Cari compagni, cari delegati

Prima di tutto voglio ringraziare tutto il POL a nome della Unione Sindacale di Base di Italia, che è la mia organizzazione sindacale, e a nome della TUI Public Service and Allied di cui sono da pochi mesi Segretario Generale, per l‘invito a partecipare al Congresso del vostro sindacato di classe e di lotta che è stato tra i fondatori del PAME con cui siamo fortemente legati dalla condivisione dei valori e dalla comune militanza nella Federazione Sindacale Mondiale.

Sono stato chiamato anche per dare un contributo di analisi sulla attuale situazione della contrattazione collettiva a livello internazionale e di questo intendo principalmente parlare.

***The International Trade Union Movement***

***And the Fight for Collective Contracts***

***The Action of Class Trade Unions in Multinationals***

La contrattazione collettiva si basa sul rispetto del diritto di organizzazione e il riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva. Si tratta di un principio fondamentale del diritto del lavoro, riconosciuto come tale dalla comunità internazionale.

La contrattazione collettiva è uno degli strumenti strategici per arginare e resistere alla erosione dei diritti dei lavoratori perseguita costantemente dai datori di lavoro.

Le Contrattazioni collettive, condotte dai sindacati dei lavoratori e dalle organizzazioni dei datori di lavoro, hanno ricevuto un significativo sostegno dalle politiche pubbliche durante la depressione tra le due guerre e dopo il 1945. Al contrario, la contrattazione collettiva è andata sotto pressione in molti paesi dall’inizio della crisi finanziaria del 2008. Questo ha prodotto un declino, nel lungo periodo, dei tassi di adesione ai sindacati. I paesi in cui la copertura della contrattazione collettiva è rimasta stabile o è aumentata sono quelli che in cui la contrattazione collettiva ha beneficiato di una serie di misure politiche di sostegno.

I dati sulle variazioni dei tassi di copertura della contrattazione dal 2008 al 2013 su un campione di 48 paesi mostrano che, in media, vi è stato un calo della copertura contrattuale del 4,6 per cento, a fronte di una diminuzione media di adesione ai sindacati, nello stesso periodo e per lo stesso gruppo di paesi, del 2,3 per cento.

Le misure di politica interna dei governi e le strategie delle parti sociali, a seconda dei Paesi, hanno contribuito alla stabilità e alla crescita del tasso di copertura della contrattazione collettiva o accelerato il suo declino.

Durante la Grande Recessione degli anni ’30, successiva alla crisi economica del 1929, la contrattazione è cresciuta in alcuni paesi. A volte, come in Australia, grazie ad un cambiamento nelle regole e nelle procedure a sostegno della contrattazione, o come in Finlandia, grazie alla conclusione di un accordo generale nazionale tra le parti sociali. In altri paesi, come i Paesi Bassi, la contrattazione collettiva si è espansa in nuovi settori. In Svizzera e in Norvegia, le autorità pubbliche hanno cambiato il loro orientamento politico e hanno fatto maggiormente ricorso all'estensione degli accordi collettivi per proteggere i lavoratori più vulnerabili, in particolare nei settori con prevalenza di piccole imprese e in quelli che impiegano una percentuale elevata di lavoro migrante.
In Brasile l'incremento della copertura della contrattazione collettiva è derivata dalla crescita dell'occupazione insieme con la sua crescente formalizzazione.

C’è poi un piccolo gruppo di paesi, tra cui Francia, Italia, Canada, Austria e Belgio, dove la copertura contrattuale è rimasta sostanzialmente stabile. In alcuni di questi, ad esempio in Belgio e in Francia, l'estensione degli accordi collettivi ha svolto un ruolo importante.

Questi sono anche i paesi in cui la contrattazione collettiva è stato un elemento chiave della risposta alla crisi a favore del padronato.

In Italia attualmente sono oltre 11 milioni i lavoratori in attesa di ripresa della contrattazione collettiva nazionale di categoria, che si è di fatto interrotta dall’inizio della crisi, nei pubblici servizi già da oltre sei anni e nei settori privati dalla scadenza dei precedenti contratti collettivi. Proprio ieri abbiamo proclamato ed effettuato uno sciopero generale dei lavoratori dei servizi pubblici e della pubblica amministrazione per sbloccare i contratti e contro le privatizzazioni a cui hanno aderito decine di migliaia di persone che hanno partecipato a tre grandi manifestazioni a Milano, Roma e Napoli nonostante il pesante clima di allarme e di paura che il governo italiano sta fomentando dopo la strage di Parigi.

Durante gli ultimi sette anni, la soluzione di molti problemi è stata attribuita a livello di impresa, con la condivisione delle organizzazioni sindacali filo padronali. Ciò ha permesso ai padroni di ottenere dai sindacati complici, numerose ed importanti deroghe alla legge o agli accordi di livello superiore, riducendo così il grado di tutela dei lavoratori, anche se formalmente questo non ha prodotto una riduzione del grado di copertura contrattuale.

Vi è un gruppo abbastanza vasto di Paesi in cui l'erosione della copertura della contrattazione, cioè la diminuzione del numero di lavoratori a cui si applica un accordo o un contratto, è iniziata molto prima del 2008. Il caso più importante di erosione della contrattazione collettiva è avvenuto in Germania dopo l'annessione della Germania est alla Germania Ovest nel 1990. Nella Germania unificata un atteggiamento sempre più rigido da parte delle organizzazioni dei datori di lavoro presenti nel “Comitato per la Contrattazione Collettiva” ha portato ad un calo del numero di accordi collettivi e ad un calo dell’estensione degli accordi nazionali. La diminuzione del tasso di appartenenza alle organizzazioni sindacali, il maggiore uso di clausole di apertura per permettere le deroghe ai contratti collettivi hanno contribuito all’erosione della copertura contrattuale. Negli Stati Uniti d'America, nel Regno Unito, in Giappone e in altri paesi dove prevale la contrattazione aziendale, l'erosione del tasso della contrattazione è continuo già da un certo numero di decenni. In Israele, l'erosione della copertura della contrattazione è dovuta ai pochissimi accordi settoriali che sono stati conclusi. In tutti i Paesi, durante la recessione è diventato più difficile rinnovare gli accordi esistenti, con conseguente riduzione degli accordi collettivi.

Il più forte calo di copertura della contrattazione si è verificato nel gruppo dei paesi europei che hanno subito gravi difficoltà economiche durante la crisi. Il tasso di copertura della contrattazione presi a campione un gruppo di 10 paesi è diminuito in media del 21 per cento.

Molti di questi Paesi - Cipro, Grecia, Irlanda, Lettonia, Portogallo e Romania – sono tra quelli cui è stato imposto di richiedere l’assistenza finanziaria internazionale.
I programmi che accompagnano i pacchetti di prestito della Troika, FMI, Banca centrale europea e Unione europea, hanno sempre preteso modifiche nell’assetto dei salari.
Il risultato è stata l'introduzione, da parte dei governi, di modifiche del quadro di contrattazione collettiva che ha dato la priorità agli accordi a livello aziendale invece che agli accordi di categoria o nazionali, ha previsto numerose restrizioni per il riconoscimento delle rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale, ha limitato la validità degli accordi collettivi al di là della scadenza e ha sospeso o ha reso più difficile applicare disposizioni di estensione della copertura contrattuale. In Romania, Irlanda, Grecia e Slovenia, gli accordi nazionali sul salario sono scaduti nel 2009 o 2010 e non sono stati rinnovati. In Grecia, in Portogallo e in Spagna il principio di “miglior favore” è stato annullato ed è stata data la priorità agli accordi aziendali rispetto a quelli settoriali. In Spagna la proroga della validità degli accordi scaduti è stato limitato ad un anno, in Portogallo a diciotto mesi, in Grecia e Croazia a tre mesi. In Estonia, sono state necessarie modifiche legislative per consentire alle parti la prosecuzione dei negoziati. In Grecia è stata sospesa l’estensione degli accordi per tutta la durata del programma, fino al 2015. In Slovacchia, Portogallo e Romania è divenuto più difficile estendere gli accordi. In Irlanda i decreti di estensione sono stati sospesi dopo una sentenza della Suprema Corte.
In questi casi drammatici, il forte calo nella attività di contrattazione collettiva e nella copertura non era il risultato diretto della resistenza dei datori di lavoro alla contrattazione collettiva o di una diminuzione degli aderenti ai sindacati - anche se questo non ha aiutato la situazione - ma piuttosto il risultato di scelte politiche che hanno indotto ad una retromarcia rispetto alle politiche di sostegno alla contrattazione collettiva,

Dovunque la contrattazione con più datori di lavoro si rompe e viene sostituita dalla contrattazione per singolo datore di lavoro, il tasso di copertura diminuisce drasticamente, e un gran numero di imprese sceglie di non riconoscere i sindacati e gli accordi di negoziazione collettiva. Esempi drammatici sono la forte contrazione della copertura della contrattazione che seguì l’aggressione della Thatcher ai sindacati del Regno Unito negli anni ‘80 e ‘90, e nella Nuova Zelanda nel 1990. Esempi più recenti includono il forte calo in Grecia e Romania dopo la fine del contratto nazionale economico, e in Portogallo, a seguito di modifiche di legge che hanno prodotto una fase di stallo nella negoziazione di nuovi accordi settoriali.

Dunque la difesa della contrattazione collettiva nazionale e di settore è una priorità del movimento sindacale di classe. Noi dobbiamo respingere con forza tutti i tentativi della Troika di privarci, attraverso i Memorandum come in Grecia o attraverso modifiche legislative come sta accadendo in Italia e in molti altri Paesi, di questo importante strumento per sottrarre potere al capitale e darlo invece ai lavoratori organizzati nei sindacati di classe.

La tendenza in tutta l’Unione Europea è quella di annullare le conquiste che il movimento operaio internazionale aveva ottenuto con le lotte e gli scioperi nei decenni passati, quando l’esistenza del campo socialista e le sue politiche a favore del lavoro e dei lavoratori avevano costretto anche gli stati capitalisti ad introdurre livelli di tutela generale.

L’attacco alla contrattazione generale nazionale e invece il rafforzamento della contrattazione di impianto o di azienda rappresentano il tentativo di rompere l’unità dei lavoratori rendendoli più deboli rispetto al padronato sia sul piano economico che delle tutele sul lavoro. A questo si accompagna, quasi ovunque in Europa, il tentativo di restringere ancora di più il diritto di sciopero, ormai non più solo nei servizi pubblici ma anche nelle industrie e nelle aziende private, per impedire lo sviluppo delle lotte. Più la contrattazione si sposta a livello locale più i padroni chiedono di inasprire la legislazione anti sciopero anche nei settori in cui non c’è alcun servizio da garantire. Lo spostamento della contrattazione a livello aziendale infatti produce anche un simmetrico spostamento della conflittualità a livello di singolo impianto con forti ripercussioni sulla produzione diretta.

Ma se il capitale ci vuole divisi noi invece dobbiamo trovare l’unità, dobbiamo essere capaci di entrare in relazione sempre più stretta con le altre realtà di classe, di rafforzare l’unità sugli obbiettivi e nelle forme di lotta.

Nessuna trattativa deve essere condotta dai sindacalisti senza la partecipazione diretta dei lavoratori interessati, nessun accordo deve essere sottoscritto senza l’approvazione dell’assemblea dei lavoratori.

Nelle aziende inserite nei circuiti internazionali, o parte di multinazionali, dobbiamo intessere relazioni continue tra i sindacati dei vari paesi per evitare che i padroni ci mettano l’uno contro l’altro, utilizzino le diverse normative di ciascun Paese per delocalizzare le produzioni dove il costo del lavoro è più basso o la tutela della salute dei lavoratori è meno garantita e lo sfruttamento è maggiore. La battaglia contro l’applicazione della direttiva Bolkenstein era diretta proprio ad impedire che nei vari Paesi dell’Unione Europea si potessero utilizzare lavoratori di altri paesi dell’Unione ai costi dei paesi di provenienza.

Ai loro interessi a cui vogliono condannarci, rispondiamo con l’unità di classe, con l’internazionalismo, con il rafforzamento della Federazione Sindacale Mondiale e dei suoi Sindacati Internazionali di categoria.

Buon lavoro e buon Congresso.