Intervento di Leonardi (USB) alla 102° conferenza ILO a Ginevra il 17 giugno 2013 (ita/eng)



, 20/06/2013

La 101° Conferenza Internazionale del Lavoro dell'anno passato, ha dedicato una parte consistente dei suoi lavori all'analisi dell'attuazione dei principi e diritti fondamentali al lavoro tra i quali libertà di associazione e diritto alla contrattazione.

La Conferenza ha formalmente ribadito "la natura universale e immutabile dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro la cui piena realizzazione sarà favorita da un contesto rispettoso di tutti i diritti umani e le libertà democratiche, rispetto per lo stato di diritto, sistemi di protezione sociale ed istruzione di qualità ed universalmente accessibili e infine dialogo sociale funzionante ed efficace."

La Conferenza inoltre ha rilevato che.."sono necessari sforzi per garantire che i diritti di tutti i lavoratori siano adeguatamente tutelati dalle legislazioni nazionali che i lavoratori possano effettivamente esercitare la libertà sindacale ed il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva".

La conclusione di questi lavori ha portato alla definizione di un piano di azione per il rispetto , la promozione e la realizzazione effettiva ed universale dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro per il periodo 2012-2016
In queste conclusioni viene ribadito che.. " in questo contesto di violenta crisi l'ILO e gli stati

membri intendono rafforzare la loro volontà di lavorare per una realizzazione universale dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro come obiettivo necessario, urgente e raggiungibile per far avanzare lo sviluppo e la giustizia sociale."

La contrattazione collettiva è riconosciuta come uno degli strumenti fondamentali per prevenire e resistere alla erosione dei diritti dei lavoratori perseguita costantemente dai datori di lavoro.

Un negoziato è una discussione fra due o più partiti che possono avere bisogni o obiettivi competitivi o stanti in conflitto, o può essere impegnato nell'individuazione di una soluzione comune ad un problema. È essenzialmente un processo di comunicazione (effettivamente, un processo piuttosto complesso e spesso piuttosto sofisticato) in cui le parti in causa stanno provando ad inviare un messaggio uno verso l'altro fine di influenzare le valutazioni e le decisioni nel loro sforzo per raggiungere una soluzione reciprocamente accettabile e una modalità di cooperazione. Lo scopo di un processo di negoziazione è prima di studiare la situazione e, nella fase finale, trovare una soluzione ad un problema.

Le organizzazioni sindacali, da un lato e le associazioni degli imprenditori, d'altro, negoziano sopra una gamma di questioni relative ai lavoratori. Gli accordi che raggiungono devono avere applicazione obbligatoria. Ciò è l'essenza della natura dei contratti collettivi: regolano le condizioni di lavoro per i lavoratori in una società, o un'istituzione o una fabbrica o nel settore o attività industriale, una branca o una professione, o possono regolamentare i termini per tutti i lavoratori (cioè un contratto collettivo generale) al livello nazionale. L'argomento dei negoziati è solitamente concernente salari, indennità, ore lavorative, età di pensionamento, indennità, la protezione assicurativa per i lavoratori, periodi di permesso e feste, ecc. trattative introdotte da un azienda si riferiscono di solito alla introduzione di nuove tecnologie, nella formazione, igiene e condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro, ecc.

In tutta la storia del movimento sindacale internazionale, dal 19 ° secolo fino ad oggi, la principale area di conflitto tra i sindacati e le associazioni dei datori di lavoro, in tutti i continenti, è stato il numero di ore di lavoro e i salari . I primi contratti collettivi sono comparsi in Inghilterra nel 19 ° secolo.

Dopo la seconda guerra mondiale e con la presenza attiva del WFTU e le confederazioni di classe dell'ilo fino al 1989, gli accordi internazionali del lavoro sono stati concordati, e hanno contribuito alla creazione di contratti collettivi di lavoro.

Tuttavia, la recente crisi economica del sistema capitalistico ha avuto le sue implicazioni per la classe operaia: un costante aumento della disoccupazione, la perdita di posti di lavoro, il mancato pagamento di ore di straordinario, tagli dei salari, ecc.

Inoltre, i datori di lavoro hanno creato nuovi ostacoli nei negoziati collettivi.
Il tentativo è quello di ridurre il costo del lavoro e mantenere il loro livello di profitto e, se possibile, aumentare gli utili.

La tendenza generale è stata quella di non aumentare i livelli salariali, ma di introdurre tagli.

L'esperienza dei sindacati internazionali dimostra che se mettiamo a confronto i livelli di salario o di costi del lavoro nei diversi paesi, e se li mettiamo a confronto in diversi periodi della storia all'interno dello stesso paese, si può osservare che la remunerazione del lavoro non rimane stabile: cambia, anche nei casi in cui il valore di tutti gli altri beni rimane stabile.

Non esiste una legge che definisce il limite inferiore di utili delle società. Non è possibile determinare il più basso livello di profitto che un'azienda può fare.
Il datore tenta inesorabilmente di ridurre i salari al minimo, ed allo stesso tempo di allungare la giornata lavorativa al massimo. Un sindacato dovrebbe quindi spingere costantemente per spostare il processo nella direzione opposta.

E 'ovvio che i salari, orari di lavoro e altre questioni che riguardano i lavoratori possono essere risolte solo con i rapporti di forza tra capitale e lavoro.

I Contratti collettivi di lavoro sono da sempre un compromesso, e riflettono il reale equilibrio di forze tra un sindacato e le associazioni di datori di lavoro in un momento specifico nel corso della contrattazione.

Dobbiamo notare che l'incredibile sviluppo di nuove forme di lavoro in tutto il mondo, in base alle relazioni industriali che non aderiscono alle relazioni industriali convenzionali, tradizionali e rigorose conosciute, ha condotto ad una proliferazione di norme e ad una nuova tipologia di contrattazione collettiva negli accordi di lavoro.

Con una nuova forma di occupazione, noi intendiamo quei tipi che includono rapporti informali di lavoro, cioè i rapporti di lavoro con un occupazione non continuativa, orario di lavoro e sedi non definite.

La maggior parte dei svantaggi di questa nuova categoria di lavoratori sono:
a) Paghe inferiori alla retribuzione delle persone che lavorano nella categoria tradizionale,
b) Protezioni minime o nessuna protezione contro il licenziamento dal lavoro
c) Ridotte o nulle prestazioni sociali.

E 'anche necessario sottolineare le grandi difficoltà nell'organizzare contratti collettivi per i lavoratori "informali" che non hanno una sede fissa di lavoro.
I problemi posti da queste nuove forme di lavoro ancora non sono stati ben definiti ed ancora non sono stati sottoposti alla ricerca sistematica.

Le più importanti tipologie di nuovi contratti collettivi di lavoro che sono ampiamente riscontrabili in tutti i paesi sono legati ad accordi su un periodo di tempo limitato di lavoro, sul lavoro con riduzione dell'orario di lavoro, il lavoro a tempo parziale in tutte le sue diverse forme, il lavoro a chiamata, il lavoro da casa (secondo contratto), il 'tele'-lavoro (non industriale, non manuale).

E’ quindi evidente che la contrattazione collettiva oggi non ha più le stesse caratteristiche che aveva alcuni anni fa. L’introduzione di molte figure di precariato hanno limitato di fatto la funzione della contrattazione collettiva che è stata sempre per sua natura destinata soprattutto ai lavoratori occupati stabilmente, con un regolare contratto a tempo indeterminato.

Anche la crisi sistemica del capitale ha prodotto una crisi della contrattazione collettiva. Gli interventi sulla spesa pubblica ad esempio hanno inciso profondamente sugli standard assicurati dalle pubbliche amministrazioni e sui lavoratori pubblici. In molti paesi attraversati dalla crisi ci sono stati ondate di licenziamenti di lavoratori pubblici, tagli di salario e di orario di lavoro, modifiche strutturali al funzionamento dei servizi pubblici o addirittura la loro dismissione a favore dei privati.

In questa condizione il ricorso alla contrattazione collettiva è completamente scomparso. I governi hanno proceduto ai tagli e ai licenziamenti senza alcuna forma di relazione con le organizzazioni sindacali. Anche i contratti nazionali in molti casi non sono stati rinnovati alla loro scadenza e si è approfittato della crisi anche per ridurre gli spazi di contrattazione, e quindi gli spazi democratici di partecipazione dei lavoratori e delle loro organizzazioni.

E’ quindi necessario ripensare la forma della partecipazione dei sindacati class oriented ai processi di contrattazione collettiva. Essa non è più ovunque uno strumento di regolazione degli interessi tra le forze di lavoro e forze imprenditoriali ma uno scambio diseguale che cerca di scaricare sui lavoratori i rischi di impresa per mantenere inalterati gli utili e i profitti. E’ invece necessario che ogni momento di confronto negoziale sia frutto della lotta e della mobilitazione dei lavoratori e che quindi siano le richieste dei lavoratori il vero oggetto della contrattazione.

The 101° International Labour Conference last year, devoted a substantial part of his work to the analysis of the implementation of fundamental principles and rights at work, including freedom of Association and right to collective bargaining. The Conference formally reiterated "the immutable and universal nature of the principles and primary labour rights whose full implementation will be fostered by an environment respectful of all human rights and democratic freedoms, respect for the rule of law, social protection systems and education of

quality and universally accessible and functioning and effective social dialogue."

The Conference also noted that ... "efforts are required to ensure that the rights of all workers are adequately protected under national laws that workers are actually exercising trade union freedom and the actual recognition of the right to collective bargaining ". The conclusion of this work has led to the definition of an action plan for the respect, promotion and realization of effective and universal principles and core labour rights for the period 2012-2016
In these conclusions was reiterated that ... "in this context of violent crisis the ILO and Member States aim to strengthen their willingness to work towards a universal realization of the principles and core labour rights as necessary, urgent and objective reached to advance the development and social justice."

Collective bargaining is recognised as one of the key instruments for preventing and resisting the erosion of workers ' rights pursued constantly by employers
A negotiation is a discussion between two or more parties which may either have competitive or conflicting needs or objectives, or may be engaged in finding a common solution to a problem. It is essentially a communication process (indeed, a rather complex and often rather sophisticated process) in which the parties involved are trying to ‘send a message’ to the other side in order to influence its estimations and decisions in their effort to reach a mutually acceptable agreement and a mode of cooperation. The purpose of a negotiating process is first to study the situation and, in the final step, to find a solution to a problem.

Trade Union organizations, on the one hand, and Employers’ Associations, on the other, negotiate over a range of issues related to working people. The agreements that they reach must have mandatory application. This is the essence of the nature of collective bargaining agreements: they regulate the working conditions for workers in a company, or an establishment or a factory or in sector or industry, a branch or a profession, or they may regulate the conditions for all the workers (i.e. a general collective bargaining agreement) at national level.

The subject of the negotiations is usually relating to wages, allowances, working hours, retirement age, Bonus, insurance protection for the working people, and periods of leave and holidays, etc.. Negotiations introduced by a company refer to the introduction of new technology, in-house training, hygienic and safety conditions at work places, etc.

Throughout the history of the international trade union movement, from the 19th Century until the present time, the main area of conflict between the trade unions and the employers’ associations, in all continents, has been over the number of working hours and over wages. The first collective bargaining agreements appeared in England in the 19th Century.

After World War II and with the active presence of the WFTU and the class confederations of the ILO until 1989, International Labour Agreements were agreed upon, and they contributed to the establishment of collective bargaining agreements.

However, the recent economic crisis of the capitalist system has had its implications for the working class: a steady rise in unemployment, loss of jobs, non-payment of overtime hours, cuts in wages, etc. In addition, the employers have been creating new obstacles in collective bargaining negotiations.

The attempt is to reduce the labour cost and maintain their level of profit and if possible push up their profits.

The general trend has been not to raise wage levels, but to introduce cuts.

The experience of the international trade unions shows that if we compare the levels of wages or labour costs in different countries, and if we compare them in different periods of history within the same country, we can observe that labour remuneration does not remain stable: it changes, even in cases when the value of all other goods remains stable.

There is no law that defines the lower limit of company profits. It is not possible to determine the lowest level of profit that a company can make.

The employer relentlessly attempts to reduce wages to the minimum, and at the same time to lengthen the working day to its physical maximum. A labour trade union should therefore press steadily to move the process in the opposite direction.

It is obvious that wages, working hours and other matters that concern the working people can be settled only by the correlation of forces between capital and labour.

Collective bargaining agreements have always been a compromise, and they reflect the real balance of forces between a trade union and an employers' association at a specific time in the course of collective bargaining negotiations.

We should note that the overwhelming development of new forms of employment all over the world, based on labour relations that do not comply with the known formal, traditional and strict labour relations, have led to a proliferation of regulations and a new typology of collective bargaining labour agreements.

By a new form of employment, we mean those types which include informal labour relations, that is labour relations with non-permanent employment, undefined working hours and work premises. The most well-known disadvantages of this new category of working people are: a) lower pay than the pay of the working people in the traditional category, b) shrunken protection or no protection at all from dismissal from work and c) reduced or no social benefits.

It is also necessary to underline the great difficulties in organizing collective bargaining agreements for "informal" working people who do not have a fixed place of work.

The issues posed by these new forms of labour have not yet been clearly defined, and have not yet been subjected to systematic research.

The most major types of new collective bargaining agreements that are widely encountered in all countries are related to agreements on a limited time period of work, work with reduced working hours, part-time work with all its variable forms, labour on call, work from home (under contract), ‘tele’-labour (non-industrial, non-manual work).

It is therefore evident that collective bargaining today no longer has the same characteristics that had some years ago. The introduction of many figures of precariousness have restricted the function of collective bargaining which has always been inherently destined mainly to workers employed permanently, with a regular contract for an indefinite period.

Also the systemic crisis of capital has produced a crisis of collective bargaining. The interventions on public spending engraved deeply on the standards provided by public administrations and public workers. In many countries crossed by the crisis there have been waves of layoffs of public workers, cut wages and working hours, structural changes to the functioning of public services or even their dismantle in favor of private.

In this condition the use of collective bargaining has completely disappeared. Governments have proceeded to the cuts and layoffs without any form of relationship with the trade unions. Even the national contracts in many cases were not renewed at maturity and has taken advantage of the crisis to reduce trading spaces, and then the democratic spaces of participation of workers and their organizations.

In many countries in order to avoid the growth of class oriented trade unions, the Governments in accord with employers and collaborationist trade unions are introducing many obstacles to participation in collective bargaining. The aim of the employers and governments is being able to choose their own partners to negotiating tables excluding those who question the capitalist mode of production.

It is therefore necessary to rethink the shape of participation of unions class oriented to processes of collective bargaining. It is no longer anywhere an instrument of adjustment of interests between labour and entrepreneurial forces but unequal exchanges seeking to unload the risk on workers to preserve profits and gain.

However, finally, it is necessary that each moment of confrontation would be the result of negotiations and of the mobilization of workers and that workers demands are the real subject of bargaining.

USB Unione Sindacale di Base - Confederazione Nazionale

via dell'Aeroporto 129 - 00175 - ROMA - Tel: 06.59640004 - Fax: 06.54070448 - usb@usb.it