

Crisi del sindacato o suo rinnovamento? Le risposte dei sindacati all'individualizzazione delle relazioni sul posto di lavoro

In questo saggio, gli Autori (docenti dell'Università di Bristol – Gran Bretagna) commentano il risultato di una ricerca effettuata con la collaborazione di tre sindacati inglesi (MSF, GMB e AEEU) sulla capacità delle rappresentanze dei sindacati inglesi a rispondere ad un progressivo declino dell'influenza sindacale sul posto di lavoro, alle riforme introdotte dalla gestione individuale dei rapporti di lavoro, analizzando inoltre la possibilità di intravedere una qualche evidenza di ricollettivizzazione delle relazioni sindacali.

In particolare, i dati si riferiscono al settore aerospaziale, manifatturiero, assicurativo, sanitario, universitario, delle utilities, nucleare, enti locali, e riguardano addetti con qualifiche medio-alte e specializzate; le aziende e le unità produttive prese in considerazione sono localizzate nel sud-ovest inglese, un'area non particolarmente riconosciuta dal punto di vista della coscienza sindacale.

Gli Autori partono dall'assunto che la competizione globale intensificata, la continua evoluzione delle tecnologie, le nuove procedure manageriali e la diffusione delle logiche di mercato anche nel pubblico, abbiano catalizzato innovazioni organizzative che implicano strategie di gestione dei lavoratori diverse dal passato e riforme profonde del modo di lavorare.

Il nuovo modo di lavorare è basato su una varietà di tecniche di partecipazione e coinvolgimento, come il lavoro in squadra, i gruppi di qualità, l'organizzazione flessibile e la comunicazione a due vie, insieme ad un più ampio utilizzo di contratti di lavoro atipici; la ricerca cerca di rispondere alla domanda conseguente: quali sono le implicazioni sulle relazioni industriali di tali cambiamenti e come debbono rispondere i sindacati?

Infatti, la direzione manageriale verso l'individualizzazione (in termini di contratto, salariali e di comunicazione) e verso un neo-collettivismo (lavoro in squadra, coinvolgimento in gruppi) minaccia di destabilizzare le basi collettive tradizionali del sindacalismo.

In effetti, la ricerca conferma questi trend: il 60% di tutte le rappresentanze sindacali hanno segnalato l'uso del lavoro in squadra nelle loro aree, il 57% ha segnalato la presenza di flessibilità di orario o di mansione ed il 46% l'utilizzo dei gruppi di qualità.

Mentre ci si potrebbe aspettare che ciò rappresenti un certo ribilanciamento del potere tra capitale e lavoro, molte rappresentanze sindacali hanno percepito che l'atteggiamento dei loro datori di lavoro si è inasprito piuttosto che essersi ammorbidito rispetto agli anni precedenti.

Se passiamo ai riflessi sui lavoratori, ci si potrebbe anche qui attendere un certo ampliamento del senso di soddisfazione lavorativa attraverso un'autonomia maggiormente responsabile e la partecipazione al lavoro, e sarebbe logico dedurre che i livelli di scontento dei lavoratori possano diminuire in posti di lavoro più autonomi e qualificati, ma le risultanze della ricerca delineano un quadro invece piuttosto ambiguo.

Gli Autori evidenziano infatti come l'indagine abbia mostrato livelli di scontento analoghi rispetto al passato e addirittura, in alcuni casi, scontento crescente.

Ci si potrebbe anche aspettare che le rappresentanze dei lavoratori in squadra o nei GQ comunicino un'incidenza minore di tali lamentele rispetto agli altri lavoratori, in quanto partecipazione lavorativa ed incidenza producono una soddisfazione lavorativa più elevata. Al contrario, per ogni istanza di lamentele censita nell'indagine, proprio i rappresentanti di quei lavoratori hanno comunicato livelli di incidenza di tali lamentele significativamente più elevati di quegli intervistati che non rappresentavano tali gruppi di addetti.

Questi dati differenziati non supportano le supposizioni secondo cui i lavoratori si sarebbero "arricchiti" attraverso l'utilizzo di tecniche lavorative di partecipazione. E nemmeno suggeriscono la tesi che esse avrebbero generato un approccio sindacale più cooperativo, che le rappresentanze sindacali siano state cioè "incorporate" dal sistema.

Le rappresentanze sindacali hanno anzi denunciato modelli di riduzione del personale, forti pressioni lavorative e carichi lavorativi in crescita. Tali modelli sono confermati dai dati della ricerca sul carattere e sulla crescente incidenza delle lamentele dei lavoratori: essi hanno evidenziato modelli di scontento nei contesti di applicazione più stringente delle nuove regole di gestione manageriale.

Gli Autori si soffermano sul fatto che, se i datori di lavoro cercano il miglioramento continuo nella riduzione dei costi e nell'efficienza, ciò non si traduce in un maggior coinvolgimento del sindacato, ma anzi essi tendono ad essere considerati come un ostacolo al cambiamento, piuttosto che come soggetti di esso.

In effetti la ricerca evidenzia che molti sindacati non sono rimasti inattivi di fronte ai cambiamenti nella gestione del personale ed alla crescente incidenza dello scontento tra i lavoratori. Per esempio, molti sindacati hanno saputo mantenere la loro influenza sul posto di lavoro adattando le politiche e l'organizzazione alle nuove condizioni del "collettivismo frammentato".

Più in generale, un buon numero di organizzazioni sindacali sono riuscite a generalizzare la crescente incidenza dello scontento tra i lavoratori, anziché fornire soltanto sostegno alle richieste individuali derivanti da un'esperienza comune.

Gli Autori sostengono che molti sindacati, sebbene non tutti, sono stati più elastici in termini organizzativi, più attivi come elementi di cambiamento sul lavoro e abili a "ricollettivizzare" il posto di lavoro di quanto suggeriscano i pessimisti sondaggi inglesi.

Essi concludono affermando che la ricerca fornisce elementi significativi circa la resistenza nel sistema di relazioni industriali inglesi, di un sindacalismo indipendente ancora capace, sul posto di lavoro, di difendere gli interessi frammentati dei suoi aderenti.