

ARTICOLO DEL di Alex Press Washingtonpost.com del 29 Agosto

Come i sindacati accettando i due livelli contrattuali mettono i lavoratori l'uno contro l'altro

Quando i datori di lavoro non possono impedire ai lavoratori di organizzarsi, hanno ancora a disposizione altri strumenti ...

(traduzione esplicativa seppur approssimativa)



I sindacati negli Stati Uniti sono sempre stati soggetti a immense pressioni da parte dei datori di lavoro. Non sono organizzazioni rivoluzionarie; esistono per contrastare il desiderio dei datori di lavoro di prendere tanto quanto possono ottenere dai lavoratori. ...

Con sindacati indeboliti vengono **meno** salari e standard per tutti noi che lavorano per vivere.

Ogni nuovo abbassamento degli standard contrattuali invia un segnale ai padroni di tutto il paese: contrattazione debole, continua la spinta.

Sin dagli anni '70, i sindacati hanno accettato tutti i tipi di accordi che una volta avrebbero rifiutato, con le concessioni che avrebbero fatto barcollare i contratti, lasciando una scia di declino della classe operaia.

Per decenni, i sindacati accettando i due livelli contrattuali **"Two-tier"*** sono stati fondamentali per l'attacco ai diritti dei lavoratori.

***"Two-tier"** (due livelli contrattuali) contratti che dividono una forza lavoro in livelli di salario e di benefit distinti in base alla loro data di assunzione. I lavoratori di entrambi i livelli sono membri del sindacato, ma lavorano in condizioni separate. Di solito, il livello più basso comprende i lavoratori che devono essere assunti dopo la negoziazione del contratto (ndr conferma del contratto es. dal tempo determinato a indeterminato), lasciando loro poco spazio, anche se sono costretti ad accettare termini inferiori.



L'ultima crisi a due livelli si concentra su uno dei **maggiori** datori di lavoro sindacalizzati del settore privato degli Stati Uniti, **UPS**. **Se l'azienda ottiene il suo modo, sarà un segnale per i datori di lavoro a livello nazionale: non è possibile interrompere direttamente il sindacato dei dipendenti, ma ecco un modo per dividerli e conquistarli, minandoli dall'interno e bloccando la divisione tra i lavoratori nel processo.**

Nonostante UPS abbia recentemente **registrato** \$ 1,49 miliardi di profitti del secondo trimestre, un riflesso della crescita indotta dall'e-commerce, UPS sta spingendo per due livelli nelle sue trattative per un contratto di cinque anni che coprirà 260.000 dei suoi dipendenti. Questi lavoratori sono Teamsters, membri di uno dei più grandi sindacati del paese.



UPS fa **circa il 6** per cento del PIL statunitense. Se colpiscono - come hanno fatto con successo **nel 1997**, con la maggioranza del pubblico **dalla loro parte** - hanno il potere di influenzare in modo significativo l'economia. Si tratta di un quarto di milione di lavoratori in uno dei pochi posti di lavoro sicuro disponibili; le loro condizioni di lavoro sono importanti.

Secondo l' **accordo provvisorio**, **UPS vuole creare una nuova classe di driver ibridi.**

La domenica e il sabato dovrebbero essere parte delle settimane lavorative di questi conducenti, una risposta alle **pressioni** dei giganti degli ordini online

come Amazon.com. (L'amministratore delegato di Amazon, Jeffrey P. Bezos, è proprietario del Washington Post.)

Secondo il progetto, a questi autisti mancheranno alcuni dei diritti che i conducenti attuali godono, come ad esempio la programmazione della loro attività. Saranno pagati molto meno dei loro colleghi, con un tetto massimo di \$ 34,79, contro \$ 40 per i driver standard.

Tyler Binder, un autista del Wisconsin i cui video sul motivo per cui vota contro il contratto si diffondono ampiamente tra i membri, [afferma](#) : "*Ricorda, sei parte di un sindacato significa che stai sempre pensando, 'Come mi sentirei in questa posizione? [È ora di riconoscere che gli scioperi funzionano]*"

Binder ha ragione di preoccuparsi. Come ha [scritto](#) Michael Hiltzik nel Los Angeles Times, "*Dal punto di vista dei datori di lavoro, il sistema a due livelli offre il dividendo aggiunto di indebolire il sindacato spingendo un cuneo nella solidarietà dei lavoratori.*"

In un ambiente in cui i legami tra i lavoratori sono fondamentali, il doppio livello è una divisione nel mezzo, una causa materiale di risentimento, sfiducia e debolezza tra i lavoratori all'interno di un negozio. I capi lo capiscono perfettamente - ecco perché (ndr i padroni)sono così ansiosi di istituire due livelli. Per capire il danno che possono fare, basta guardare dove sono stati applicati i due livelli contrattuali:

l'industria automobilistica statunitense negli anni '70. Affrontando la concorrenza dall'estero e la recessione a casa, Chrysler, Ford e General Motors si avvicinarono ai lavoratori United Auto, allora forti, per chiedere salari più bassi per non perdere posti di lavoro, la UAW ha accettato creando un livello inferiore per i primi 90 giorni di un lavoratore, dopo di che avrebbero raggiunto lo standard. Da un lato si rispondeva al desiderio delle compagnie di assumere un prezzo leggermente più basso rispetto alla retribuzione piena e il desiderio del sindacato di non dare alle aziende ragione per smettere di assumere.

Anche se questo cambiamento non è stato immediatamente disastroso per i lavoratori, i capi stavano giocando il lungo gioco, e alla fine è riuscito a far tornare indietro gli standard di vita dei lavoratori, aprendo la porta a molte altre concessioni negli anni a venire. Altri datori di lavoro stavano osservando da vicino, poiché l'industria automobilistica era un nodo centrale nell'economia statunitense e un centro strategico per il potere sindacale. Come è andata l'industria automobilistica, così è andata la nazione. E quando i datori di lavoro hanno visto che la UAW poteva essere costretta ad accettare contratti a due livelli, hanno ricevuto il messaggio: la



un centro strategico per il potere sindacale. Come è andata l'industria automobilistica, così è andata la nazione. E quando i datori di lavoro hanno visto che la UAW poteva essere costretta ad accettare contratti a due livelli, hanno ricevuto il messaggio: la

contrattazione era debole, quindi era giunto il momento di balzare per i padroni!.

Nel 1987, il New York Times riferì che "*decine di società, che impiegavano centinaia di migliaia di lavoratori*", avevano adottato sistemi salariali a due livelli. **Le compagnie aeree** lo hanno adottato, così come le **catene di supermercati**. La direzione sindacali insisteva sul fatto che avevano le mani legate: l'economia in difficoltà, la concorrenza internazionale forte, i concorrenti non sindacalizzati stavano aumentando i profitti e così via.

Nel 2005, l'introduzione di un sistema pensionistico a due livelli per i membri dell'Unione dei lavoratori dei trasporti di New York era un elemento che alla fine ha motivato il sindacato a [scioperare](#), un'azione che ha portato al presidente del sindacato locale, Roger Toussaint, [condannato](#) al carcere .

Nel 2007, con l'industria automobilistica sull'orlo del collasso, il doppio livello è stato ripristinato. La concessione ha fatto più che impoverire i lavoratori a Detroit: come Dave Jamieson ha scritto su [HuffPost](#), è "*diventato un punto di discussione anti-sindacale nelle fallite offerte della UAW di unificare le fabbriche Volkswagen e Nissan nel Sud.*" Era difficile convincere i lavoratori che un'unione sarebbe stata positiva per *tutti* loro con fatti così recenti che dicevano il contrario. In definitiva, tuttavia, la UAW è riuscita a eliminare due livelli nel 2015. [[risveglio della sindacalizzazione in America](#)]

Nel 2012, il professore delle relazioni sindacali dell'Università di Illinois, Robert Bruno, ha [scritto](#) descrivendo un **contratto che copre 780 dipendenti Caterpillar a Joliet, Illinois**. Già lavorando con un contratto a due livelli, il sindacato ha accettato un contratto che ha mantenuto i livelli nonostante quello che Bruno descrive come la "redditività strabiliante" dell'azienda, insieme ad accettare ulteriori concessioni.

Egli conclude è un'aberrazione, "*imprese solide che esigono che i lavoratori si arrendano ai salari e ai benefici ... un contagio*". (n.d.r. quindi senza fondamento economico, ma solo politico ... per abbassare la forza dei lavoratori)

UPS non ha la scusa di bassi profitti. Quello che ha è una posizione come la più grande azienda nel settore della consegna dei pacchi, seguita da vicino da FedEx. Tale controllo su un mercato dà all'azienda la certezza di provare a stabilire i tassi di costo del lavoro. La leadership di UPS non può rendere gli argomenti equivalenti nell'industria automobilistica. Al contrario, agiscono basandosi sul continuo declino del



potere della classe operaia, facendo leva sulla leadership sindacale prendendo ciò che può ottenere e il rango e il fascicolo accettandolo. L'auto ha fatto prima di loro, UPS sta giocando guardando avanti, alla ricerca di un punto di appoggio in termini di flusso economico, in modo che consenta loro di espandere il modello a due livelli quando le cose vanno a sud.

Allo stato attuale, migliaia di membri sindacali, organizzati attorno a **Teamsters per un'Unione Democratica (TDU) e Teamsters United**, chiedono ai lavoratori di votare il contratto. Il novantatre per cento dei membri ha votato per autorizzare uno sciopero qualora UPS rifiutasse di accettare un contratto passabile. Sebbene uno sciopero sembri improbabile, i membri potrebbero obbligare i negoziatori recalcitranti a tornare al tavolo delle trattative.

Dato il successo della UAW nel 2015, i Teamsters potrebbero essere ancora in grado di sconfiggerli prima del lancio.

UPS sta giocando d'azzardo, il progetto “**hybris**” nasce dalla convinzione che i lavoratori non contratteranno. Se i membri acconsentono al contratto proposto, sarà un segnale ascoltato in ogni sala del consiglio. ...

Sarà un altro segno per i datori di lavoro che possono fare a loro piacimento: i lavoratori a terra l'uno contro l'altro, anche se sono in un sindacato ...



Quello che accadrà sarà significativo non solo per UPS ... perché governa direttamente un quarto di milione di persone, colpendo loro, le loro famiglie e le loro comunità. Ma rassicurerà il capitale, dicendo loro che possono cavarsela, perché i lavoratori non sono ancora organizzati

abbastanza da minacciarli.

Ma se il sindacato lo rifiuta, (ndr meglio dire se i lavoratori non si allineano all'accordo sottoscritto dalla direzione sindacale) chiedendo di più, ... il segnale è opposto: i lavoratori non si accontentano di ottenere il loro, ma che tutti ottengano gli stessi diritti.

Milano 03-09-2018

UNITI SI VINCE!

A cura della Rsu UPS Milano e Vimodrone

