



Federazione Internazionale
dei Sindacati Metalmeccanici
**Inchiesta della FISM sui mutamenti nei
rapporti di lavoro e sul lavoro precario**





Federazione Internazionale
dei Sindacati Metalmeccanici

**Inchiesta della FISM sui mutamenti nei
rapporti di lavoro e sul lavoro precario**

Indice

Introduzione.....	1
I. Sintesi dei risultati dell'inchiesta	3
II. Termini e concetti utilizzati nel questionario	5
III. Dettaglio dei risultati.....	6
IV. I sindacati intervistati.....	26
V. Note sul metodo e sulla presentazione dei risultati.....	29

Introduzione

I metalmeccanici di ogni parte del mondo si trovano ad affrontare problemi sempre più profondi, che derivano dal tentativo dei datori di lavoro di rendere sempre più precarie le condizioni e modalità dei rapporti di lavoro. Molti governi nazionali e le istituzioni finanziarie internazionali promuovono politiche che, se adottate, comporterebbero un indebolimento piuttosto che un rafforzamento delle tutele sociali ed economiche.

Questa tendenza è molto marcata e i sindacati metalmeccanici di tutto il mondo hanno individuato in essa una chiara forma di pressione degli imprenditori per esternalizzare e subappaltare il lavoro, e ricorrere al lavoro in appalto, interinale e a tempo determinato, invece di assumere manodopera a tempo indeterminato. Il novanta per cento dei sindacati che hanno risposto a questa inchiesta hanno riferito che la percentuale di lavoratori precari nel settore metalmeccanico è aumentata nel corso degli ultimi cinque anni.

Questo attacco ai lavoratori parte dalle potenti imprese transnazionali che occupano il vertice delle filiere produttive del settore e si ramificano a livello globale tramite una rete di fornitori, appalti, subappalti, agenzie di lavoro interinale. Due su tre dei sindacati che hanno risposto al questionario hanno affermato che nel loro paese le imprese stavano passando dall'utilizzo diretto dei contratti a termine all'assunzione dei lavoratori tramite agenzie di lavoro interinale. Nella globalizzazione odierna, dominata dagli interessi delle imprese, queste società transnazionali sono il vero "datore di lavoro principale" del settore, che esercita una notevole influenza sui rapporti di lavoro utilizzati e di conseguenza sulle condizioni e le modalità del rapporto di lavoro.

Tra gli elementi che emergono da questa inchiesta della FISM sui mutamenti nel rapporto di lavoro e sul lavoro precario c'è il fatto che affrontare le realtà del lavoro precario significa mettere in discussione le idee, le pratiche e le politiche che determinano quelle disuguaglianze che minacciano sempre più di dividere il nostro mondo, e che si ripercuotono in modo determinante sui nostri luoghi di lavoro e sulle nostre comunità. L'inchiesta conferma quanto estesamente i datori di lavoro vengono meno ai loro obblighi nei confronti dei lavoratori precari, in materia di sicurezza sociale e previdenza, maternità e congedi parentali, retribuzione degli straordinari, delle festività e delle ferie, e di salute e sicurezza sul lavoro. L'inchiesta evidenzia anche quanto sia enorme l'impatto che hanno le condizioni di lavoro precario sui giovani lavoratori, sulle lavoratrici, sui lavoratori scarsamente qualificati o dequalificati, e sui lavoratori migranti, e quanto siano inferiori i salari dei lavoratori precari rispetto a quelli dei lavoratori a tempo indeterminato.

Il tema centrale del Comitato Centrale della FISM che si terrà a novembre del 2007 è "Un'azione globale contro la precarietà del lavoro", e quello che i sindacati hanno espresso nelle loro risposte a questa inchiesta è quanto sia pressante la nostra necessità di agire collettivamente per rispondere a queste sfide. Nove sindacati su dieci hanno riferito che i lavoratori nel proprio paese si sentono meno sicuri come conseguenza dei mutamenti nei rapporti di lavoro. I sindacati metalmeccanici stanno rispondendo concretamente su molti fronti, tramite la contrattazione collettiva, la sindacalizzazione e la formazione e tramite cambiamenti sul piano legislativo e politico.

Questa inchiesta vuole contribuire a mettere a fuoco gli elementi essenziali della nostra strategia. L'azione collettiva dei sindacati metalmeccanici contro il lavoro precario è uno degli elementi portanti della nostra azione di solidarietà per raggiungere lo scopo comune di un mondo più giusto e sostenibile per tutti.

Marcello Malentacchi
Segretario Generale

I. Sintesi dei risultati dell'inchiesta

In totale, hanno risposto 54 sindacati, i cui iscritti, se sommati, rappresentano il 62 per cento del totale globale di iscritti alla FISM. Sono rappresentate tutte le regioni della FISM e in tutte, tranne una, più di una organizzazione ha risposto al questionario.

L'inchiesta era composta da tre parti principali. Quella che segue è una sintesi dei risultati di queste tre parti. Il dettaglio dei risultati è presentato nella sezione III di questo rapporto.

1. Portata e natura del lavoro precario

- Nove intervistati su dieci hanno risposto che la percentuale di lavoro precario nel settore metalmeccanico è aumentata nel corso degli ultimi cinque anni.
- Un terzo dei sindacati ha riferito che i posti di lavoro precario rappresentano fino ad un quinto della forza lavoro nel settore metalmeccanico del proprio paese. Un altro 44 per cento ha risposto che questi posti di lavoro rappresentano tra un quinto e metà della forza lavoro del settore metalmeccanico del proprio paese. E il 13 per cento degli intervistati ha risposto che il lavoro precario rappresenta più di metà dell'occupazione nei propri rispettivi settori.
- Tutti i comparti del settore metalmeccanico sono stati colpiti dai mutamenti nella gestione dei rapporti di lavoro. Il settore delle apparecchiature elettriche e dell'elettronica è quello che viene indicato con maggiore frequenza dai sindacati come il settore relativamente più colpito dal lavoro precario, secondo il 58 per cento delle risposte. Il settore dell'auto viene al secondo posto, con metà degli intervistati che lo indicano. Il settore siderurgico e dei metalli non ferrosi viene individuato dal 40 per cento dei sindacati, la meccanica generale da un terzo degli intervistati, la cantieristica navale dal 29 per cento delle risposte ed il settore aerospaziale dall'11 per cento.
- Le pratiche indicate come quelle maggiormente utilizzate dalle imprese che rappresentano la casa madre per disfarsi dei lavoratori e/o escluderli dai propri organici comprendono l'esternalizzazione del lavoro all'interno della stessa azienda, l'assunzione diretta con contratti a tempo determinato, l'assunzione tramite agenzie di lavoro interinale e l'outsourcing (esterno all'azienda). Tra le pratiche maggiormente utilizzate dalle ditte appaltatrici e subappaltatrici c'è l'assunzione diretta tramite contratti a tempo determinato, l'esternalizzazione del lavoro all'interno della stessa azienda e l'assunzione tramite agenzie di lavoro interinale.
- Due sindacati su tre hanno risposto che le imprese nel proprio paese stanno passando dall'assunzione diretta di lavoratori a tempo determinato all'assunzione tramite agenzie di lavoro interinale.

2. Le sfide che i lavoratori precari si trovano ad affrontare

- I risultati dell'inchiesta confermano che le condizioni di lavoro precario hanno un impatto enorme sui giovani, sulle donne, sui lavoratori scarsamente qualificati o dequalificati e sui lavoratori migranti.

- I datori di lavoro vengono meno ai propri doveri nei confronti dei lavoratori precari in tutti gli ambiti individuati dall'inchiesta, come la sicurezza sociale e le pensioni, i congedi di maternità e parentali, il pagamento degli straordinari, il pagamento delle festività e delle ferie e la salute e la sicurezza sul lavoro.
- Nove sindacati intervistati su dieci hanno riferito che i lavoratori del proprio paese si sentono meno sicuri come conseguenza dei cambiamenti nei rapporti di lavoro.
- I salari dei lavoratori precari sono di molto inferiori a quelli dei lavoratori a tempo indeterminato, secondo due terzi degli intervistati. Tra i sindacati che hanno dato questa risposta, un terzo ha riferito che i salari dei lavoratori precari sono pari a meno del 50% di quelli dei lavoratori a tempo indeterminato. Un altro quarto ha riferito che i salari dei lavoratori precari vanno dal 50 per cento a meno del 75 per cento di quelli dei loro colleghi a tempo indeterminato.

3. Risposta dei sindacati

- I risultati dell'inchiesta indicano che gli obiettivi rivendicativi dei sindacati per rispondere alla precarietà lavorativa si suddividono in tre gruppi. Il gruppo più numeroso di obiettivi rivendicativi comprende la conversione dei posti di lavoro precari in contratti a tempo indeterminato, garantendo la parità retributiva a parità di mansione, e i diritti sindacali. Un secondo gruppo di questi obiettivi comprende la garanzia contro le discriminazioni, la tutela dai licenziamenti e la riduzione/limitazione dei periodi consentiti di assunzione a tempo determinato. Infine, un terzo livello di rivendicazioni comprende la formazione e l'aggiornamento delle competenze professionali.
- Per quanto riguarda gli obiettivi dei sindacati dal punto di vista legislativo, per rispondere alla precarietà del lavoro, i due obiettivi principali prevedono l'inclusione nelle garanzie di sicurezza sociale e la tutela dai licenziamenti. L'altro obiettivo indicato è una riforma legislativa per favorire l'organizzazione dei lavoratori precari. Un obiettivo di natura legislativa che viene indicato con percentuale minore riguarda la riduzione/limitazione dei periodi di tempo consentiti per queste forme di rapporto di lavoro.
- L'ostacolo all'organizzazione dei lavoratori precari che viene maggiormente indicato dagli intervistati sono le norme di legge adottate dai governi. L'opposizione degli iscritti al sindacato, o le regole e le strutture sindacali, di norma non vengono considerati ostacoli significativi alla possibilità di sindacalizzare i lavoratori precari.
- Le azioni indicate come le più importanti per le strategie sindacali in materia di precarietà del lavoro comprendono in primo luogo il reclutamento di questi lavoratori all'interno dei sindacati esistenti. La seconda azione più importante è la sensibilizzazione degli iscritti sul tema della precarietà. Un terzo insieme di iniziative comprende la sensibilizzazione dei funzionari sindacali di base, e l'impegno a garantire la partecipazione dei lavoratori precari a tutte le attività sindacali, e fornire consulenze legali. Anche l'inclusione di una clausola all'interno degli Accordi Quadro Internazionali sulle responsabilità in materia di lavoro precario delle imprese che esternalizzano o danno lavoro in appalto, è stata indicata come un'azione importante. In generale, invece, l'offerta di supporto o assistenza ai lavoratori precari per costruire propri autonomi sindacati, non rientra tra le strategie in uso indicate dagli intervistati.

II. Termini e concetti utilizzati nel questionario

Il lavoro precario è il risultato delle pratiche adottate dalle imprese nella gestione dei rapporti di lavoro, al fine di limitare o ridurre al minimo la manodopera in pianta stabile, massimizzare la flessibilità, e trasferire i rischi sui lavoratori. La tipologia ricorrente del lavoro diventa così a tempo determinato, interinale, instabile, insicuro e legato a specifiche contingenze. I lavoratori che occupano questi posti di lavoro spesso non sono tutelati dalla legislazione nazionale in materia di lavoro e dalle tutele di sicurezza sociale.

Le modalità contrattuali ricorrenti nel lavoro precario comprendono:

- Assunzione diretta con contratti a termine, per periodi fissi o limitati, o a prestazione,
- Assunzione tramite agenzie di lavoro interinale,
- Esternalizzazione del lavoro ad altre aziende (all'interno o all'esterno della stessa azienda che esternalizza)
- Finti contratti individuali di "lavoro autonomo",
- Abusi nell'utilizzo del periodo di prova
- Assunzione mascherata tramite contratti di formazione,
- Lavoro a chiamata o a giornata,
- Lavoro part time illegale o contro la volontà del lavoratore, o
- Lavoro a domicilio.

Tipologie aziendali coinvolte nella "catena degli appalti":

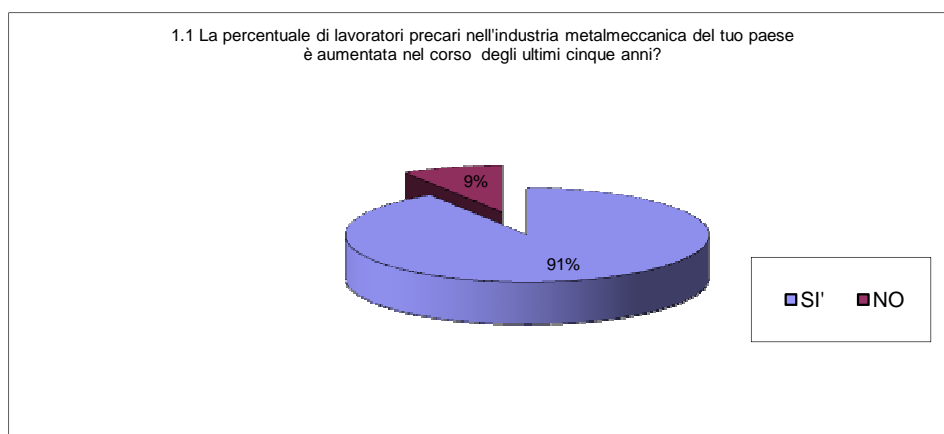
- *Casa madre* – L'azienda che si trova in cima alla catena degli appalti. In molti casi, nell'industria metalmeccanica, la casa madre è un'impresa transnazionale che controlla una propria filiera globale comprendente i fornitori e la rete distributiva. La casa madre può, ovviamente, essere anche un'impresa che opera solo a livello nazionale o locale.
- *Ditta appaltatrice* – Un'azienda che ha stipulato un contratto commerciale per effettuare del lavoro per un'azienda appaltante. Ciò comprende anche le attività precedentemente svolte dalla casa madre, che sono state vendute o distaccate. Le ditte appaltatrici possono essere sia imprese transnazionali che imprese nazionali e locali.
- *Ditta sub-appaltatrice* – Un'azienda che ha un contratto commerciale con una ditta appaltatrice; spesso le ditte subappaltatrici subappaltano anch'esse le proprie attività, creando così una catena di sub-appalti di terzo e quarto livello.
- *Contratti di fornitura* – Un'azienda stipula un contratto commerciale con un'altra azienda, per la fornitura di prodotti o servizi nell'arco di un periodo di tempo.
- *Outsourcing (all'esterno)* – alcune attività vengono appaltate ad un'azienda fornitrice di servizi o manifatturiera che si trova in altra sede. Quando il lavoro viene appaltato ad aziende che si trovano all'estero si parla di 'off shoring'.
- *Esternalizzazione del lavoro all'interno dell'azienda* – Il lavoro continua a essere effettuato all'interno della stessa azienda, ma i lavoratori non sono più dipendenti della casa madre, bensì di una ditta appaltatrice.

III. Dettaglio dei risultati

1. Portata e natura del lavoro precario

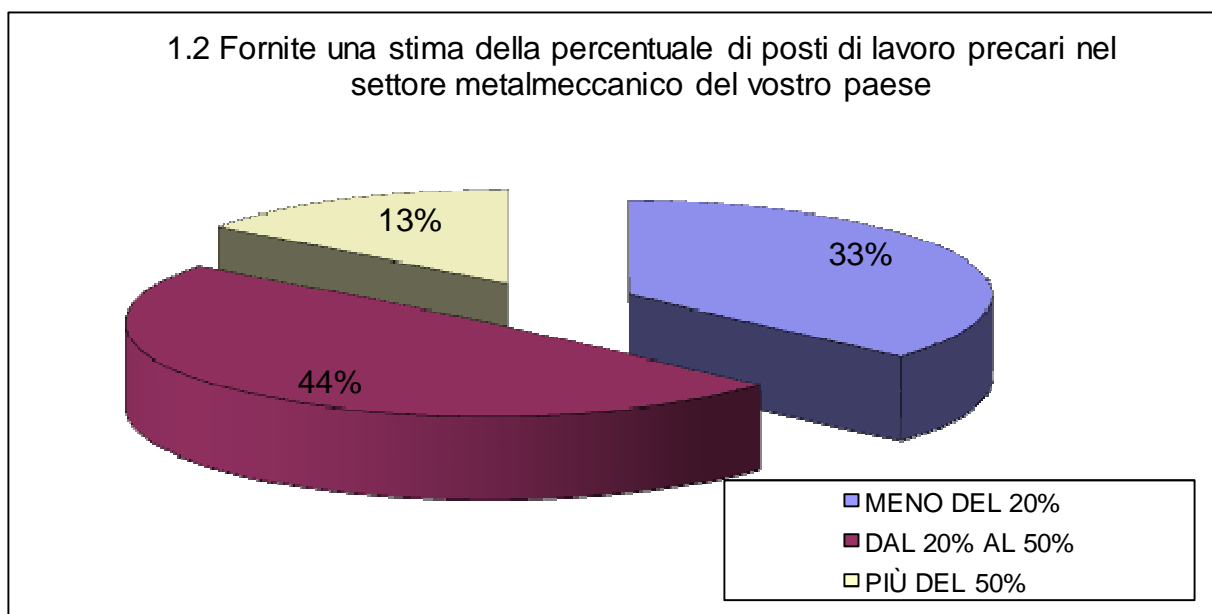
1.1. La percentuale di lavoratori precari nell'industria metalmeccanica del tuo paese è aumentata nel corso degli ultimi cinque anni?

SI'	91%
NO	9%



1.2. Fornite una stima della percentuale di posti di lavoro precari nel settore metalmeccanico del vostro paese:

MENO DEL 20%	33%
DAL 20% AL 50%	44%
PIÙ DEL 50%	13%



“Compresi i lavoratori con rapporti precari e i lavoratori esternalizzati. L'esternalizzazione è la pratica più comune che minaccia l'occupazione nel settore metalmeccanico brasiliano.”

CNM-CUT, Brasile

“Nel settore rappresentato dalla GMTN (in cui circa il 10 per cento della forza lavoro è occupata nell'industria metalmeccanica) ci sono circa 37.400 lavoratrici a tempo determinato.”

GMTN, Austria

“Il 24,72 % (dati relativi al secondo quadrimestre del 2005, tratti dalla ricerca sulla popolazione economicamente attiva prodotta dall'Istituto Nazionale di Statistica).”

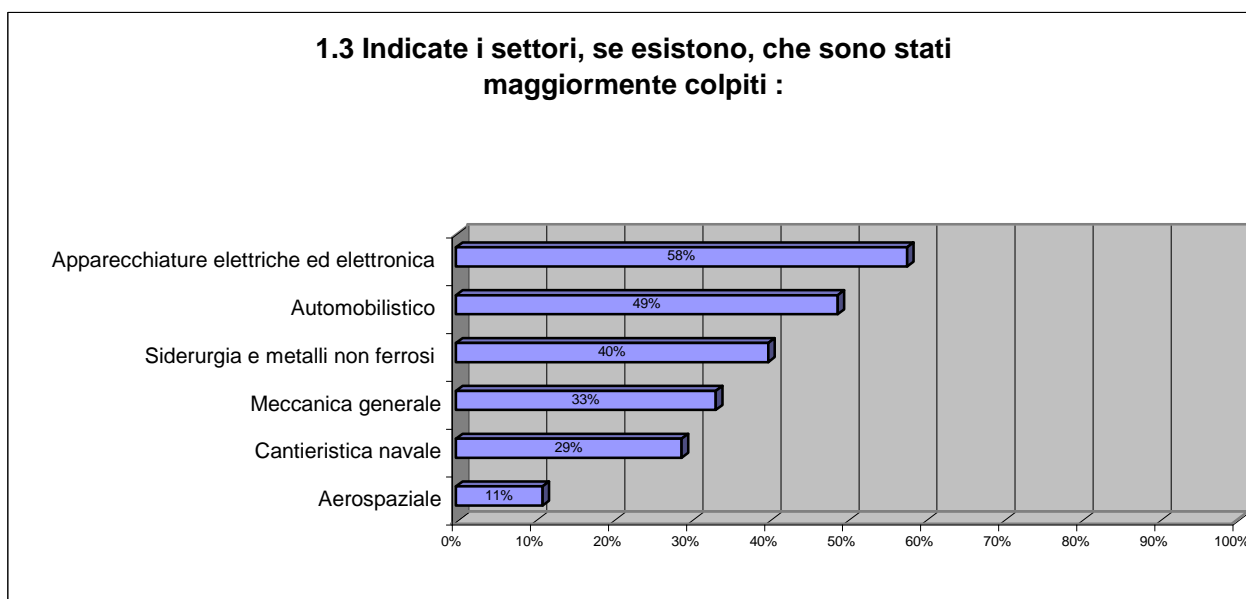
MCA-UGT, Spagna

“Meno del 5 % (nella cantieristica navale).”

SWU, Russia

1.3. Indicate i settori, se esistono, che sono stati maggiormente colpiti :

Apparecchiature elettriche ed elettronica	58%
Automobilistico	49%
Siderurgia e metalli non ferrosi	40%
Meccanica generale	33%
Cantieristica navale	29%
Aerospaziale	11%



Commenti:

“I settori maggiormente colpiti sono stati inclusi nel CNAE 35, denominato “altri materiali da trasporto” che comprende i seguenti sotto settori, e le relative percentuali di occupazione a tempo determinato:

Cantieristica navale 37,19%

Industria aerospaziale 28,02%

Produzione di motocicli e biciclette 67,51%

Produzione di macchinari ferroviari

Produzione di altri materiali da trasporto

La percentuale complessiva di occupazione a tempo determinato per questo gruppo è pari al 32,53 %.
MCA-UGT, Spagna

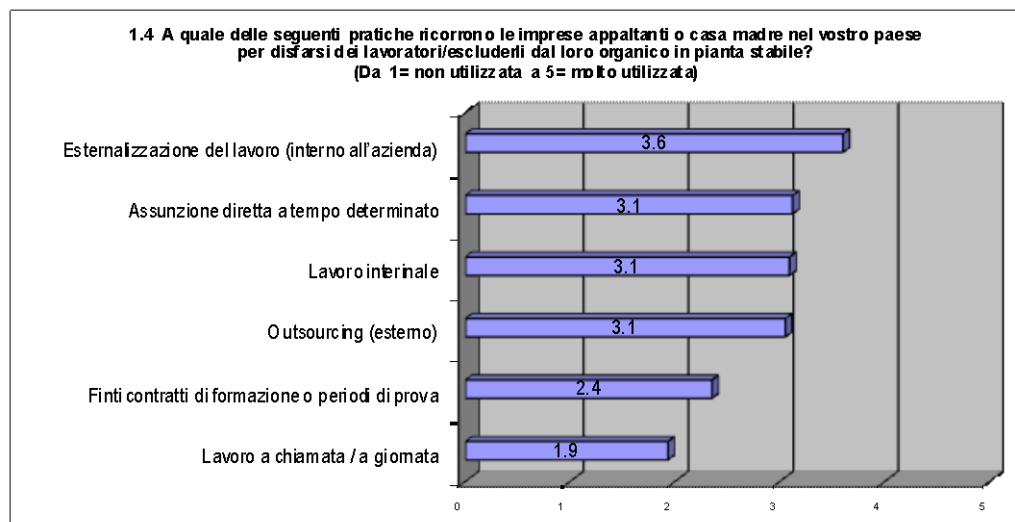
“Non disponiamo di dati specifici che mostrino la misura in cui i settori elencati nell’inchiesta sono toccati da nuove forme di rapporto di lavoro. Da quello che sappiamo, tuttavia, l’occupazione precaria è praticata nei trasporti marittimi e nel settore edile.”

MMWU, Russia

1.4. A quale delle seguenti pratiche ricorrono le imprese appaltanti o casa madre nel vostro paese per disfarsi dei lavoratori/escluderli dal loro organico in pianta stabile?

Da 1= non utilizzata a 5= molto utilizzata:

Esternalizzazione del lavoro (interno all’azienda)	3.6
Assunzione diretta a tempo determinato	3.1
Lavoro interinale	3.1
Outsourcing (esterno)	3.1
Finti contratti di formazione o periodi di prova	2.4
Lavoro a chiamata / a giornata	1.9



Esempi di aziende/commenti:

“Nezhinselmash, Macchine Agricole, OAO "Lutsk, Bearing plant".”
AAMWU, Ucraina

“Buttercup Bakeries; Qantas Defence Services; Qantas.”
AMWU, Australia

“Produttori di veicoli in Kenya, General Motors, Sameer Africa, Kenya Grange Vehicle Industries.”
AUKM, Kenya

“Automobilistico: questo settore ormai si sta creando il proprio settore collaterale. Quasi tutto il lavoro svolto dipende dal controllo esercitato e dai permessi concessi dalla casa madre. Elettronica: le mansioni vengono svolte a domicilio. Poiché il mercato è molto competitivo, le condizioni di lavoro sono molto precarie.”
BMI, Turchia

“Quddus Metal Industries, Kalla Re-Rolling Mill.”

BML, Bangladesh

“Assemblaggio auto all'interno di GM, Ford, DC, più la componentistica auto in generale, dove assistiamo all'esternalizzazione del lavoro qualificato all'interno della stessa azienda. All'interno delle fabbriche non sindacalizzate per l'assemblaggio auto (Toyota, Honda) assistiamo ad un uso esteso dei lavoratori "a chiamata". Nella componentistica auto, soprattutto negli impianti non sindacalizzati, assistiamo all'utilizzo esteso ed in aumento delle agenzie di lavoro interinale.”

CAW, Canada

“Alcatel.”

CEPU, Australia

“La Daikin utilizza il lavoro interinale e durante l'inverno propone i servizi di questi lavoratori ad un'altra azienda dell'industria agroalimentare.”

CMB & CCMB, Belgio

“L'industria dell'auto sta attraversando un processo molto intenso di esternalizzazione della produzione, sia a livello interno che esterno. Il lavoro interinale o a tempo determinato si sta espandendo anche a tutti i settori dell'industria metalmeccanica. Il problema è particolarmente grave tra i giovani e le donne. Un'altra maniera di precarizzare il lavoro è la cosiddetta “trasformazione” dei lavoratori in lavoratori autonomi, quasi creando delle imprese individuali (persone giuridiche), che forniscono servizi alle imprese. Questa pratica è molto comune nei settori che devono fornire assistenza tecnica ai propri clienti, come l'ascensoristica.”

CNM-CUT, Brasile

“Matsushita (aziende della Panasonic), JVC, JVC video, cavi elettrici.”

EIWU, Malesia

“Prevalentemente l'industria dell'elettronica.”

EMA, Estonia

“Ex. Sofomeca - Ex. Stumetal - Renault.”

FGME-UGTT, Tunisia

“Cantieri navali della Hindustan Shipyard Ltd., imprese siduerurgiche private, imprese automobilistiche.”

INMF, India

“Assumere i giovani laureati in facoltà scientifiche pagandoli meno degli altri lavoratori e proibendo loro di iscriversi al sindacato, utilizzandoli come operatori o lavoratori ordinari.

Utilizzare dipendenti di ditte appaltatrici, invece di assumere manodopera in pianta stabile.”

INMWF, India

“Lanka Ashok Leyland (Indiana), Ceylon Heavy Industries (Coreana).”

JSS, Sri Lanka

“Anche se è comune, il lavoro in affitto tramite agenzie di lavoro interinale è attualmente illegale per il lavoro in produzione nell'industria metalmeccanica. Dunque abbiamo lasciato in bianco questo rigo. La Hyundai Motors ha circa 20.000 lavoratori esternalizzati che operano nei propri stabilimenti (a fronte di circa 43.000 lavoratori regolarmente assunti); circa 150 diverse ditte appaltatrici (che impiegano circa 30-100 lavoratori ciascuna, per periodi di sei mesi-un anno) operano all'interno della Hyundai Motors; ci sono contratti che camuffano le reali condizioni di lavoro (“assunzioni speciali” o la forma coreana di “lavoratori autonomi in subappalto” che in realtà

dovrebbero essere classificati come dipendenti). I lavoratori a giornata sono utilizzati nell'edilizia. Inoltre, gli studenti dei college lavorano a tempo determinato durante le vacanze."

KMWU, Corea del Sud

"1. Cigading Habram Centre (Cilegor, Banton), 2. Pt. Swadaya Agung Perkson (Jakarta), 3. Pt. Siemens Cilegon (Cilegon), 4. Pt. Evox Rija (Batam)"

Lomenik-SBSI, Indonesia

"1. Tata Motors Ltd., 2. Steel Atmourity of India, 3. Maruti Udyog, 4. Larsen+Toubro Ltd., 5. Kec International Ltd., 6. Blue Star Ltd., 7. Ashok Leyland Ltd., 8. Siemens India Ltd., 9. Goa Shipyard Ltd."
NTUI, India (non affiliato alla FISM)

"M/S Bharat Heavy Electrical Limited (BHEL), Medak, A.P. Una grande impresa del settore pubblico che utilizza in misura estesa l'outsourcing e l'esternalizzazione del lavoro all'interno dei propri stabilimenti. 1/3 della forza lavoro è costituita da lavoratori precari."

SMEFI, India

"Matsushita Singapore Component (Batam) Epson (Bekasi)."

SPMI, Indonesia

"Le industrie dell'alluminio, delle lamiere di acciaio e della siderurgia; le industrie che producono materiali e prodotti edili."

TUICO, Tanzania

"Paz del Río. Diaco Ltda., ISA."

ULTRAMMICOL, Colombia

"E' molto diffusa la pratica di esternalizzare i servizi di supporto amministrativo e d'ufficio, quali i sistemi informatici e l'amministrazione dell'assistenza sanitaria e pensionistica. I servizi di gestione dei libri paga e di assistenza ai clienti vengono subappaltati ad aziende specializzate nella fornitura di detti servizi. Nelle fabbriche, i servizi di manutenzione e pulizie vengono esternalizzati. Nell'industria siderurgica tra questi servizi troviamo il recupero delle scorie e la pulizia dei pozzi degli impianti siderurgici di base. Le aziende tentano di esternalizzare piuttosto che doversi occupare della manutenzione ordinaria degli impianti, dichiarando di non disporre delle attrezzature o delle competenze necessarie. Alcune attrezzature possono essere acquistate con i contratti di manutenzione e le aziende si nascondono dietro questi contratti per poter sottrarre manodopera ai processi di contrattazione collettiva."

USW, USA

"Lavoratori assunti tramite agenzie di lavoro interinale presso la Elcoteq e la NOKIA."

VASAS, Ungheria

"Simpson&Co., Pulizie, manutenzione, sicurezza."

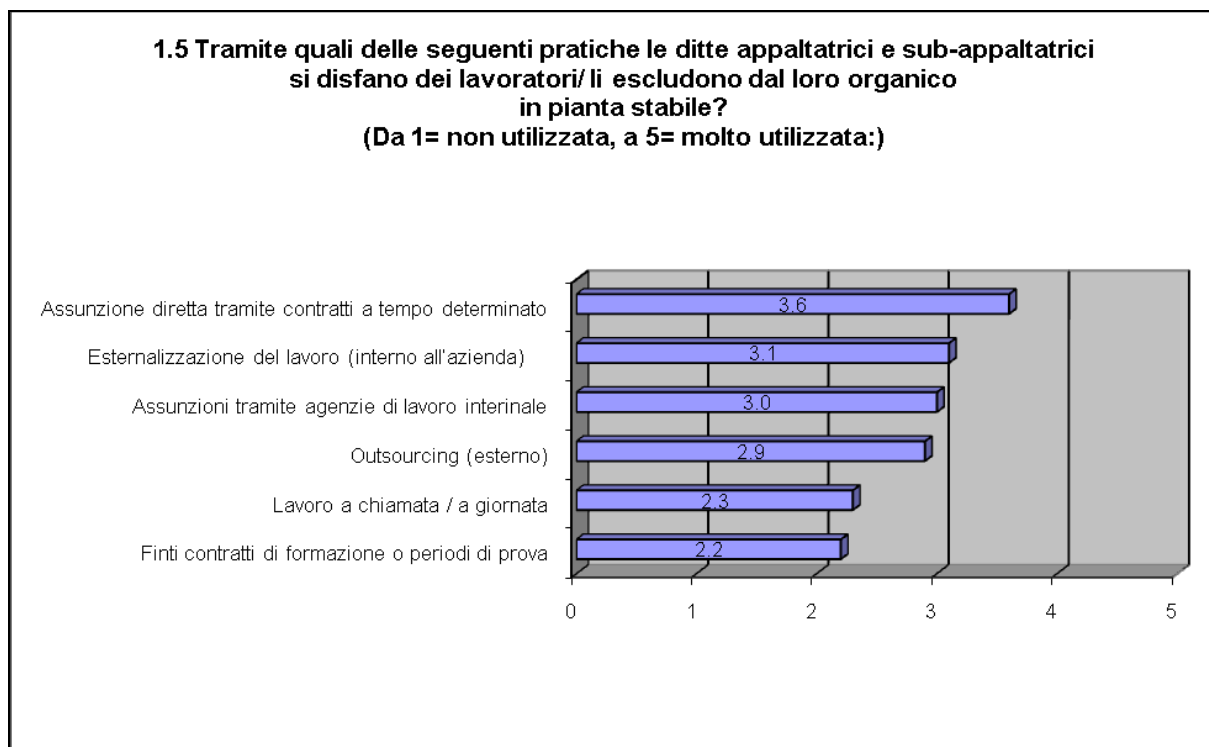
WPTUC, India

1.5. Tramite quali delle seguenti pratiche le ditte appaltatrici e subappaltatrici si disfano dei lavoratori/ li escludono dal loro organico in pianta stabile?

Da 1= non utilizzata, a 5= molto utilizzata:

Assunzione diretta tramite contratti a tempo determinato	3,6
Esternalizzazione del lavoro (interno all'azienda)	3,1
Assunzioni tramite agenzie di lavoro interinale	3.0

Outsourcing (esterno)	2,9
Lavoro a chiamata / a giornata	2,3
Finti contratti di formazione o periodi di prova	2,2



Esempi di imprese/commenti:

“Personale qualificato.”
AMWU, Australia

“Le agenzie di lavoro interinale usano una forza lavoro molto precaria, con assunzioni a giornata o contratti di durata molto breve.”
CAW, Canada

“Aziende della Panasonic, JVC, JCV video.”
EIWU, Malesia

“Presso tutte le imprese dell'industria dell'elettronica.”
EMA, Estonia

“La Manpower (agenzia di lavoro interinale), ecc.”
FGME-UGTT, Tunisia

“Jindal, Essar Steel, Hyundai auto, Mahindra&Mahindra e la cantieristica.”
INMF, India

“Cedendo direttamente il contratto di gestione delle miniere tramite ditta appaltatrice, al fine di evitare di pagare le prestazioni e di negare i diritti fondamentali dei lavoratori a tempo indeterminato, risparmiando sul costo del lavoro.”
INMWF, India

“Ceylon Omartrys Ltd.”
JSS, Sri Lanka

“1. Pt. BCS Cilegon, 2. Pt. Pan United Batam, 3. Pt. Muramed Electronic Bekasi”
Lomenik-SBSI, Indonesia

“Nessuno dei posti di lavoro nell’industria metalmeccanica è precario. Possiamo presumere che il lavoro precario rappresenti circa il 30 per cento dell’orario di lavoro presso le ditte appaltatrici e subappaltatrici.”
MMWU, Russia

“1. M/S Mabindra e il produttore di auto Mabindra utilizzano in misura estesa l’outsourcing e l’esternalizzazione del lavoro svolto in azienda. Le ditte appaltatrici e sub-appaltatrici a loro volta usano l’outsourcing ed esternalizzano ad altri il lavoro interno. 2. Lo stesso fa la M/S Khaitan Fan LTD.”
SMEFI, India

“Matsushita Singapore Component (Batam) Epson (Bekasi).”
SPMI, Indonesia

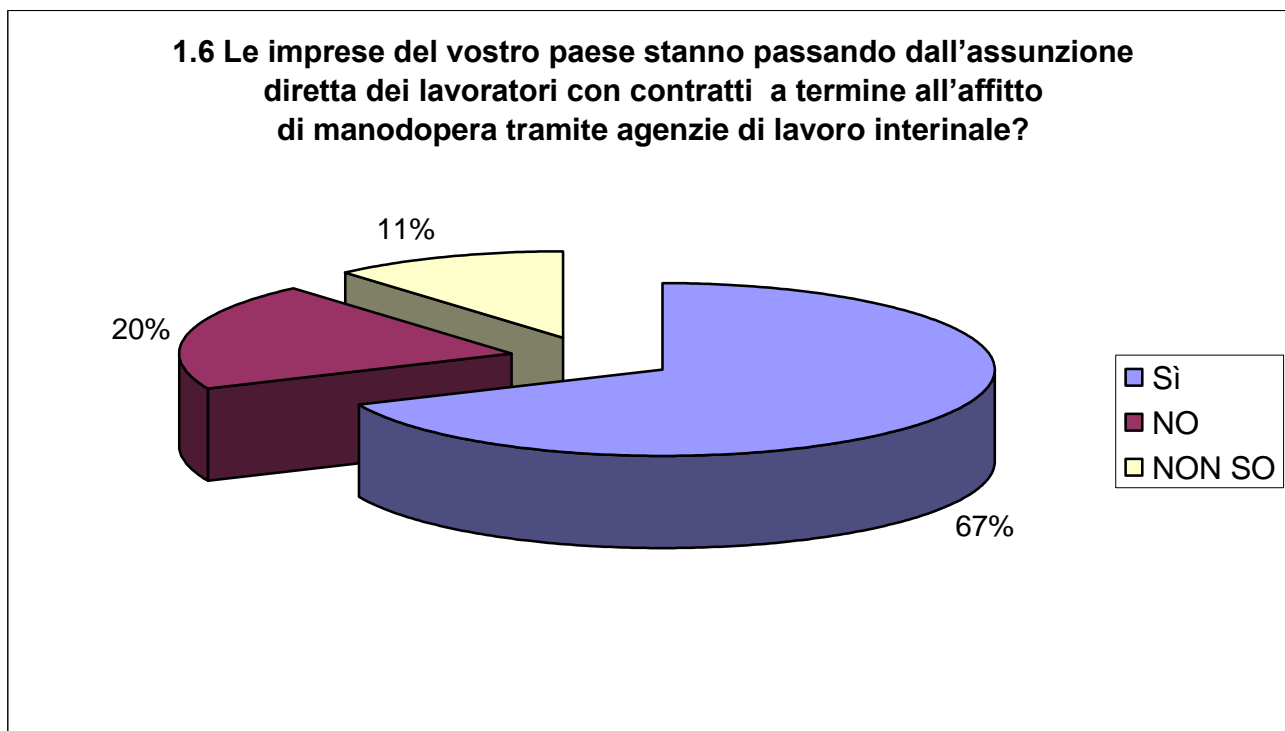
“Le aziende siderurgiche di laminazione; i garage e le officine metalmeccaniche; le piccole fonderie.”
TUICO, Tanzania

“I lavoratori sono assunti a progetto, dunque si tratta di contratti a breve termine, con pochissime possibilità di accumulare anzianità o benefit sul lungo periodo.”
USW, USA

“Simpson&Co.”
WPTUC, India

1.6. Le imprese del vostro paese stanno passando dall’assunzione diretta dei lavoratori con contratti a termine all’affitto di manodopera tramite agenzie di lavoro interinale?

SÌ	67%
NO	20%
NON SO	11%

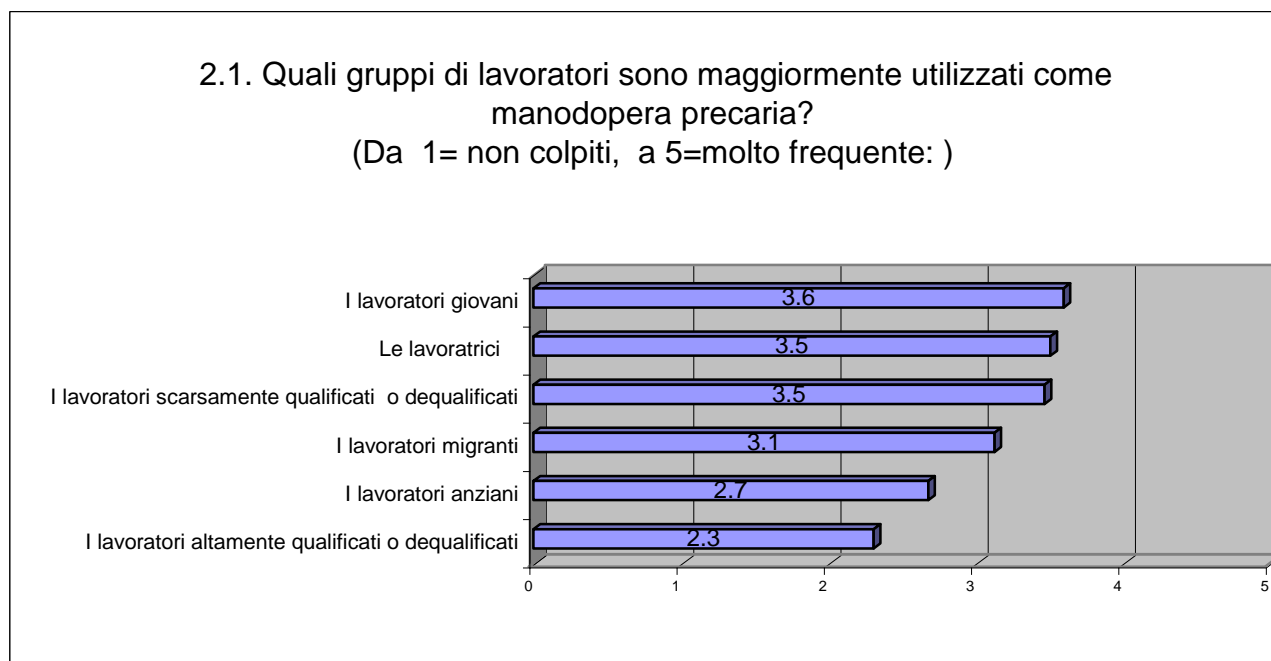


2. Le sfide che i lavoratori precari si trovano ad affrontare

2.1. Quali gruppi di lavoratori sono maggiormente utilizzati come manodopera precaria?

Da 1= non colpiti, a 5=molto frequente:

I lavoratori giovani	3,6
Le lavoratrici	3,5
I lavoratori scarsamente qualificati o dequalificati	3,5
I lavoratori migranti	3,1
I lavoratori anziani	2,7
I lavoratori altamente qualificati o specializzati	2,3



Commenti:

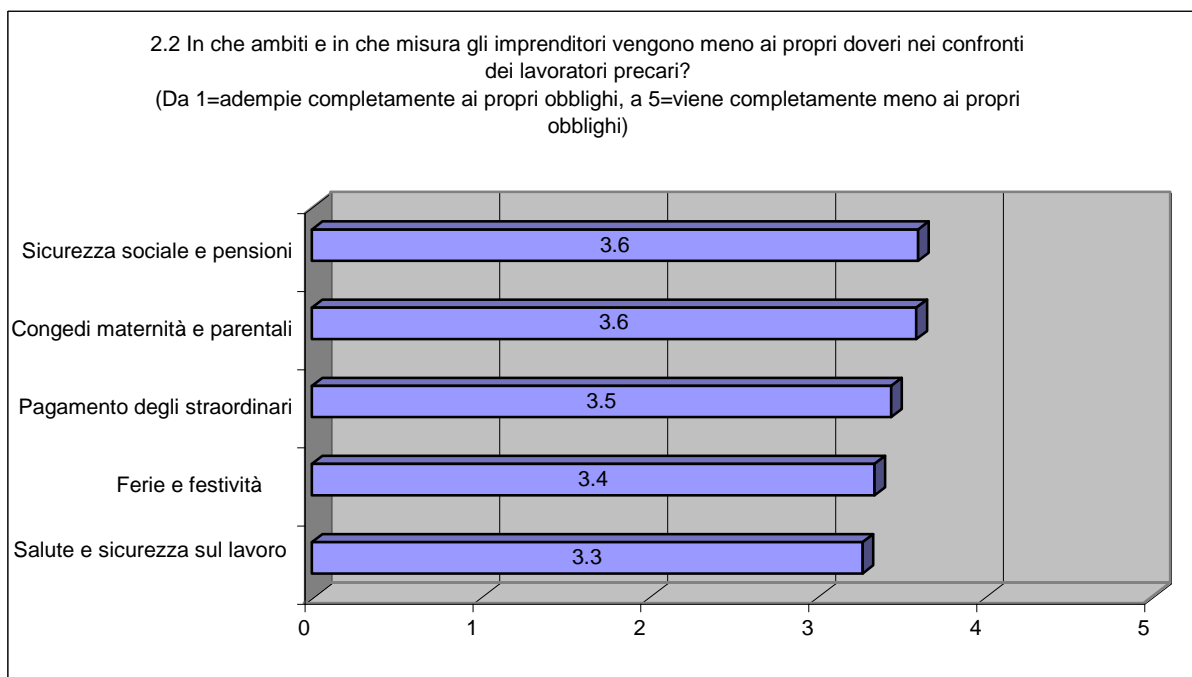
“Tutti i lavoratori sono colpiti dal precariato, ma i gruppi maggiormente colpiti sono i giovani e le donne. La precarietà raramente colpisce i lavoratori altamente qualificati. Anche i lavoratori che hanno un certo livello di specializzazione sono colpiti in una certa misura. Con questo livello di precarietà nell’industria metalmeccanica brasiliana non ci sono praticamente immigrati.”

CNM-CUT, Brasile

2.2. In che ambiti e in che misura gli imprenditori vengono meno ai propri doveri nei confronti dei lavoratori precari?

Da 1=adempie completamente ai propri obblighi, a 5=viene completamente meno ai propri obblighi:

Sicurezza sociale e pensioni	3,6
Congedi maternità e parentali	3,6
Pagamento degli straordinari	3,5
Ferie e festività	3,4
Salute e sicurezza sul lavoro	3,3



Commenti:

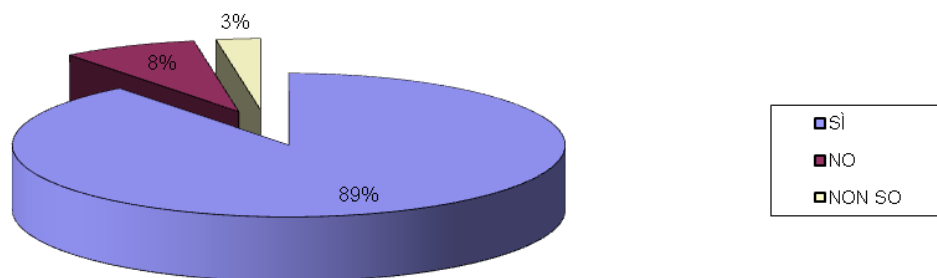
“Il problema principale della precarietà è soprattutto quello dei diritti dei lavoratori che sono tutelati dai contratti e dagli accordi sindacali. Quando i lavoratori vengono assunti per conto terzi o da piccole imprese con minor capacità di mobilitazione, ne risultano accordi che forniscono minori garanzie.”

CNM-CUT, Brasile

2.3 I lavoratori nel vostro paese si sentono generalmente meno sicuri come conseguenza dei cambiamenti nei rapporti di lavoro?

SÌ	91%
NO	7%
NON SO	2%

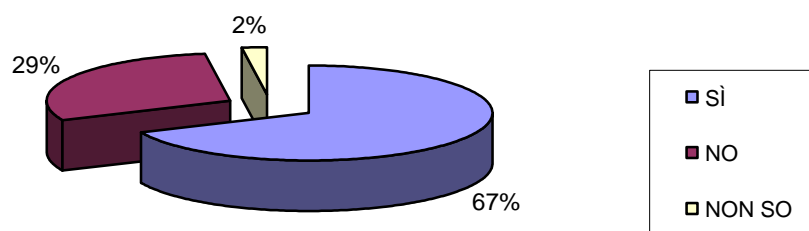
2.3 I lavoratori nel vostro paese si sentono generalmente meno sicuri come conseguenza dei cambiamenti nei rapporti di lavoro?



2.4 Nel vostro paese, i salari dei lavoratori precari sono molto inferiori a quelli dei lavoratori a tempo indeterminato che svolgono mansioni simili?

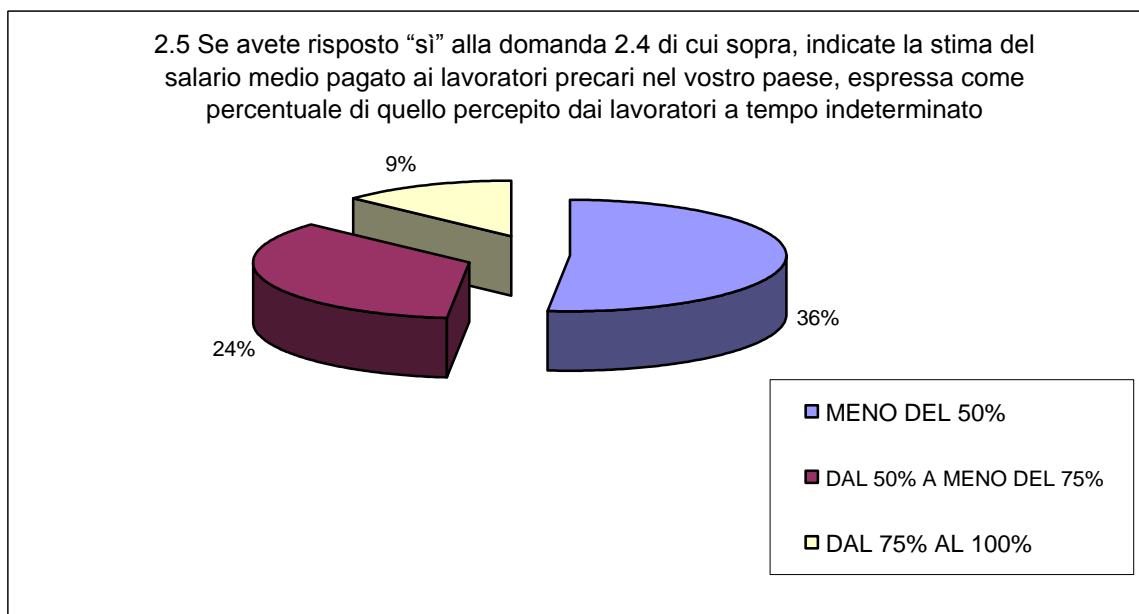
SÌ	67%
NO	29%
NON SO	2%

2.4 Nel vostro paese, i salari dei lavoratori precari sono molto inferiori a quelli dei lavoratori a tempo indeterminato che svolgono mansioni simili?



2.5 Se avete risposto “sì” alla domanda 2.4 di cui sopra, indicate la stima del salario medio pagato ai lavoratori precari nel vostro paese, espressa come percentuale di quello percepito dai lavoratori a tempo indeterminato

MENO DEL 50%	36%
DAL 50% A MENO DEL 75%	24%
DAL 75% AL 100%	9%

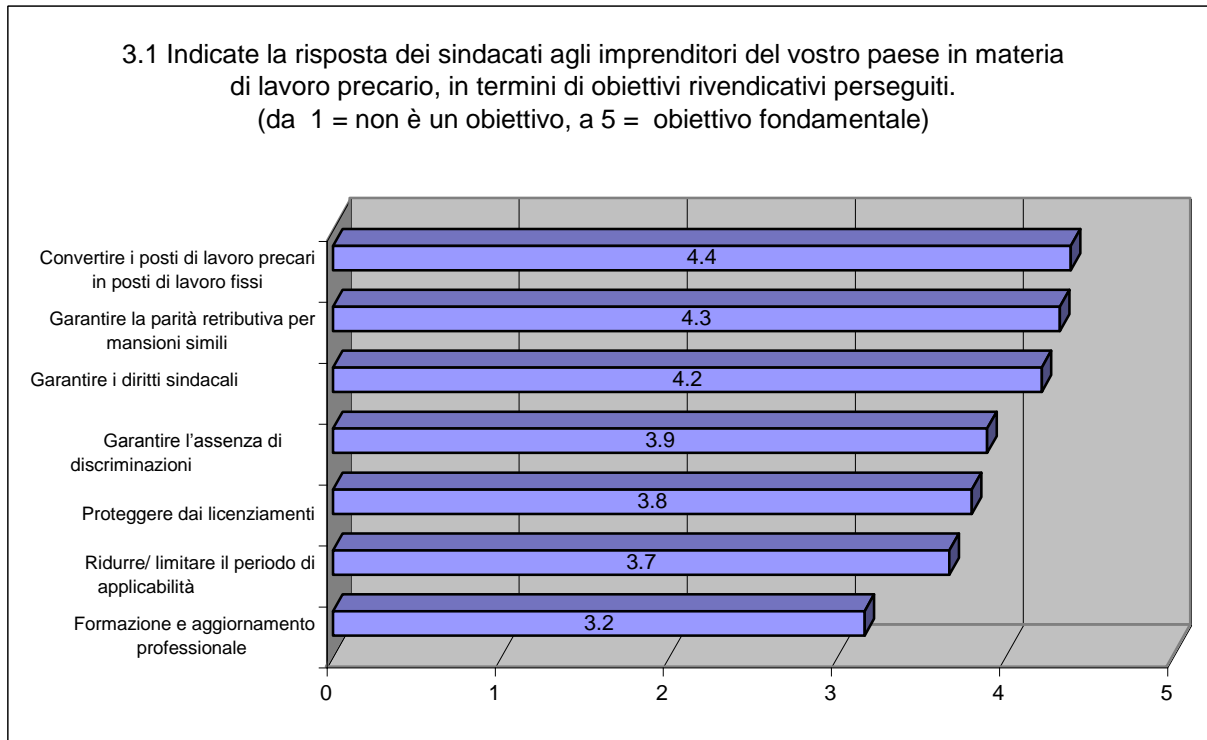


3. La risposta dei sindacati

3.1. Indicate la risposta dei sindacati agli imprenditori del vostro paese in materia di lavoro precario, in termini di obiettivi rivendicativi perseguiti.

Da 1= non è un obiettivo, a 5= è un obiettivo fondamentale:

Convertire i posti di lavoro precari in posti di lavoro fissi	4,4
Garantire la parità retributiva per mansioni simili	4,3
Garantire i diritti sindacali	4,2
Garantire l'assenza di discriminazioni	3,9
Proteggere dai licenziamenti	3,8
Ridurre/ limitare il periodo di applicabilità	3,7
Formazione e aggiornamento professionale	3,2



Altri obiettivi (spiegare):

“Espandere il concetto di “titolarità del lavoro” al fine di proibire l’esternalizzazione o l’utilizzo del lavoro interinale.”

CAW, Canada

“Allineamento delle condizioni salariali di riferimento per le lavoratrici a tempo determinato.”

GMTN, Austria

“Solitamente si contratta per ottenere 1) una restrizione delle condizioni generali in base alle quali un datore di lavoro può assumere una persona con contratto atipico (nella maggior parte dei casi questi lavoratori dovrebbero essere assunti come dipendenti fissi, a tempo indeterminato), poi 2) per ottenere tutele legali, poi 3) per garantire i diritti sindacali fondamentali, poi 4) per ridurre le discriminazioni contro i lavoratori precari e poi 5) per regolarizzare i lavoratori precari.”

KMWU, Corea del Sud

“I sindacati gialli in mano al governo in Bielorussia non portano avanti alcuna lotta contro la precarietà del lavoro, ed hanno accettato l’introduzione dei contratti di lavoro a tempo determinato. Le autorità non consentono al REPAM di portare avanti la contrattazione collettiva, perché non accettano la registrazione dei sindacati.”

REPAM, Bielorussia

“I sindacati che tutelano i lavoratori a tempo indeterminato non sposano la causa dei lavoratori precari. I sindacati formati specificamente dai lavoratori precari rappresentano la propria causa. Data la situazione, il questionario di cui sopra viene compilato dal punto di vista dei sindacati dei lavoratori precari, tenendo conto dei loro obiettivi e dei loro metodi di lavoro.”

SMEFI, India

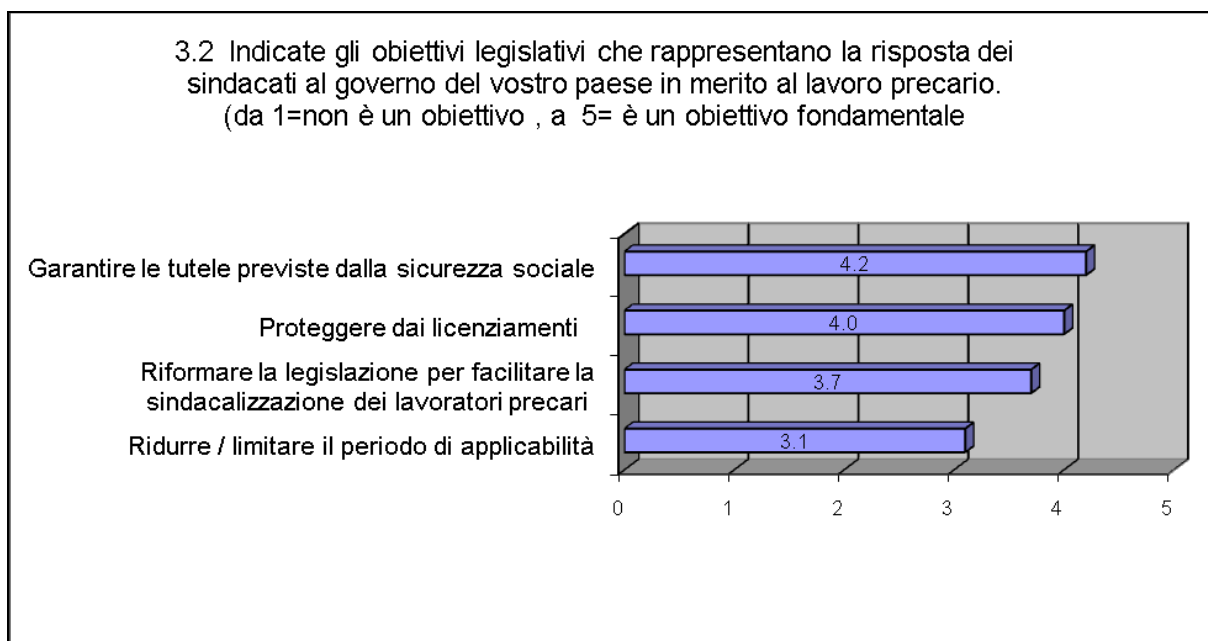
“Ci sono le normative di legge, ma solo a partire dal 01.01.06, mentre non è diffusa la pratica di regolamentare queste situazioni tramite la contrattazione collettiva.”

VASAS, Ungheria

3.2. Indicate gli obiettivi legislativi che rappresentano la risposta dei sindacati al governo del vostro paese in merito al lavoro precario.

Da 1= non è un obiettivo, a 5= è un obiettivo fondamentale:

Garantire le tutele previste dalla sicurezza sociale	4,2
Proteggere dai licenziamenti	4,0
Riformare la legislazione per facilitare la sindacalizzazione dei lavoratori precari	3,7
Ridurre / limitare il periodo di applicabilità	3,1



Altri obiettivi (spiegare):

“Facilitare l’integrazione dei lavoratori all’interno dei sistemi di assicurazione generale obbligatoria.”

GMTN, Austria

“Noi sosteniamo che i lavoratori precari dovrebbero essere assunti in quanto lavoratori regolari, a tempo indeterminato, a meno che non vi siano condizioni eccezionali (ad es. la sostituzione di una lavoratrice in congedo di maternità). Questa è ciò che noi definiamo “una limitazione dei motivi che giustificano l’assunzione con contratto precario” e questo è un po’ diverso da ridurre il periodo di applicabilità di questi contratti (la limitazione riguarda i motivi del contratto atipico, che devono essere fondati, e non il periodo massimo di applicabilità di questo tipo di contratto).”

KMWU, Corea del Sud

“Il nostro sindacato, come altri sindacati russi, ritiene che una legge sul “lavoro in affitto” (o sul lavoro precario) sia assolutamente necessaria.”

MMWU, Russia

“I sindacati che rappresentano i lavoratori precari chiedono al governo a) di essere messi in regola b) la sicurezza sociale. Recentemente la magistratura sta accanendosi contro i lavoratori. Le sentenze risultano contro i lavoratori e a favore del capitale.”

SMEFI, India

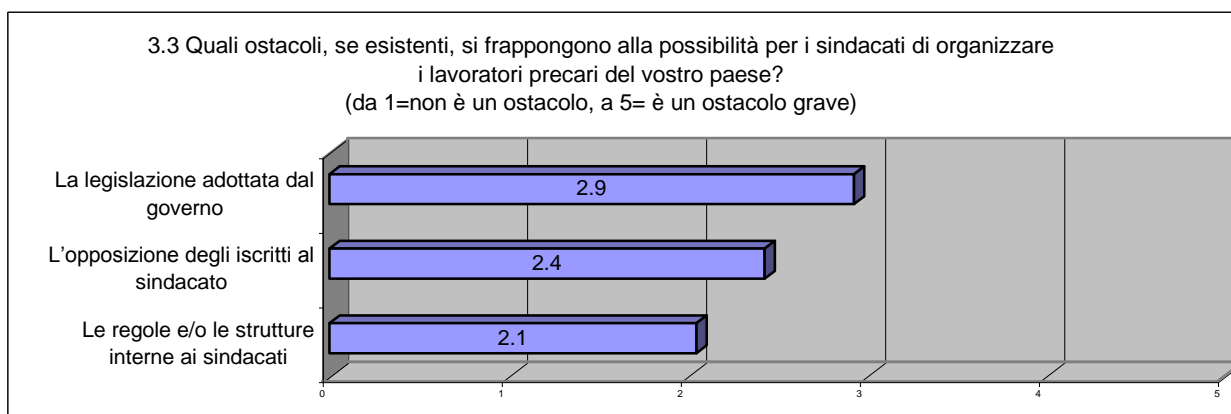
“In generale i governi non sono dalla parte dei lavoratori.”

WPTUC, India

3.3. Quali ostacoli, se esistenti, si frappongono alla possibilità per i sindacati di organizzare i lavoratori precari del vostro paese?

Da 1= non è un ostacolo, a 5= è un ostacolo grave:

La legislazione adottata dal governo	2,9
L'opposizione degli iscritti al sindacato	2,4
Le regole e/o le strutture interne ai sindacati	2,1



Descrivete gli ostacoli:

“Una legislazione nazionale molto restrittiva; lo statuto sindacale non copre i lavoratori degli appalti.”
AMWU, Australia

“La disoccupazione in Kenya è un ostacolo grave alla possibilità di iscrivere i lavoratori, un altro problema è una legislazione del lavoro coloniale/ antiquata.”
AUKM, Kenya

“La barriera più consistente è la legge stessa.”
BMI, Turkey

“La nuova legislazione in materia di lavoro proibisce di organizzare i lavoratori precari all'interno del sindacato.”
BML, Bangladesh

“In linea generale i sindacati non hanno sviluppato una modalità di reclutamento più flessibile, maggiormente adatta al precariato, la sindacalizzazione è ostacolata dalle leggi pensate per una manodopera stabile e a tempo indeterminato.”
CAW, Canada

“L'attuale legislazione rende più difficile la sindacalizzazione. I lavoratori sono minacciati dai datori di lavoro. Le strutture sindacali, che vengono stabilite per legge, dividono la rappresentanza sindacale. Un lavoratore esternalizzato in linea di massima sarà rappresentato da un altro sindacato non metalmeccanico con minor potere contrattuale.”
CNM-CUT, Brasile

“La sindacalizzazione dei precari si scontra con la legislazione in materia di lavoro e con le leggi e le procedure in materia di immigrazione.”
EIWU, Malesia

“I datori di lavoro delle imprese pubbliche devono confermare i sindacati.”

EMA, Estonia

“I lavoratori precari non hanno diritto di far parte di un sindacato, verrebbero licenziati all’istante.”

FGME-UGTT, Tunisia

“Problemi di reclutamento – i lavoratori precari, che non hanno un’occupazione stabile e un posto di lavoro fisso, sono difficili da reclutare come iscritti; vanno individuati quali modelli operativi di co-determinazione corrispondono alle diverse situazioni di lavoro atipico, nell’interesse dei lavoratori.”

GMTN, Austria

“I lavoratori a tempo indeterminato e soprattutto le dirigenze aziendali pongono diverse condizioni affinché questi lavoratori non vengano organizzati.”

INMF, India

“I datori di lavoro non sono intenzionati ad accettarli come iscritti ai sindacati. Le leggi esistenti e le agenzie pubbliche non li aiutano ad ottenere i propri diritti. Anche le sentenze dei tribunali non li aiutano. Il governo non autorizza alcuna attività sindacale all’interno delle EPZ.”

INMWF, India

“L’assenza di reazioni da parte del Commissario per il Lavoro quando i sindacati denunciano un abuso.”

JSS, Sri Lanka

“La legge solleva le imprese appaltanti o casa madre da ogni responsabilità in merito alle condizioni di lavoro dei precari. Dunque esse non sentono alcun obbligo di legge a partecipare al tavolo della trattativa. Quando i lavoratori precari scioperano per costringerle a partecipare alla contrattazione collettiva, i datori di lavoro non fanno altro che sostituirli con i crumiri. C’è libertà di licenziamento: quando i lavoratori precari si organizzano in sindacato, il datore di lavoro licenzia i lavoratori sindacalizzati, rescindendo il contratto con la ditta appaltatrice da cui essi dipendono e mantenendo in essere solo i contratti di appalto con le ditte i cui dipendenti non sono sindacalizzati. Altro ostacolo: il sistema di sindacati aziendali prevede che si scrivano allo stesso sindacato solo i lavoratori che dipendono dallo stesso soggetto giuridico. Ciò impedisce al lavoratore precario (il cui datore di lavoro è la ditta appaltatrice) di far parte dello stesso sindacato, in quanto il suo datore di lavoro è una persona giuridica diversa. Questa è una delle ragioni per cui stiamo portando avanti una trasformazione interna dei sindacati, trasformandoli da aziendali in sindacati di categoria.”

KMWU, Corea del Sud

“I lavoratori hanno paura di iscriversi al sindacato per via delle politiche aziendali in materia di assunzioni e licenziamenti.”

Lomenik-SBSI, Indonesia

“La paura che iscrivendosi al sindacato non venga rinnovato il contratto di lavoro.”

MCA-UGT, Spagna

“Le autorità creano ostacoli alla creazione di sindacati indipendenti all’interno delle imprese.”

REPAM, Bielorussia

“I lavoratori a tempo indeterminato non sono favorevoli al fatto che i propri sindacati sposino la causa dei lavoratori precari. Di conseguenza, c’è un problema di mentalità. Non c’è una legge che proibisca ai sindacati dei lavoratori con posto fisso di sposare la causa del precariato. Gli ostacoli possono essere così descritti: a) I lavoratori con posto fisso sono generalmente riluttanti a reclutare i precari. b) Le dirigenze aziendali scoraggiano i lavoratori a tempo indeterminato a reclutare i lavoratori precari.”

SMEFI, India

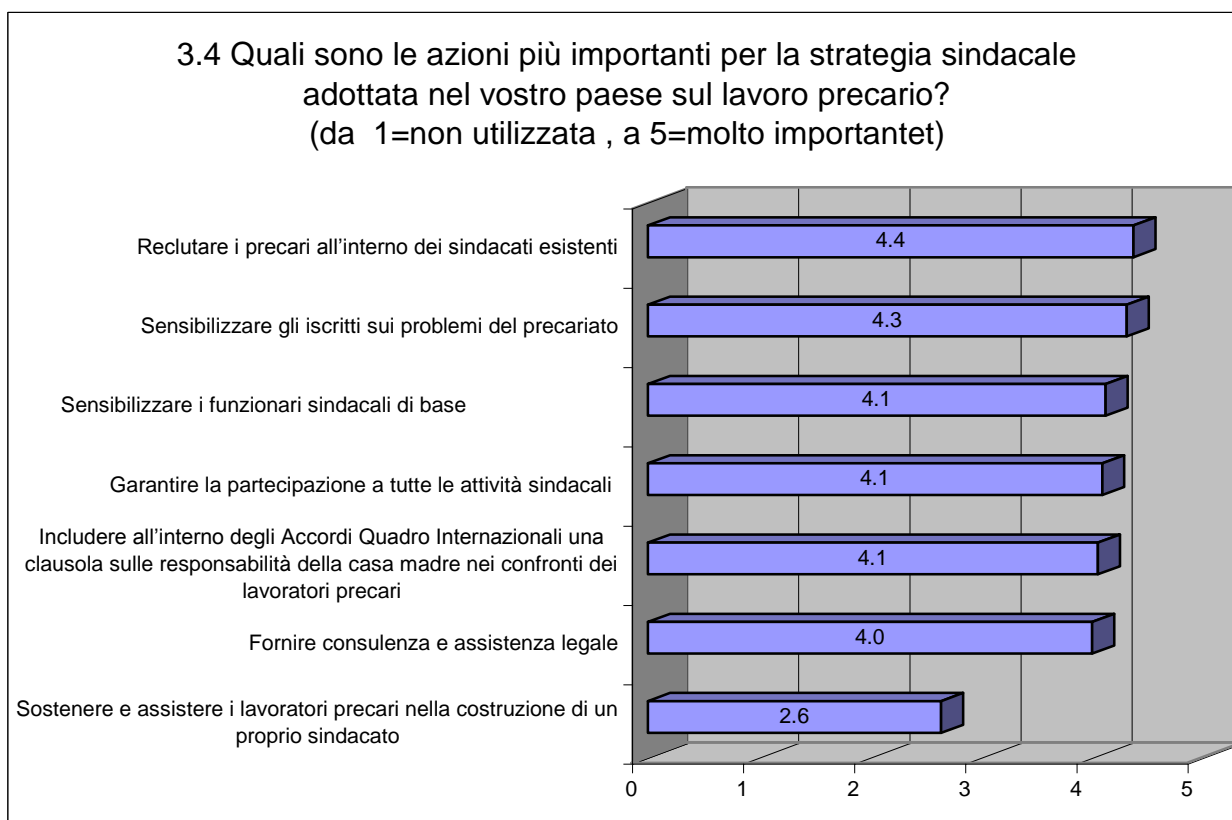
“Gli iscritti al sindacato non sono interessati a lottare per la causa dei lavoratori esternalizzati. Preferiscono lottare solo per avere salari più alti e norme migliori sul pensionamento volontario.”
WPTUC, India

“La solita non disponibilità dei lavoratori precari ad iscriversi al sindacato.”
SWU, Russia

3.4. Quali sono le azioni più importanti per la strategia sindacale adottata nel vostro paese sul lavoro precario?

Da 1= non utilizzata, a 5= molto importante:

Reclutare i precari all'interno dei sindacati esistenti	4,4
Sensibilizzare gli iscritti sui problemi del precariato	4,3
Sensibilizzare i funzionari sindacali di base	4,1
Garantire la partecipazione a tutte le attività sindacali	4,1
Includere all'interno degli Accordi Quadro Internazionali una clausola sulle responsabilità della casa madre nei confronti dei lavoratori precari	4,1
Fornire consulenza e assistenza legale	4,0
Sostenere e assistere i lavoratori precari nella costruzione di un proprio sindacato	2,6



Altro (spiegare):

“La strategia generale è fare in modo che non siano più “precari” organizzandoli all'interno del sindacato.”
CAW, Canada

“Stipulare accordi aziendali che prevedano l’assunzione delle lavoratrici con contratto a termine.”
GMTN, Austria

“E’ meglio avere sindacati separati, ai fini di un’adeguata rappresentanza e per fornire infrastrutture e servizi di buon livello.”
INMF, India

“I sindacati esistenti dovrebbero aiutare ad organizzare questi lavoratori e aiutarli ad ottenere ciò che gli spetta.”
INMWF, India

“Un’altra strategia importante è la nostra trasformazione in sindacati di categoria. La priorità che attribuiamo alle diverse strategie non necessariamente riflette i successi da esse ottenuti.”
KMWU, Corea del Sud

“I lavoratori precari dovrebbero iscriversi ai sindacati esistenti, che dovrebbero estendere a questi lavoratori tutte le misure di tutela che valgono per gli altri iscritti.

Il sindacato russo MMWU è fermamente convinto che il ricorso non regolamentato al “lavoro in affitto” (o al lavoro precario) potrebbe indebolire il giusto processo di concertazione sociale che sta emergendo, porre fine alla pratica di stipulare accordi di categoria e contratti collettivi, violare i diritti dei lavoratori e aggiungere un nuovo motivo di tensione sociale. Inoltre, temiamo che possano venire introdotte misure legislative per rendere l’occupazione precaria una pratica comune, il che produrrebbe inevitabilmente una riduzione del costo del lavoro sul mercato del lavoro.

Siamo convinti che le agenzie di lavoro interinale debbano operare sotto la supervisione degli organismi pubblici che si occupano di lavoro e di collocamento, integrandone il ruolo invece di sostituirsi ad essi; la base giuridica per l’operato di queste agenzie dovrebbe essere conforme alla Convenzione ILO n. 181.”

MMWU, Russia

“I sindacati esistenti che rappresentano i lavoratori a tempo indeterminato non hanno mai tesserato i lavoratori precari (anche se non c’è nessuna legge che lo vieti); di conseguenza i lavoratori precari non hanno partecipato alle attività sindacali dei lavoratori a tempo indeterminato.”

SMEFI, India

“1) Il lavoro precario sta aumentando velocemente all’interno delle aziende in cui opera la FSPMI 2) Il precariato indebolisce i sindacati nelle aziende sindacalizzate dalla FSPMI 3) La precarietà del lavoro indebolisce anche la contrattazione collettiva come processo per migliorare le condizioni di lavoro 4) La precarietà del lavoro inoltre corrompe le dirigenze aziendali disposte al compromesso 5) Il lavoro precario causa un calo dell’occupazione fissa e a lungo termine 6) La precarietà del lavoro causa gravi problemi sociali ed economici in Indonesia 7) La precarietà del lavoro spinge ad un peggioramento delle condizioni occupazionali e dei livelli salariali – produce una gara al ribasso.”

SPMI, Indonesia

“Tutte le analisi compiute riguardavano la situazione dei lavoratori precari nella cantieristica navale russa.”
SWU, Russia

“La riforma della legislazione in materia di lavoro per sradicare il precariato o per vincolarlo a determinate condizioni; l’eliminazione dei contratti a tempo determinato e delle agenzie di lavoro interinale.”

ULTRAMMICOL, Colombia

“A causa dello sviluppo tecnologico e dell’outsourcing delle attività all’esterno delle aziende, è diminuita la stabilità dei posti di lavoro. Dal 1998 in poi, al momento della contrattazione salariale, i sindacati hanno insistito perché venissero assunti come lavoratori a tempo indeterminato in sostituzione dei lavoratori andati in pensione, o in prepensionamento volontario, o deceduti, ecc., persone a carico dei dipendenti in essere.

La direzione aziendale ha accettato – grazie al nostro potere contrattuale in alcune aree produttive, nel 2005-2006 abbiamo ottenuto l'assunzione di persone a carico dei lavoratori da noi rappresentati, e circa 500 posti di lavoro fissi; nel 2007 ne abbiamo ottenuti altri 200, e ne prevediamo altri 100.”

WPTUC, India

4. Commenti aggiuntivi

L'AMWU ha preparato un documento da presentare al governo australiano sul precariato, e ne ha fornita una copia alla FISM.

AMWU, Australia

Tra il 2001 e il 2005, il PIL del Perù è aumentato del 20 per cento, ma la povertà è calata solo dal 54,3 per cento al 51,6 per cento.

- Paul Krugman sottolinea che nelle società con grandi disuguaglianze, esiste una correlazione fra redditi più alti e più alti livelli di istruzione, se paragoniamo il 20 per cento più ricco della popolazione con il rimanente 80 per cento. Piuttosto che dipendere dai redditi dei lavoratori salariati, ciò dipende dalla crescita esponenziale dei redditi dell'1 per cento più ricco della popolazione, che è più alta rispetto a quella dei redditi del 10 per cento più povero (vedi la tabella sottostante).*

DIVARIO REDDITUALE: (Leon Trahtemberg- El Comercio del 02-06-06) FONTE: (Paul Krugman dell'U. di Princeton-USA)		
Il divario reddituale tra la fascia ad alto reddito (20%) e la fascia con i redditi più bassi della popolazione (10%)		
Paesi o regioni	% della popolazione	% del PIL
Nei Paesi industrializzati (la fascia ad alto reddito guadagna 15 volte di più)	10 % con redditi più alti 10 % con redditi più bassi	29,1 % e più 2.5 %
Negli USA (la fascia ad alto reddito guadagna 15 volte di più)	10 % con redditi più alti 10 % con redditi più bassi	30 % 2 %
In America Latina (30,5 volte di più)	10 % con redditi più alti 10 % con redditi più bassi	48 % 1.6 %
In Perù (50,5 volte di più)	10 % con redditi più alti 10 % con redditi più bassi	37 % 0.75

2. Secondo DEW BECKER & GORDON, in "Where did the productivity growth go?" ("Dove è finito l'incremento della produttività?", ricerca compiuta tra il 1972 ed il 2001) il risultato è il seguente:

A: Il 10% più ricco, o il percentile 90, ha visto un aumento del 34 % del proprio reddito

B: Ma, all'interno di questo 10%, l'1,0% più ricco ha guadagnato l' 87 %

C: Lo 0,1% ha guadagnato il 181%, e

D: Lo 0,01 % ha guadagnato il 497 %

Questo solitamente dipende dal rapporto tra il potere e il mercato in società oligarchiche e corrotte.

CEMETAL, Perù

"1. Il governo insieme agli imprenditori sta tentando di impedire ai sindacati di partecipare alla vita dell'impresa, di diminuire il ruolo dei sindacati e la loro influenza sui lavoratori.

2. Non iscrizione dei lavoratori precari ai sindacati; paura dei lavoratori precari di iscriversi ad un sindacato a causa della minaccia di licenziamento.

3. Per quanto riguarda la creazione di un sindacato in aziende che forniscono manodopera ad altre imprese, c'è un problema, ossia questi lavoratori non si conoscono, vengono chiamati individualmente e vengono mandati a lavorare in diverse imprese."

EMA, Estonia

"Bisognerebbe concentrarsi maggiormente sulla sindacalizzazione dei lavoratori precari.

Non bisognerebbe fare compromessi con le dirigenze aziendali per quanto riguarda la salute, la sicurezza e l'ambiente.

Bisognerebbe dedicare più tempo al benessere delle famiglie di questi lavoratori, anche dal punto di vista dell'istruzione, della vita sociale ecc."

INMF, India

"Nell'industria metalmeccanica in India i lavoratori precari vanno dal 30 al 50 per cento e più. Molti di loro vengono messi contro i lavoratori a tempo indeterminato. A partire dagli ultimi 10 o 12 anni, molti lavoratori a tempo indeterminato hanno scelto il prepensionamento volontario e non sono stati assunti nuovi lavoratori al loro posto. Tutti questi posti di lavoro sono stati sostituiti con lavoratori precari o esternalizzati. Al fine di attrarre gli investitori esteri, e nel nome della riduzione del costo del lavoro, anche il governo sostiene queste pratiche. Ancora oggi le aziende pubbliche non differiscono da quelle private. Nel processo iniziato circa dieci anni fa, i lavoratori precari sono in continuo aumento e nei prossimi anni rappresenteranno la maggioranza numerica dei diversi settori. In molte multinazionali, non ci sono lavoratori a tempo indeterminato, ci sono solo giovani dirigenti o lavoratori esternalizzati.

Per riuscire a riportare questa situazione sotto controllo, il sindacato dei lavoratori metalmeccanici e minerari indiani dovrebbe assumere una posizione unitaria e chiedere alle aziende ed anche al governo di porre fine a questa pratica e di garantire i bisogni fondamentali di questi lavoratori precari, facendoli entrare nel corpo centrale del mondo del lavoro (i quadri sindacali) e lottando per i loro diritti fondamentali."

INMWF, India

"Poiché la maggioranza assoluta dei lavoratori in Corea del Sud sono lavoratori precari, organizzare questo gruppo di lavoratori è cruciale per il futuro del movimento sindacale.

A causa della mancanza di meccanismi legali che tutelino la libertà di associazione dei lavoratori precari, essi devono subire una repressione pesante per resistere come sindacato."

KMWU, Corea del Sud

"1. La precarietà del lavoro indebolisce il lavoro retribuito a tempo indeterminato.

2. Inoltre mette i lavoratori contro i sindacati

3. *Per i lavoratori che sono assunti in condizioni di precarietà non c'è futuro*
4. *La maggior parte dell'occupazione precaria colpisce i giovani e le donne*
5. *L'occupazione stabile viene lentamente soppiantata*
6. *La precarietà lavorativa colpirà il mercato dei consumi e indebolirà il potere d'acquisto*
7. *Ciò danneggerà l'economia di tutti i paesi"*

Lomenik-SBSI, Indonesia

"Il sindacato bielorusso REPAM si batte contro l'introduzione dei contratti a termine nel proprio paese. Il sindacato organizza iniziative legislative per ottenere l'abolizione del sistema contrattuale obbligatorio. I sindacati gialli in mano al governo, che fanno capo alla FPB [Federazione dei Sindacati Bielorussi], sostengono la politica di Lukashenko, che impone a ciascun lavoratore un contratto a tempo determinato. Lukashenko, con il suo decreto del 1999, ha introdotto il sistema dei contratti a termine come riferimento base delle relazioni industriali. I sindacati indipendenti AAMWU e REIWU (all'epoca affiliati alla FISM) hanno bloccato l'introduzione universale di questo sistema. Dopo il 2004 tutti i lavoratori bielorussi sono stati costretti ad accettare accordi (contratti) di lavoro a tempo determinato. La durata di questi contratti è di norma di 1-3 anni."

REPAM, Bielorussia

"E' il caso di formare sindacati separati per i lavoratori precari, per una migliore rappresentanza. Ciò nonostante, l'incoraggiamento e la solidarietà provenienti dai lavoratori a tempo indeterminato possono contribuire a ridurre le distanze tra lavoratori e a creare un'unità di classe."

SMEFI, India

"Il sistema di assunzioni a tempo determinato, abbassamento delle condizioni lavorative, outsourcing, cooperative di lavoro, agenzie di collocamento, contratti per la fornitura di servizi e contratti della pubblica amministrazione è regolamentato a livello nazionale dalla legge 59 del 1990 e dalla legge 789 del 2002.

E' in corso un dibattito intenso sull'utilizzo di questo tipo di contratti, perché non sono conformi alle Convenzioni n. 87 e 98 dell'ILO. I lavoratori precari non hanno il diritto ad organizzarsi e tanto meno hanno diritto alla contrattazione collettiva.

L'Ultrammicol sta esortando i suoi affiliati affinché includano l'abolizione dei contratti a tempo determinato nelle loro rivendicazioni all'interno della contrattazione collettiva, perché questo sistema è divenuto la pratica costante dei datori di lavoro per venir meno all'obbligo di pagare le prestazioni sociali e i contributi fiscali al SENA e al fondo per gli assegni familiari.

Più di metà dei lavoratori nella maggior parte delle imprese pubbliche e in gran parte di quelle private sono stati assunti con contratti a tempo determinato."

ULTRAMMICOL, Colombia

"Lo United Steelworkers ha avviato un programma di "Tesseramento per i simpatizzanti" per sostenere i lavoratori nelle fabbriche non sindacalizzate. Negli USA, il sindacato, per essere riconosciuto come agente contrattuale, deve ottenere il sostegno di più del 50% dei lavoratori del posto di lavoro in questione. A quel punto il contratto si applica a tutti i lavoratori, iscritti o non iscritti al sindacato. Questo nuovo programma consente ai lavoratori di fabbriche non sindacalizzate i quali sono interessati ai sindacati, di mantenere i contatti con il movimento sindacale e di partecipare ad attività sindacali non legate alla contrattazione, ed a ricevere il sostegno del sindacato."

USW, USA

IV. I sindacati intervistati

REGIONE / PAESE	ORGANIZZAZIONE
EUROPA OCCIDENTALE E VICINO ORIENTE	
AUSTRIA	Gewerkschaft Metall - Textil – GMTN
BELGIO	Centrale de l'Industrie du Métal de Belgique – CMB
BELGIO	Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique - CCMB
CIPRO	Federazione cipriota dei lavoratori dell'industria – CIHEF
DANIMARCA	Centralorganisationen af Industriansatte i Danmark - CO-industri
FINLANDIA	Associazione finlandese degli ingegneri - TEK
GERMANIA	Industriegewerkschaft Metall - IG METALL
SPAGNA	Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT - MCA-UGT
SVIZZERA	UNIA
TURCHIA	Birlesik Metal-Is – BMI
EUROPA CENTRALE E ORIENTALE	
BIELORUSSIA	Sindacato dei lavoratori dell'elettronica, dell'automobile, e dell'industria metalmeccanica ed altri settori dell'economia nazionale – REPAM
ESTONIA	Federazione Estone dei Lavoratori Metalmeccanici - EMA
UNGHERIA	Federazione dei Lavoratori Metalmeccanici Ungheresi - VASAS
RUSSIA	Federazione Russa dei Lavoratori dell'Elettronica - REIWU
RUSSIA	Sindacato Minerario e Metalmeccanico Russo - MMWU
RUSSIA	Sindacato Russo dei Lavoratori della Cantieristica Navale – SWU
SLOVENIA	Sindikát Kovinske in Elektroindustrije Slovenije - SKEI
UCRAINA	Sindacato dei Lavoratori dell'Auto e dei Macchinari Agricoli - AAMWU
UCRAINA	Sindacato Ucraino dei Lavoratori della Meccanica e delle Macchine Utensili – TUMBIM
KOSOVO	Sindacato Indipendente dei Lavoratori Metalmeccanici del Kosovo - SPMK

AFRICA ORIENTALE/OCCIDENTALE/SETTENTRIONALE	
TUNISIA	Fédération Générale de la Métallurgie et de l'Electronique – FGME-UGTT
AFRICA MERIDIONALE	
KENYA	Amalgamated Union of Kenya Metalworkers - AUKM
TANZANIA	The Tanzania Union of Industrial and Commercial Workers - TUICO
ASIA MERIDIONALE	
BANGLADESH	Bangladesh Metalworkers' League - BML
INDIA	Indian National Metalworkers' Federation - INMF
INDIA	Indian National Mineworkers' Federation - INMWF
INDIA	Steel, Metal & Engineering Workers' Federation of India - SMEWFI
INDIA	New Trade Union Initiative - NTUI (Non-Affiliate)
INDIA	Pune Affiliates Coordination Committee - PACC
INDIA	Simpson Group Companies Workers & Staff Union – SGCWSUM: Working Peoples Trade Union Council - WPTUC
NEPAL	Nepal Auto-Mechanics Trade Union (Non-Affiliate)
PAKISTAN	Pakistan Metalworkers' Federation - PMF
SRI LANKA	Jalhika Sewaka Sangamaya Metalworkers' Federation - JSS
ASIA ORIENTALE	
GIAPPONE	Japan Council of Metalworkers' Unions - IMF-JC
COREA	Korean Metal Workers' Union - KMWU
SUDEST ASIATICO	
INDONESIA	Serikat Pekerja Metal, SPMI
INDONESIA	Federation of Metal, Machine and Electronic Workers, Lomenik
MALESIA	Electrical Industry Workers' Union - EIWU
NORD AMERICA	
CANADA	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada – CAW
CANADA	IAM-Canada

USA	International Association of Machinists and Aerospace Workers - IAM
USA	International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America - UAW
USA	United Steelworkers - USW
AMERICA LATINA E CARAIBI	
ARGENTINA	Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la Republica Argentina – ASIMRA
BRASILE	Confederação Nacional dos Metalúrgicos - CNM/CUT
COLOMBIA	Union de Trabajadores Metalúrgicos y Mineros de Colombia – UTRAMMICOL
PERU'	Central National de Trabajadores Industriales del Metal & Electro Mécanica del Perú - CEMETAL
SUD PACIFICO	
AUSTRALIA	Communications, Electrical, Electronic, Energy, Information, Postal, Plumbing & Allied Services Union of Australia - CEPU
AUSTRALIA	Australian Manufacturing Workers' Union - AMWU

V. Note sul metodo e sulla presentazione dei risultati

Il questionario è stato distribuito a tutti gli affiliati FISM a metà del 2006 e le risposte sono giunte fino ai primi mesi del 2007. In totale, hanno risposto 54 organizzazioni. Tra questi troviamo 52 sindacati affiliati alla FISM i cui iscritti, se sommati insieme, rappresentano il 62 per cento del totale di iscritti alla FISM a livello globale. Tutte le regioni della FISM sono rappresentate e tutte, tranne una, da più di una organizzazione. Inoltre, tra i sindacati che hanno risposto al questionario, ci sono due sindacati metalmeccanici non affiliati alla FISM

Le seguenti note esplicative servono a chiarire come vengono presentati i risultati dell'inchiesta, soprattutto per quanto riguarda tre tipi di domande per le quali vengono riportati i risultati:

1. Per le domande in cui si chiedeva agli intervistati di selezionare una risposta possibile – come “sì/no/non so” – i risultati mostrano la percentuale di risposte scelte per ciascuna domanda. Il totale percentuale di tutte queste risposte può non essere pari a 100, perché alcuni intervistati hanno riferito che la domanda non era applicabile al loro contesto e dunque non hanno dato una risposta.
2. Alla domanda 1.3, agli affiliati veniva chiesto di indicare quali dei settori metalmeccanici sia stato maggiormente colpito rispetto agli altri. Giacché agli intervistati era consentito di segnare più di una risposta, la somma delle risposte risulta superiore a 100.
3. In circa metà delle domande si chiedeva agli intervistati di rispondere scegliendo un numero su una scala da uno a cinque. Ad esempio, nella domanda 2.2 si chiedeva agli intervistati di individuare la misura in cui i datori di lavoro vengono meno ai propri obblighi nei confronti dei lavoratori precari in diversi ambiti, scegliendo per ciascuno di questi ambiti un numero da 1 = il datore di lavoro adempie pienamente ai propri obblighi, a 5 = il datore di lavoro viene completamente meno ai propri obblighi. Per questa domanda, gli ambiti e la media delle risposte risultavano le seguenti:

Sicurezza sociale e pensioni	3,6
Congedi maternità e parentali	3,6
Pagamento degli straordinari	3,5
Ferie e festività	3,4
Salute e sicurezza sul lavoro	3,3

I risultati sono indicati dalla media ponderata delle risposte per ciascuno degli ambiti previsti, che risulta sempre tra 3 e 4 per ciascun ambito: ciò indica che i datori di lavoro tendono a venir meno ai propri doveri nei confronti dei lavoratori precari in *tutti* questi ambiti. Inoltre, i risultati indicano che il venir meno ai propri doveri verso i precari da parte degli imprenditori è maggiormente pronunciato per quanto riguarda la sicurezza sociale e le pensioni e nel caso di maternità e congedi parentali, seguito dal pagamento degli straordinari, ecc.



**Federazione Internazionale
dei Sindacati Metalmeccanici**
54 bis, route des Acacias, Case Postale 1516
CH-1227 Ginevra, Svizzera
info@imfmetal.org, www.imfmetal.org