logiche di gestione dell'organizzazione e delle relazioni negoziali e, fino ad ora, hanno avuto successo. La strategia che hanno adottato è semplice ed essenziale: offrire ad altri soggetti (imprese, organizzazioni politiche, associazioni o anche a categorie di lavoratori) risorse proprie per rafforzarsi e resistere, insieme, alle conseguenze della crisi.

*Surviving the crisis together* (questa è l'espressione utilizzata in un documento sindacale) può sembrare poca cosa, ma solo se ad essa si attribuisce il significato, che non ha, di «accettare livelli minimi di esistenza» in luogo di quello, più appropriato, di «superare insieme le difficoltà della crisi»; per apprezzarne il valore occorre avere lucida consapevolezza della precarietà dell'esistenza di individui e di organizzazioni di fronte alle conseguenze dello scambio "istantaneo" di mercato (una realtà non solo americana) e delle responsabilità che comporta assicurare ai lavoratori associati condizioni di vita dignitose e sostenibili; ed è necessaria la capacità di intravedere una speranza e, in fondo al buio, una luce. La recessione in America tecnicamente è finita da tempo, ma le conseguenze sull'occupazione e sul reddito delle famiglie che vivono del loro lavoro sono ancora molto pesanti. E vale la pena di ricordare che nelle situazioni di difficoltà collaborare è una possibilità niente affatto scontata, forse un dovere o una apertura verso il futuro, non una necessità.

Le esperienze citate non configurano, è bene precisarlo, una nuova forma di concertazione o una versione americana dei patti neo-corporativi. E non si tratta neppure di modalità di coinvolgimento del sindacato nelle responsabilità di gestione aziendale o di un nuovo modello di relazioni sindacali destinato a prendere il posto di quelle industriali. Qui i soggetti coinvolti nello scambio - uno scambio a lungo termine e tra diseguali - non decidono di *agire insieme*, né di condividere le altrui responsabilità; si rendono

---

\* docente a contratto di Storia del lavoro e delle relazioni industriali presso la facoltà di Economia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

piuttosto disponibili, ciascuno per la propria parte e senza pretesa di sanare crepe e divisioni, a mettere a disposizione risorse (economiche, organizzative, di consenso o di influenzamento delle decisioni) per costruire, attraverso un dialogo fondato sul riconoscimento delle differenze che essi rappresentano (ma anche delle essenziali interdipendenze), soluzioni protettive della vita dell'impresa, dei lavoratori e delle forze politiche, atte a porre un argine alle conseguenze del dilagare delle logiche di mercato sulla integrità dell'organizzazione d'impresa e del sistema economico, politico e sociale americano.

Vorrei aggiungere anche che Seiu e Uaw non sono, a mio avviso, casi isolati nella terra desolata del sindacalismo americano; si tratta di piuttosto di due esempi, ed altri ce ne sono, di un mondo sindacale vivo e vitale, capace di dare risposte (o almeno di dare voce) alle istanze dei lavoratori; in grado di esprimere una dirigenza che non ha timore di misurarsi con i problemi di gestione del consenso interno e di prendere anche quelle decisioni che possono mettere in tensione il rapporto con la base associativa. Non sempre gli iscritti o i lavoratori che esse rappresentano hanno apprezzato le alleanze messe in piedi dai presidenti di queste organizzazioni. Alcuni importanti accordi sono stati infatti giudicati troppo disinvolti (ad esempio quello fra Seiu e Wal-Mart sui temi della riforma sanitaria) o collusivi (come il sostegno al candidato Obama), se non persino a danno degli interessi dei lavoratori (è il caso dei contratti firmati da Uaw con Chrysler, GM e Ford); ma la dirigenza ha deciso di procedere comunque, apparentemente non curandosi di tradizioni consolidate e degli umori della sua base, convinta che fosse necessario aprire strade nuove.

2. Naturalmente non tutto è accaduto istantaneamente. Il sindacato americano ha maturato nel tempo questa consapevolezza, ma ora sa che per uscire dalla crisi non è più possibile fare affidamento sulla spinta derivante da fattori esterni, come la crescita dell'occupazione dell'industria (che fino agli anni Settanta ha sostenuto l'espansione della sindacalizzazione) o il movimento per i diritti civili (che negli anni Sessanta - proprio quando rallentava il processo di industrializzazione - ha agevolato l'ingresso del sindacato nel settore dell'impiego pubblico).

Negli anni Ottanta era già evidente che le trasformazioni del sistema economico e degli equilibri politici più complessivi andavano progressivamente erodendo i livelli di sindacalizzazione; e per di più a una velocità "doppia" rispetto al passo dei successi ottenuti nelle pur efficaci campagne di nuova sindacalizzazione. Eppure allora il sindacato coltivava ancora una speranza, confidando che la crescita

della sindacalizzazione sarebbe stata sostenuta da una nuova fase di sviluppo dell'occupazione nei servizi ad alta qualificazione.

Negli anni Novanta, e ancor più in quelli successivi, è però risultato evidente che il terzo settore non solo non garantiva una sostituzione dei posti perduti nel manifatturiero, ma si presentava come un insieme disomogeneo e frammentato di attività, talora collocate nell'ambito di settori tradizionali come l'edilizia o nel campo dei servizi alla persona offerti nelle città metropolitane da lavoratori spesso privi di ogni qualificazione. Si erano diffuse inoltre prassi di gestione delle aziende che miravano ad una riduzione dei costi del lavoro basate sull'*outsourcing* e il successivo "trasloco" oltreoceano delle produzioni e dei servizi un tempo realizzati all'interno delle imprese: i lavoratori dell'*Information technology* e delle telecomunicazioni sono stati i primi a farne le spese, ma non i soli; persino i servizi pubblici sono stati affidati ai privati nella speranza di alleggerire gli oneri finanziari degli stati federali.

Di fronte al progressivo aggravarsi della crisi economica, che ha raggiunto il culmine e il punto di svolta nel 2008-2009, il sindacato americano aveva davanti a sé più possibilità: lasciarsi trascinare in un lento ma inesorabile declino, lo stesso dei tassi di occupazione; opporsi romanticamente alle forze del capitalismo e della finanza globale in una lotta corpo a corpo nella quale sarebbe stato destinato a soccombere; oppure cercare una strada che gli consentisse di sopravvivere e nello stesso tempo di continuare ad assicurare ai lavoratori associati dignità sul posto di lavoro e un trattamento economico adeguato. È stata scelta quest'ultima strada: poco eroica forse, ma certamente razionale (o, meglio, ragionevole) rispetto all'esigenza primaria di proteggere i lavoratori. Vediamo nel concreto come si sono mosse Uaw e Seiu.

3. Uaw aveva cominciato a fare i conti con i cambiamenti del mercato dell'automobile ed i problemi della competizione globale già negli anni Ottanta, quando la concorrenza delle case automobilistiche giapponesi era diventata particolarmente aggressiva. A quel periodo risalgono gli interventi diretti a ristrutturare e destrutturare l'organizzazione della produzione, secondo le logiche della qualità totale e del *business process reengineering*, con significativo ricorso ad esternalizzazioni. A partire dagli anni Novanta il processo ha investito progressivamente anche i lavoratori *core*, fino a quando nel 2007, in occasione del rinnovo dei contratti, Uaw ha negoziato con le aziende dell'auto di Detroit importanti "concessioni" per avvicinare il costo del lavoro a quello dei più forti concorrenti.

Nonostante ciò nel 2009 le principali case automobilistiche americane erano sull'orlo della bancarotta. Uaw ha accettato allora, pur di consentire alle imprese di uscire dalla crisi e ai lavoratori di non perdere il posto di lavoro, di sospendere l'applicazione di significative voci di trattamento contrattuale e ha accettato di trasformare in azioni il debito di Chrysler e GM per l'assistenza sanitaria dei pensionati; si è inoltre impegnata a fare in modo che le aziende potessero ottenere il prestito del governo federale degli Stati Uniti e di quello canadese, e che poi fossero in grado di restituirlo, nella consapevolezza che la continuità dell'impresa era l'unica garanzia per conservare il posto di lavoro ai dipendenti in servizio, l'assistenza sanitaria ai pensionati ed a se stessa i contributi degli iscritti.

Superata la crisi, Uaw ha negoziato con le imprese nuovi contratti collettivi di lavoro - ed è storia recente - nei quali le retribuzioni sono state collegate non all'aumento del costo della vita ma ai risultati economici dell'impresa; le aziende si sono poi impegnate a non ostacolare le campagne di sindacalizzazione di Uaw negli stabilimenti privi di rappresentanza sindacale (e per capire l'importanza di questo impegno non è inopportuno ricordare che negli Stati Uniti l'attività antisindacale è lecita tanto quanto quella sindacale), ad effettuare, in osservanza anche di precisi impegni assunti con i governi federali statunitense e canadese, significativi investimenti negli stabilimenti in territorio americano, nei quali hanno fatto rientrare le attività prima svolte all'estero, dando avvio ad un percorso di rientro dalla terziarizzazione e di protezione dell'occupazione. Insomma le "concessioni" di Uaw alle case automobilistiche di Detroit hanno cominciato a dare per i lavoratori qualche frutto meno amaro: l'impegno congiunto dei governi federali, delle aziende e del sindacato, unitamente ad un primo allentamento della morsa della crisi, hanno fatto sì che nel 2011-2012 le cose non siano andate così male. Questi risultati sono stati subito tradotti, in sede di rinnovo del contratto, in incrementi occupazionali e in un significativo anche se ancora parziale recupero sul piano salariale dei tagli e dei ridimensionamenti operati nel 2009. Qui, insomma, i soggetti dello scambio hanno mantenuto i loro impegni a lungo termine

4. Diverso, ma ugualmente interessante, è il caso di Seiu, nel quale la dimensione dello "stare insieme" non ha riguardato tanto il rapporto negoziale quanto le logiche organizzative e dove le risorse del sindacato non sono state messe a disposizione delle aziende ma sono state utilizzate per diffondere la sindacalizzazione fra categorie di lavoratori tradizionalmente deboli e privi di tutela e per cercare di produrre un mutamento nella legislazione federale in materia di

rappresentanza sindacale e per migliorare la posizione delle *working families* nella società americana.

Quando negli anni Ottanta la dirigenza di Seiu ha deciso, per invertire la tendenza al declino dei tassi di sindacalizzazione, di investire energie e risorse dei lavoratori del settore pubblico per sindacalizzare i lavoratori del settore dei servizi privati - più "poveri" ma certamente bisognosi di tutela sindacale - non è stato facile convincere i primi della necessità di mettersi assieme ai secondi, persone così diverse per lingua, religione, colore della pelle e persino professione. Seiu si è avvalsa dell'esperienza di organizzatori provenienti dalle fila del movimento per i diritti civili, ma ha dovuto "inventare" un modo per avvicinare persone che avevano poco o niente in comune tra loro e consideravano con timore e diffidenza la sindacalizzazione, possibile causa del loro licenziamento (timore non infondato, data la legislazione statunitense). Sostenerli nello sforzo di costituire una loro autonoma organizzazione sindacale all'interno dei luoghi di lavoro non ha richiesto solo la condivisione di astratti obiettivi di "giustizia sociale" ma anche la capacità di trovare il modo per calarli nella concreta esperienza della quotidianità. È stato necessario superare anche altre differenze per riuscire, ad esempio, a coinvolgere nella campagne di sindacalizzazione associazioni religiose od etniche ed a mobilitare esponenti politici delle comunità locali: far dialogare fra loro sindacati locali ed associazioni con forti elementi identitari e comunitari non è stata certo impresa da poco. Oggi Seiu dichiara con orgoglio di essere il sindacato più «diverso» del Nord America, ma anche quello che cresce più in fretta (2 milioni di iscritti non sono pochi).

Non meno interessante è l'accordo che Seiu ha definito, assieme ad altre organizzazioni sindacali, con il partito democratico nella campagna per l'elezione di Obama alla presidenza degli Stati Uniti: come contropartita del proprio sostegno elettorale è stato ottenuto l'impegno del nuovo Presidente e del suo partito a sostenere un cambiamento della legislazione e della politica in senso più favorevole ai lavoratori ed alla classe media americana: riforma sanitaria, riforma della legge sulla rappresentanza, una maggiore equità nella redistribuzione del reddito, ecc.. Dopo la vittoria elettorale l'impegno è stato parzialmente mantenuto, sia pur fra contrasti e difficoltà (non ultima delle quali l'imprevista e terribile crisi finanziaria che ha devastato l'economia americana e mondiale). Ma Seiu, consapevole delle difficoltà incontrate dal governo federale e dell'impegno profuso, non ha fatto venir meno ad Obama il suo sostegno né nei passaggi più difficili della riforma sanitaria né quando la proposta di legge sulla rappresentanza non è andata a

buon fine. Gli scambi “non di mercato” a lungo termine richiedono impegno e fiducia reciproca tra le parti.

Taluni hanno però giudicato la posizione assunta dai sindacati – definire in modo chiaro i termini dello scambio – una modalità spregiudicata, utile alla soddisfazione di interessi parziali e non rivolta all’interesse generale; per Seiu è stato invece il modo più corretto di impegnare le risorse economiche dei lavoratori, stabilendo una *partnership* di lungo periodo in vista di obiettivi concreti invece di operare sulla base di aprioristiche logiche di appartenenza e di amicizia.

5. Le esperienze brevemente ricordate non servono solo a mostrare la vitalità del sindacato americano, capace di adattarsi ai mutamenti del contesto ma preservando comunque il nucleo centrale della sua identità: la tutela della dignità e delle condizioni di vita dei lavoratori associati e la continuità dell’esperienza sindacale. Mostrano altresì – e mi sembra anche questo un elemento interessante – come sia possibile per un sindacato entrare in relazioni di scambio senza assumere il ruolo del questuante e senza ricorrere alla minaccia di far valere la propria potenzialità vulnerante.

Soprattutto ci invitano ad interrogarci sul significato e sul valore che può assumere la capacità di individuare risorse proprie da mettere in campo, anche uscendo dai percorsi tradizionalmente battuti per esplorare pragmaticamente strade nuove al fine di trovare una via d’uscita alla crisi. E il tutto con realismo, senza sperare in soluzioni “magiche” (un nuovo modello, un’idea creativa con poteri salvifici) e senza mettersi nelle mani delle arbitrarie decisioni di altri confidando che una forza esterna possa intervenire a risolvere ogni problema. E di certo in America i problemi del sindacato, dell’impresa e dei lavoratori sono rilevanti, non minori dei problemi politici e sociali. Dire che tutto questo non ci riguarda perché “da noi” la situazione è diversa, non mi sembra possa più essere giustificato. Occorre una riflessione.

20 settembre 2012