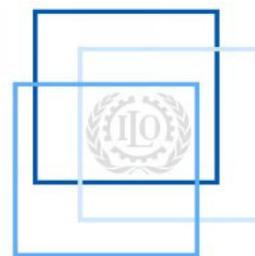




**Principio n.3:
Le imprese dovrebbero
garantire la libertà di
associazione dei lavoratori
e riconoscere il diritto alla
contrattazione collettiva**



In che modo si dovrebbe garantire ai lavoratori la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva?

Stabilire un dialogo reale con i rappresentanti dei lavoratori consente, a lavoratori ed imprenditori, di comprendere meglio le rispettive esigenze e di trovare soluzioni ad eventuali problematiche esistenti. La sicurezza della rappresentanza è un pilastro fondamentale per costruire rapporti di fiducia da entrambi i lati.

La libertà di associazione e l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva consentono opportunità per un dialogo costruttivo e non solo per un confronto, e concentrarsi sulle soluzioni è un beneficio per le imprese, per i suoi azionisti e per la società in generale.

Diversi studi effettuati indicano che la dinamica che consegue dalla libertà di associazione consente di attivare un ciclo di lavoro dignitoso che aumenta la produttività, gli introiti e i profitti per tutti i soggetti interessati. La garanzia del rispetto del diritto alla rappresentanza attuato dando voce ai lavoratori, facilita l'individuazione di risposte a livello locale alle sfide dell'economia globale e rappresenta la base per una crescita sostenibile e per attrarre investimenti sicuri. Ed è tanto più importante che ad essere inclusi in questo meccanismo siano anche i soggetti normalmente lasciati al margine di questi processi, in particolare le donne e i lavoratori informali.

Nella pratica le imprese dovrebbero dunque:

- Garantire a tutti i lavoratori la libertà di formare e aderire a sindacati e organizzazioni.
- Essere sempre neutrali in merito ad assunzioni, valutazioni, promozioni, trasferimenti o licenziamenti.
- Fornire agevolazioni ai rappresentanti dei lavoratori per portare avanti le loro funzioni. Ad esempio: lasciar circolare il materiale relativo alle attività delle organizzazioni, lasciare esporre pubblicamente le informazioni, dare tempo libero retribuito per partecipare ad assemblee, riunioni ed eventi organizzati dai sindacati e dalle organizzazioni scelte.

Al tavolo della contrattazione

- Accettare le organizzazioni rappresentative
- Usare la contrattazione collettiva come opportunità per trattare argomenti quali le condizioni di lavoro e di impiego oppure i rapporti tra datore di lavoro e lavoratori.
- Cercare la soluzione o la prevenzione di alcuni problemi tenendo presente gli interessi dei lavoratori. Ad esempio: rispondere a bisogni quali la formazione o la ristrutturazione, stabilire regole disciplinari, assicurare strutture per la previdenza sociale o la sicurezza, sia per i lavoratori che per le loro famiglie.
- Fornire le informazioni necessarie per avviare un'equa contrattazione
- Equilibrare i rapporti con i rappresentanti dei sindacati più influenti per garantire la sopravvivenza ad organizzazioni più piccole.

Nella comunità in cui si opera

- Valutare il sistema lavorativo ed amministrativo dei paesi in cui si opera. Ci sono paesi in cui la protezione legale è insufficiente e quindi bisogna assicurare e garantire sicurezza e riservatezza ai sindacati ed i loro leader.
- Incoraggiare la creazione e l'operatività di sindacati ed associazioni imprenditoriali a livello nazionale e locale.
- Informare, la comunità locale, i media e l'autorità pubblica, che l'impresa ha aderito al Global Compact e che intende rispettarne i principi, inclusi quelli fondamentali dei diritti del lavoro

Un esempio di applicazione del Principio n. 3 : la Delta Electronics e la creazione dei sindacati dei lavoratori

Premesse

Tra il 1961 e il 1995, il Prodotto Nazionale Lordo pro capite della Thailandia è aumentato di più di 25 volte in termini nominali. Dopo aver goduto del più alto tasso di crescita tra il 1985 e il 1995, la crisi asiatica della fine degli anni '90 ha considerevolmente rallentato l'economia thailandese. Il Prodotto Interno Lordo ha subito una contrazione di oltre il 10%, facendo esplodere la disoccupazione. La svalutazione della moneta thailandese, la Bath, ha accelerato questa problematica. La ripresa è arrivata nel 1999, da allora la Thailandia ha iniziato a mostrare una crescita significativa.

La Delta Electronics, fondata nel 1971, è l'azienda thailandese leader per la fornitura di hardware in Asia. Nel suo quartier generale nella provincia thailandese di Samutprakarn, la Delta dà lavoro a più di 11.000 persone e gestisce operazioni commerciali e siti di produzione dislocati in tutto il mondo. La Delta Electronics affilia quattro consociate: la Delta Networks, il maggiore produttore di software per il networking; la Cyntec, una compagnia high-tech specializzata in prodotti e tecnologie per pellicole sottili; la Delta Optoelectronics che produce Led per display di grande taglia e Led al polimero; ed infine la Yuasa-Delta Technology, una compagnia che fabbrica batterie ricaricabili. Il suo direttore esecutivo, Anusorn Muttaraid, ha orgogliosamente spiegato: "Quando aprite il vostro computer scommetto che troverete il nostro logo su almeno una delle componenti hardware". Al tempo di questo case study, la Delta Electronics era l'unica compagnia in Thailandia certificata ISO 14001 e godeva di un'eccellente reputazione nel rapido mercato dell'elettronica.

Problematiche

La Thailandia è un membro fondatore dell'OIL, che a sua volta ha provveduto a fornire al paese l'assistenza tecnica per rafforzare la capacità delle organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori di esercitare il diritto alla contrattazione collettiva, di dirimere controversie, di cooperare sul posto di lavoro, nonché di rafforzare le loro capacità nell'ambito della sicurezza sociale e della contrattazione salariale. La Thailandia conta ben 10 congressi sindacali, ma i sindacati sono piuttosto frammentati.

Nel febbraio del 2000, il Parlamento thailandese ha approvato la State Enterprise Labour Relations Bill (La Carta per le relazioni di lavoro tra imprese e Stato), che consente la formazione di più sindacati nella stessa impresa, così come di aderire a qualsiasi confederazione sindacale oltre ad includere il diritto alla contrattazione collettiva. Ciononostante, solo il 2% della totale forza di lavoro è iscritta oggi ai sindacati, e la contrattazione collettiva è principalmente consentita a livello di singola compagnia piuttosto che a livello industriale. Nel 1998, il turnover degli impiegati alla Delta Electronics ha superato l'8% al mese. Questo alto livello di flessibilità non ha causato

solamente grosse spese a livello amministrativo, ma ha anche comportato alti investimenti, per le assunzioni e i relativi costi di formazione, creando un'atmosfera d'agitazione. Inoltre, i congedi per motivi di malattia erano tali da non soddisfare minimamente i lavoratori. In tutto questo, la compagnia stava affrontando la crisi economica di fine anni '90.

Misure adottate

Al fine di rispondere a queste sfide e migliorare la competitività della compagnia, i vertici della Delta decisero di adottare misure per migliorare la soddisfazione dei dipendenti e la loro identificazione con gli obiettivi dell'impresa, diminuendo così la percentuale di turnover. I membri del Consiglio d'Amministrazione sapevano che l'abilità e la preparazione della forza lavoro, avrebbe costituito un grosso vantaggio competitivo e, come spiegato da un membro del direttivo della Delta, "tutto sta nella motivazione e nella predisposizione mentale dei lavoratori". Il Consiglio d'Amministrazione introdusse così una politica basata fortemente su "cosa vogliono i lavoratori, e non cosa i datori di lavoro pensano che essi vogliano". La Delta ha poi incoraggiato i lavoratori ad unirsi tra loro nella consapevolezza dei vantaggi che questo poteva comportare nel formarsi di opinioni comuni, nello svolgere contrattazioni affidabili, nel prendere decisioni congiunte. Ha anche aiutato la creazione di un sindacato del lavoro con un sostentamento amministrativo e finanziario. Uno dei principali motivi per cui la Delta Electronics ha incoraggiato la creazione del Delta Labour Union (il sindacato lavoratori della Delta), è il rispetto che i vertici della compagnia nutrono per il diritto dei lavoratori di organizzarsi in sindacati. La Delta ha preso in considerazione i Labour Standards (ILS) formulati nelle Convenzioni dell'OIL n.87 e n.98. Queste Convenzioni, pur non rivolgendosi direttamente ai datori di lavoro, bensì ai governi dei paesi membri dell'OIL, possono comunque costituire linee guida e fonti di ispirazione per la strategia delle imprese che volontariamente decidono di adottarle.

Risultati

Il Delta Labour Union è il primo sindacato di lavoratori nella EPZ (la zona industriale nella quale la compagnia è locata), ed ha lentamente, ma fortemente aumentato il numero degli iscritti. Le tensioni tra i rappresentanti di lavoratori e datori di lavoro sono diminuite significativamente dopo che il sindacato è stato creato. Nessuna procedura formale di contrattazione collettiva è stata adottata per molto tempo, ma entrambe le parti s'incontrano regolarmente per confrontare e modificare pareri e posizioni. Ogni due mesi viene pubblicata una newsletter, viene prodotto un programma televisivo, mentre la Commissione del lavoro, che è formata da membri del sindacato e manager, si riunisce regolarmente. Inoltre è stato creato un Ufficio per le relazioni sul Lavoro, per dirimere le controversie e per rispondere alle domande riguardanti il diritto del lavoro. Tre anni dopo l'avvio dell'iniziativa sindacale, la Delta ha migliorato la sua competitività, ha quasi raddoppiato la sua forza lavoro e guadagnato nuovi importanti clienti. La compagnia ha anche risolto il problema dell'alto turnover di lavoratori e dei congedi per malattia.

I risultati sono impressionanti:

- Il turnover annuale è inferiore al 3%, contro il precedente 100%, di prima dell'avvio dell'iniziativa
- Il 70% della forza lavoro è presente al 100%
- La soddisfazione degli impiegati è notevolmente aumentata

Focalizzandosi sull'innovazione e su una gestione orientata sul personale, la compagnia ha creato le condizioni eccellenti per continuare la sua crescita e la sua espansione.