

C'è un paradosso che il sindacato deve affrontare. Non può funzionare senza stabilità, non può sopravvivere senza l'obiettivo di una società migliore. Al bivio tra la legge ferrea dell'oligarchia, destino comune a molte istituzioni nate tra fine Ottocento e primi del Novecento, e i compromessi della modernità, il sindacato è stato oggetto dell'attenta analisi dell'ETUI, l'istituto di ricerca del sindacato europeo. Sull'equilibrio tra solidità e innovazione e sui tentativi per gestirlo si concentra, infatti, il recente rapporto "European trade unionism: from crisis to renewal?", che narra di sindacati in Europa, di sfide e di trasformazioni.

Varietà di sindacati

È il 2001 quando Hall e Soskice pubblicano lo studio sulle varietà di capitalismo, pietra miliare per la ricerca comparata, da cui discendono le varietà di sindacato per qualificare gli stati membri e le relazioni industriali. C'è il modello nordico con gli alti tassi di sindacalizzazione; il modello liberale e il suo decentramento contrattuale; il modello continentale e infine quello dell'Europa meridionale. Con l'allargamento ad est l'Europa scopre che le differenze non sono prerogativa occidentale, e che le strutture del neocorporativismo sloveno non hanno eguali in Europa centro-orientale. Più recentemente, le varietà di sindacalismo si scoprono afflitte da comuni criticità, a fronte dell'ascesa di forze politiche neoliberali, del processo di globalizzazione, dell'incremento della disoccupazione e della crescita di forme di lavoro atipiche.

Oggi, una varietà di reazioni viene quotidianamente messa in atto per scongiurare il declino del sindacato e aumentare i tassi di partecipazione.

Le strategie per la rappresentanza

Crescono in Europa i comitati femminili, costole delle organizzazioni sindacali, per la rappresentanza degli interessi delle donne sul posto di lavoro. Ma non tutti i Paesi condividono le medesime strategie. E se per molti le disuguaglianze si contrastano con misure speciali a favore delle donne, in Francia e in Nord Europa va diffondendosi il timore che un tale trattamento possa costituire esso stesso un ostacolo all'equità e alla non-discriminazione. Analoghe fratture dividono le associazioni alle prese con le nuove forme di lavoro atipico. Accanto a sindacati inclini alla rappresentanza dei lavoratori precari vi sono, infatti, organizzazioni che traducono l'opposizione verso l'occupazione non-standard nell'esclusione dei lavoratori atipici dalle fila degli iscritti. Con conseguenze disastrose in termini di densità sindacale. Oggi, un importante strumento in mano al sindacato in crisi di partecipazione è costituito dalle nuove tecnologie, idonee a comunicare ad un

pubblico ampio e variegato. Così, dalla Gran Bretagna arriva il *workSMART*, una piattaforma online lanciata dal sindacato TUC (*Trades Union Congress*), per fornire assistenza ai lavoratori della “new economy”. Ma anche a sud della Manica le associazioni cavalcano l’onda del progresso tecnologico. E sono moltissime, in tutta Europa, le confederazioni attive sui social network o che impiegano la Web-TV per diffondere campagne pubblicitarie.

Le fusioni organizzative

Spesso, il declino degli iscritti convince i sindacati all’aggregazione. Si riducono così le organizzazioni e aumentano i casi di fusione. Altre volte, sono le privatizzazioni e lo sviluppo tecnologico a cucire le fratture tra settore pubblico e privato e tra occupazioni manuali e impiegate, offrendo spazi di condivisione a sindacati differenti. Il fenomeno è in crescita e apre un dibattito sul futuro delle confederazioni. Perché non sempre la fusione si limita a formalizzare la convergenza di interessi già affini. Ma sono spesso associazioni eterogenee a scegliere la via dell’aggregazione. Con il risultato che il conservatorismo organizzativo prevale sulle opportunità di innovazione e, nonostante la fusione, i sindacati si concentrano sulla platea originaria di lavoratori.

Tempi duri per la contrattazione collettiva

Sono tempi duri per la contrattazione collettiva. Diminuiscono le risorse in mano ai sindacati e s’indeboliscono le istanze dei lavoratori al tavolo negoziale. C’è un dilemma che il sindacato del ventunesimo secolo conosce bene: rifiutare le concessioni e rinunciare al ruolo di negoziatore, o “fare contrattazione” e accettare una moderazione dei diritti e delle retribuzioni. A complicare il quadro interviene l’ascesa della concorrenza internazionale e l’“exit option” in mano alle multinazionali, che paventano le delocalizzazioni ad una manodopera contraria alle richieste manageriali. Intanto cresce il decentramento contrattuale. Con effetti evidenti sui sistemi di “multi-employer bargaining”. Era il 1995 quando Traxler tranquillizzava gli allarmisti, argomentando la possibile coesistenza tra contrattazione settoriale e di prossimità. Ma da allora la strada del decentramento è stata ampiamente battuta e ha condotto ad un’individualizzazione delle condizioni di lavoro.

Le sperimentazioni

Non solo decentramento contrattuale, però, nell’Europa che cambia, ma anche e soprattutto pratiche innovative. Come le iniziative per il contenimento dello stress lavoro-correlato, la promozione del “work-life balance” e il “capacity-bulding” sul posto di lavoro. Una fra tutte è la

campagna *Besser statt billiger* (Better rather than cheaper), promossa da *IG Metall*, per contrastare le richieste di contenimento del costo di lavoro. L'iniziativa ha visto il sindacato tedesco impegnato in un'azione pro-attiva per la definizione di proposte alternative a sostegno dell'innovazione e dei nuovi metodi di produzione. Queste ultime sono state illustrate ai rappresentanti sindacali in azienda e ai lavoratori, allo scopo di fornire nuove e più convincenti argomentazioni a sostegno delle garanzie occupazionali in sede negoziale.

Alla ricerca di nuove alleanze

Si riducono, infine, le esperienze di tripartismo e per il sindacato ai tempi della crisi è sempre più difficile trovare compromessi con governi inclini all'austerità. Servono allora nuove alleanze e strategie. Come il sindacalismo transnazionale, per una resistenza che travalichi le frontiere, contro il dumping sociale e le pressioni competitive. Eppure, dati alla mano, i sindacati in Europa non sono pronti ad affrontare le questioni comunitarie, troppo occupati dalle vertenze nazionali. E a compromettere la solidarietà nel continente e la tutela dei lavoratori si aggiunge un trilemma delle politiche comunitarie, e la scelta, in capo alle istituzioni europee, di favorire il libero mercato a scapito dell'equità di trattamento e dei diritti collettivi dei lavoratori. Un orientamento quest'ultimo, reso inequivocabile dalle sentenze Viking e Laval della Corte di Giustizia europea.

Per una nuova legittimità morale

Ma non è vero che il sindacato non può reagire. Al contrario, la rinascita del sindacato è possibile e passa per lo sviluppo di nuove risorse di potere, che facciano appello a una nuova visione e a una nuova legittimità. Ecco che allora è necessario comunicare. All'interno, per consolidare la cultura collettiva. All'esterno, per presentarsi agli altri e stimolarne il coinvolgimento. Già, ma cosa comunicare? Esempi importanti arrivano dal Nord Europa. Dalla Danimarca e persino dal Belgio, dove la *Confédération de Syndicats Chrétiens de Belgique* ha lanciato lo slogan "Let's build tomorrow together". Per costruire un futuro migliore e affrontare tre grandi sfide dell'epoca attuale: l'invecchiamento della popolazione, la disoccupazione giovanile e la crescente diversità della forza lavoro. Un tentativo inedito di comunicazione e diffusione di un'immagine positiva dell'azione sindacale. Perché mai come adesso il sindacato ha bisogno di nuove risorse morali e di una controffensiva idealista, e anche un po' utopista, per rispondere agli attacchi neoliberali delle istituzioni domestiche e internazionali. Serve allora una risposta coordinata e transfrontaliera. Serve puntare sullo scambio di buone pratiche, sull'apprendimento reciproco e sul sindacalismo internazionale per ripensare la rappresentanza e rinnovare le organizzazioni. Per credere e dimostrare che un'Europa migliore è finalmente possibile.

Ilaria Armaroli

Dottoressa in Scienze internazionali e diplomatiche

Università di Scienze Politiche "R. Ruffilli", Forlì

@ilaria_armaroli

* Pubblicato anche in *Nòva*, *Il Sole 24 Ore*, 29 giugno 2015.

Scarica il pdf 