



Federazione Internazionale
dei Sindacati Metalmeccanici
Rapporti degli affiliati



Congresso mondiale della FISM
Vienna, Austria, 2005
Per i diritti dei lavoratori



Federazione Internazionale
dei Sindacati Metalmeccanici

Rapporti degli affiliati
31mo Congresso mondiale della FISM
Vienna, Austria, 22-26 maggio 2005

Indice

INTRODUZIONE	1	
di Marcello Malentacchi, Segretario Generale della FISM		
EUROPA E VICINO ORIENTE	3	
AUSTRIA	5	
Gewerkschaft Metall - Textil - GMT		5
BIELORUSSIA	10	
REPAM – Sindacato dei Lavoratori dell’Elettronica, dell’Automobile, della Metalmeccanica e di altri settori dell’economia nazionale.....		10
BELGIO	13	
Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique - CCMB.....		13
Centrale de l’Industrie du Métal de Belgique - CMB.....		15
BULGARIA	17	
Federation of Metallurgy - CL PODKREPA.....		17
Syndical Federation of Machinebuilders - CL PODKREPA.....		18
CROAZIA	22	
Metal Workers' Trade Union of Croatia.....		22
CIPRO	24	
Cyprus Industrial Workers' Federation - OVIEK-SEK		24
REPUBBLICA CECA	26	
Metalworkers' Federation in the Czech Republic - OS KOVO		26
DANIMARCA	28	
Centralorganisationen af Industriansatte i Danmark - CO-industri.....		28
FINLANDIA	31	
INSINÖÖRILIITTO (Sindacato Finlandese degli Ingegneri)		31
METALLITYÖVÄEN LIITTO R.Y. - ML (Sindacato Finlandese dei Lavoratori Metalmeccanici)		32
TOIMIHENKILÖUNIONI - TU (Sindacato degli Impiegati)		35
FRANCIA	37	
Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie - FGMM-CFDT		37
Fédération Confédérée "Force Ouvrière" de la Métallurgie - FO		40
Fédération des Travailleurs de la Métallurgie - FTM-CGT		43
GERMANIA	46	
Industriegewerkschaft Metall - IG METALL.....		46

GRECIA	50
Panhellenic Metalworkers Federation - POEM	50
UNGHERIA	52
Federation of Hungarian Metalworkers' Union (VASAS)	52
ITALIA	56
Federazione Lavoratori Metalmeccanici – FLM	56
LETTONIA	63
Latvian Metalworkers' Labour Union	63
LITUANIA	67
Lithuanian Metalworkers' Trade Union Unification.....	67
MACEDONIA, REPUBBLICA DI (FYROM)	69
Trade Union of Metal and Energy Workers and Miners of Macedonia - SMER.....	69
PAESI BASSI	71
De Unie - Vakbond voor Industrie en Dienstverlening	71
NORVEGIA	72
Fellesforbundet - FF.....	72
POLONIA	75
Metalworkers Secretariat - NSSS "Solidarnosc"	75
PORTOGALLO	77
Sindicato das Industrias Metalúrgicas e Afins – SIMA	77
ROMANIA	79
Metalworkers' Federation "Henri Coanda - Fratia"	79
RUSSIA	81
Automobile and Farm Machinery Workers' Union of the Russian Federation - AFW.....	81
All Russian Defense Industry Workers' Union - DIWU	82
Miners' and Metallurgical Workers' Union of Russia - MMWU.....	84
Engineering Workers' Union of Russia – EWU.....	87
REPUBBLICA SLOVACCA	89
Metalworkers' Federation Kovo in the Slovak Republic - MFSR.....	89
SLOVENIA	91
Sindikat Kovinske in Elektroindustrije Slovenije – SKEI	91
SPAGNA	94
Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT - MCA-UGT	94
SVEZIA	98
CIVILINGENJÖRSFÖRBUNDET - CF (Associazione Svedese degli Ingegneri)	98
Svenska Industrijänstemannaförbundet - SIF	100
Svenska Metallindustriarbetareförbundet - SVENSKAMETALL.....	103

SVIZZERA	105
Sindacato dell'Industria, della Costruzione e dei Servizi - FLMO	105
UCRAINA	109
Automobile and Agricultural Machinery Workers' Union – AAMWU.....	109
Central Council of Trade Unions of Defence Industry Workers – CCTUDIW	110
Ukrainian Machinebuilding and Metalworking Union "Machmetall".....	112
Trade Union of Aircraft Builders of Ukraine – TUAB.....	113
Trade Union of Machine-Builders and Instrument-Makers of Ukraine – TUMBIM.....	114
Professional Union of Radio-Electronic Workers' Trade Unions – UREWU.....	116
Ukrainian Shipbuilding Trade Union - USTU.....	117
NORD AMERICA	119
CANADA	121
National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada)	121
International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM) – Canada	124
USA	126
International Association of Machinists and Aerospace Workers – IAM	126
International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America – UAW.....	129
AMERICA LATINA E CARAIBI	133
ARGENTINA	135
Asociación Obrera Minera Argentina - AOMA.....	135
Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccanica de la República Argentina - ASIMRA	136
Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la Republica Argentina - SMATA	137
BRASILE	140
Confederação Nacional dos Metalúrgicos - CNM-CUT.....	140
CILE	142
Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos "CONSTRAMET"	142
COLOMBIA	144
Federación de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, Electricas y Mecánicas de Colombia - FETRAMECOL.....	144
CURACAO	146
Curacaosche Algemene Dok and Metaalbewerker's Unie – CADMU	146
Curacao Federation of Workers – CFW.....	147
REPUBBLICA DOMINICANA	149
Federación Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos - FENATRAMIM.....	149

HONDURAS	150
Federación de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de Honduras – FETRAMIMH.....	150
MESSICO	153
Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company y de la Industria Automotriz – CTM.....	153
Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos "Volkswagen de Mexico.".....	154
Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana – SITIMM.....	155
Sindicato Nacional de Trabajadores de Teleindustrias y Sistemas Digitales de la Republica Mexicana - SNTTSD.....	158
Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la R.M. – SUTERM.....	159
NICARAGUA	160
Federación Nacional de Trabajadores de la Industria Metal Mecanica – FESITRAMM.....	160
PANAMA	162
Federación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos y Afines de Panama – FENATRAMET.....	162
PERÚ	164
Federación de Trabajadores de las Industrias Mineras, Metalúrgicas y Afines del Perú – FETIMAP.....	164
TRINIDAD E TOBAGO	166
Sindacato dei Lavoratori Siderurgici di Trinidad e Tobago – SWUTT.....	166
URUGUAY	168
Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines- UNTMRA.....	168
VENEZUELA	172
Federación de Trabajadores Metalúrgicos, Mineros, Mecánicos y sus Similares de Venezuela – FETRAMETAL.....	172
AFRICA	175
ANGOLA	177
National Federation of Workers in Metal, Energy, Chemical Industries in Angola – FSIMEQ.....	177
CAMERUN	179
FENASIMECAM - Fédération Nationale des Syndicats des Industries Métallurgiques et Mécaniques.....	179
REP. DEM. DEL CONGO	182
Fédération Nationale des Travailleurs de la Métallurgie – FNMT.....	182
GHANA	185
Industrial and Commercial Workers’ Union - ICU.....	185

KENYA	187
Kenya Engineering Workers Union - KEWU.....	187
MAURIZIO	189
Artisans and General Workers' Union - AGWU	189
Electrical and Mechanical Workers Union - EMWU (Sindacato Generale delle Industrie Tessili e dei Lavoratori)	191
SIERRA LEONE	194
Artisans, Public Works and Services Employers Union - APWSEU	194
REP. SUDAFRICANA	195
National Union of Metalworkers of South Africa - NUMSA.....	195
TANZANIA	200
Tanzania Union of Industrial and Commercial Workers - TUICO.....	200
UGANDA	202
National Union of Clerical, Commercial, Professional and Technical Employees - NUCCPTE.....	202
Uganda Mines, Metal and Allied Workers' Union – UMMAWU	203
ZAMBIA	206
National Union of Building, Engineering and General Workers - NUBEGW	206
 ASIA & PACIFICO	 209
BANGLADESH	211
Bangladesh Metalworkers' Federation - BMF.....	211
Bangladesh Metalworkers' League – BML	212
REPUBBLICA CINESE (TAIWAN)	214
IMF Republic of China Committee.....	214
HONG KONG	216
Committee of Metal Industry Unions - CMIU.....	216
INDIA	219
Indian National Metalworkers' Federation – INMF.....	219
Indian National Mineworkers' Federation.....	220
Steel, Metal and Engineering Workers' Federation of India – SMEFI.....	222
INDONESIA	225
Serikat Pekerja Metal Indonesia - SPMI (Federazione dei Sindacati Metalmeccanici Indonesiani).....	225
GIAPPONE	229
Japan Council of Metalworkers' Unions - IMF-JC	229

<i>COREA</i>	233
Federation of Korean Metalworkers' Trade Unions – FKMTU	233
Korean Metal Workers' Federation - KMWF.....	238
<i>NEPAL</i>	241
Nepal Factory Labour Congress - NFLC.....	241
<i>SINGAPORE</i>	243
Keppel FELS Employees Union – FELLO	243
Keppel Employees Union – KEU.....	244
Metal Industries Workers' Union - MIWU	245
Shipbuilding and Marine Engineering Employees' Union – SMEEU	248
Sembawang Shipyard Employees' Union - SSEU.....	252
United Workers of Electronic and Electrical Industries - UWEEI	253
<i>AUSTRALIA</i>	256
Australian Manufacturing Workers' Union - AMWU	256
Communications, Electrical, Electronic, Energy, Information, Postal, Plumbing & Allied Services Union of Australia - CEPU	260

INTRODUZIONE

**di Marcello Malentacchi,
Segretario Generale della FISM**

Il tema del Congresso di quest'anno a Vienna è "Per i diritti dei lavoratori". Non è un'idea nuova per il movimento sindacale, ma ci ricorda l'importanza di fare, di quando in quando, un bilancio della situazione. Un'occasione per interrogarci nel nostro dibattito sulle questioni cui attribuire maggiore importanza e su quali siano le strategie migliori per realizzare i nostri obiettivi.

Ho sempre letto con grande interesse i rapporti al Congresso Mondiale sulle attività dei nostri affiliati.

Penso che non esista libro di testo migliore sullo stato effettivo delle relazioni industriali in ciascun paese.

Un neofita delle attività internazionali potrebbe considerarlo una delle migliori introduzioni agli obiettivi del movimento sindacale, alle sue strategie, lotte, conquiste, ma anche arretramenti.

In effetti, gran parte del dibattito congressuale rifletterà molto probabilmente i fatti e le lotte descritti in questa pubblicazione, nei luoghi di lavoro, a livello nazionale ed internazionale.

Senza dubbio gran parte dei lavori saranno dedicati all'avanzata della globalizzazione e alla crescita delle imprese multinazionali.

Il Programma d'Azione della FISM sarà emendato e adattato in funzione della lotta per una maggiore condivisione del progresso economico.

Inoltre, sarà dedicato del tempo all'ordine del giorno per parlare di diritti umani e sindacali e di standard fondamentali in materia di lavoro e per porsi domande sul futuro.

La Segreteria riferirà i risultati ottenuti di recente nella lotta per gli Accordi Quadro Internazionali in cui la FISM ha ottenuto alcuni successi significativi.

Inoltre, ci saranno sicuramente altre crisi e sviluppi che domineranno il dibattito per decidere il calendario futuro della FISM.

Infine, il Congresso stesso si svolgerà in una delle città più belle del mondo, che ha anche una ricca storia sindacale, e sarà ospitato da uno dei nostri affiliati più antichi e dinamici, il Sindacato Austriaco dei Lavoratori dell'Industria Metalmeccanica e Tessile.

Sarò felice di incontrarvi a Vienna.

EUROPA E VICINO ORIENTE

AUSTRIA

Gewerkschaft Metall - Textil - GMT

Organizzazione

a) Andamento delle iscrizioni

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		216.799	211.301	205.418	
	Di cui, affiliati alla FISM	180.000	180.000	180.000	
	Di cui, donne	32.290	30.490	28.480	
	Di cui, non manuali (colletti bianchi)	0	0	0	

In seguito ad una buona prestazione economica nel 2000, negli anni successivi abbiamo assistito ad una fase di protratta stagnazione economica che ha portato ad un aumento insolitamente marcato della disoccupazione. Dal 2000 al 2003, la crescita economica in Austria era solo dell'1,6% in media, e nello stesso periodo la disoccupazione è aumentata del 23,5%, o di 45.800 persone. Al contempo, sono proseguite le trasformazioni strutturali nell'industria metalmeccanica. Il numero di lavoratori dipendenti nelle occupazioni metalmeccaniche e delle apparecchiature elettriche è diminuito di 4.122 unità a causa di chiusure di impianti, trasferimenti di produzione e insolvenze. Vienna è stata particolarmente colpita dalla perdita di posti di lavoro nel settore. La caduta dell'occupazione ha portato ad un calo delle iscrizioni, da 216.799 nel 2000 a 205.418 nel 2003. Al contempo, dal 2000 al 2003, grazie ad intense attività di reclutamento e con il sostegno di "Infobus" e delle iniziative di sindacalizzazione a livello regionale, sono state effettuate 51.164 nuove iscrizioni, non sufficienti a controbilanciare la perdita di iscrizioni dovuta alla diminuzione del numero di imprese. Tuttavia, giacché il calo delle iscrizioni era dovuto quasi esclusivamente alla perdita di posti di lavoro nel settore, il livello di sindacalizzazione nelle branche metalmeccaniche e soprattutto nell'intero settore, si è mantenuto alto all'80% e garantisce alla nostra organizzazione le potenzialità per realizzare i nostri obiettivi.

b) Giovani

Nonostante la diminuzione degli apprendistati e la crescente disoccupazione giovanile, durante il periodo in esame è stata possibile un'inversione di tendenza tramite attività di sindacalizzazione più intense, che hanno portato ad un aumento del numero di iscritti giovani, per un totale di 15.000 nel 2003.

c) Informazioni e comunicazione

Al fine di organizzare i circa 31.500 dipendenti del settore delle tecnologie dell'informazione (*information technology - IT*) e di lavorare con loro, è stato istituito un organismo di rappresentanza, nella forma di un gruppo di interesse, all'interno del Sindacato degli Impiegati (GPA). Nell'autunno del 2000, per la prima volta, è stato concluso un contratto collettivo per il settore, con provvedimenti sulla flessibilità dell'orario di lavoro e la retribuzione degli straordinari. Da allora, il contratto è stato rinegoziato ogni anno (l'ultimo contratto è stato firmato a dicembre 2003).

Lavoratrici

a) Presenza delle donne nell'organizzazione sindacale

In seguito alle decisioni prese durante l'ultima conferenza del sindacato nel 2000, la presenza delle donne negli organismi esecutivi del GMT è aumentata. In precedenza, c'erano 7 donne all'interno dell'Esecutivo Centrale, mentre ora ce ne sono 15. Erika Nussgraber-Schnabel è Vice Presidente, nonché Presidente delle Donne del GMT ed è l'unica donna all'interno del Presidium del sindacato. Tuttavia, uno degli argomenti principali all'ordine del giorno una maggiore rappresentanza delle donne negli organismi e nei sindacati aziendali resta.

b) Progetto europeo per l'integrazione di un punto di vista di genere (*Gender Mainstreaming*)

Nel 2003 il Centro Differenza di Salisburgo ha avviato un progetto scientifico allo scopo di comparare tra loro le diverse strategie di *gender mainstreaming* dei sindacati europei. Questa ricerca triennale è centrata sulle questioni fondamentali delle politiche retributive e in materia d'orario di lavoro. Gli istituti di ricerca di sei paesi (Francia, Italia, Danimarca, Belgio, Paesi Bassi e Austria) sono coinvolti nello svolgimento del progetto.

c) Attività per le lavoratrici

Durante in periodo in esame, la coalizione conservatrice al governo ha introdotto alcuni cambiamenti fondamentali nelle leggi che regolamentano le politiche per la famiglia e le donne, che hanno avuto un effetto negativo sulla situazione delle lavoratrici, diffondendo un'immagine conservatrice delle donne. Per il Dipartimento Donne del GMT è stato necessario intervenire, soprattutto date le conseguenze sulla legislazione sociale e del lavoro in materia di trattamenti per le lavoratrici madri, che prevedono diversi periodi di aspettativa con garanzie contro i licenziamenti e l'erogazione di assegni familiari. Il GMT è riuscito a neutralizzare la trappola tramite un sistema di preavviso in alcuni contratti collettivi.

In seguito all'abolizione del divieto del lavoro notturno per le donne, è stato possibile mantenere i provvedimenti previsti dal contratto collettivo del 1998 per il lavoro femminile notturno, che sono sostanzialmente preferibili e neutrali in termini di genere.

Un altro aspetto importante delle attività specifiche per le donne riguarda le discriminazioni contro le donne sul mercato del lavoro e nelle retribuzioni. A differenza dei paesi in cui l'intera forza lavoro usufruisce dei servizi per l'infanzia (come Svezia e Danimarca in cui lavora il 70% delle donne), l'Austria con un tasso di occupazione femminile del 62% si pone appena al di sopra dell'obiettivo UE. La mancanza di servizi per l'infanzia costringe molte donne ad accettare lavori part-time scarsamente retribuiti o a smettere di lavorare. Il differenziale salariale tra uomini e donne, in Austria è del 30%, ossia il più alto in Europa.

Nel settore coperto dal GMT, l'analisi specifica delle questioni di genere svela differenziali salariali nell'industria metalmeccanica, ma all'interno delle categorie retributive questi differenziali non sono molto alti. Molto più significative sono le differenze nel numero di uomini e donne all'interno delle diverse categorie retributive. Nelle categorie retributive dei lavoratori qualificati e semi-qualificati, gli uomini predominano nei gruppi con retribuzioni più alte mentre le donne, anche tra i lavoratori qualificati, sono relegate alle categorie retributive più basse.

d) Le attività per l'integrazione di un punto di vista di genere nei contratti collettivi

All'inizio del 2004, un gruppo di lavoro del GMT ha avviato un progetto chiamato "*Gender mainstreaming* nei contratti collettivi, in base all'esempio dei contratti collettivi del GMT", allo scopo di esporre ed eliminare le discriminazioni nei contratti collettivi. In cooperazione con esperti esterni, come i consulenti legali per le pari opportunità, è stato preparato un manuale del progetto, che contiene un'analisi scientifica completa ed anche le linee guida per negoziare contratti collettivi non discriminatori.

D'ora in avanti, i risultati di questo lavoro fondamentale saranno messi gradualmente in pratica. Ciascun contratto collettivo conterrà provvedimenti per migliorare la solidità legale dei criteri di inquadramento, al fine di promuovere l'equità e la parità di inquadramento tra uomini e donne. Il principio guida è garantire che le stesse mansioni o mansioni di valore equivalente siano ascritte alla stessa categoria salariale, al fine di rendere inammissibile un salario d'ingresso differente all'interno della stessa categoria retributiva. Anche a livello aziendale, si può espandere il raggio d'azione, per realizzare un'equa distribuzione dei salari reali all'interno delle aziende.

Ad ogni modo, l'impegno per conquistare l'uguaglianza tra uomini e donne non si limita in alcun modo alla politica salariale. Anche nell'ambito del diritto del lavoro, il GMT resta consapevole delle differenti condizioni di vita di uomini e donne, e questo vale soprattutto per quanto riguarda le normative in materia di orario di lavoro (compatibilità tra lavoro e famiglia) e le grandi aree della formazione e dell'aggiornamento professionale.

Diritti dei lavoratori

Nel corso del periodo in esame, il GMT ha sostenuto le campagne dei sindacati globali per promuovere i diritti fondamentali dei lavoratori e sindacali. Questo impegno si è espresso tra le altre cose nella campagna contro il lavoro minorile e il lavoro forzato in Birmania ed anche nelle azioni di protesta e negli interventi contro le violazioni della libertà di assemblea e di libera contrattazione collettiva. I sindacati e le associazioni dei lavoratori austriaci continueranno a lavorare in maniera coerente con il governo federale austriaco e con le autorità competenti per l'adozione degli standard fondamentali in materia di lavoro negli accordi commerciali internazionali, soprattutto nelle regole dell'OMC.

Alla vigilia delle Olimpiadi, i sindacati austriaci erano attivamente coinvolti nella campagna "Per la correttezza delle Olimpiadi" che chiedeva condizioni lavorative eque nell'industria degli articoli sportivi e in quella calzaturiera, per fare un'opera di sensibilizzazione sul rispetto degli accordi quadro già realizzati.

Solidarietà internazionale

a) Cooperazione con l'Europa centrale e sud-orientale

Dopo gli eventi del 1989, una componente importante delle attività internazionali del GMT, data la realtà geografica, le connessioni economiche e gli stretti legami culturali, è stata la cooperazione con le organizzazioni sindacali sorelle dei vicini paesi dell'Europa centrale e sud-orientale. Il primo maggio del 2004 l'accesso di dieci nuovi membri nell'Unione Europea è divenuto una realtà, e il GMT non ha fatto altro che applaudire alla riunificazione europea come opportunità per la conquista di una pace durevole, della stabilità politica, della prosperità e della giustizia sociale. Fondando il proprio lavoro sui molti anni di esperienza nelle relazioni bilaterali, il GMT ha intensificato la cooperazione con i paesi vicini e sostenuto le organizzazioni sorelle nel tentativo di garantire il rispetto della dimensione sociale del processo di allargamento. Il nostro obiettivo comune è combattere il dumping salariale e la competizione al ribasso tramite la costruzione di organizzazioni forti che rappresentano i diritti dei lavoratori e il rafforzamento del dialogo sociale nei nuovi paesi membri.

La "Rete inter-Regionale sulle politiche della contrattazione collettiva" è stata fondata nel 1999. Questo gruppo riunisce sindacati metalmeccanici che provengono da Ungheria, Slovenia, Slovacchia e Repubblica Ceca, insieme all'IG-Metall Bavaria, al fine di sostenere le organizzazioni partner dei nuovi stati membri nella costruzione di strutture di contrattazione collettiva di categoria e, nel periodo in esame, questo gruppo si è allargato grazie alla cooperazione a livello aziendale.

Realizzare una strategia comune per la rappresentanza degli interessi dei lavoratori era anche lo scopo della riunione del consiglio d'azienda della Siemens, svoltasi alla fine di novembre del 2003 a Vienna, insieme al Sindacato degli Impiegati, al Consiglio Centrale dei Lavoratori d'Azienda della Siemens, all'AG Austria e alla Fondazione Friedrich Ebert di Budapest. A

partire dal 1994, l'azienda ha gestito dall'Austria i suoi affari nell'Europa centrale e sud-orientale. I dati sull'aumento del turnover del personale di questa azienda nella regione sono accompagnati in molti casi da una situazione di scarsa sindacalizzazione. Come risultato delle consultazioni, è stata avviata la costituzione di una "Comunità dei lavoratori dell'Europa centrale e sud-orientale per i rappresentanti della Siemens". In futuro, questo Forum sarà coordinato da Vienna, con il sostegno della Fondazione Friedrich Ebert.

Dopo i paesi confinanti dell'Europa centrale, Ungheria e Slovacchia, le aziende austriache sono tra i principali investitori in Europa sud-orientale, soprattutto in Slovenia e Croazia. In seguito alla fine delle ostilità nel 1995, lo GMT ha regolarmente svolto seminari per i rappresentanti sindacali di Slovenia, Croazia, Bosnia e Serbia, tentando di promuovere il movimento sindacale in questa regione con diversi tipi di materiali e di assistenza tecnica. Un elemento fondamentale di questo impegno è stato il sostegno al sindacato metalmeccanico indipendente serbo *Nesavisnost*, con cui il GMT aveva già stabilito un rapporto, poco prima della fine del regime di Milošević. Senza un sostegno mirato alle organizzazioni sindacali democratiche, la costruzione di una società civile, politica, e la conseguente stabilizzazione economica dell'Europa sud-orientale – soprattutto della Serbia – sono inconcepibili.

b) Rapporti con la Cina

Nel 2000, il GMT ha preso contatti con la *All-China Federation of Trade Unions* (ACFTU) e da allora, tramite seminari e visite di delegazioni in Cina e in Austria, ha mantenuto un regolare scambio di idee e informazioni sulla rappresentanza sindacale degli interessi dei lavoratori, sul dialogo sociale e sui sistemi di contrattazione collettiva. Giacché la Cina rappresenta il mercato più importante in Asia per un paese orientato verso le esportazioni come l'Austria, e giacché le principali aziende austriache (Voest Alpine, AT&S, Andritz) hanno effettuato investimenti enormi in Cina, il dialogo e la cooperazione con la Cina sono necessari, nonostante le divisioni ideologiche.

Contrattazione collettiva

a) Lotte sindacali

Il periodo in esame è stato caratterizzato dal passaggio politico ad un governo di orientamento aspramente neolibera che ha tentato di tagliare le prestazioni sociali dei lavoratori austriaci e di indebolire il dialogo sociale. Con l'aumentare della pressione, è aumentata anche la resistenza: a partire dal 2001, i sindacati austriaci sono riusciti, tramite molte riunioni a livello d'azienda, proteste e scioperi, a mobilitare i lavoratori contro l'arretramento sociale, la distruzione del principio di auto-gestione nella previdenza sociale e la svendita politicamente motivata delle aziende pubbliche. I momenti più alti sono stati una manifestazione di massa con più di 200.000 partecipanti a Vienna e due intere giornate di sciopero difensivo il 6 maggio e il 3 giugno 2003, contro la riforma di tagli alle pensioni programmata dal governo.

Nonostante le intenzioni del governo, l'influenza delle parti sociali e la capacità di cooperare sono rimaste intatte durante il periodo in esame. Anche se alcuni arretramenti nella legislazione sul lavoro sono stati indubbiamente bene accolti dagli imprenditori e anche se molti dei piani legislativi del governo favorivano unilateralmente gli interessi delle imprese, sono stati realizzati cambiamenti e miglioramenti importanti nella politica di contrattazione collettiva.

b) Contratto collettivo per i lavoratori a tempo determinato

Dopo una trattativa difficile, nel 2002 è stato finalmente firmato un contratto collettivo per i circa 30.000 lavoratori a tempo determinato che in precedenza non erano coperti dal contratto collettivo. Detto contratto stabilisce regole chiare e applicabili per il settore in materia salariale (fissando un minimo salariale, mantenendo il salario medio del settore al di sopra del salario minimo) e la cessazione del rapporto (regolamentando il periodo di preavviso obbligatorio, proibendo il licenziamento al termine dell'incarico), al fine di contrastare il dumping salariale tramite l'allineamento dei salari e delle condizioni lavorative dei lavoratori a tempo determinato con quello dei lavoratori a tempo indeterminato.

c) Parità retributiva tra operai e colletti bianchi

Un argomento centrale della politica contrattuale del GMT nel corso degli ultimi quattro anni è stata la conquista della parità legale tra operai e colletti bianchi, tramite quanto sancito nel contratto collettivo di lavoro.

Negli anni '90, la legge quadro per i contratti collettivi dell'industria metalmeccanica ha equiparato interamente le due categorie (ad esempio per quanto riguarda la retribuzione continuativa in caso di malattia) ma questa armonizzazione è rimasta aperta per quanto riguarda i sistemi retributivi. Qui il cambiamento è avvenuto a novembre del 2003: per la prima volta, a partire dal 1 maggio 2004, ci sarà un sistema unificato e uguale di retribuzione per le tute blu e i colletti bianchi del settore delle apparecchiature elettriche e dell'elettronica.

A differenza del vecchio sistema, al centro di questo nuovo sistema retributivo troviamo un nuovo insieme di categorie retributive con un sistema di inquadramento individuale migliore e più equo. Le vecchie categorie di inquadramento salariale separate per operai e impiegati sono state sostituite da 11 nuovi livelli di inquadramento; i nuovi criteri sono finalizzati anche a consentire ai lavoratori privi di qualifiche formali di passare a livelli di inquadramento superiori. Questa maggiore permeabilità del nuovo sistema potrà essere di particolare vantaggio per le donne..

In futuro, ci sarà un nuovo sistema che regola i passaggi di categorie tra questi 11 livelli di inquadramento. L'avanzamento si applicherà sia all'aumento del salario minimo contrattuale, che al salario reale, in base al valore del passaggio di categoria. Di particolare importanza è il fatto che i primi due scatti, dopo i primi due e quattro anni, avranno valore doppio rispetto al terzo e quarto scatto.

Nei prossimi quattro anni, l'obiettivo della politica di contrattazione collettiva nell'industria metalmeccanica sarà ottenere accordi analoghi in tutti gli altri contratti collettivi metalmeccanici e quanto meno nel contratto nazionale di categoria.

BIELORUSSIA

REPAM – Sindacato dei Lavoratori dell’Elettronica, dell’Automobile, della Metalmeccanica e di altri settori dell’economia nazionale

In questo periodo, i sindacati bielorusi AAM (Sindacato dei Lavoratori dell’Automobile e dei Macchinari Agricoli) e REI (Sindacato dei Lavoratori dell’Industria Elettronica) sono stati costretti a lavorare in condizioni di crescente difficoltà per le pressioni esercitate dal regime dittatoriale di Lukashenko nei confronti dei sindacati indipendenti. Nel 2001, il governo ha proibito il sistema di riscossione delle quote sindacali tramite trattenute. A metà del 2002, il vice responsabile dell’Amministrazione del Presidente, Leonid Kosik, è diventato Presidente della FPB (Federazione dei Sindacati Bielorusi), alla quale l’AAM e il REI erano affiliati. La politica della FPB è cambiata. Il gruppo dirigente della federazione ha preso a sostenere la politica di Lukashenko, finalizzata a restringere i diritti dei lavoratori. L’AAM e il REI non condividevano le decisioni della FPB, il che ha portato ad un conflitto tra Kosik e i dirigenti dell’AAM e del REI (Bukhvostau e Fedynitch).

A marzo del 2003, il Presidente Lukashenko ha dato l’ordine di rimuovere Aliaksandr Bukhvostau e Gennadiy Fedynitch dalla dirigenza dell’AAM e del REI. L’Amministrazione del Presidente, il Ministero dell’Industria e la FPB hanno creato il Sindacato dell’Industria e, ricorrendo a misure amministrative, hanno iniziato a trasferire le funzioni organizzative primarie dell’AAM e del REI. Le iscrizioni all’AAM e al REI hanno iniziato a diminuire e molti responsabili stipendiati dei comitati sindacali locali dell’AAM sono stati minacciati di perdere il posto di lavoro. La maggior parte dei responsabili dei comitati sindacali e dei membri del Presidium del Consiglio dell’AAM hanno protestato contro la politica dell’AAM e contro la posizione occupata dal suo Presidente, A.Bukhvostau. Con una piccola maggioranza di voti, è stato deciso di svolgere il IV° Congresso straordinario dell’AAM dove, in violazione dello Statuto, Bukhvostau è stato rimosso dall’incarico di Presidente. Entro quel momento, più di 15 organizzazioni erano state trasferite dall’AAM al Sindacato dell’Industria. A maggio del 2004, il Comitato Esecutivo della FISM ha sospeso l’affiliazione dell’AAM e ha raccomandato al Comitato Centrale di espellere l’AAM dalla FISM. Al IV Congresso dell’AAM, Bukhvostau e i suoi sostenitori hanno fondato il Sindacato Indipendente AAM.

Entro marzo del 2004, più del 90% delle organizzazioni di base era stato trasferito dal REI al Sindacato dell’Industria. Gli iscritti al REI erano diminuiti ma il Presidium del Consiglio del REI ha dato il suo appoggio alla posizione del suo Presidente Gennadiy Fedynitch con un voto di maggioranza. Il REI ha svolto il suo IV° Congresso straordinario a febbraio del 2004, che ha approvato alcune modifiche allo Statuto e ha cambiato nome in REPAM (Sindacato bielorusso dei lavoratori dell’elettronica, dell’auto, della metalmeccanica e di altri settori dell’economia nazionale). Il Sindacato Indipendente AAM ha preso la decisione di unirsi al REPAM e alle sue organizzazioni di base.

Il 12 aprile del 2004, il Ministero della Giustizia ha registrato i cambiamenti allo Statuto del REI, riconoscendo ufficialmente il REPAM.

I membri del REPAM continuano a subire persecuzioni e pressioni. A volte i lavoratori vengono licenziati solamente per essere iscritti al REPAM. La lotta per la sopravvivenza continua. Per questi motivi, il nostro rapporto non è sempre all’altezza dei requisiti richiesti.

AAM

		2001	2002	2003	2004*
Totale delle iscrizioni		175.000	152.000	133.000	101.000
	Affiliati alla FISM	175.000	152.000	133.000	n/d
	Donne affiliate alla FISM	74.000	64.800	53.200	41.300
	Lavoratori non manuali affiliati alla FISM (colletti bianchi)	49.800	45.600	38.700	28.800

* Nota: a maggio del 2004, l'affiliazione dell'AAM alla FISM è stata sospesa per decisione del Comitato Esecutivo della FISM.

REI

		2001	2002	2003	2004
Totale delle iscrizioni		60.290	40.120	13.230	-
	Iscrizioni con affiliazione alla FISM	60.290	40.120	13.230	-
	Di cui, iscritte affiliate alla FISM	43.400	28.200	8.960	-
	Di cui, lavoratori non manuali affiliati alla FISM (colletti bianchi)	19.100	12.560	3.940	-

REPAM

		2001	2002	2003	2004
Totale delle iscrizioni		-	-	-	1.070
	Iscrizioni con affiliazione alla FISM	-	-	-	1.070
	Di cui, iscritte affiliate alla FISM				580
	Di cui, lavoratori non manuali affiliati alla FISM (colletti bianchi)				230

A causa delle circostanze attuali, l'AAM e il REI non sono stati in grado di condurre le normali attività per aumentare e mantenere la base di iscritti nei propri sindacati. I cambiamenti occorsi nell'iscrizione ai sindacati sono illustrati nelle tabelle di cui sopra.

Utilizzando il REI come base, ad aprile 2004 è stato creato il REPAM, cui si sono uniti gli iscritti del Sindacato Indipendente AAM, fondato dopo il IV° Congresso dell'AAM.

Lavoratrici

Nel corso del periodo 2001-2003, l'AAM e il REI hanno portato avanti alcune attività finalizzate ad incrementare il coinvolgimento delle donne nelle attività sindacali e a promuovere le attività rivolte ai lavoratori del settore delle tecnologie delle comunicazioni e dell'informazione (*Information and communication technology - ICT*).

Nel 2001, l'AAM ha tenuto un Congresso delle sue iscritte, che ha eletto una Commissione Donne. Un lavoro analogo è stato svolto dal REI. Sono stati organizzati seminari speciali dedicati ai problemi delle politiche di genere a promuovere la leadership femminile.

L'AAM e il REI hanno istituito connessioni via fax e computer con altri sindacati e organizzazioni internazionali.

Imprese transnazionali

In Bielorussia non è stato concluso alcun Accordo Quadro Internazionale, a causa della scarsa attività delle transnazionali nell'industria metalmeccanica del paese.

Diritti dei lavoratori

I diritti dei lavoratori vengono palesemente violati, in particolar modo le Convenzioni OIL 87 e 98.

Nel 2002, l'AAM e il REI hanno presentato una denuncia all'OIL in merito alle violazioni delle Convenzioni OIL. In base a detta denuncia, è stato aperto il Caso n. 2090 sulla violazione dei diritti dei lavoratori in Bielorussia. In seguito a ciò, nel 2004 in Bielorussia operava una Commissione speciale dell'OIL e una Commissione UE, che hanno indagato sulle violazioni dei diritti dei lavoratori.

In Bielorussia sono in atto le seguenti violazioni dei diritti dei lavoratori:

- Interferenza nelle questioni sindacali interne delle autorità e degli imprenditori, che nei fatti hanno nominato il vertice della FPB (Federazione dei Sindacati Bielorussi), i dirigenti dei sindacati di categoria e dei comitati sindacali, tramite misure amministrative;
- Abrogazione delle norme legislative sull'indipendenza dei sindacati;
- Licenziamento degli attivisti sindacali, a causa della loro appartenenza al REPAM o ad altri sindacati;
- Divieto delle organizzazioni sindacali indipendenti, cui viene negata la registrazione ufficiale;
- Persecuzione e arresto degli attivisti e dei dirigenti dei sindacati indipendenti, ecc.

Solidarietà internazionale

L'AAM e il REI hanno partecipato attivamente a tutte le azioni di solidarietà organizzate dalla FISM. Hanno inviato fax e lettere per sostenere la lotta dei sindacati in Corea, India e altrove. L'AAM, il REI, e in seguito il REPAM, hanno ricevuto un sostegno importante dalla FISM, ed anche dai sindacati tedeschi, olandesi, svedesi, canadesi, russi, ucraini, moldavi, e di altri paesi. È stato solo grazie al sostegno internazionale che l'AAM e il REI sono riusciti a portare avanti una lotta lunga e impari per gli interessi dei lavoratori, in condizioni difficili di dittatura, a resistere e a creare il sindacato REPAM, che resta un'isola di sindacalismo indipendente nell'industria metalmeccanica. In occasione dell'arresto e della condanna alla prigione del presidente dell'AAM, abbiamo ricevuto un sostegno solidale.

Contrattazione collettiva

L'AAM e il REI hanno concluso con successo la trattativa collettiva nel 2001-2003. Nonostante l'opposizione delle autorità, i sindacati hanno concluso Accordi Salariali per il 2002-2005.

BELGIO

Centrale Chrétienne des Métallurgistes
de Belgique - CCMB

Organizzazione

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		225.088	225.942	220.696	218.973
	Iscrizioni con affiliazione alla FISM	110.000	110.000	110.000	110.000
	Di cui, iscritte affiliate alla FISM	13%	13%	13%	13%
	Di cui, lavoratori non manuali affiliati alla FISM (colletti bianchi)	(vedi LBC)	(vedi LBC)	(vedi LBC)	(vedi LBC)

b) LBC

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		254.705	261.997	276.411	284.506
	Iscrizioni con affiliazione alla FISM	20.000	20.000	20.000	20.000
	Di cui, iscritte affiliate alla FISM	30%	30%	30%	30%

Lavoratrici

a) Livello interno

- Ridimensionamento della politica per le pari opportunità all'interno dell'organizzazione, con un impegno per un risultato in termini di rappresentanza percentuale;
- Formazione + altri mezzi, compresa la nomina di un funzionario responsabile;
- Preparazione di un piano d'azione per garantire la "promozione";
- Incremento del numero di donne candidate nelle elezioni a livello aziendale (operazione riuscita: = +22% nel 2004)

b) Livello esterno; iniziative congiunte con i datori di lavoro:

- Nel settore metalmeccanico, stesura di un rapporto sul "*gender mainstreaming*" in materia di occupazione;
- Nelle attività congiunte di formazione, intensificare la "formazione permanente" e i "progetti di aggiornamento" rivolti specificamente alle donne (oltre ad altri gruppi come i disabili e i lavoratori di origine straniera).

Imprese transnazionali

- Rappresentanti sindacali in \pm 150 Comitati Aziendali Europei (CAE) delle imprese transnazionali.
- Dare priorità all'espansione dei CAE, per comprendere i rappresentanti dei 10 nuovi stati membri dell'UE.
- Questo si applica specificamente a: Bekaert, Umicore, Tractebel e Barco.

- Partecipazione ai consigli mondiali d'azienda: GM, Volkswagen, Ford, e Volvo.
- Creazione di nuovi consigli mondiali: molto difficile data l'assenza di una cornice normativa a quel livello.

Diritti dei lavoratori

Nessun contributo specifico del Belgio alla "Commissione sugli standard per il settore metalmeccanico", ma abbiamo contribuito al "Tavolo inter-professionale della CSC" (presidenza, Commissione sugli Standard, contributo a livello di formazione)

Solidarietà internazionale

- In primo luogo tramite le attività della FEM: corsi di "formazione formatori" e cooperazione bilaterale con molti paesi dell'ex Europa centrale e orientale, ad es. Repubblica Ceca, Romania, Moldavia, Bielorussia.
- Un programma pluriennale con la CUT-Brasile
- Un programma pluriennale con il CS Congo + la regione del Katanga

Contrattazione collettiva

Negoziati contratti collettivi di lavoro per i periodi 2001-2002 e 2003-2004.

Per più di 20 anni abbiamo condotto continuamente le trattative per i contratti collettivi di lavoro, ogni volta con scadenza biennale, che si applicano a tutti i lavoratori, in tutti i comparti e le imprese metalmeccaniche. Di conseguenza, ogni lavoratore è coperto da un contratto vincolante (il cui mandato è stabilito per Decreto Regio).

Gli elementi più importanti sono:

- Collegamento automatico con l'indice dei prezzi al consumo
- Aumenti salariali aggiuntivi
- Mantenimento del pre-pensionamento (pensionamento precoce) (a 55, 56 e 57 anni)
- Stanziamento di fondi per la formazione dei lavoratori del settore
- Istituzione di un fondo pensionistico supplementare
- Miglioramento della sicurezza occupazionale
- Aumento dell'indennità per malattie e disoccupazione
- Riallineamento tra lo status degli operai e quello dei colletti bianchi.

Tutto ciò è stato ottenuto senza grosse azioni di sciopero.

Centrale de l'Industrie du Métal de Belgique - CMB

Organizzazione

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		183,551	186,226	185,447	187,331
Iscrizioni con affiliazione alla FISM		110,000	110,000	110,000	110,000
	Di cui, iscritte affiliate alla FISM	17%	17%	17%	17%
	Di cui, lavoratori non manuali affiliati alla FISM (colletti bianchi)	--	--	--	--

Lavoratrici

a) Livello interno

- All'interno della FGTB Metal, è attiva una commissione donne, sia a livello nazionale che di federazione. Detta commissione si occupa di diverse questioni e intraprende diverse iniziative per migliorare la posizione delle lavoratrici metalmeccaniche. *Inter alia*, si è svolto un incontro nazionale di attiviste in occasione delle elezioni sociali del 2004;
- Viene rivolta particolare attenzione alla ricerca delle candidate per le liste elettorali per le elezioni sociali. Nella votazione del 2000, le donne rappresentavano solamente l'8% dei candidati (di molto inferiore alla percentuale di iscritte);
- Per il momento, ci sono donne elette tra i quadri sindacali solamente a livello degli esecutivi provinciali (9%);
- La FGTB Metal è anche coinvolta in tutte le attività per le donne a livello della Confederazione FGTB.

b) Livello esterno: – contatti congiunti con i datori di lavoro

- In tutti i settori e le imprese metalmeccaniche, preparazione di un rapporto sul “*gender mainstreaming*” in materia di occupazione;
- In iniziative congiunte di formazione, intensificare la “formazione permanente” rivolta specificamente alle donne (oltre ad altri gruppi come i disabili e i lavoratori stranieri).

Imprese transnazionali

- Rappresentanti sindacali in \pm 150 Comitati Aziendali Europei (CAE) di imprese transnazionali.
- Dare priorità all'espansione dei CAE, per comprendere i rappresentanti dei 10 nuovi stati membri dell'UE.
- Questo si applica specificamente a: Bekaert, Umicore, Tractebel e Barco.
- Partecipazione ai consigli mondiali d'azienda: GM, Volkswagen, Ford, e Volvo.
- Creazione di nuovi consigli mondiali: molto difficile data l'assenza di una cornice normativa a quel livello.

Diritti dei lavoratori

- Ad oggi, il Belgio ha ratificato 94 Convenzioni OIL, comprese (qualche tempo fa) le cinque convenzioni legate ai diritti fondamentali;
- Nessun contributo specifico del Belgio alla “Commissione sugli standard per il settore metalmeccanico”, ma abbiamo contribuito al “Tavolo inter-professionale della CSC” (presidenza, Commissione sugli Standard, contributo a livello di formazione...);
- Di conseguenza le iniziative sui diritti fondamentali dell’OIL si sono limitate ad iniziative di solidarietà su: il lavoro minorile, la campagna “*clean clothes*” (abiti puliti), i diritti sindacali (Colombia).

Solidarietà internazionale

La FGTB Metal ha svolto diversi progetti (sia a livello nazionale che federale) per la cooperazione internazionale. In primo luogo, ci sono i progetti orientati allo sviluppo e al rafforzamento delle strutture sindacali (Repubblica Ceca, Russia, Ucraina, Cuba, Uruguay). Inoltre, sono stati avviati altri progetti con i sindacati locali e occasionalmente con il movimento mutualista, che appartengono più alla categoria dello sviluppo sociale e dell’assistenza sanitaria (Brasile, Cuba).

Contrattazione collettiva

Abbiamo negoziato contratti collettivi di lavoro per i periodi 2001-2002 e 2003-2004. Per più di 20 anni abbiamo condotto continuamente le trattative per i contratti collettivi di lavoro, ogni volta con scadenza biennale, che si applicano a tutti i lavoratori, in tutte le branche e le imprese metalmeccaniche. Di conseguenza, ogni lavoratore è coperto da un contratto vincolante (il cui mandato è stabilito per Decreto Regio).

Gli elementi più importanti sono:

- Collegamento automatico con l’indice dei prezzi al consumo
- Aumenti salariali aggiuntivi
- Mantenimento del pre-pensionamento (pensionamento precoce) (a 55, 56 e 57 anni)
- Stanziamento di fondi per la formazione dei lavoratori del settore
- Istituzione di un fondo pensionistico supplementare
- Miglioramento della sicurezza occupazionale
- Aumento delle indennità per malattie e disoccupazione
- Riallineamento tra lo status degli operai e quello dei colletti bianchi.

Tutto ciò è stato ottenuto senza grosse azioni di sciopero.

BULGARIA

Federation of Metallurgy - CL PODKREPA

Organizzazione

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni				3.144	3.144
	Di cui, affiliati alla FISM			3.144	3,144
	Di cui, donne			31,7%	31,7%
	Di cui, non manuali (colletti bianchi)			3.052	3.052

Lavoratrici

Nel 2004 si è svolta una riunione generale del “Sindacato delle donne” del “Podkrepa” come sancito dalle modifiche allo Statuto approvate nella riunione del 19 aprile 2002. Le lavoratrici – iscritte al NF “Metallurgia” – partecipano attivamente a questo processo.

Imprese transnazionali

Non abbiamo informazioni relative agli IFA. La nostra Conferenza Nazionale si è svolta a Sofia il 12 febbraio 2004. Il tema era “I principi base delle imprese multinazionali”.

Diritti dei lavoratori

I nostri iscritti – i lavoratori del settore “Metallurgia e prodotti metallici” – stanno apprendendo le Direttive Europee in materia di legislazione sul lavoro grazie a seminari speciali della “Podkrepa”. Ricevono anche informazioni in materia di Standard Internazionali dell’OIL e partecipano a seminari e “tavole rotonde” insieme alle altre parti sociali, in cui ricevono informazioni sui decreti internazionali in materia di lavoro per la risoluzione delle vertenze sindacali.

Solidarietà internazionale

NF “Metallurgia” – “Podkrepa” non è nella posizione di fare una valutazione.

Contrattazione collettiva

In conformità con la legislazione della Repubblica di Bulgaria, abbiamo approvato e firmato un contratto nazionale di categoria per il settore “Metallurgia e metalmeccanica”. Detto contratto è stato firmato a maggio del 2004, è valido fino a maggio del 2006, ed ha costituito la base per gli accordi sindacali aziendali per il personale del settore. Tramite ciascuna trattativa per il contratto nazionale del settore “Metallurgia e metalmeccanica” stiamo riuscendo ad ottenere norme legislative maggiormente favorevoli ai lavoratori.

Syndical Federation of Machinebuilders - CL PODKREPA

Organizzazione

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		9.500	9.250	7.000	7.000
	Di cui, affiliati alla FISM	9.500	9.250	7.000	7.000
	Di cui, donne	40%	40%	30%	30%
	Di cui, non manuali (colletti bianchi)	10%	10%	10%	10%

La privatizzazione delle imprese della meccanica strumentale in Bulgaria è terminata durante il periodo 2000-2003. Entro la metà del 2004, il 90% delle ex aziende di proprietà statale erano state privatizzate.

Come conseguenza delle trasformazioni economiche nel paese alcune aziende sono state liquidate e il numero totale di dipendenti è stato ridotto del 50% circa.

Questi cambiamenti strutturali hanno ripercussioni molto gravi sul numero degli iscritti ai sindacati che appartengono alla CFMM "Podkrepa" e sui livelli generali di sindacalizzazione nel paese.

Per il 2004-2005, prevediamo una privatizzazione di parte delle aziende che fanno parte del gruppo Balkancar – e purtroppo, la liquidazione di quelle rimanenti. Il destino di parte di queste aziende che fabbricano prodotti speciali è sconosciuto, ma ci saranno cambiamenti strutturali che porteranno ad una diminuzione del numero di iscritti.

A luglio 2004, i 7.000 iscritti al CFMM Podkrepa erano organizzati come segue:

- Numero totale di strutture sindacali nei luoghi di lavoro – 105 sezioni sindacali.
- 18 strutture regionali dei sindacati metalmeccanici e della meccanica strumentale, in quasi tutti i distretti; 2 strutture di comparto, e 3 organizzazioni sindacali aziendali.
- In questo periodo sono state istituite 15 nuove sezioni sindacali con un numero totale di 612 iscritti.

Dal 2001 al 2004, la Federazione ha organizzato attività per rafforzare le proprie strutture e organizzare nuovi iscritti:

- Di grande importanza per conservare e aumentare le iscrizioni è la firma di un contratto collettivo di lavoro a livello aziendale. Nel rispetto della legislazione bulgara, detti contratti possono essere stipulati solamente con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali presenti sui luoghi di lavoro. Al fine di sostenere questo processo, abbiamo sviluppato e distribuito un pamphlet con modello di contratto collettivo di lavoro. Se necessario, gli esperti e gli attivisti della Federazione partecipano alle procedure negoziali all'interno delle aziende;

- Tutti i responsabili dei sindacati regionali della meccanica strumentale e dell'industria metalmeccanica, e anche tutti i dirigenti delle sezioni sindacali, ricevono una formazione in materia di sindacalizzazione e mantenimento della base di iscritti nella forma di seminari, tavole rotonde, ecc.
- Nelle sezioni sindacali effettuiamo attività di formazione degli iscritti su come attrarre i loro colleghi di lavoro all'interno sindacati. A questo scopo, organizziamo seminari con la partecipazione di docenti e attivisti della Federazione;
- Organizziamo seminari tematici: "Contrattazione collettiva", "Vertenze sindacali collettive", "Salute e sicurezza sul lavoro", "Diritto del lavoro", "Standard dell'OIL in materia di lavoro" ecc.

Lavoratrici

La CFMM "Podkrepa" ha circa 2.250 iscritte. Il 75% di esse lavora direttamente negli impianti metalmeccanici, 150 di esse sono funzionarie elette a tutti i livelli della Federazione.

Una piccola parte delle nostre lavoratrici sono iscritte al "Sindacato delle donne" del Podkrepa CL. A questo proposito, il Consiglio Esecutivo della Federazione, con una composizione prevalentemente femminile, prepara un programma per l'allargamento della rete del "Sindacato delle donne" tramite l'istituzione di sindacati regionali delle donne.

Nel corso del periodo 2001-2004 abbiamo portato avanti due seminari e una tavola rotonda.

- Primo seminario - *"Migliorare le condizioni delle lavoratrici - sindacaliste"*.
- Secondo seminario - *"Incoraggiare la partecipazione delle donne a tutti i livelli dell'attività sindacale."*
- Tavola rotonda - *"La legge per la tutela contro le discriminazioni - adottata nel 2003"*.

Indicazioni principali per la formazione delle lavoratrici- sindacaliste della CFMM "Podkrepa":

- Le donne nel processo decisionale.
- La violenza contro le donne.
- Occupazione e politiche sociali.
- Le donne nella società dell'informazione.

Imprese transnazionali

La CFMM "Podkrepa" ha tre organizzazioni sindacali all'interno di imprese multinazionali:

- "SKF -Bulgaria Ltd, Sopot - azienda del gruppo "SKF",
- "Vidima" Ltd, Sevlievo - azienda del gruppo "American Standard"
- "PALFINGER Productionstechnik Bulgaria" Ltd., Cherven brijag - azienda del gruppo "Palfinger" Austria.

Il totale dei nostri iscritti in queste tre strutture è 846.

Sfortunatamente non abbiamo rappresentanti nei Comitati Aziendali Europei di queste multinazionali, né partecipanti alla preparazione degli Accordi Quadro Internazionali.

Per quanto riguarda il dialogo tra le parti sociali nelle imprese multinazionali, segnaliamo quanto segue:

- Per quanto riguarda la "SKF -Bulgaria" Ltd. nella città di Sopot e la "Vidima" Ltd., nella città di Sevlievo, sono stati firmati contratti collettivi di lavoro e il dialogo tra le parti sociali è molto buono.

- Come abbiamo dichiarato al Segretario Generale della FISM, siamo molto preoccupati per la situazione della “Palfinger Produktionstechnik Bulgaria” Ltd. La nostra organizzazione sindacale in questa azienda è stata istituita il 6 marzo 2004 e ad oggi il datore di lavoro (Mr. Koch) si rifiuta di riconoscerne l'esistenza. Koch ha dichiarato che non ci sono sindacati nelle aziende della “Palfinger”.

Dopo aver chiesto di dare il via alle trattative per un contratto collettivo di lavoro, il presidente della sezione sindacale è stato illegalmente licenziato. Ad oggi, ignorando gli articoli del Codice del Lavoro e le istruzioni dell'Ispettorato del Lavoro, il datore di lavoro si è rifiutato di revocare questo licenziamento illecito. Al presidente dell'organizzazione sindacale è stato vietato di mettere piede in azienda. I rappresentanti dei lavoratori sono stati eletti su ordine di Koch, contravvenendo alle procedure regolamentate dal Codice del Lavoro.

Avvisato dal sindacato, l'Ispettorato del Lavoro ha riscontrato alcune violazioni della legislazione sul lavoro – mancata osservanza delle condizioni lavorative adeguate, lavoro in condizioni malsane, ore di straordinario triplicate, ecc.

Nonostante il preavviso di 30 giorni, stabilito per legge, con cui il sindacato invitava l'azienda ad avviare le procedure per le trattative, a distanza di due mesi il datore di lavoro si rifiutava di incontrare i rappresentanti del sindacato.

I diritti lavorativi e sindacali dei lavoratori sono regolamentati da alcune convenzioni internazionali, e anche dalla legislazione di ciascun paese, ed è per questo che insistiamo sul loro rispetto da parte di tutti i datori di lavoro. È intollerabile che, nel 21° secolo, i leader sindacali siano vittime di azioni repressive e gli iscritti ai sindacati subiscano queste intimidazioni.

Diritti dei lavoratori

Organizziamo e conduciamo seminari con gli attivisti sindacali della Federazione per diffondere gli standard fondamentali in materia di lavoro dell'OIL.

I nostri rappresentanti partecipano a conferenze e tavole rotonde su questo argomento, organizzate dalla Podkrepa CL.

Abbiamo già distribuito un opuscolo sugli Standard dell'OIL, edito dalla Confederazione.

Solidarietà internazionale

La solidarietà sindacale internazionale è molto importante per le attività sindacali.

Grazie agli opuscoli e alle lettere circolari che abbiamo ricevuto dalla FISM, siamo stati informati delle conquiste e dei problemi dei nostri colleghi in ogni parte del mondo. L'esperienza degli altri sindacati nelle trattative e nell'organizzazione delle iniziative di protesta è stata molto utile per noi.

Esprimiamo la nostra solidarietà sindacale ai colleghi di altri sindacati – affiliati alla FISM – in sostegno alle loro giuste rivendicazioni in materia di salari e condizioni lavorative ecc.

Inoltre, sosteniamo tutte le attività della FISM connesse alla tutela dei diritti dei lavoratori.

Contrattazione collettiva

Come già osservato, la contrattazione collettiva è una delle attività principali della Federazione.

In data 1 luglio 2004, erano stati firmati contratti collettivi di lavoro nel 60% delle imprese in cui abbiamo organizzazioni sindacali.

Gli ostacoli principali che dobbiamo affrontare durante le trattative a livello aziendale sono legati alla contrattazione dei salari e delle misure di tutela degli iscritti licenziati.

I livelli salariali nel settore sono tra i più bassi nel paese. Per i primi tre mesi del 2004, il salario medio mensile per il settore era di 250 BGL (131 Euro) e il salario medio mensile nel paese è di 285 BGL (150 Euro). Una vasta percentuale di imprenditori si rifiuta di negoziare salari minimi mensili superiori a quello stabilito a livello nazionale, ossia 120 BGL (63 Euro).

La contrattazione è particolarmente difficile in materia di: prestazioni economiche aggiuntive, procedure che regolamentano i licenziamenti e tutela degli iscritti al sindacato, così come sulle condizioni per le attività sindacali, indipendentemente dagli articoli del Codice del Lavoro. Ovviamente, esistono accordi sindacali, in cui si ottengono risultati molto positivi.

Sfortunatamente, negli ultimi due anni non abbiamo negoziato alcun contratto nazionale di categoria. Gli imprenditori che fanno parte dell'associazione imprenditoriale bulgara per il settore metalmeccanico si rifiutano categoricamente di negoziare parametri superiori a quelli sanciti dal Codice del Lavoro. In pratica, ciò vanifica la contrattazione collettiva. Nel corso degli ultimi due anni, abbiamo negoziato una procedura per la firma di un contratto di categoria per il 2004-2005.

CROAZIA

Metal Workers' Trade Union of Croatia

Organizzazione

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		29.537	26.922	25.950	24.343
	Di cui, affiliati alla FISM	29.537	26.922	25.950	24.343
	Di cui, donne	6.291	5.443	5.075	4.811
	Di cui, non manuali (colletti bianchi)	--	--	--	--

Lavoratrici

Le attività per le donne nel contesto del Sindacato dei Lavoratori Metalmeccanici della Croazia si svolgono prevalentemente nei sindacati di base, in cui la presenza delle donne è del 10%, a fronte di un 20% circa sul totale dei lavoratori metalmeccanici.

Ai vertici del Sindacato dei Lavoratori Metalmeccanici della Croazia, le donne agiscono prevalentemente attraverso le sezioni per le donne dell'Unione dei Sindacati Indipendenti della Croazia (SSSH), cui siamo affiliati.

Un problema grave all'interno dell'intera organizzazione è l'indifferenza dei giovani (soprattutto donne) nei confronti dell'appartenenza ai sindacati. Detta indifferenza deriva dalla paura che si respira nei luoghi di lavoro, perché i datori di lavoro operano una discriminazione tra gli iscritti ai sindacati e i non iscritti. Si tratta di una discriminazione indiretta, che non viola la legge. Ad esempio, un tipo di discriminazione indiretta avviene se un datore di lavoro assume un lavoratore o una lavoratrice con contratto a tempo determinato, facendogli/le capire che il contratto non sarà rinnovato se il lavoratore o la lavoratrice si iscriverà al sindacato. Nel 2003, almeno l'80% dei lavoratori aveva un contratto di questo tipo, che può durare fino a tre anni. La maggioranza delle lavoratrici sono giovani e non si iscrivono al sindacato per questo motivo.

Imprese transnazionali

In Croazia, il numero di imprese transnazionali e multinazionali è in aumento, ma nell'industria metalmeccanica ci sono ancora grandi imprese (soprattutto nel settore della cantieristica navale e della meccanica) che sono di proprietà statale. Le grandi imprese internazionali, come Krupp, EGO, Citroen, Erikson e Siemens-Austria, rispettano le leggi e i contratti collettivi, ma nelle piccole imprese, soprattutto investimenti e comunicazione, la situazione è più difficile.

Diritti dei lavoratori

La legge e i contratti collettivi sanciscono i diritti dei lavoratori in Croazia. Le Convenzioni fondamentali dell'OIL vengono in gran parte rispettate e qualsiasi contravvenzione viene riferita all'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Essendo ancora un paese in via di transizione, stiamo impegnandoci presso il nostro Parlamento (Sabor) per garantire la ratifica di tutte le Convenzioni OIL. Le Convenzioni più

importanti sono già state ratificate – il diritto ad organizzarsi in sindacati, alla contrattazione collettiva, all'uguaglianza di genere, il divieto del lavoro minorile, delle discriminazioni, ecc.

Solidarietà internazionale

La solidarietà internazionale, almeno per i paesi che non sono membri a pieno titolo della UE, si limita in gran parte a forme di sostegno materiale e all'organizzazione della formazione. Questo genere di aiuto è necessario, ed è anche necessario per noi ricevere aiuto nella forma di un'integrazione con i rappresentanti delle diverse organizzazioni sindacali degli altri paesi. In questo caso, ci riferiamo ai Comitati Aziendali Europei.

Per il resto, l'assistenza di solidarietà al Sindacato dei Lavoratori Metalmeccanici della Croazia (SMH) nel campo della formazione proviene prevalentemente dai sindacati metalmeccanici dei seguenti paesi: Germania, Austria, Spagna e Francia e, soprattutto a livello regionale, Italia.

Contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva in Croazia è fattibile e legale, e rispetta le convenzioni internazionali.

Purtroppo, non è stato ancora concluso alcun contratto nazionale di lavoro. Le trattative vanno avanti da anni ormai, e pensiamo che quest'anno riusciremo a portarle a termine. Ad ogni modo, gli accordi conclusi a livello aziendale comprendono un riconoscimento dei diritti statuari.

I problemi maggiori si presentano nelle piccole imprese dove non è previsto l'obbligo della contrattazione collettiva. Qui, gli imprenditori stabiliscono i diritti dei lavoratori con un regolamento aziendale, del quale informano i comitati aziendali e i sindacati, ma senza l'obbligo di tener conto della loro opinione.

Trattandosi di un'esplicita dinamica su vasta scala di riduzione delle aziende (tramite la divisione) è necessario concludere urgentemente un contratto nazionale di categoria.

La nostra grande conquista è stata garantire l'inclusione dei seguenti diritti minimi in tutti i contratti collettivi:

- orario di lavoro
- salario minimo
- criteri per le ferie e per i permessi
- indennità sostitutiva della retribuzione (durante) i periodi di assenza dal lavoro (malattia, infortuni, permessi, ecc)
- supplementi salariali in caso di straordinari, lavoro durante le ferie/festività pubbliche e religiose, lavoro notturno e altro
- diritti sindacali e diritti dei delegati sindacali
- Diritti dei delegati per la salute e la sicurezza

Tutti i diritti sopra menzionati sono materia di contrattazione con ogni azienda (o comparto), fissando uno standard minimo. Ad oggi, sono stati conclusi 112 accordi collettivi.

CIPRO

Cyprus Industrial Workers' Federation - OVIEK-SEK

Organizzazione

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		10.331	8.873	9.618	N/d
	Di cui, affiliati alla FISM	4.000	4.000	4.000	4.000
	Di cui, donne	3.138	3.058	3.006	N/d
	Di cui, non manuali (colletti bianchi)	103	100	100	N/d

Lavoratrici

Purtroppo dobbiamo ammettere che la rappresentanza femminile nelle strutture della nostra Federazione è molto limitata. Ci sono solo due donne nel nostro Consiglio Generale, che rappresentano circa il 10% del Consiglio.

Le nostre iscritte partecipano molto attivamente ai Dipartimenti Donne della Confederazione (SEK), sia nelle strutture che nelle attività di questi dipartimenti.

Imprese transnazionali

Non ci sono imprese transnazionali nel settore a Cipro.

Diritti dei lavoratori

Gli standard fondamentali in materia di lavoro dell'OIL sono per la gran parte inclusi nei contratti collettivi e nella legislazione sul lavoro.

Detti standard vengono promossi sia attraverso riunioni informative speciali e opuscoli da noi pubblicati, che attraverso la partecipazione del Segretario Generale della Federazione a diversi organismi di concertazione e istituzionali.

Solidarietà internazionale

La FISM sostiene con forza tutte le sue organizzazioni affiliate, esortando i suoi iscritti a mandare messaggi di sostegno e lettere di protesta ogni volta e ovunque si verifichi un problema, un conflitto o una violazione dei diritti umani e sindacali.

Contrattazione collettiva

Nel 2001 siamo riusciti a rinnovare tutti i contratti collettivi in ogni settore coperto dalla Federazione, agilmente e senza alcun problema grave.

Il rinnovo dei contratti collettivi è stato il risultato di trattative portate avanti con successo e i contratti sono stati in vigore per tre anni (2001 – 2003). È stato ottenuto un aumento del 3,5% dei salari e degli stipendi ed anche delle prestazioni aggiuntive. Più specificamente, è stato ottenuto un aumento del 3% dei salari e degli stipendi e dello 0,5% in termini di prestazioni aggiuntive.

Nel corso di quei tre anni, i contratti sono stati rispettati e applicati pienamente in tutti i settori, senza alcun problema.

Il 31 dicembre 2003, detti contratti sono scaduti e ne abbiamo chiesto il rinnovo, con nuove rivendicazioni. Nelle seguenti trattative, protrattesi da gennaio ad oggi, sono emerse differenze e conflitti gravi con gli imprenditori, che hanno portato ad un punto morto.

Circa tre mesi fa, all'inizio di luglio del 2004, c'è stato uno sciopero di 24 ore in tutte le industrie metalmeccaniche, per esercitare una pressione sugli imprenditori e mobilitare i nostri iscritti.

Quest'azione ha portato ad un vittorioso rinnovo del contratto collettivo, ottenendo tutte le nostre richieste. La ragione principale dello stallo dei negoziati era la nostra rivendicazione sull'introduzione di un contributo del datore di lavoro ai fondi di protezione sociale (lo 0,5% per ciascun dipendente). Questo obiettivo è stato infine raggiunto e incluso nel nuovo contratto.

REPUBBLICA CECA

Metalworkers' Federation in the Czech Republic - OS KOVO

Organizzazione

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		275.985	250.885	228.110	209.266
	Di cui, affiliati alla FISM	275.985	250.885	228.110	209.266
	Di cui, donne	68.364	61.183	57.596	52.991
	Di cui , non manuali (colletti bianchi)	N/d	N/d	N/d	N/d

Lavoratrici

In occasione del suo Congresso nel 2001, la OS KOVO ha affermato la propria volontà di coinvolgere un numero maggiore di donne nelle proprie attività e nei propri organismi e, nel 2002, è stata istituita la Commissione per l'uguaglianza tra uomini e donne. Questa commissione ha iniziato il suo lavoro concentrandosi sulla promozione delle questioni di genere. Coopera strettamente con il Comitato Pari Opportunità della CMKOS e con il Comitato Pari Opportunità della FEM, tuttavia la rappresentanza delle donne negli organismi della OS KOVO rimane bassa.

Imprese transnazionali

La OS KOVO non è direttamente coinvolta nei negoziati per alcun IFA. Tuttavia i dipendenti di VW, GEA e Bosch sono coperti da questi accordi e ciò fa parte della cultura di queste aziende. Non avendo case madri di aziende con filiali in altri paesi non possiamo influenzarne i negoziati. Inoltre, nelle nostre condizioni è difficile imporre l'applicazione degli IFA ai fornitori.

Comitati Aziendali Europei

Questo strumento è molto importante per i nostri iscritti per ricevere regolarmente le informazioni e per il diritto alla consultazione nelle multinazionali. La OS KOVO ha al momento membri di CAE in 30 multinazionali e si impegna molto per coprire il numero maggiore possibile di imprese. A partire da maggio del 2004, i rappresentanti della CEE sono membri a pieno titolo dell'intero processo.

Diritti dei lavoratori

Il problema principale per quanto riguarda gli standard fondamentali dell'OIL è la mancata volontà degli imprenditori di associarsi e negoziare i contratti nazionali di categoria. Su questa materia non c'è alcun obbligo di legge. Inoltre, nelle aziende gli imprenditori stanno cercando di scoraggiare i dipendenti dal creare sindacati aziendali. La OS KOVO ha presentato i casi di alcune di queste aziende all'Ufficio Nazionale dell'OCSE, per verificare la situazione. Nel caso della Bosch l'abbiamo avuta vinta, ed ora c'è un'organizzazione sindacale d'azienda della OS KOVO presso la Bosch.

Solidarietà internazionale

La OS KOVO ha sperimentato nella pratica la solidarietà internazionale, soprattutto durante e dopo le devastanti inondazioni del 2002 – non solo in termini finanziari ma anche di aiuto materiale.

Di pari importanza è anche il sostegno morale nel caso di vertenze collettive, contrattazione collettiva con le imprese, ecc. In questo modo anche noi stiamo esprimendo il nostro sostegno ai colleghi di altri paesi – a livello aziendale, ed anche nazionale – compresa la partecipazione diretta agli scioperi.

All'interno del Patto di Solidarietà della FEM, diamo il nostro contributo tramite consulenze legali in materia di relazioni industriali agli stranieri che lavorano nella Repubblica Ceca e ai nostri iscritti all'estero.

Per noi è stato molto importante il sostegno che abbiamo ricevuto dai nostri colleghi stranieri per istituire organizzazioni sindacali a livello aziendale.

Contrattazione collettiva

Le condizioni generali della contrattazione collettiva nella Repubblica Ceca stanno peggiorando. A marzo del 2004, l'art. 7 della Legge sulla Contrattazione Collettiva, che regolamentava l'estensione dei contratti nazionali di categoria è stato cancellato, il che significa che questo strumento non potrà più essere utilizzato. Il numero di contratti collettivi di categoria è diminuito da 5 nel 2003 a 3 nel 2004. Gran parte della nostra contrattazione avviene di conseguenza a livello aziendale – dove i contratti collettivi conclusi con successo coprono ferie più lunghe, orari di lavoro più brevi, e uno sviluppo salariale. Le iniziative di protesta a livello aziendale riguardano prevalentemente i ritardi nel pagamento dei salari, in quelle imprese che hanno difficoltà economiche.

DANIMARCA

Centralorganisationen af Industriansatte i Danmark - CO-industri

Organizzazione

	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni	315.396	324.281	318.438	314.787
Di cui, affiliati alla FISM	200.000	200.000	200.000	200.000
Di cui, donne	40.000	40.000	40.000	40.000
Di cui, non manuali (colletti bianchi)	41.000	41.000	41.000	41.000

Il CO-industri è un cartello sindacale che organizza tutti i dipendenti dell'industria produttiva. I nostri iscritti provengono dai sindacati sotto elencati. Siete pregati di ricordare che i seguenti dati possono non corrispondere con il totale degli iscritti di questi sindacati. (Dati del 2004):

Sindacato dei Lavoratori Metalmeccanici Danesi	110.632
Sindacato Generale dei Lavoratori Danesi	99.100
Sindacato delle Lavoratrici Danesi	43.000
Sindacato degli Impiegati e dei Lavoratori del Commercio	33.500
Associazione dei Tecnici Danesi	15.000
Sindacato Danese degli Eletttricisti	8.200
Sindacato dei Lavoratori dell'Industria Danese del Legname e dell'Edilizia	2.993
Sindacato Danese degli Idraulici e Affini	1.100
Sindacato dei Lavoratori Danesi della Ristorazione	550
Sindacato Danese dei Pittori	450
Sindacato Danese degli Addetti ai Servizi	262
Totale delle iscrizioni	314.787

È evidente dalla prima tabella che le iscrizioni al CO-industri hanno subito un calo generale a partire dal 2001. L'aumento nel 2002 deriva dall'affiliazione al CO-industri del Sindacato Danese dei Lavoratori delle Telecomunicazioni, con circa 10.000 iscritti. Questo sindacato si è fuso in seguito con il Sindacato Danese dei Lavoratori Metalmeccanici. Il Sindacato dei Lavoratori delle Telecomunicazioni ha causato un aumento sostanziale delle iscrizioni al CO-industri nel suddetto settore.

Il calo delle iscrizioni deriva primariamente dal calo dell'occupazione nell'industria produttiva in confronto agli altri settori:

Occupazione nell'industria 1999=100	
2001	97
2002	95
2003	92

In generale la situazione è la seguente: siamo in grado di mantenere la percentuale tradizionalmente alta di lavoratori sindacalizzati, ma la base generale da reclutare si sta restringendo. Bisogna infine aggiungere che non ci sono differenze sostanziali nei livelli di sindacalizzazione di uomini e donne.

Lavoratrici

Il CO-industri ha un affiliato, il Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark (KAD), che organizza solo le donne. Questo sindacato, insieme al Specialarbejderforbundet i Danmark (SID), ha preso la decisione, che diventerà effettiva il 1 gennaio 2005, di amalgamarsi e formare un nuovo sindacato più grande: Fagligt Fælles Forbund, o 3F. Questa fusione porterà nuove sfide al lavoro sui problemi delle lavoratrici. Le rappresentanti dell'ex sindacato delle lavoratrici occuperanno posizioni importanti all'interno del nuovo sindacato.

Per quanto riguarda la rappresentanza delle donne negli organismi dirigenti del CO-industri, la situazione è di due donne su undici membri nel comitato esecutivo (18%), e 14 donne su 64 nel nostro organismo centrale (22%). Le donne rappresentano circa il 20% delle iscrizioni.

Per quanto riguarda il contesto internazionale, dobbiamo ricordare che, nella primavera del 2003, il CO-industri insieme al KAD ha organizzato una conferenza sulle donne e l'integrazione europea. A questa conferenza, centrata soprattutto sulle conseguenze dell'allargamento della UE, hanno partecipato rappresentanti da tutta Europa.

Imprese transnazionali

Le attività del CO-industri in rapporto alle imprese transnazionali sono centrate prevalentemente sui Comitati Aziendali Europei. Abbiamo preso alcune iniziative per la firma di accordi quadro globali, ma questo è avvenuto soprattutto in settori diversi dall'industria metalmeccanica, ad esempio nell'industria della carta.

Diritti sindacali

Nel 2002, in seguito all'intervento del governo liberale/conservatore sulla gestione dei contratti collettivi in merito al lavoro part-time, i sindacati danesi hanno presentato una denuncia formale all'OIL. Detta denuncia è stata accettata dall'OIL, che ha dichiarato che il suddetto intervento contravveniva alle sue convenzioni. L'OIL ha chiesto al governo danese di riprendere il dialogo con le parti sociali sull'argomento. Sono state avviate le trattative, ma senza apportare cambiamenti alla legislazione.

Solidarietà internazionale

Durante questo mandato congressuale, il CO-industri e i suoi affiliati hanno preso parte a molte attività di solidarietà. Alcuni progetti sono stati condotti bilateralmente, altri sono stati portati avanti tramite la FISM. Un esempio di quest'ultimo caso è il grande progetto di sindacalizzazione in India, con il finanziamento del DANIDA tramite il consiglio del LO-FTF. Si tratta di un progetto congiunto tra il CO-industri e il nostro affiliato Dansk Metalarbejderforbund. Tra i progetti bilaterali, ricordiamo il progetto per le lavoratrici del

sommerso del KAD, e il progetto sulla salute e la sicurezza sul lavoro con il TUICO in Tanzania.

Sulla scena europea, il CO-industri ha preso parte a tre grandi progetti finanziati dalla UE, finalizzati a rafforzare il dialogo tra le parti sociali in Polonia, nella Repubblica Ceca e in Ungheria. Detti progetti sono stati portati avanti congiuntamente con la Confederazione Danese dei Sindacati e con la nostra organizzazione degli industriali, Dansk Industri.

Un problema particolare è sorto dal fatto che il governo danese, nel bilancio per il 2004 ha stabilito di rimuovere il finanziamento quadro per il Consiglio dell'LO-FTF. Detto finanziamento quadro ha reso possibile un ampio sostegno a molti progetti sindacali. Al suo posto, il consiglio dell'LO-FTF deve presentare singole domande di finanziamento. Questo è avvenuto ad esempio nel caso del progetto di sindacalizzazione in India. Attualmente, il finanziamento futuro di questo progetto sembra garantito.

Contratti collettivi

In seguito all'ultimo congresso del 2001 abbiamo preso parte ad una tornata di contrattazione collettiva. All'epoca avevamo un contratto in vigore, che era stato firmato nel 2000 ed è stato rinnovato nella primavera del 2004.

Detto contratto copre l'intera industria produttiva e influisce direttamente su 220.000 operai e impiegati. Oltre a ciò sono stati siglati alcuni contratti separati e d'ingresso, ma sono tutti in linea con questo contratto.

Gli elementi principali del contratto triennale sono un aumento del contributo pensionistico sia per gli operai che per gli impiegati dal 9 al 10,8%, un periodo più lungo di piena retribuzione durante i congedi di maternità e paternità, la piena retribuzione durante le ultime 4 settimane di gravidanza, alcuni miglioramenti delle retribuzioni in caso di congedo per malattia, delle retribuzioni per i genitori durante l'ospedalizzazione dei figli, un aumento delle retribuzioni durante le festività pubbliche, un aggiustamento del minimo salariale e delle retribuzioni per gli straordinari e per il lavoro notturno. Il contratto contiene anche una clausola che amplia le possibilità di negoziare a livello aziendale l'organizzazione dell'orario di lavoro. Infine, il contratto comprende delle clausole che renderanno possibile portare le controversie dal livello aziendale a quello nazionale, prima che causino scioperi in contravvenzione del contratto.

Detto contratto è stimato ad un costo dell'1% annuo circa. A questo bisogna aggiungere gli accordi salariali a livello aziendale, che tradizionalmente garantiscono un aumento del 2/3% annuo.

FINLANDIA

INSINÖÖRILIITTO (Sindacato Finlandese degli Ingegneri)

Organizzazione

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		49.216	55.061	55.437	55.061
	Di cui, affiliati alla FISM	9.000	9.000	9.500	9.500
	Di cui, donne	900	900	950	950
	Di cui, non manuali (colletti bianchi)	9.000	9.000	9.500	9.500

Durante il periodo in esame, la percentuale di donne iscritte al sindacato era del 10 % circa.

Lavoratrici

Nel settore metalmeccanico, l'uguaglianza tra i sessi è relativamente affermata, anche in rapporto ai salari. Le donne preferiscono il settore IT rispetto al “*core business* dell'industria metalmeccanica” e spesso lavorano come responsabili di progetto presso i dipartimenti IT. Almeno il 30 % dei responsabili di progetto in Finlandia sono donne. Per la maggior parte, le donne non vogliono incarichi di alto livello, perché non intendono lavorare oltre l'orario ordinario, giacché danno priorità alla vita privata.

Spesso le donne non sono rappresentate nelle nostre strutture sindacali. Ciò è dovuto prevalentemente al fatto che il lavoro sindacale richiede un grande impegno e costringe a lavorare la sera e durante i weekend.

Imprese transnazionali

Laddove le imprese finlandesi hanno filiali all'estero, i dipendenti godono degli stessi diritti e delle stesse prestazioni che in Finlandia.

Diritti dei lavoratori

In termini generali, i principi e i diritti fondamentali sul lavoro dell'OIL vengono rispettati dalle imprese finlandesi in Finlandia, secondo la legislazione locale. Tuttavia, ci sono alcuni esempi di imprese finlandesi che non “sostengono ed incoraggiano” i dipendenti locali, in termini di “libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva”, ad esempio in Estonia.

Solidarietà internazionale

Il nostro punto di vista è che le questioni legate alla solidarietà internazionale siano difficili ed irrisolte e che molte cose siano ancora da sviluppare. Ad esempio, siamo al corrente del caso di un'azienda che aveva impianti in molti paesi, e quando hanno dovuto chiudere una fabbrica, i dipendenti di un altro paese hanno “applaudito” sentendone parlare. La gente è spesso molto egoista, per diverse ragioni.

Contrattazione collettiva

In Finlandia, il governo, le associazioni degli imprenditori e le organizzazioni sindacali centrali lavorano insieme per risolvere le questioni relative alle retribuzioni, alle condizioni lavorative e alla sicurezza sociale dei dipendenti. L'accordo negoziato all'interno di questo sistema di concertazione tra governo e parti sociali viene definito "Accordo nazionale sulla politica dei redditi". L'accordo attuale è in vigore fino al 15 febbraio 2005. Ad esempio, durante l'ultima tornata di trattative è stato raggiunto un accordo sulla tutela dai licenziamenti. I negoziati per il nuovo accordo inizieranno in autunno.

METALLITYÖVÄEN LIITTO R.Y. - ML (Sindacato Finlandese dei Lavoratori Metalmeccanici)

Organizzazione

	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni	170.425	169.058	169.775	168.423
Di cui, affiliati alla FISM	168.425	167.058	167.775	166.423
Di cui, donne	35.619	34.547	34.700	34.224
Di cui, non manuali (colletti bianchi)				

Lavoratrici

Negli anni 2001-2004, la percentuale di donne tra gli iscritti è stata del 20,5% circa.

Sono stati organizzati corsi e seminari brevi per le donne, con i seguenti contenuti: promozione dell'uguaglianza; parità salariale; parità nella vita lavorativa e nella società; combinare il lavoro e la vita familiare; partecipazione (incentivi alla partecipazione) delle donne alla propria professione e alla società in generale (ad es. politiche del territorio); influenzare la società (elezioni, evidenziare il ruolo dei sindacati nella società).

I corsi sono organizzati sia a livello nazionale che locale. Ogni anno, si svolgono circa 4-5 corsi nazionali, ed anche 3-4 eventi regionali, e 8-10 eventi locali, in media.

Le donne sono incoraggiate a partecipare alla gestione dei luoghi di lavoro, delle sezioni sindacali e confederali; e si raccolgono i dati sull'andamento della situazione. La percentuale di donne in posizioni di responsabilità nei luoghi di lavoro e a livello locale nel 2004 è del 13,5% circa (un aumento dell'1,5% rispetto al 2002).

L'ML ha lavorato anche per incrementare la percentuale di donne nell'amministrazione della confederazione e abbiamo compiuto progressi graduali in questa direzione, ma anche alcuni arretramenti. Il Congresso del 2004 ha eletto 11 donne come delegate di confederazione (18,6%) e solo una nell'esecutivo (5,2%). Nel 2000, erano state elette due donne nell'esecutivo confederale (10,5%) mentre nel 1996 le delegate nell'esecutivo erano tre (15,6%). La percentuale di donne tra i delegati congressuali ha visto un aumento stabile, e nel 2004 ha raggiunto il 16,5%.

Le donne partecipano molto più attivamente degli uomini alle votazioni congressuali, e sono particolarmente attive tra i gruppi di mezza età e tra i più giovani.

Inoltre, le donne partecipano più attivamente degli uomini alle attività di formazione organizzate dalla confederazione e rappresentano il 30% degli studenti del Murikka Institute.

La partecipazione delle donne non ha fatto che migliorare, manifestando un miglioramento significativo delle competenze e dell'autostima.

Imprese transnazionali

Nel 1999, insieme agli altri affiliati finlandesi alla FISM, il Sindacato dei Lavoratori Metalmeccanici ha avviato i preparativi per concludere un Accordo Quadro Internazionale con due imprese di origine finlandese: la Nokia Abp e la Kone Abp. Abbiamo lavorato al progetto insieme al centro di solidarietà sindacale finlandese, il SASK.

Nel periodo in esame è già emersa la debolezza delle capacità sindacali nei paesi destinatari dei progetti. La ricerca prevedeva anche visite nei paesi di progetto, incontrando i sindacati e le imprese di quei paesi. In Brasile, è stata preparato un rapporto sull'impianto della Nokia a Manaus. Detto rapporto analizzava le attività del governo e dell'azienda in merito all'applicazione dei diritti fondamentali dei lavoratori sanciti dall'OIL.

In base a questa analisi, in Brasile e in Messico l'ML ha proseguito il suo lavoro organizzando attività congiunte di formazione, per sostenere lo sviluppo delle competenze sindacali dei lavoratori all'interno delle imprese. In Brasile, insieme al sindacato metalmeccanico di Manaus (CUT) abbiamo preparato un programma congiunto di formazione. In Messico, la nostra attività ha preso la forma di una cooperazione tra americani, messicani e finlandesi.

I progressi di questo progetto sono stati lenti. In primo luogo, la direzione aziendale di entrambe le imprese ha manifestato scarsa volontà di cooperare con il sindacato. Pubblicamente le imprese affermano di avere rapporti neutrali con i sindacati, ma in pratica respingono la cooperazione in ogni modo. La struttura e il personale delle aziende sono cambiati così rapidamente che a livello aziendale ciò ha ostacolato la costruzione di relazioni negoziali stabili con la direzione aziendale. Al di fuori dell'Europa, entrambe le imprese operano in paesi in cui la capacità di contrattazione dei sindacati nelle imprese è debole.

Attualmente siamo pessimisti sul futuro dei progetti con la Kone e la Nokia e, per questo motivo, stiamo esplorando la possibilità di avviare i negoziati con altre imprese.

Progetti di solidarietà 2000 – 2004

Asia: *Tailandia*; nel nostro progetto per le attività di sindacalizzazione, l'obiettivo è rafforzare i sindacati nell'industria dell'auto, dell'elettronica e nelle branche metalmeccaniche.

Africa: *Progetto regionale in Africa meridionale*; l'obiettivo è promuovere l'adesione ai sindacati in Namibia, Zimbabwe e Swaziland.

Progetto di ricerca in Sudafrica; l'obiettivo è condurre una ricerca, insieme ad istituti di ricerca locali, sulle attività delle grandi imprese in Africa meridionale.

Sud America: progetto di sindacalizzazione in America centrale: *Guatemala, Honduras, Panama e Repubblica Dominicana*. L'obiettivo è mettere i sindacati della regione in condizione di costruire una rete e di promuovere la sindacalizzazione nei propri paesi.

Un progetto riguarda l'istituzione di consigli mondiali delle imprese finlandesi (Nokia-Kone); l'obiettivo è fondare un consiglio mondiale in entrambe le imprese e condurre progetti di sindacalizzazione e di formazione presso gli impianti di produzione in *Brasile e Messico*.

Perù: un progetto di sindacalizzazione e sulla sicurezza sul lavoro con il sindacato minerario e metalmeccanico, il cui obiettivo è sostenere lo sviluppo delle relazioni sindacali nel paese, e promuovere la cooperazione tra le autorità per la sicurezza sul lavoro e i luoghi di lavoro.

Colombia: un progetto per ridurre lo sfruttamento del lavoro minorile, con l'obiettivo di fornire un'istruzione di base e una formazione professionale ai ragazzi di strada.

Messico: un progetto di sindacalizzazione con l'obiettivo di incrementare l'adesione ai sindacati, soprattutto per quanto riguarda i lavoratori degli impianti di produzione nelle zone franche.

In base alla propria esperienza, il Sindacato dei Lavoratori Metalmeccanici ha la preparazione necessaria per portare avanti i progetti di solidarietà e mantenere quelli sopra descritti.

Il sindacato ML ha anche portato avanti progetti congiunti in paesi più vicini alla Finlandia: Estonia, Russia ed anche Ungheria. In Estonia, l'obiettivo di questa cooperazione era promuovere l'organizzazione dei sindacati e avviare la contrattazione collettiva. In Russia, la cooperazione aveva come oggetto le attività di formazione in materia di sicurezza sul lavoro presso la fabbrica di trattori della Onega; e in Ungheria, il sostegno alle attività di sindacalizzazione e contrattazione collettiva presso le imprese di proprietà finlandese.

Contrattazione collettiva

Durante questo mandato congressuale, il Sindacato dei Lavoratori Metalmeccanici ha partecipato a due contratti collettivi per le politiche salariali.

Il contratto per gli anni 2001– 2002 era biennale. Nel 2001 l'aumento salariale generale era almeno del 2,1% e nel 2002 era dell'1,9%.

In base al contratto per il 2003–2004, i salari sono aumentati dell'1,8% nel 2003 e dell'1,7% nel 2004.

Oltre agli aumenti salariali, il contratto collettivo conteneva, *inter alia*, le seguenti innovazioni:

- formazione permanente come parte della vita lavorativa
- processo negoziale continuo
- sviluppo della vita lavorativa
- decreto fiscale del governo e misure per promuovere l'occupazione

TOIMIHENKILÖUNIONI - TU (Sindacato degli Impiegati)

Organizzazione

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		100.448	100.119	86.399	83.339
	Di cui, affiliati alla FISM	27.500	25.243	23.905	22.914
	Di cui, donne	10.850	9.006	8.891	8.642

Durante il periodo coperto da questo rapporto è stato fondato un nuovo sindacato dei colletti bianchi in Finlandia, che si chiama Tjänstemannaunionen TU. È stato fondato nel 2001, grazie alla fusione di quattro sindacati dei colletti bianchi, due dei quali erano già affiliati alla FISM – ossia il TL e l'STL.

Durante il periodo in esame, abbiamo svolto un gran lavoro per pubblicizzare il nuovo sindacato e per sensibilizzare l'opinione pubblica e gli iscritti sui suoi obiettivi. Non abbiamo badato a spese nel tentativo di reclutare nuovi iscritti con diversi strumenti. Abbiamo usato diversi metodi: campagne tradizionali di reclutamento e campagne mediatiche (radio, televisione e Internet), campagne di reclutamento condotte dagli iscritti di base, sconti sulle tessere per periodi limitati di tempo ecc. Le nostre iniziative di reclutamento sono state particolarmente efficaci tra gli studenti. Il Sindacato degli Studenti, che inizialmente aveva 2.000 iscritti ha intrapreso una ristrutturazione con il Tjänstemannaunionen ed ora ha più di 16.000 iscritti, che rappresentano un buon potenziale di iscritti per il futuro.

Lavoratrici

Al momento della fondazione del nostro sindacato, la distribuzione degli iscritti in base al sesso era stabile: il 55% degli iscritti erano uomini e il 45% donne. Con la fondazione del nuovo sindacato sono state adottate diverse regole e criteri, e uno dei criteri più importanti è l'uguaglianza di genere. Anche lo statuto contiene una clausola sull'uguaglianza di genere che riguarda i seggi nell'Esecutivo. In essa si afferma che uomini e donne saranno eletti nell'Esecutivo in base a numeri che rispecchiano le percentuali tra gli iscritti. L'Esecutivo è composto da 27 seggi, di cui 12 occupati da donne e 15 da uomini. Il Consiglio Generale è composto da 101 seggi, di cui 46 occupati da donne e 55 da uomini. La Presidenza del Consiglio Generale è tenuta da una donna, e i due Vice Presidenti sono uomini.

L'approccio di questo sindacato si basa sul principio dell'uguaglianza di genere. Il lavoro per uniformare i contratti collettivi e i sistemi retributivi è iniziato ben prima della fusione, in base al principio di una retribuzione uguale per tutti. Questo è un processo che si è verificato anche nell'industria metalmeccanica, al momento dell'armonizzazione tra il contratto collettivo e i sistemi retributivi del Tekniska Funktionärers Förbund, sindacato prevalentemente maschile, e quelli dell'STL, a prevalenza femminile.

Nel corso del periodo in questione, gli accordi sulla politica retributiva sono stati gestiti a livello centralizzato e un nuovo elemento è rappresentato dall'assegnazione di una cosiddetta "quota per la parità" alle lavoratrici non manuali. Gli accordi coprono quasi tutte le categorie e sono nazionali. Coprono anche l'industria metalmeccanica.

Inoltre, in questo periodo, è stata modificata anche la legislazione finlandese sull'uguaglianza di genere. Questa revisione garantisce un allineamento migliore dei livelli salariali di uomini e

donne e contribuirà a realizzare l'obiettivo della parità retributiva per tutti. In concomitanza con la revisione della legge sull'uguaglianza di genere, il TU ha avviato un processo per cui ha ricevuto il sostegno finanziario del "Fondo per la salute e la sicurezza sul lavoro". Parte del progetto consiste nella pubblicazione di un manuale su come pianificare le attività per l'uguaglianza di genere e di una guida del sindacato alle pari opportunità. Il sindacato sta anche lanciando un grande programma di formazione per delegati sindacali e per la base degli iscritti.

Il TU sta partecipando al progetto su "Le donne nell'industria e la tecnologia", un progetto per le pari opportunità focalizzato sulla segregazione. Stiamo anche prendendo parte ad un progetto per le pari opportunità nell'industria metalmeccanica, che sarà gestito di collaborazione con l'associazione degli imprenditori. Nella primavera del 2004, abbiamo organizzato un seminario su come programmare le attività per l'uguaglianza di genere. Siamo riusciti ad invitare solo 150 partecipanti, ma sarebbero stati molti di più se ne avessero avuto la possibilità. Un ulteriore seminario sull'uguaglianza di genere è in programma per l'autunno del 2004, in collaborazione con il Sindacato dei Lavoratori Metalmeccanici. Argomento di questo sindacato sono la riforma legislativa e i programmi per l'uguaglianza di genere nei luoghi di lavoro. Questi ultimi saranno vincolanti una volta completata la riforma

Imprese transnazionali

Non siamo riusciti a concludere alcun Accordo Quadro Internazionale basato sul modello FISM con imprese finlandesi. Tuttavia, durante il periodo coperto da questo rapporto, insieme al SASK (il Centro di Solidarietà Sindacale in Finlandia), al Sindacato Metalmeccanico e al Sindacato degli Ingegneri, abbiamo preso parte ad un progetto coordinato dalla FISM. L'obiettivo di questo progetto è tentare di ottenere l'istituzione di consigli mondiali d'azienda per la Nokia e la Kone. Da una ricerca sulle responsabilità civili presso la sua fabbrica, la Nokia è risultata priva di colpe. In base ad una ricerca effettuata da un istituto di ricerca sindacale sudafricano, anche la Metso ha affrontato adeguatamente le proprie responsabilità.

Diritti dei Lavoratori

Non ci sono problemi particolari dal punto di vista del rispetto degli standard dell'OIL sul mercato del lavoro.

Solidarietà internazionale

Nel corso del periodo di cui si occupa questo rapporto, il TU ha portato avanti progetti di solidarietà nell'industria metalmeccanica peruviana (lavoro minorile), africana (formazione dei delegati sindacali e corsi sulla sindacalizzazione) e messicana (organizzazione dei lavoratori). Anche la FISM e il SASK hanno partecipato a questi progetti e il Sindacato dei Lavoratori Metalmeccanici Finlandesi ha partecipato agli ultimi due.

Contrattazione collettiva

In questo periodo, le tornate di contrattazione collettiva per l'industria metalmeccanica si sono svolte all'interno della cornice concordata per i contratti confederali sulle politiche salariali. Elementi importanti sono: l'armonizzazione dei contratti collettivi e dei sistemi retributivi, anche se ciò è avvenuto prima del periodo in esame, e la parità retributiva per le donne. Gli accordi sulla tutela dai licenziamenti sono stati rinnovati, e in connessione a ciò è stata migliorata la posizione dei rappresentanti per la sicurezza.

FRANCIA

Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie - FGMM-CFDT

Organizzazione

La crescita dell'organizzazione e le attività di sindacalizzazione sono state per molti anni tra le priorità fondamentali della Federazione nel suo insieme. Per noi, il numero degli iscritti è una misura della nostra rappresentatività, della nostra legittimità e della nostra forza. Le mole di azioni intraprese ci ha consentito di progredire di anno in anno nel corso dell'ultimo decennio. Tuttavia, negli ultimi tre anni, il nostro tasso di crescita ha manifestato un rallentamento, sebbene ci siano stati degli aumenti. Dunque, il nostro ultimo Congresso, a maggio del 2004, si è dato quattro nuovi obiettivi:

- Una crescita media della Federazione pari al 10% nel corso dei prossimi cinque anni.
- Garantire la fedeltà dei nostri iscritti.
- Obiettivi di crescita intensiva, ad esempio per il reclutamento di nuovi iscritti laddove la nostra presenza è già consolidata.
- Obiettivi di crescita espansiva, ossia finalizzati all'istituzione di nuovi sindacati all'interno delle imprese.

Abbiamo anche individuato gruppi specifici cui rivolgere le nostre attività, ossia **i dipendenti delle piccole e medie imprese** che non sono altamente sindacalizzate, e **le donne**, che oggi rappresentano il 18% delle iscrizioni alla Federazione, ma il cui tasso di sindacalizzazione rimane inferiore alla loro percentuale tra i lavoratori metalmeccanici (21%); **i giovani**, la cui organizzazione è fondamentale al fine di essere più rappresentativi all'interno di quella popolazione e di comprenderne il punto di vista e le aspettative per quanto riguarda il mondo del lavoro; **gli ingegneri e i quadri**, il cui tasso di adesione alla CFDT sta aumentando, pur mantenendosi ben al di sotto del potenziale rappresentato, che può essere misurato dai risultati elettorali (elezioni dei delegati aziendali e dei membri dei tribunali del lavoro), e infine **i pensionati**.

Per realizzare questi obiettivi, la FGMM ha acquisito una serie di strumenti e risorse, soprattutto servizi e materiali, ma anche risorse finanziarie. Inoltre, la Federazione sta sviluppando un programma ambizioso di formazione sindacale a tutti i livelli dell'organizzazione e, in parallelo, sta definendo un piano di lavoro prioritario per tutti i dirigenti della federazione.

Lavoratrici

Nel nostro precedente Congresso del 2000, abbiamo emendato lo Statuto della Federazione. Alcuni di questi emendamenti riguardavano gli organismi federali, soprattutto il Consiglio Federale – l'organismo di governo composto da 34 membri – e la rappresentanza delle donne all'interno di quegli organismi. L'assetto precedente per garantire la partecipazione femminile, basato su una quota riservata alle donne tra i candidati, non ci ha mai permesso di realizzare in maniera permanente i nostri obiettivi per la rappresentanza delle donne. È stato sostituito da un sistema di cinque candidature miste nel collegio sindacale, tenendo a mente che nel collegio della Segreteria Nazionale (l'esecutivo della Federazione) che attualmente è composto da sette segretari nazionali, un seggio è riservato alle donne.

Con il nuovo statuto, per la prima volta abbiamo realizzato l'obiettivo di una rappresentanza femminile nell'organismo direttivo della FGMM, con otto donne su 34 rappresentanti. Bisogna inoltre ricordare che abbiamo introdotto anche una clausola per garantire che le

donne siano rappresentate nelle nostre delegazioni sindacali che prendono parte al Congresso della FGMM. In ogni delegazione sindacale, bisogna rispettare le percentuali di uomini e donne che lavorano nell'industria metalmeccanica di ciascuna area geografica del sindacato in questione.

Parallelamente allo sviluppo della rappresentanza femminile nelle strutture e negli organismi della Federazione, la FGMM sta sviluppando una serie di obiettivi sindacali finalizzati alla parità sul lavoro. Nello specifico, sono finalizzati a tentare di influenzare il comportamento delle imprese, in cui permangono molte disuguaglianze in termini di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, dal punto di vista delle retribuzioni, delle promozioni, ecc. Ciò richiede, *inter alia*, la negoziazione di accordi e piani per la parità lavorativa all'interno delle imprese, per ottenere garanzie e l'istituzione di misure correttive. A sua volta, ciò richiede parallelamente un'attività di monitoraggio costante sulla natura delle discriminazioni esistenti e lo sviluppo di un livello adeguato di procedure sindacali idonee, che possano usufruire di strumenti analitici per individuare e misurare le disuguaglianze sul lavoro ed elaborare le rivendicazioni adeguate. Oltre al settore metalmeccanico e agli altri settori coperti dalla nostra Federazione, abbiamo negoziato l'applicazione di un accordo inter-professionale per la parità sul lavoro, concluso a marzo del 2004.

Imprese transnazionali

Per proseguire la dichiarazione intitolata "Il mondo che vogliamo" adottata dalla CFDT durante il suo Congresso del 2002, la Federazione sta sviluppando idee e iniziative per contribuire a realizzare una globalizzazione improntata allo sviluppo sociale. Stiamo ponendo la questione della responsabilità sociale delle imprese (argomento ancora oggi dominato largamente e unilateralmente dalle imprese stesse) da trasformare in uno strumento per lo sviluppo del nostro lavoro all'interno delle multinazionali, al fine di garantire che si adoperino per lo sviluppo sostenibile e adottino una determinata condotta nei confronti dei dipendenti, delle imprese in sub-appalto e dei fornitori, condotta che rispetti i diritti sociali e sindacali fondamentali. Ovviamente, negoziare gli Accordi Quadro Internazionali è coerente con questa volontà. Anche la responsabilità sociale delle imprese è stata una delle questioni maggiormente discusse dal nostro Congresso, a maggio del 2004. Era il tema predominante nei laboratori organizzati in quella occasione. Dunque, sul lungo periodo dovremmo essere nella posizione di investire meglio le risorse sindacali sul terreno della responsabilità sociale delle imprese e di intraprendere iniziative concrete in proposito.

Per quanto riguarda la responsabilità sociale delle imprese, nel 2003 abbiamo istituito un'alleanza con la CNM-CUT occupandoci delle multinazionali francesi con sede in Brasile, ossia: ARCELOR, ALCATEL, ALSTOM, PSA, RENAULT e SCHNEIDER. Detta alleanza ci unisce ad altre due organizzazioni e ai gruppi di lavoro sindacali di quelle imprese. Presso la ARCELOR e le sue filiali in Brasile è iniziata un'attività molto concreta sulla salute e la sicurezza e le condizioni lavorative. Pur avendo già ottenuto alcuni risultati, siamo ancora lontani dal negoziare gli IFA in tutte queste multinazionali. Ad ogni modo, il gruppo RENAULT ha appena aperto la strada alla firma imminente di una "Dichiarazione dei diritti sociali fondamentali". Anche se la FISM e le organizzazioni francesi sono state intensamente coinvolte nella negoziazione di questo accordo, purtroppo questo processo non ha coinvolto le organizzazioni sindacali di altri paesi in cui il gruppo è attivo. In futuro, dovremo probabilmente trovare le modalità per discutere e dibattere insieme, al fine di riuscire a coinvolgerli, perché i cambiamenti e i miglioramenti della situazione dipendono dalle condizioni in cui viene applicato tale accordo.

Diritti dei lavoratori

A fronte delle sfide della globalizzazione e per affermare la necessità che il movimento sindacale lavori con altri soggetti, la FGMM ha preso parte al “Gruppo etica ed etichetta”. Questo gruppo è stato istituito nel 1995 e riunisce associazioni, ONG e sindacati - soprattutto quelli che fanno parte della CFDT - che stanno lavorando per un mondo migliore che garantisca il rispetto dei diritti sociali per tutti. L’obiettivo del gruppo è ottenere un miglioramento dei diritti umani attraverso la Dichiarazione dell’OIL su “I principi e i diritti fondamentali sul lavoro” e promuovere un “commercio etico”. Il suo lavoro è indirizzato, da una parte ai consumatori per ottenere che richiedano prodotti di buona qualità sociale, e dall’altra alle grandi catene di distribuzione per ottenere che richiedano a fornitori e imprese in subappalto la garanzia degli standard produttivi che rispettano i diritti sociali fondamentali contenuti nelle Convenzioni OIL. Il gruppo favorisce la negoziazione di Accordi Quadro Internazionali da parte delle organizzazioni sindacali che ne fanno parte. Conduce anche campagne informative di ampio spettro tra i consumatori ed esercita un’azione di lobbying sulle imprese, i governi e le agenzie. Nel 2002 e nel 2003, il gruppo ha iniziato una serie di campagne nazionali ed europee intitolate “Lo sfruttamento non è un gioco!” indirizzate alle industrie di giocattoli. Nel 2004, anno delle Olimpiadi, la campagna intitolata “Giochiamo per i giochi olimpici” era rivolta all’industria sportiva, come parte della campagna internazionale “Fair play alle Olimpiadi” coordinata insieme alla “Campagna per vestire pulito”, la Oxfam International e i Sindacati Globali.

Contrattazione collettiva

Nella sfera sociale, gli ultimi quattro anni sono stati attivi e pieni di avvenimenti, sia in per le riforme intraprese dai diversi governi, che per i negoziati inter-professionali nel settore metalmeccanico.

La legge sulla settimana lavorativa di 35 ore nell’industria metalmeccanica ha portato ad un accordo di categoria che tentava di aggirare la riduzione dell’orario di lavoro imponendo restrizioni fondamentali all’organizzazione dell’orario. Al contempo, nelle imprese sono stati negoziati molti accordi. Le nostre delegazioni sindacali si sono impegnate molto in questi negoziati, ottenendo spesso buoni risultati, sia in termini occupazionali che salariali. Al contempo, in molti casi la pressione subita dai lavoratori era evidenziata dal deterioramento delle condizioni di lavoro. Da allora, la settimana lavorativa di 35 ore è stata al centro di una controversia, con imprenditori e governo che continuano a chiedere maggiore flessibilità. Nel frattempo, molti lavoratori non godono dei benefici di questa legge, soprattutto nelle piccole e medie imprese, e rimane il problema dei posti di lavoro, con un alto tasso di disoccupazione.

A livello inter-categoriale, a settembre del 2003 tutte le organizzazioni sindacali francesi hanno firmato un accordo sulla formazione professionale permanente che sancisce il diritto individuale alla formazione professionale. Detto accordo si è appena tradotto in un accordo di categoria per l’industria metalmeccanica, che fornisce garanzie positive per promuovere un migliore accesso di tutti i lavoratori alla formazione, la quale può facilitare la possibilità di trovare e conservare un posto di lavoro e di fare avanzamenti di carriera.

Nel corso di tutto il periodo, l’occupazione è rimasta la priorità principale, sia per le ristrutturazioni all’interno delle imprese che per i cambiamenti occorsi nella maggior parte delle industrie metalmeccaniche francesi ed europee. La dimensione europea sta diventando sempre più strategica. L’Europa deve garantire il successo del proprio allargamento. Deve dimostrare la sua capacità di controllare l’economia di mercato. Ciò richiede politiche economiche e industriali che garantiscano uno sviluppo equilibrato e il futuro del modello sociale europeo. C’è la prospettiva di un dialogo sociale a livello di impresa e anche all’interno del gruppo ACELOR; e dell’apertura di un dialogo sociale europeo per il settore nella cantieristica navale; prospettive analoghe esistono nelle industrie siderurgiche e dell’auto.

Anche la riforma dei regimi di protezione sociale (pensioni e sicurezza sociale) intrapresa dall’attuale governo ha avuto conseguenze profonde su questo periodo. La necessità di

preservare questi regimi, minacciati dal deficit e dai problemi demografici e occupazionali, ha reso necessaria questa riforma. La riforma del sistema pensionistico ha reso possibile il mantenimento di un sistema di solidarietà basato su un principio di redistribuzione, per andare avanti con spirito di equità tra i lavoratori del privato e del pubblico. Ha reso anche possibile il pensionamento a 60 anni a migliaia di lavoratori che hanno iniziato a lavorare molto giovani, soprattutto nelle nostre industrie. La riforma della sicurezza sociale, la cui portata resta limitata e incerta, non garantisce la parità di accesso ai servizi sanitari per tutti e trasferisce il peso economico del sistema di previdenza sociale sulle spalle delle giovani generazioni.

Fédération Confédérée "Force Ouvrière" de la Métallurgie - FO

Il 19° Congresso della Federazione dei Lavoratori Metalmeccanici, FO, si è svolto presso la Città della Scienza e dell'Industria di Parigi, dal 9 all'11 giugno del 2004. I partecipanti erano 700.

Gli slogan adottati per il Congresso erano:

- Globalizzazione: la risposta dei sindacati
- Organizzati, sindacalizzati, determinati
- Formazione e lavoro per tutti

Durante i tre giorni del Congresso, i partecipanti hanno affrontato soprattutto argomenti di interesse attuale: salari, formazione professionale, inquadramento, difficoltà occupazionali, progressioni di carriera per i dipendenti al di sopra dei 50 anni, parità tra uomini e donne, assicurazione sociale, pensioni, sicurezza sociale, sindacalizzazione, necessità di sostenere il settore e globalizzazione; quest'ultimo argomento è direttamente legato alla riunione del Comitato Centrale della FISM di dicembre del 2003 a Città del Capo sulla globalizzazione.

Organizzazione

La Federazione *Force Ouvrière* dell'industria metalmeccanica dichiara di avere 70.000 iscritti affiliati alla FISM, su una forza lavoro totale di 2.500.000 lavoratori che coprono tutte le categorie contrattuali, di cui 1.800.000 nel settore metalmeccanico.

La crescita dell'organizzazione grazie alla sindacalizzazione resta una priorità per la Federazione *Force Ouvrière* dell'industria metalmeccanica. Il numero di lavoratori sindacalizzati iscritti alla nostra Federazione ha continuato ad aumentare; come dato generale, dopo il Congresso della FISM del 2001, nel quale abbiamo riferito un aumento di 7.500 iscritti, la Federazione FOM ha registrato un ulteriore aumento di 4.500 iscritti. Al contempo, il numero dei nostri organismi all'interno delle imprese è aumentato del 16%.

Il nostro sviluppo non è frutto del caso ma piuttosto di un lavoro duro e costante portato avanti dalla Federazione ad ogni livello dell'organizzazione:

- Rafforzare il lavoro per sviluppare i nostri sindacati nel settore metalmeccanico (strutture territoriali) il cui obiettivo principale è contribuire al radicamento della Federazione nel maggior numero possibile di imprese.

- Istituire delegati regionali per aiutare lo sviluppo dell'USM e seguire i sindacati e le sezioni sindacali.
- Rafforzare la struttura della Federazione che si occupa dei quadri (Sindacato Nazionale degli Ingegneri e dei Manager dell'Industria Metalmeccanica - FO) per promuovere la sindacalizzazione dei professionisti e dei manager, gli organismi di rappresentanza dei manager nella Federazione e l'attività sindacale dei manager all'interno della Federazione.
- Il nostro piano federale per la formazione sindacale è basato in primo luogo sullo sviluppo dell'organizzazione tramite la sindacalizzazione, il che significa che ciascun corso di formazione della federazione comprende l'aspetto di "sindacalizzazione" coerente con l'oggetto della formazione. Più specificamente, offriamo ai nostri comitati sindacali d'azienda progetti per lo sviluppo dei sindacati tramite la sindacalizzazione. Per i comitati sindacali con cui abbiamo avviato il progetto (8 imprese) i risultati sono molto positivi.

Tutte queste iniziative hanno avuto un effetto positivo sui risultati delle elezioni per i consigli d'azienda e le rappresentanze sindacali, registrati a livello di Federazione.

Lavoratrici

Le donne rappresentano il 20% del totale di 2.500.000 iscritti nel nostro settore.

Il coinvolgimento delle donne nel nostro sindacato ha continuato ad aumentare. 272 donne ricoprono l'incarico di segretario o tesoriere di un nostro sindacato o di una sezione sindacale.

Come prosecuzione della "Conferenza delle donne" che abbiamo organizzato a settembre del 1999, si sono riuniti gruppi di lavoro congiunti, con uomini e donne, per discutere l'evoluzione della presenza delle donne nelle strutture sindacali e la parità sul lavoro. A questo proposito, i nostri sindacati sono stati all'origine di alcuni accordi a livello aziendale. Di recente, è stato siglato un contratto inter-professionale. Al momento stanno per iniziare i negoziati su questo argomento a livello settoriale.

Durante l'ultimo Congresso della Federazione, quattro donne sono state elette nell'organismo decisionale – il "Comitato Amministrativo" della Federazione. Una donna è anche a capo del Sindacato Nazionale degli Ingegneri e dei Manager (Segretario Generale).

Imprese transnazionali

Insieme ai sindacati presenti nelle transnazionali, la Federazione ha continuato a chiedere Accordi Quadro Internazionali e Codici di Condotta come quelli della FISM, per difendere gli interessi e i diritti dei lavoratori in tutti i paesi interessati.

Chiediamo anche che le transnazionali istituiscano consigli mondiali d'azienda (ad es. la Renault).

Tramite il suo delegato presso la Renault, la Federazione è pesantemente coinvolta nella conclusione di un accordo sui diritti fondamentali. Al momento di scrivere questo rapporto, proseguono le trattative sull'argomento.

Diritti dei lavoratori

In un contesto internazionale difficile, con una globalizzazione sempre più liberista, la Federazione ritiene che la promozione degli standard fondamentali dell'OIL sia essenziale per i diritti dei lavoratori.

Continuiamo a chiedere nuove conquiste sociali, per migliorare le vite dell'intera popolazione mondiale. Insieme alla FISM, dobbiamo imporre il lavoro sindacale in quei paesi che mettono in pratica la legge della giungla senza garanzie sociali, e nei grandi gruppi multinazionali che operano trasferimenti di produzione per un mero guadagno economico immediato.

La Federazione chiede che le imprese transnazionali promuovano e rispettino gli standard fondamentali in materia di lavoro, sancendoli anche all'interno dei Codici di Condotta. Bisogna ottenere ogni volta conquiste sociali migliori nei diversi paesi.

Solidarietà internazionale

La Federazione si sta impegnando in Ucraina per due sindacati: uno nel settore siderurgico (non ancora affiliato alla FISM) con cui manteniamo contatti frequenti; e uno nel settore dell'elettronica, con cui abbiamo condotto un programma di formazione nel corso degli ultimi tre anni, sotto gli auspici della FISM. Due formatori della Federazione hanno partecipato attivamente alla formazione degli attivisti ucraini.

L'anno scorso, abbiamo preso contatto con i sindacati russi (anche effettuando viaggi in Russia). La Federazione ha espresso il suo desiderio di sviluppare una cooperazione e uno scambio di esperienze con questi sindacati.

Contrattazione collettiva

Come parte della pratica contrattuale, tenuta in alta considerazione da *Force Ouvrière*, in seguito al 30° Congresso della FISM di Sidney, abbiamo portato avanti le trattative con una serie di soggetti. Seguono i principali accordi stipulati nel settore metalmeccanico:

- 20 dicembre 2000, accordo nazionale sul sistema di competenze professionali nel settore metalmeccanico.
- 15 marzo 2001, accordo nazionale sui contratti di lavoro, finalizzato a promuovere l'occupazione.
- 24 ottobre 2001, modifica dell'accordo nazionale sull'occupazione del 26 luglio 1999, sulla cessazione delle attività dei dipendenti più anziani.
- 3 gennaio 2002, accordo nazionale sul lavoro notturno.
- 10 luglio 2002, modifica dell'accordo nazionale sull'occupazione del 26 luglio 1999, sulla cessazione delle attività dei dipendenti più anziani.
- 26 febbraio 2003, accordo nazionale sulla salute e la sicurezza sul lavoro nell'industria metalmeccanica.
- 25 febbraio 2003, modifica dell'accordo nazionale sull'occupazione del 26 luglio 1999, sulla cessazione delle attività dei dipendenti più anziani..
- 25 febbraio 2003, accordo nazionale sulla formazione professionale.
- 14 aprile 2003, modifica dell'accordo nazionale del 28 luglio 1998 sull'organizzazione del lavoro nell'industria metalmeccanica, emendato il 29 gennaio 2000.
- 19 dicembre 2003, modifica dell'accordo nazionale sull'occupazione del 26 luglio 1999, sulla cessazione delle attività dei dipendenti più anziani.
- 19 dicembre 2003, modifica dell'accordo nazionale sull'occupazione del 10 luglio 1970, emendato sul salario mensile.
- 19 dicembre 2003, modifica del contratto collettivo del 13 marzo 1972 per il personale ingegneristico e manageriale del settore metalmeccanico, emendato.

Abbiamo anche negoziato molti accordi in altri settori della Federazione: servizi automobilistici, lavorazione e commercio dei materiali di recupero, meccanizzazione agricola, gioielleria e metalli preziosi, lavorazione di oro e argento ornamentali, esperti auto, installazione, manutenzione e riparazione di tubature per il gas, termiche e refrigeranti.

È interessante osservare come la maggior parte di questi accordi nazionali venga ripresa e negoziata a livello aziendale, portando all'adozione di molti accordi aziendali.

Questi risultati sono stati ottenuti tramite la pratica della contrattazione, che è l'unica garanzia per gli interessi dei lavoratori.

Per il 2004, sono già in programma molti argomenti per i futuri negoziati: formazione professionale, parità occupazionale, progressioni di carriera per i dipendenti al di sopra dei 50 anni, difficoltà di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro e assicurazione sociale.

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie - FTM-CGT

Organizzazione

L'ultimo anno solare (2003) ha mostrato un aumento delle adesioni alla FTM-CGT per il nono anno consecutivo. Nel corso degli ultimi dieci anni, sono state create 1.232 nuove organizzazioni sindacali di base. Tuttavia, la FTM-CGT è presente in sole 5.000 imprese circa, su 55.000 del settore metalmeccanico francese.

La campagna di sindacalizzazione è permanente. Per portarla avanti, un gruppo di circa dodici membri, chiamato "Vita del sindacato" fornisce sostegno e produce documenti per gli attivisti:

- Aiuto alla preparazione delle campagne di sindacalizzazione,
- Manuali di benvenuto,
- Svolgimento regolare del Congresso e riunioni per iscritti ...

Insieme al suddetto gruppo, un gruppo chiamato "Formazione sindacale" ha come missione garantire che gli iscritti ricevano una formazione costante per lo svolgimento delle attività che intraprendono. Un pamphlet e un programma informativo sono costantemente aggiornati.

	<i>2001</i> ①	<i>2002</i> ②	<i>2003</i> ③	<i>2004</i> ④
Numero totale delle iscrizioni	65.741	65.783	63.365	30.662
	Stimato intorno al 10-12 %			
Numero di donne				
Numero di lavoratori non manuali	4.435	4.434	4.138	2.188

① Anno fiscale con termine il 30/09/2002

② Anno fiscale con termine l'11/12/2003

③ Anno fiscale non ancora terminato, dati del 17 giugno 2004

④ Dati aggiornati al 17 giugno 2004

Lavoratrici

Con 5 donne su 17 membri del Consiglio di Federazione e 55 nella Commissione Esecutiva, la Federazione esprime il suo notevole impegno per garantire che le donne ricoprano incarichi nazionali. Questo impegno per sovra-rappresentare le donne nelle nostre sedi, rende possibile indirizzare le nostre attività verso le donne

Un gruppo "Donne e uomini" aperto anche agli uomini è responsabile dell'organizzazione delle rivendicazioni e delle campagne di sindacalizzazione rivolte alle donne. Organizza

regolarmente riunioni di donne iscritte al sindacato, produce pamphlet e materiali, e organizza le azioni necessarie.

Ha lavorato attivamente per portare all'attenzione delle imprese la giornata dell'8 marzo, allo scopo di rivendicare i diritti delle donne. Le donne del gruppo erano incaricate della mobilitazione e della contrattazione durante la trasposizione della direttiva europea sulla parità tra uomini e donne nella legislazione francese. La riunione nazionale delle donne dell'industria metalmeccanica (febbraio 2004) ha rappresentato l'occasione per fare un bilancio delle nostre attività.

Imprese transnazionali

Attualmente, non abbiamo alcuna esperienza da riferire in materia di Accordi Quadro Internazionali. Tuttavia, ogni volta che è stato possibile, abbiamo preso contatti con le filiali non francesi di imprese transnazionali francesi. Questo è avvenuto nel caso di: Renault, Thomson, Pechiney-Alkan, EADS, SNECMA-GE, etc.

Diritti dei lavoratori

Riuscendo a coinvolgere i lavoratori, i rappresentanti della FTM-CGT nei consigli d'azienda delle transnazionali sono intervenuti costantemente per garantire che le imprese applichino gli standard dell'OIL nelle loro filiali e nelle aziende in sub-appalto.

Più specificamente, l'anno 2002/2003 è stato pesantemente segnato dalla lotta dei lavoratori rumeni, polacchi e soprattutto indiani dell'impresa Alstom Marine presso Saint-Nazaire per la costruzione della Queen Mary II, tramite una rete di imprese in sub-appalto. Questi lavoratori erano assunti alle condizioni sociali dei paesi d'origine, e dunque non avevano un salario sufficiente per vivere in Francia.

La FTM-CGT ha organizzato una campagna di solidarietà economica con questi lavoratori e li ha aiutati nella lotta per ottenere condizioni lavorative dignitose. La FTM-CGT ha preso contatto con le autorità francesi e con quelle dei paesi interessati, ed anche con le organizzazioni sindacali dei paesi d'origine dei nostri colleghi. Il risultato è stato in larga parte soddisfacente, grazie alla lotta dei lavoratori coinvolti, ed anche a molte azioni di sciopero che hanno coinvolto tutti i lavoratori del cantiere navale, per garantire che la direzione francese dell'azienda risolvesse la situazione e costringesse tutte le sue imprese in sub-appalto ad assumere i propri dipendenti in condizioni dignitose.

Solidarietà internazionale

Si tratta di una questione fondamentale. Il movimento sindacale deve fare i conti con le istanze e le sfide della globalizzazione, il processo dominante della nostra epoca. Questa è una nuova fase del sistema capitalistico che si ripercuote su ogni campo di attività.

La dimensione internazionale delle nostre attività è quotidianamente presente. È questo che ha portato la nostra Federazione a continuare ad effettuare investimenti a lungo termine in questo ambito di attività. Di conseguenza, siamo riusciti a sviluppare un'attività coordinata nell'arco di alcuni anni.

La nostra presenza all'interno della FEM ci ha consentito di lavorare nel contesto dell'Unione Europea per un'Europa sociale e democratica, nel tentativo portare il movimento sindacale europeo in una posizione che lo renda maggiormente reattivo ed efficace, al fine di influenzare i rapporti di forza in favore di nuove conquiste sociali.

La nostra presenza nella FISM ci offre una buona cornice per lavorare su ciascuna questione internazionale, e soprattutto sulle imprese transnazionali. Durante il nostro 37° Congresso (marzo del 2004), abbiamo approvato una risoluzione per incoraggiare l'applicazione di un Accordo Quadro Internazionale per ciascun gruppo.

Il nostro coinvolgimento molto attivo nei Forum Sociali Europeo ed Internazionale, e il nostro coinvolgimento nel movimento anti-globalizzazione ci hanno consentito di partecipare alla costruzione di un movimento che sta cambiando la situazione a livello internazionale. In termini di atti concreti di solidarietà, abbiamo pagato le spese dei nostri colleghi del Senegal, per consentire loro di partecipare al Forum Sociale Mondiale di Porto Alegre nel 2003. Analogamente, abbiamo reso possibile ai nostri colleghi dei Balcani la partecipazione alle riunioni preparatorie per il Forum Sociale Europeo del 2003, svoltosi a Paris Saint-Denis. Abbiamo anche pagato le spese di una delegazione serba, croata, kosovara e bosniaca, per consentire loro di partecipare alla stessa riunione del FSE. La presenza al nostro Congresso di Nantes di 73 ospiti internazionali provenienti da 37 sindacati metalmeccanici di 34 paesi, da tutti i continenti, ci ha dato l'opportunità di svolgere incontri bilaterali molto utili e di decidere le azioni concrete da intraprendere (legami tra le organizzazioni sindacali di base, corsi di formazione, ecc.).

Contrattazione collettiva

A partire da gennaio del 2002, 1.200 sindacati si sono riuniti in 130 giornate di studio sul tema delle garanzie collettive. I punti principali discussi erano: salari, prestazioni aggiuntive, sistemi di inquadramento, parità tra uomini e donne, retribuzioni per assenze e congedi, accesso alla settimana lavorativa di 35 ore, occupazione e indennità in caso di licenziamento, e regole per la contrattazione collettiva, in base alle proposte della Federazione. Le riunioni hanno reso possibile mettere insieme una bozza di contratto collettivo di categoria per i dipendenti del settore metalmeccanico, che promuoviamo a livello nazionale e che costituisce la nostra base per negoziare con le imprese dell'industria metalmeccanica francese.

L'obiettivo è conquistare diritti e garanzie per tutti i dipendenti dell'industria metalmeccanica, al fine di consentire loro di esercitare le proprie mansioni professionali in una situazione di rispetto e riconoscimento e con la garanzia di uno sviluppo della loro carriera e della mobilità volontaria professionale o geografica, a prescindere da quello che possono desiderare i loro datori di lavoro.

Tra le nostre lotte vittoriose, quella per i lavoratori vittime dell'amianto, che è stata lunga, intensa e segnata da tre grandi manifestazioni, è straordinaria. Ma bisogna anche ricordare l'efficacia delle lotte intraprese a livello europeo dagli attivisti di Alston, Arcelor e Alcatel, per opporsi alle strategie dei manager.

GERMANIA

Industriegewerkschaft Metall - IG METALL

Organizzazione

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i> (Situazione ad aprile)
Totale delle iscrizioni		2.710.226	2.643.973	2.525.348	2.450.783
	Di cui, donne	509.287	493.446	467.136	450.615
	Di cui, colletti bianchi	298.552	295.524	280.585	271.946

Attività generali di organizzazione dei lavoratori

Lo Statuto dell'IG Metall afferma che l'impegno per aumentare le iscrizioni (reclutamento, garantire la lealtà degli iscritti e incoraggiarli ad essere attivi) sia compito delle sezioni locali.

Il continuo calo delle iscrizioni in aree di fondamentale importanza rende essenziale la disponibilità di mezzi di reclutamento e di mantenimento degli iscritti, da utilizzare a livello nazionale, piuttosto che doverne continuamente inventare di nuovi.

Che significa ciò? Significa che gli iscritti devono essere reclutati tramite rappresentanti eletti che visitano i luoghi di lavoro e parlano ai lavoratori per convincerli ad entrare nei sindacati e a continuare a farne parte. Ciò si applica anche alle nuove categorie di lavoratori difficili da organizzare. La motivazione ad uscire e reclutare nuovi iscritti è largamente presente, ma a volte c'è una carenza di fondi e anche di competenze per farlo.

Nel corso degli ultimi anni, sono stati messi a disposizione dei fondi per finanziare le misure "aggiuntive", finalizzate ad aumentare il numero di iscritti.

Le sezioni locali hanno sponsorizzato "seminari di avviamento" sulle attività di reclutamento di vasta scala nelle aziende, durante i quali viene impartita una formazione di base e avanzata.

Abbiamo esteso le offerte di aiuto e sviluppato moduli di qualificazione, in base allo slogan "Come usare l'esperienza acquisita nelle situazioni pratiche". In particolare ricordiamo: i piani strategici per aumentare gli iscritti alle sezioni locali, le campagne intensive di reclutamento all'interno delle aziende, la formazione sui metodi di analisi critica, le attività e le iniziative di pubbliche relazioni per attrarre nuovamente gli ex iscritti.

Tra le altre forme di aiuto messo a disposizione troviamo i seminari tematici per i rappresentanti eletti e l'incontro con esperti esterni che intervengono nelle sezioni. Inoltre, abbiamo offerto seminari di formazione di base e avanzata ai funzionari sindacali, per aiutarli a rafforzare le proprie competenze.

Motivare i rappresentanti eletti, organizzare gli scambi di informazioni e pubblicizzare gli esempi di campagne di sindacalizzazione ben riuscite, sono elementi importanti. La modalità di "check in diretto" nella rivista dell'IG Metall per i funzionari sindacali e la "Rete dei responsabili dell'organizzazione" sono state ulteriormente sviluppate, al fine di usarle su Internet e come piattaforma delle attività.

I casi di sezioni locali che nel lungo periodo sono riuscite ad ottenere successi costanti nella riconquista degli ex iscritti sono stati evidenziati e pubblicati sistematicamente con grande rilievo in tutto il paese.

Ad ogni livello, abbiamo utilizzato le nostre pubblicazioni, i seminari di reclutamento e tutti i mezzi a disposizione delle riunioni dell'IG Metall, per sottolineare che il secondo pilastro delle attività per migliorare il tasso di sindacalizzazione deve diventare impedire agli iscritti di uscire dal sindacato. Sono state portate avanti due ricerche, una nel 2001 e una seconda nel 2003, e le informazioni tratte sulle motivazioni addotte per lasciare il sindacato sono state analizzate attentamente.

Nessuno oggi nega la necessità di mantenere un dialogo con gli iscritti, al fine di mantenerli al proprio interno e di fornire loro i servizi necessari. Nelle tornate di prova regionali, l'utilizzo di alcuni elementi di marketing del tesseramento si è dimostrato un approccio promettente.

Le dirigenze distrettuali svolgono un ruolo di primo piano nelle campagne di sindacalizzazione, e qui il reclutamento dei nuovi iscritti, le iniziative per migliorare le competenze per i funzionari locali e le campagne di organizzazione dei lavoratori costituiscono un unico pacchetto, rendendo possibile un approccio integrato. Le "conferenze di gestione" sono di grande importanza per il coordinamento e il sostegno ai progetti di reclutamento a livello delle sezioni locali.

Un'analisi approfondita delle statistiche sulle iscrizioni e delle loro fluttuazioni è assolutamente essenziale per indirizzare nel verso giusto l'andamento delle iscrizioni. L'analisi garantisce la trasparenza e aiuta a finalizzare le iniziative. Si è dimostrata particolarmente utile in connessione alle "graduatorie" distrettuali stese dalle sezioni locali, che ogni mese registrano le tendenze del tesseramento e delle quote.

Lavoratrici

Con l'adozione di un insieme di linee guida, intitolato "Le donne e le politiche per l'uguaglianza di genere" a giugno del 2002, le iscritte all'IG Metall adesso hanno strutture chiare, garantite e voce in capitolo. Ora, la politica sulle donne e l'uguaglianza di genere è stata confermata come politica da applicare trasversalmente. Inoltre, le misure per migliorare la situazione delle donne sono all'ordine del giorno.

I punti al centro dell'attenzione sulle donne e l'uguaglianza di genere sono:

- Pari opportunità nel mercato del lavoro nel contesto delle politiche economiche e strutturali.
- Le discriminazioni indirette contro le donne negli accordi salariali.
- Le campagne e le attività di lobbying sui progetti di riforma del governo federale.
- Le iniziative per attrarre un maggior numero di iscritte.
- Le attività per promuovere le pari opportunità nelle imprese.
- Le rivendicazioni sull'orario di lavoro e sulla politica occupazionale.

Siamo riusciti ad ottenere l'istituzione di reti di donne a livello di settore, o laddove già esistevano, siamo riusciti ad espanderle. Uno degli scopi primari in questo caso era fornire canali di discussione sulle questioni legate alle pari opportunità nel settore, di scambio di esperienze, e fornire esempi delle pratiche migliori. C'è anche una rete digitale.

Con l'inclusione delle quote nella legge sulle relazioni industriali, ora le donne sono anche rappresentate proporzionalmente nei consigli d'azienda. Tuttavia, la presidenza di detti consigli tende ancora ad essere assunta dagli uomini. La clausola sulle quote nello Statuto dell'IG Metall ha dato risultati; le donne ora sono rappresentate secondo numeri che ne rispecchiano la percentuale di iscritti, al Congresso, negli esecutivi locali, nelle conferenze distrettuali, nei comitati distrettuali, nel consiglio generale e nell'esecutivo nazionale. Tuttavia, la percentuale di donne tra i delegati sindacali dell'IG Metall è ben inferiore a quella che dovrebbe essere, ossia il 12,7%. Inoltre, le donne non sono ancora rappresentate nelle delegazioni che partecipano alle trattative sindacali, in quantità che ne riflettano la percentuale tra gli iscritti. Ma, la quota media di donne è stata rispettata, per quanto riguarda i dipendenti a tempo pieno, anche se le donne sono ancora notevolmente sotto-rappresentate nei gruppi

dirigenti; ad esempio, non c'è ancora nessuna donna che ricopre l'incarico di responsabile distrettuale.

Durante il suo 20° Congresso, svoltosi ad ottobre del 2003, l'IG Metall si è impegnato per l'integrazione di un punto di vista di genere nel proprio lavoro. In futuro, tutte le decisioni dovranno essere precedute da una debita analisi dei loro effetti su donne e uomini, e bisognerà tenere conto dei risultati di questa analisi. È in corso un progetto per sostenere l'introduzione del "Metodo di *gender mainstreaming*".

Imprese transnazionali

Entro il 2010, l'IG Metall mira a concludere Accordi Quadro Internazionali con le 25 principali imprese transnazionali in cui è rappresentato. Nel periodo coperto da questo rapporto, il nostro sindacato è stato capace di concludere IFA firmati dalla FISM con le seguenti imprese dell'industria metalmeccanica: Volkswagen AG (2002), Daimler-Chrysler AG (2002), Leoni AG (2003), GEA AG (2003), Rheinmetall AG (2003), Robert Bosch GmbH (2004), Prym (2004). Ulteriori accordi sono in via di negoziazione. Ad oggi, è stato possibile negoziare accordi con la General Motors Europa (2002) e la Ford Europa (2003) che sono validi solo per l'Europa ma, con la collaborazione della FISM e dell'UAW, intendiamo tentare di trasformarli in IFA globali. Gli Accordi Quadro Internazionali, la responsabilità sociale delle imprese e l'istituzione di reti nazionali, regionali e internazionali di azienda, come punto di partenza per la costituzione dei consigli mondiali d'azienda, sono diventati una priorità nel quadro del lavoro dell'IG Metall con le transnazionali. Oltre a produrre informazioni e ad applicare le decisioni dell'esecutivo nazionale sull'argomento, abbiamo organizzato una serie di laboratori e seminari, ai quali abbiamo invitato i membri dei consigli d'azienda, i rappresentanti eletti e i funzionari aziendali dell'IG Metall. È in programma anche un laboratorio in collaborazione con la FISM per i rappresentanti dei lavoratori dei gruppi transnazionali che hanno già preso parte alla stipula di un Accordo Quadro Internazionale. In questa occasione, l'applicazione passata e futura, le possibilità di monitoraggio e gli esempi di prassi migliori saranno oggetto di discussione approfondita. Un altro fattore decisivo per il futuro sarà la capacità di coinvolgere i fornitori, giacché l'esperienza ci insegna che questo è l'ambito in cui sorgono maggiori problemi.

In termini generali, sarà sempre più difficile concludere Accordi Quadro Internazionali perché le federazioni degli imprenditori stanno esortando i propri membri a non firmare. I circoli politici hanno una visione ampiamente negativa di detti accordi. Inoltre, la proliferazione di codici di condotta unilaterali e delle relative iniziative, viene utilizzata per sostenere che le aziende stanno già dimostrando un impegno sociale e che gli accordi quadro non sono necessari. Ne consegue che per l'IG Metall sarebbe di importanza strategica riuscire a concludere ulteriori IFA con le grandi multinazionali giapponesi, statunitensi e di altri paesi europei che hanno operazioni globali nell'industria metalmeccanica.

Diritti dei lavoratori

Nel corso del periodo in esame, l'IG Metall ha riaffermato il suo impegno per la regolamentazione nazionale dei provvedimenti a carattere sociale. Nei preparativi della 4° Conferenza Ministeriale di Doha (Qatar) a novembre 2001 e in connessione con la 5° Conferenza Ministeriale dell'OMC a Cancun nel 2003, l'IG Metall ha avuto una serie di incontri con i ministeri tedeschi interessati, affinché esercitassero una pressione in favore dell'applicazione degli standard fondamentali dell'OIL tramite il trattato dell'OMC. Tutte queste attività erano affiancate da workshop e conferenze organizzati in collaborazione con ONG come Attac.

L'IG Metall è stato anche molto coinvolto nei lavori della Commissione Parlamentare "Globalizzazione dell'economia mondiale – sfide e risposte" del Parlamento tedesco (Bundestag). Le rivendicazioni dell'IG Metall, così come sono state formulate nel dibattito sul millennio (ossia l'istituzione di un quadro normativo per l'economia globale) si possono ritrovare nel suo rapporto finale pubblicato a giugno del 2002. L'IG Metall ha anche partecipato ai lavori della tavola rotonda tedesca sui Codici di Condotta, sin dalla sua

istituzione da parte del Ministero per la Cooperazione Economica e lo Sviluppo (BMS) nel gennaio del 2001. Questa tavola rotonda rappresenta un contributo importante da parte del Ministero verso l'applicazione degli standard fondamentali in materia di lavoro nei paesi in via di sviluppo, con l'obiettivo di ridurre la povertà in tutto il mondo (Parola d'ordine: dimezzare la povertà entro il 2005).

In questo contesto, l'IG Metall prende molto seriamente il suo coinvolgimento nei punti di contatto nazionali istituiti dal Ministero dell'Economia e del Lavoro, con l'obiettivo di fare un'iniezione di autentico dinamismo nelle linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali.

Solidarietà internazionale

Nel corso del periodo in esame, l'IG Metall ha organizzato in diverse occasioni seminari nella CSI (Russia, Ucraina e Bielorussia) e nei paesi del sudest europeo, spesso con il sostegno della Fondazione Friedrich Ebert (FES). Iniziative analoghe sono state prese in Africa (Sudafrica) e in Asia (Cina, Indonesia, Corea del Sud e Vietnam).

L'obiettivo di questi seminari è stato di innescare uno scambio di informazioni e di esperienze sui compiti attuali e futuri dei sindacati, fornendo consulenze sui moltiplicatori di sviluppo e sulla costituzione di strutture preposte alla formazione.

Inoltre, l'IG Metall ha risposto agli appelli della FISM per dare solidarietà e sostegno ai singoli sindacati, appellandosi ai governi o protestando nei loro confronti, ed ha anche presentato delle rimostranze alle dirigenze dei gruppi industriali tedeschi.

Contrattazione collettiva

Industria metalmeccanica e delle apparecchiature elettriche

2001 Aumenti di salari e stipendi del 3% per i mesi da gennaio ad aprile, e del 2,1% per i mesi da maggio a dicembre.

2002 Le trattative sono iniziate all'inizio di gennaio ma si sono interrotte ad aprile. Mentre i negoziati erano ancora in corso, sono state indette iniziative di mobilitazione cui hanno partecipato circa 1,2 milioni di dipendenti di 4.334 impianti produttivi. Dopo la rottura dei negoziati, si è svolta una votazione in cui si è deciso di convocare gli scioperi in alcune regioni selezionate (Baden-Württemberg; Berlino-Brandenburgo).

Gli scioperi si sono svolti tra il 6 e il 18 maggio, e vi hanno aderito circa 220.000 lavoratori di 217 impianti.

Infine, a metà maggio, è stato raggiunto il seguente accordo:

- Aumento del 4% per salari e stipendi per il 2002 e
- Del 3,1% **a partire dal 2003** (giugno)
- Consenso su un accordo salariale comune per gli operai e i colletti bianchi, abolendo di conseguenza la distinzione precedente tra operai e colletti bianchi.

Un conflitto salariale è scoppiato nei nuovi stati federali, sulla riduzione dell'orario di lavoro. I negoziati sono stati interrotti ed è stato indetto uno sciopero cui hanno aderito circa 15.000 lavoratori. Lo sciopero non ha ottenuto risultati ed è stato interrotto il 29 giugno del 2003 senza aver raggiunto i suoi obiettivi.

2004 La richiesta degli imprenditori di un aumento dell'orario lavorativo fino a 40 ore senza alcun aumento salariale ha portato ad una dura tornata negoziale. Come avvertimento sono stati indetti scioperi cui hanno aderito circa 480.000 lavoratori. Infine è stato raggiunto un accordo a febbraio del 2004, in base a quanto segue: un aumento del 2,2% di salari e stipendi a partire da marzo del 2004 e un ulteriore aumento del 2,7% a partire da marzo del 2005.

GRECIA

Panhellenic Metalworkers Federation - POEM

Scioperi

Nel corso degli ultimi tre anni (2001- 2004) il governo greco ha tentato di approvare una legislazione sul sistema di sicurezza sociale che include provvedimenti inaccettabili per i sindacati perché contrari agli interessi dei lavoratori.

I sindacati del nostro paese – compresa la POEM – hanno reagito dinamicamente tramite scioperi di 24 ore organizzati dalla Confederazione Generale del Lavoro Greca (GSEE) il 24 aprile del 2001, il 17 maggio del 2001, e il 18 giugno del 2002. Gli scioperi - che hanno paralizzato l'industria del paese – hanno portato il governo a ritirare la proposta di legge e ad avviare un dialogo con i sindacati che ha portato ad un accordo accettabile.

A febbraio del 2002, la POEM ha partecipato anche ad uno sciopero contro i gravi problemi di disoccupazione che affliggono i lavoratori dei cantieri navali della zona di Perama.

La POEM ha partecipato anche agli scioperi organizzati dalla GSEE ad aprile del 2002 e marzo del 2004 per i problemi nelle relazioni industriali.

Conferenze regionali

La nostra Federazione ha affiliati in tutta la Grecia, di conseguenza è necessario organizzare riunioni regionali nelle centrali sindacali delle regioni del paese in cui esistono industrie metalmeccaniche, in cui informiamo i lavoratori in materia di:

- Contratti collettivi di lavoro
- Problemi del settore (cambiamenti nelle relazioni industriali, orario di lavoro, sub-appalto ecc.).
- Igiene, salute e sicurezza sul lavoro e prevenzione degli infortuni
- Condizioni di lavoro ecc.

Da parte loro, i lavoratori in queste riunioni informano la POEM della situazione nei luoghi di lavoro e fanno proposte per la soluzione di questi problemi.

In parallelo, abbiamo partecipato alle conferenze organizzate in cooperazione con la GCGL.

Nel corso degli anni in esame, la POEM ha organizzato un totale di 12 conferenze nella Grecia settentrionale e centrale.

Seminari – incontri

In cooperazione con l'IG METALL (Germania), la POEM ha organizzato seminari internazionali in Grecia e Germania cui hanno preso parte i sindacalisti di entrambe le organizzazioni. In questi seminari sono state analizzate questioni di particolare importanza per le branche principali del settore metalmeccanico, come la cantieristica navale, l'industria aerospaziale, l'industria bellica, ecc; e si è svolto uno scambio di informazioni su:

- Un confronto tra la situazione economica e politica dei due paesi nell'Europa unita
- L'infrastruttura del movimento sindacale
- I sistemi di sicurezza sociale
- Le relazioni industriali.

Ad oggi, si sono svolti due seminari in Germania (2001 e 2004) e uno in Grecia (2002)

La POEM ha organizzato conferenze europee in collaborazione con l'Istituto Sindacale della GSEE e in cooperazione con la CES e con le relative Direzioni Generali della Commissione Europea, al fine di informare sugli sviluppi della legislazione europea in materia di imprese multinazionali (Comitati Aziendali Europei, Statuti Aziendali Europei ecc.).

Negli ultimi tre anni si sono svolte cinque riunioni in Grecia centrale, ad Atene e Chalkis.

Contrattazione collettiva

La nostra Federazione ha concluso quattro contratti nazionali di lavoro con le rispettive associazioni degli imprenditori che coprono le branche principali del settore metalmeccanico e i lavoratori delle:

- piccole-medie imprese
- grandi imprese
- della produzione delle carrozzerie auto
- dell'industria dell'oro e dell'argento

Detti contratti hanno una durata biennale e garantiscono la sicurezza salariale ai lavoratori metalmeccanici.

I negoziati sono solitamente lunghi, durano dai tre ai quattro mesi e sono resi difficili dall'atteggiamento inflessibile degli imprenditori.

Gli aumenti salariali previsti dai due contratti più importanti sono i seguenti:

Contratto nazionale di lavoro per le piccole-medie imprese

Dal 20/4/2004: 4%

Dal 1/7/2004: 3%

Dal 1/1/2005: 3%

Dal 1/7/2005: 3%

Contratto nazionale di lavoro per le grandi imprese

Dal 1/1/2004: 3,5%

Dal 1/7/2004: 3%

Dal 1/1/2005: 3.5%

Dal 1/7/2005: 3%

Lavoratrici

La natura del lavoro limita di fatto la partecipazione delle donne al processo produttivo e di conseguenza anche ai sindacati e alla loro gestione. La situazione è aggravata dai problemi ulteriori che le lavoratrici si trovano ad affrontare, legati alla cura dei figli, al lavoro domestico, ecc.

Le donne non sono rappresentate nella Direzione della POEM ma 13 donne fanno parte dei Consigli Direttivi delle nostre organizzazioni affiliate (98).

La POEM non porta avanti alcuna attività speciale per le donne. Tuttavia, partecipa alle attività della Segreteria delle Donne della GSEE.

Imprese transnazionali

I seguenti sindacati presenti nelle imprese multinazionali fanno parte della nostra Federazione:

ALCAN - NEXANS - LANDIS GYR - CARNAUD METAL BOX - RIVA
ALSTHOM - KONTI (ARCELOR) - FULGOR - SNENDER ELECTRIQUE

Tutti questi sindacati partecipano alle nostre attività sulle imprese multinazionali sopra descritte.

UNGHERIA

Federation of Hungarian Metalworkers' Union (VASAS)

Organizzazione

Abbiamo portato avanti le nostre attività di reclutamento secondo quanto deliberato dal nostro Presidium, utilizzando una serie di volantini e rivolgendoci direttamente ai nostri iscritti. Abbiamo anche fatto una mappatura delle zone in cui esiste un potenziale per la costituzione di nuove strutture sindacali aziendali. Abbiamo preparato una pubblicazione che descrive l'importanza di aderire ai sindacati e specifica i servizi offerti dal nostro sindacato. Abbiamo scritto direttamente ad ogni nuovo diplomato delle scuole professionali, presentandogli la possibilità di aderire al sindacato. Sono stati anche utilizzati metodi di reclutamento nuovi di zecca. Abbiamo testato presso tre luoghi di lavoro l'Info-bus austriaco. In occasione di ogni festività, i concorsi a premi, le celebrazioni, ecc. sono finalizzati al reclutamento. Abbiamo anche rivolto un'attenzione speciale a questo genere di attività nei nostri progetti e nelle nostre sessioni di formazione a diversi livelli.

I risultati delle nostre campagne di sindacalizzazione si riflettono chiaramente nel fatto che la tendenza al calo delle iscrizioni si è arrestata nel 2002-2003, anche se un calo minimo può essere anticipato per il 2004. Un altro risultato delle nostre attività di sindacalizzazione è che durante gli ultimi cinque anni siamo riusciti ad istituire 51 nuovi sindacati locali. Più del 20% dei nostri nuovi sindacati appartengono al settore delle tecnologie delle comunicazioni e dell'informazione, dove le donne rappresentano quasi la metà delle iscrizioni.

	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni	38.413	32.393	32.961	30.911
Di cui, affiliati alla FISM	38.413	32.393	32.961	30.911
Di cui, donne	15.751	12.957	13.852	13.291
Di cui, non manuali (colletti bianchi)	4.994	4.211	4.287	4.013

Lavoratrici

Percentuale di donne negli organismi rappresentativi della VASAS:

Presidium: 25%

Consiglio Confederale: 20%

Delegati sindacali: 38%

Segretari Sindacali: 25%

La Commissione Donne della nostra Confederazione ha sempre agito nell'interesse delle donne, in rappresentanza di un soggetto indipendente. Stabilisce le attività secondo i propri ordini di priorità e programmi specifici. Abbiamo sempre attribuito un'importanza fondamentale alla rappresentanza degli interessi specifici delle donne, che in alcune zone sono la maggioranza dei nostri iscritti. La Commissione Donne è membro a pieno titolo degli organismi dirigenti e amministrativi della nostra Confederazione e, in questa maniera, è in grado di influenzare le attività di detti organismi esprimendo le sue opinioni e raccomandazioni e presentando le sue idee. Inoltre, manda raccomandazioni e idee ai sindacati locali, per salvaguardare l'uguaglianza di genere e la parità di trattamento.

La nostra Confederazione è stata la prima a riconoscere l'importanza di incorporare la questione della parità tra i sessi nelle sue attività sindacali generali, facilitando questo processo con una decisione politica. L'istituzione di un Programma per le Pari Opportunità è avvenuta a seguito a tale decisione politica. La realizzazione di questo programma è una sfida a lungo termine, perché richiede un cambiamento dei comportamenti, sia da parte degli imprenditori che delle strutture sindacali aziendali. Tuttavia, è importante che i lavoratori riconoscano la situazione svantaggiosa per le donne e le discriminazioni che possono subire nel mondo del lavoro. Per facilitare questo processo, la nostra Commissione Donne ha dedicato grande attenzione alla formazione delle nostre attiviste e funzionarie.

Attribuiamo grande importanza all'analisi della situazione nei luoghi di lavoro e delle condizioni delle donne, e abbiamo condotto ricerche sulle condizioni di lavoro delle madri con bambini piccoli, compreso il rispetto delle regole, e sulle misure contenute nei contratti collettivi per quanto concerne le donne e i giovani. Dopo una valutazione, abbiamo presentato alcune proposte ai sindacati locali su come migliorare queste condizioni.

In passato, abbiamo esercitato un'influenza sui legislatori esprimendo opinioni e raccomandazioni ai governi sul quadro legislativo e sulle diverse proposte di legge, come il Codice del Lavoro, la legge sull'occupazione, il Rapporto Nazionale sulle Statistiche Sociali e le Politiche Demografiche. Abbiamo presentato numerose raccomandazioni e rivendicazioni al governo, nella speranza che i decreti governativi garantissero un miglioramento delle condizioni delle lavoratrici.

Come risultato delle nostre lunghe rivendicazioni, l'attuale governo ha dato vita all'Ufficio per le Pari Opportunità, e un Ministro senza portafoglio è incaricato di dirigerlo. Inoltre, a partire dal 1 gennaio del 2004, il Parlamento ha inaugurato la legge sulla parità di trattamento e per il miglioramento delle pari opportunità. In ogni singola fase del processo abbiamo fatto sentire la nostra voce, per dar vita ad una legge che contenga le condizioni migliori possibili per garantire pari opportunità alle donne in situazioni svantaggiose. Molte nostre raccomandazioni sono state inserite in quella legge specifica.

Imprese transnazionali

La nostra Confederazione accoglie favorevolmente l'avvio dei negoziati sugli IFA da parte della FISM e lavora attivamente in questa direzione. Le imprese internazionali non sono attive solamente a livello europeo, ma globale. Nel caso delle grandi imprese internazionali, riteniamo necessario concludere accordi al di fuori dell'Europa, perché questi non indeboliscono, ma al contrario rafforzano la solidarietà internazionale e la contrattazione collettiva nel movimento sindacale. La nostra Confederazione è grata di essere tenuta al corrente di quello che succede in tempo utile, rendendo possibile osservare quanto avviene in questo ambito specifico all'interno delle imprese internazionali. Abbiamo cooperato per aiutare i sindacati locali delle imprese in sub-appalto a partecipare ai negoziati.

Diritti dei lavoratori

Il Vice Presidente della VASAS è direttamente coinvolto nelle attività del Consiglio Nazionale dell'OIL, che effettua una valutazione annuale dell'adempimento delle norme fondamentali dell'OIL ratificate dall'Ungheria. Le precondizioni legali esistono, ma sorgono occasionali problemi nel processo pratico di esecuzione: ossia i tentativi degli imprenditori di influenzare il diritto alla libera organizzazione in sindacati. Nel complesso, le norme fondamentali dell'OIL vengono rispettate in Ungheria.

Solidarietà internazionale

La VASAS ha vissuto esperienze molto positive e la solidarietà tra i sindacati affiliati alla FISM si è rafforzata.

Abbiamo sempre ricevuto un'assistenza importante e valida, che ha significato che i rappresentanti locali dei lavoratori hanno instaurato rapporti sempre più forti con gli

organismi di rappresentanza interessati, di qualsiasi impresa internazionale attiva in Europa occidentale. Ci sono sempre più esempi che dimostrano l'esistenza di un flusso oggettivo, concreto e continuo di informazioni, soprattutto nell'ambito della metallurgia, della produzione di veicoli e in alcuni rami dell'industria elettronica.

Le nostre attività di cooperazione rivolte alla formazione dei funzionari sindacali, facilitando i progetti di formazione congiunti, lo scambio diretto di esperienze e i viaggi di studio, sono state rafforzate e ci hanno aiutato a comprendere e gestire le prassi necessarie nell'economia di mercato. Le nostre attività comuni nel campo della formazione sono diventate oggettive e concrete ed hanno assunto un'importanza strategica. La maggior parte dell'assistenza ci è giunta dai colleghi tedeschi, austriaci e danesi, con i nostri partner finlandesi e olandesi che hanno manifestato una dedizione esemplare alla formazione dei funzionari sindacali ungheresi. Con i nostri fratelli italiani, siamo riusciti a rafforzare i legami tra i giovani delegati dei nostri sindacati, tramite un progetto ben costruito.

La VASAS ha spesso assunto un ruolo attivo per contribuire a rafforzare i legami tra i sindacati dell'Europa centrale e quelli dell'est europeo. Abbiamo costruito una cooperazione concreta, regolare e sistematica con la slovacca KOVO, offrendo solidarietà in molti casi in cui erano coinvolti in alcune lotte. Inoltre, esiste una cooperazione regolare e bilaterale con il rumeno U-Metal i cui rappresentanti sono intervenuti in molte occasioni ai nostri programmi di formazione o hanno ricevuto la nostra assistenza invitando i nostri formatori a tenere lezioni nei loro corsi di formazione. Ci stiamo anche adoperando per sostenere i sindacati metalmeccanici di Serbia e Montenegro tramite uno scambio di esperienze e consulenze, nella speranza di rafforzare la tutela degli interessi dei lavoratori.

Le modalità e gli strumenti per rappresentare gli interessi dei lavoratori migranti sono stati specificati negli accordi con i nostri colleghi slovacchi e rumeni, mettendo in pratica le raccomandazioni della FISM.

Per l'Ungheria, la sfida maggiore degli ultimi cinque anni è stata riuscire a preparare l'ingresso nell'Unione Europea. Una cooperazione ben funzionante tra i sindacati e le manifestazioni quotidiane di solidarietà internazionale sono un valido contributo a questo processo. Nel processo di armonizzazione legislativa o nei rapporti nazionali di valutazione, la VASAS e la sua confederazione nazionale, MSSOSS, hanno sempre ricevuto una valida assistenza per formulare le nostre posizioni da parte del movimento sindacale internazionale.

Contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva viene stipulata a tre livelli in Ungheria:

- Macro-livello: vengono siglati accordi tra governo e parti sociali sui salari minimi – sanciti obbligatoriamente e con valore vincolante – e l'aumento raccomandato dei redditi, che riguarda l'intera economia nazionale.
- Livello medio: vengono siglati accordi bilaterali. Per il momento, la VASAS ha stipulato contratti collettivi di tipo intermedio che coprono il settore n. 27.
- Contratti a livello di fabbrica e di azienda: vengono conclusi accordi bilaterali. In Ungheria si tratta della prassi tradizionale.

Nel settore metalmeccanico (ossia settori n. 27-35) i sindacati locali della VASAS hanno concluso contratti nazionali o accordi salariali. La VASAS ha influenzato e migliorato i contenuti di questi accordi fornendo "raccomandazioni" e consulenze di esperti.

I tipi di contratti collettivi di tipo intermedio e di fabbrica stipulati dalla VASAS sono

- Contratti collettivi,
- Accordi salariali annuali.

I contratti collettivi generalmente hanno durata illimitata, ma recentemente stanno diventando più diffusi i contratti della durata di uno o due anni.

Gli accordi salariali vengono siglati per la durata di un anno solare, con l'eccezione di alcune imprese multinazionali in cui gli accordi durano un anno fiscale.

Un accordo salariale annuale è parte di un contratto collettivo, di solito una parte supplementare e soggetta a modifiche annuali. Inoltre, alcune volte gli accordi salariali – con uno status pari a quello dei contratti collettivi – vengono conclusi in alcune imprese altrimenti prive di un contratto collettivo.

I contratti collettivi coprono tutti i dipendenti di un'azienda (o di tutte le sussidiarie, o di proprietà di datori di lavoro legati ad essa).

Il contenuto dei contratti collettivi segue più o meno i relativi capitoli specifici del Codice del Lavoro:

- regola il sistema di relazioni tra le parti interessate, ossia quelle che stipulano il contratto collettivo,
- le norme relative alla cessazione del rapporto di lavoro, ossia delle relazioni datore di lavoro-lavoratore (contratto di lavoro, liquidazione, termini di preavviso, licenziamenti di gruppo),
- i diritti e i doveri che regolamentano la prestazione lavorativa,
- l'orario di lavoro, la divisione dell'orario di lavoro, i riposi, la quantità di straordinari, le ferie, i congedi per malattia,
- le norme relative alle retribuzioni (forme di salario, indennità di turno, indennità di straordinario, salario minimo, l'obbligo per il datore di lavoro di portare avanti una contrattazione annuale dei salari, eventuale fissazione delle tariffe salariali),
- la natura delle indennità aggiuntive,
- le modalità di risoluzione delle controversie sindacali.

Contenuto tipico di un accordo salariale annuale:

- una percentuale annua per l'aumento minimo del salario individuale,
- se ci sono tariffe salariali, gli aumenti salariali corrispondenti a dette tariffe,
- la quantità di salario minimo "applicato",
- altre prestazioni salariali oltre agli scatti salariali individuali, ossia la tredicesima, i premi di produttività, i premi qualità ecc.
- l'ammontare delle indennità aggiuntive.

ITALIA

Federazione Lavoratori Metalmeccanici – FLM

Organizzazione dei lavoratori

	2001	2002	2003	2004
Numero totale di iscritti	450.000	450.000	450.000	450.000
affiliati alla FISM*	450.000	450.000	450.000	450.000
Donne	82.000	82.000	82.000	82.000
non manuali (colletti bianchi)	44.000	44.000	44.000	44.000

**Affiliazione come FLM (FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL)*

Nell'ambito del settore delle tecnologie informatiche e delle comunicazioni (ICT) in Italia i sindacati metalmeccanici sono presenti in 50 aziende. Nel 2004 il totale di occupati in queste aziende è pari a 80.623 lavoratori. Il tasso di sindacalizzazione non supera il 20-25%.

Questo dato risulterebbe ancora più basso se considerassimo tutte le imprese del settore ICT, la maggior parte delle quali (soprattutto nell'informatica) non sono sindacalizzate.

Il tasso di sindacalizzazione è, quindi, inferiore a quello dei settori più tradizionali, anche per l'alta percentuale dei lavoratori non manuali (colletti bianchi).

Inoltre in questo settore c'è anche una frammentazione organizzativa sul piano sindacale con la presenza contemporanea di più federazioni (metalmeccanici, telefonici, commercio, bancari ecc.).

Lavoratrici

FIM-CISL

A livello unitario come FLM non c'è stata alcuna attività specifica rivolta alle donne e di conseguenza l'iniziativa in quest'ambito, per quanto riguarda la nostra federazione, si è articolata e sviluppata a livello di CISL dove è attivo un Coordinamento Donne su scala nazionale e regionale. In occasione dell'assemblea organizzativa confederale del 2003 è stata realizzata una ricerca sul ruolo delle donne nei sindacati in generale e nella CISL in particolare. Attualmente la rappresentanza delle donne negli organismi nazionali della FIM-CISL è sottodimensionata (il 12%) rispetto al peso reale tra gli iscritti (il 18%).

FIOM-CGIL

Nella segreteria nazionale della Fiom c'è una donna, responsabile di un settore di contrattazione e riferimento nazionale su eventuali aspetti di particolare interesse per le lavoratrici. Il tema più rilevante degli ultimi 4 anni è quello della precarietà del lavoro, aumentata dai provvedimenti legislativi del Governo. Si è tenuto, nel 2003, un incontro nazionale delle donne della Fiom (del Comitato Centrale e delle strutture territoriali e delle delegate delle fabbriche con maggior presenza femminile) per discutere di questo argomento (precarietà) ed è stato distribuito un volantino nei posti di lavoro con le indicazioni dei punti più negativi e i suggerimenti per come operare nella contrattazione. La Fiom prevede di aumentare la presenza delle donne nell'apparato nazionale e nelle segreterie territoriali.

• UILM-UIL

La rappresentanza delle donne negli organismi nazionali della UILM-UIL è leggermente calata rispetto al precedente rapporto alla FISM in quanto alcune delle dirigenti e funzionarie che operavano nelle strutture metalmeccaniche rivestono attualmente altri incarichi sindacali di maggiore responsabilità. Negli ultimi due anni abbiamo aumentato i corsi di formazione sia territoriali che nazionali per cercare di incrementare il numero di rappresentanti-donne nella categoria dei metalmeccanici ed i risultati che abbiamo ottenuto sono stati abbastanza incoraggianti ma è necessario impegnarsi ancora molto su questo tema. La UILM negli ultimi anni ha concentrato le attività rivolte alle donne partecipando ad iniziative intercategoriale che prevedono il coinvolgimento di tutte le lavoratrici appartenenti alle diverse categorie della UIL.

Imprese transnazionali

Nel dicembre 2001 è stato firmato da FIM-FIOM-UILM e FISM con il **Gruppo Merloni Elettrodomestici**, il primo “accordo quadro internazionale” al mondo negoziato con una impresa multinazionale metalmeccanica, basato sul modello FISM. L'accordo fa riferimento ai diritti fondamentali, si applica in tutta la catena produttiva dell'azienda a livello mondiale, è previsto il monitoraggio congiunto della sua applicazione e l'informazione annuale al CAE sull'attuazione dell'accordo. L'accordo è stato successivamente ratificato dalla federazione sindacale russa affiliata alla FISM, nel momento che la Merloni Elettrodomestici ha acquisito a Lipetzk la Stinol (4.900 dipendenti) ed avviato la realizzazione di un nuovo stabilimento.

Non si sono verificati casi di palese disapplicazione dell'accordo, ma continua ad esserci un problema inerente lo stabilimento turco nel quale è presente solo il sindacato ??? (invitato tra l'altro all'ultima riunione del CAE come osservatore), senza che ci sia una effettiva libertà e pluralità sindacale.

Nel 2002 il coordinamento nazionale FIM-FIOM-UILM e il **Gruppo Candy**, nell'ambito dell'accordo integrativo aziendale hanno firmato un punto specifico inerente il Codice di Condotta della multinazionale, facendo riferimento ai diritti fondamentali dell'OIL. L'accordo però contiene due limiti evidenti: si applica solo alle unità produttive del Gruppo e non ai subfornitori, il monitoraggio per la sua applicazione è realizzato dall'Azienda.

Nel 2003 è stato firmato dalla “casa madre” italiana del **Gruppo ST Microelectronics** e da FIM-FIOM-UILM un accordo che impegna reciprocamente le parti ad avviare un negoziato sovranazionale, per definire un codice di condotta sui diritti fondamentali tra la Corporate e la FISM. A distanza di un anno e mezzo dall'intesa non si è avviato alcun negoziato sovranazionale, nonostante una richiesta formale d'incontro da parte della FISM. La ST Microelectronics ha adottato invece il codice volontario del “Global Compact”.

Sempre nel 2003 è stato sottoscritto da FIM-FIOM-UILM l'accordo integrativo aziendale della **Dalmine** che impegna le parti a definire in un negoziato sovranazionale, nell'ambito del Gruppo Tenaris, un codice di comportamento nel rispetto dei diritti fondamentali

Nel **Gruppo Electrolux-Zanussi** esiste, invece, un Codice di comportamento adottato unilateralmente dall'Azienda. Né le federazioni sindacali internazionali o nazionali, né il CAE è mai stato informato dei contenuti del codice. Nella piattaforma rivendicativa presentata nel corso del 2004 a livello aziendale da Fim-Fiom-Uilm, si chiede di negoziare un accordo quadro internazionale.

Infine nel luglio 2004 è stato firmato l'accordo integrativo tra **Gruppo ABB Italia** e FIM-FIOM-UILM, che contiene un capitolo specifico sulla responsabilità sociale e ambientale dell'impresa. In questo ambito c'è l'impegno a verificare la disponibilità della *Corporate* (con sede a Zurigo) ad aderire ad un negoziato di un accordo quadro internazionale secondo la proposta della FISM, sulla base dei diritti fondamentali dell'OIL.

Diritti dei lavoratori

• **FIM-CISL**

In questa direzione le nostre iniziative come FIM-CISL sono state rivolte principalmente sul piano internazionale al sostegno di alcuni sindacati metalmeccanici (CUT in Brasile e CTA in Argentina) che ancora si battono affinché nei loro rispettivi paesi siano pienamente riconosciuti i principi di libertà, autonomia e pluralismo sindacale sanciti dall'OIL.

Sul piano interno abbiamo sviluppato alcune azioni, coinvolgendo anche altre associazioni e movimenti della società civile, di approfondimento, discussione e sensibilizzazione sul ruolo delle imprese transnazionali nel mondo e sul piano d'azione della FISM. In questo ambito è stato promosso come FIM-CISL un work-shop nel 2002 al FSE di Firenze e un seminario, insieme alla FIOM-CGIL, all'IG Metall, alla FM-CGT ecc. al FSE di Parigi nel 2003.

Inoltre, per la promozione degli standard fondamentali in materia di lavoro dell'OIL, abbiamo contribuito attivamente in Italia alle iniziative della Children's Global March contro il lavoro infantile e al Children's World Congress on Child Labour a Firenze nel maggio 2004.

Solidarietà internazionale

• **FIM-CISL**

Negli anni 2001-2004 le nostre esperienze come federazione nazionale in questo campo (a cui andrebbero aggiunte quelle gestite dalle strutture decentrate FIM attraverso l'ISCOS e/o le Unioni regionali e territoriali CISL) hanno riguardato, in particolare:

- la realizzazione di un progetto insieme alla CNM-CUT brasiliana per lo sradicamento del lavoro minorile a Belém del Parà
- il sostegno economico e politico ai sindacati indipendenti dei metalmeccanici serbi e kossovani (rispettivamente GSM "Nezavisnost" e SPMK)
- il sostegno economico e formativo al sindacato metalmeccanico mozambicano SINTIME
- l'appoggio al sindacato colombiano degli alimentaristi SINALTRAINAL-CUT partecipando alla carovana internazionale di solidarietà e sostenendo attivamente la campagna di boicottaggio della Coca Cola
- la partecipazione ad un progetto in Argentina, promosso dall'ISCOS con il CTA, di sostegno e formazione dei lavoratori occupati nelle fabbriche autogestite
- il rafforzamento della cooperazione e interscambio con i sindacati dell'est e sud Europa (Solidarnosc in Polonia, Os Kovo in Repubblica Ceca, Oz Kovo in Slovacchia, Vasas in Ungheria, Metarom-CartelAlfa e Cnslr-Fratia in Romania, Birselik in Turchia) sulle imprese multinazionali a "casa madre" italiana, sugli IDE e sui processi di delocalizzazione e/o acquisizione
- l'adesione con l'invio di lettere, e-mail ecc. alle iniziative di pressione e solidarietà per il rispetto dei diritti sindacali e umani, sollecitate dal segretariato della FISM o richieste direttamente dai sindacati affiliati.

Queste esperienze sono valutate positivamente sia dai partner, che da noi e, nonostante la ristrettezza delle risorse economiche disponibili, l'obiettivo è quello di dare continuità ed ampliare la nostra azione di solidarietà internazionale, coinvolgendo anche le regionali della FISM (come è nostra intenzione fare, ad esempio, per un nuovo progetto di cooperazione con il sindacato mozambicano nel settore dell'alluminio e della siderurgia).

• FIM-FIOM

Partecipazione alla messa in opera, insieme alla FM-CCOO e alle federazioni metalmeccaniche dei paesi sudamericani, del Laboratorio Europa-Mercosud sulle politiche industriali.

• FIOM-CGIL

La Fiom ha partecipato e continua a partecipare attivamente alla costruzione dei Forum Sociali, europeo e mondiale che considera luoghi di incontro e solidarietà decisivi per la costruzione di alternative alla globalizzazione neoliberista e alla guerra.

E' in corso un progetto riguardante famiglie palestinesi particolarmente colpite dalla costruzione del "muro di separazione" (villaggio Mas'ha). Il progetto consiste nella raccolta di fondi all'interno delle strutture e dei posti di lavoro per l'affidamento a distanza dei bambini (uno per famiglia), con lo scopo di sostenerne gli studi o, in alcuni casi, l'assistenza medica. Al momento i bambini "adottati" sono 50. Per realizzare il progetto sono state fatte diverse delegazioni che hanno concordato le sue modalità con il comitato donne del villaggio e con l'appoggio della associazione israeliana impegnata nella campagna contro il muro. Al Congresso Fiom 2004 è stato invitato un refusnik (obiettore di coscienza) israeliano che ha preso la parola. E' intervenuto anche il rappresentante della delegazione palestinese in Italia.

Abbiamo rapporti permanenti di solidarietà e lavoro comune con diverse associazioni della società civile israeliana impegnate contro l'occupazione dei territori palestinesi e il muro "di separazione". Abbiamo avuto periodicamente incontri tra nostre delegazioni e il sindacato israeliano Histadrut.

Nell'ambito dell'impegno contro la guerra, l'occupazione dell'Iraq e per il ritiro delle truppe, nel luglio 2003 la Fiom, insieme ad altre organizzazioni per la solidarietà e la pace, ha partecipato ad una delegazione che si è recata in Iraq, a Bagdad. Sono stati effettuati incontri con varie espressioni di società civile e con alcuni sindacati, nati dopo la caduta del regime di Saddam Hussein. Si mantengono contatti in particolare con il sindacato IFTU, il cui vicepresidente è stato anche ricevuto in Italia per una serie di incontri di informazione e discussione. Riteniamo che il modo più concreto oggi per esprimere solidarietà ai lavoratori e lavoratrici in Iraq sia quello di sensibilizzare il più possibile i nostri iscritti sulla disastrosa condizione e economica e sociale e la necessità della fine dell'occupazione, sia militare che economica, che comporta un altissimo tasso di violenze e di terrore in quel paese.

Adesione con l'invio di lettere, e-mail ecc. alle iniziative di pressione e solidarietà per il rispetto dei diritti sindacali e umani, sollecitate dal segretariato della FISM o richieste direttamente dai sindacati affiliati, in particolare nei confronti delle imprese multinazionali italiane in Turchia, dal sindacato Birllesik-Metal.

• UILM-UIL

Abbiamo espresso più volte solidarietà al rappresentante in Italia dello Stato di Israele per i ripetuti attacchi terroristici di cui è stata oggetto la popolazione. Inoltre, abbiamo rappresentato i nostri sentimenti di partecipazione e fratellanza alla stessa comunità ebraica, partecipando a manifestazioni cittadine promosse dalla stessa e dando rilievo pubblico alla nostra posizione politica a suo favore in occasione della "Giornata della Memoria". La stessa nostra rivista "Fabbrica società" ha pubblicato sulla pagina degli esteri diversi articoli sulla questione israeliana e sul rapporto con la nostra confederazione.

• FIM-FIOM-UILM

Missione di solidarietà in Palestina, insieme alle federazioni metalmeccaniche francesi della CFDT e CGT e spagnole delle CCOO e UGT, e sottoscrizione nelle fabbriche per

L'installazione di un Centro computer nella sede di Gaza del sindacato metalmeccanico palestinese.

Contrattazione collettiva

• FIM-CISL e UILM-UIL

A livello nazionale di categoria:

- nel maggio 2001 sono state realizzate unitariamente 10 ore di sciopero articolato (+ 8 ore a Giugno come FIM-CISL e UILM-UIL) per il rinnovo della parte economica 2001-2002 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)
- nel 2003 sono state presentate piattaforme separate per il rinnovo del CCNL parte normativa (2003-2006) + parte economica (2003-2004). Di conseguenza sia il negoziato, che la consultazione tra i lavoratori non sono state condotte unitariamente da FIM-FIOM-UILM, ma dalle singole federazioni. Il 9 maggio come FIM-CISL è stata realizzata un'assemblea nazionale di delegati a Brescia. Il nuovo CCNL è stato conquistato senza ore di sciopero, perché firmato entro il periodo stabilito per il rinnovo.

Sia l'accordo del 2001, che del 2003 sono stati firmati solo dalla FIM e dalla UILM, mentre la FIOM-CGIL ha proseguito gli scioperi senza esiti sul piano nazionale, ma realizzando dei "pre-contratti" in alcune aziende da sola; mentre gli accordi aziendali firmati unitariamente sono più correttamente ascrivibili alla contrattazione integrativa aziendale.

I risultati ottenuti dalla contrattazione collettiva nazionale sono stati i seguenti:

- nel 2001 un aumento salariale medio di € 67,13 + corrispondente al 4,5%, cioè alla piena difesa del potere d'acquisto (+ 1,0% recupero del differenziale tra inflazione reale e inflazione programmata nel biennio 1999-2000 + 2,9% recupero inflazione programmata per il 2001-2002 + 0,6% (le "famose" 18 mila Lire) corrispondente allo scarto tra inflazione programmata e inflazione reale nel primo semestre del 2001) + una tantum di € 232,41.
- nel 2003 un aumento salariale medio di € 90,00 corrispondente al 5,75%, cioè alla piena difesa del potere d'acquisto (+ 1,6% recupero del differenziale tra inflazione reale e inflazione programmata nel biennio 2001-2002 + 4,15% recupero inflazione prevista nel 2003-2004) + una tantum di € 220,00. Inoltre si è avviata la riforma del sistema di classificazione professionale dei lavoratori (inquadramento unico lavoratori manuali e non-manuali), si è migliorata ed ampliata la normativa del diritto allo studio e alla formazione, si sono rafforzate le tutele su malattie, part-time, orario, lavoratori non-manuali e lavoratori immigrati.

La **contrattazione collettiva a livello aziendale** nel periodo considerato ha interessato circa il 35% del totale dei lavoratori (il 70% dei lavoratori delle aziende sindacalizzate).

I risultati hanno riguardato prevalentemente l'aumento dei salari in funzione di parametri aziendali legati alla produttività, redditività e/o qualità, oltre che l'ambiente e sicurezza, la formazione professionale, la gestione degli orari, la previdenza complementare, le relazioni sindacali e i diritti.

• FIOM-CGIL

Il quadriennio 2001-2004 è stato segnato per la Fiom da 3 avvenimenti di grande importanza e dalle lotte ad essi collegati.

3 luglio 2001: Accordo separato per il biennio contrattuale (riguarda solo il recupero dell'inflazione) di Fim e Uilm con Federmeccanica (grandi aziende) (aumento di 112.000 lire + 18.000 come anticipo sul contratto successivo, da restituire a quel momento). La Fiom critica questo accordo perché lo ritiene lesivo del contratto nazionale, in quanto non recupera il potere di acquisto dei lavoratori e mette in discussione la struttura contrattuale nazionale. Chiede tuttavia di sottoporlo a referendum tra tutti i lavoratori, ma la sua richiesta viene rifiutata dalle altre due organizzazioni.

4 Luglio 2001: Firma del Contratto nazionale Confapi (aziende piccole e medie) da parte di Fim-Fiom-Uilm (aumento di 130.000 lire), a dimostrazione del fatto che la resistenza della Federmeccanica è puramente ideologica.

6 luglio: sciopero nazionale dei metalmeccanici proclamato dalla Fiom: manifestazioni in tutte le città. Lo sciopero riesce bene. A settembre l'assemblea dei delegati Fiom decide uno sciopero generale nazionale con manifestazione a Roma (16 novembre, piena riuscita, 150.000 metalmeccanici a Roma per il "Contratto Nazionale e la democrazia nei posti di lavoro", contro la totale flessibilità nel mercato del lavoro proposta dal Governo).

7 maggio 2003: La Federmeccanica firma di nuovo un accordo separato con Fim e Uilm, per il rinnovo del Contratto Nazionale (in questo caso riguarda aumento salariale e parte normativa, come avviene ogni 4 anni).

La Fiom non firma questo accordo perché: l'aumento salariale è totalmente inadeguato, e comporta una riduzione nel tempo del potere d'acquisto dei lavoratori; l'accordo contiene il recepimento della legge varata dal Governo, n.30. che aumenta la flessibilità del lavoro attraverso l'introduzione di ulteriori tipologie di contratti di lavoro precari e deregolamenta il sistema di relazioni sindacali, togliendo autonomia contrattuale al sindacato stesso.

La Fiom decide di mantenere le proprie richieste e di aprire la contrattazione a livello aziendale attraverso i rappresentanti sindacali Fiom sui posti di lavoro. I punti principali di questa impostazione (settembre 2003) sono: non applicazione della legge 30 (basata sull'estensione della flessibilità e precarietà del lavoro); mantenimento della regolamentazione sull'orario settimanale prevista dal contratto precedente (1999); aumento salariale di 135 euro al mese. Il 17 ottobre la Fiom indice un nuovo sciopero nazionale dei metalmeccanici con manifestazione a Roma.

A giugno 2004 risultano aperte oltre 1900 vertenze aziendali, di cui 625 concluse con accordi (chiamati pre-contratti) coerenti alle richieste presentate, in alcuni casi dopo molte ore di sciopero, in altri senza scioperi.

Il nuovo biennio contrattuale, per il recupero dell'inflazione, scade alla fine del 2004: a settembre 2004 sono iniziati i primi confronti tra Fim-Fiom-Uilm per cercare punti comuni, sia per quanto riguarda il diritto di voto dei lavoratori che la quantità salariale da richiedere.

FIM-FIOM-UILM

Un importante accordo è stato raggiunto nel maggio 2004 fra la FIAT e i sindacati metalmeccanici in rappresentanza degli addetti in sciopero nella fabbrica di Melfi. Installata dieci anni or sono in un'area dell'Italia meridionale con un tasso molto elevato di disoccupazione, questa fabbrica da lavoro, compreso l'indotto, a 10.000 giovani lavoratrici e lavoratori. L'accordo ha chiuso una dura vertenza, durata tre settimane, su salari, modelli di turnazione, repressione e discriminazioni sindacali.

Lo scontro era iniziato in aprile, quando l'azienda aveva sospeso lavoratori a seguito di uno sciopero di addetti ad aziende non FIAT che lavorano all'interno dello stesso stabilimento. Un'assemblea congiunta adottò una comune piattaforma rivendicativa, contro un sistema di turni che portava periodicamente a lavorare 13 notti consecutive e contro salari più bassi che nelle altre fabbriche FIAT. Tutte le produzioni collegate a Melfi furono bloccate per 21

giorni; a seguito dell'intervento della polizia contro i presidi ai cancelli due scioperi nazionali dei metalmeccanici furono indetti dalla FIOM.

Una trattativa fra FIM-FIOM-UILM e l'azienda portò finalmente ad un accordo ratificato dai lavoratori con un referendum, con il 77.4% di consensi. L'accordo comporta l'equiparazione dei salari con le altre fabbriche FIAT entro il luglio 2006, prevede l'eliminazione di settimane consecutive di turni di notte, fissa un massimo di dieci giorni consecutivi di lavoro, garantisce la fruizione individuale di 10 giorni di ferie aggiuntivi.

Un altro punto di forte conflitto nella vertenza ha riguardato le esorbitanti ed arbitrarie misure disciplinari da tempo in atto nella fabbrica di Melfi. L'accordo ha portato alla sospensione dei provvedimenti disciplinari in essere e al ripristino della commissione di conciliazione.

LETTONIA

Latvian Metalworkers' Labour Union

Organizzazione

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		986	1.001	941	961
Di cui, affiliati alla FISM		986	1.001	941	961
	Di cui, donne	464	496	475	498
	Di cui, non manuali (colletti bianchi)	Dati assenti	Dati assenti	Dati assenti	Dati assenti

Anche se la tabella non mostra un rapido aumento del numero di iscritti, nel corso degli ultimi 4 anni il Sindacato dei Lavoratori Metalmeccanici della Lettonia ha svolto un gran lavoro per riuscire a coinvolgere nuovi iscritti.

La situazione è peggiorata quando gli iscritti del sindacato “*Valpro Corp.*”¹ hanno dovuto assumersi la responsabilità individuale dei pagamenti delle quote sindacali dal proprio conto bancario. Ciò ha determinato costi aggiuntivi e molti iscritti erano impreparati alla nuova situazione che ha prodotto debiti per arretrati insoluti. Lo Statuto del Sindacato dei Lavoratori Metalmeccanici della Lettonia stabilisce l'espulsione di un iscritto in seguito al mancato pagamento di tre mensilità delle quote di affiliazione. Come conseguenza di questa mancanza di iniziativa da parte del datore di lavoro, il sindacato ha perso più di 150 iscritti. Il nostro sindacato ha tentato inutilmente di negoziare con il datore di lavoro un rinnovamento del sistema di raccolta centralizzata delle quote. L'impresa ha cambiato proprietà e attualmente stiamo negoziando con il Presidente della Valpro su questo problema.

Le nostre attività in favore degli iscritti al nostro sindacato sono focalizzate sul miglioramento delle relazioni tra le parti sociali e del dialogo sociale. Per garantire una partecipazione competente, finalizzata a realizzare obiettivi comuni e confrontarsi con gli imprenditori, gli ispettori del lavoro, e con le altre istituzioni, è stato necessario formare i dirigenti e gli attivi dei sindacati aziendali, e anche il personale del nostro sindacato.

Ogni anno, nel contesto del nostro settore industriale, sono stati organizzati corsi e laboratori di formazione che si occupavano di argomenti importanti come il rispetto dei diritti umani fondamentali e di altri elementi controversi che è diventato un dovere del nostro paese grazie all'ingresso nella UE, e costituisce un requisito stabilito dalla legislazione internazionale.

Circa 30 lavoratori di tutti i sindacati del nostro settore hanno partecipato a ciascun laboratorio. Tra i relatori più importanti c'erano gli specialisti e gli esperti della FISM - – Brian Fredricks, Svetla Shekerjiyeva - e anche i nostri colleghi dei sindacati dei lavoratori di Estonia e Lituania. L'ordine del giorno dei laboratori conteneva i seguenti argomenti:

- strategie dei sindacati aziendali;
- il ruolo delle teorie manageriali nell'accrescere l'autorità dei sindacati aziendali;
- i diritti dei sindacati aziendali – aumentare l'auto-consapevolezza;

- lo sviluppo dei principi di relazioni industriali tra i sindacati aziendali e i datori di lavoro;
- le istanze più importanti in materia di sicurezza sociale, il ruolo dei sindacati aziendali nel campo della protezione degli interessi socio-economici dei propri iscritti;
- la promozione del dialogo sociale etc.

Il 13-14 giugno 2002 abbiamo organizzato una campagna informativa a Resekne, una città a 230 km a sud-est di Riga. I dirigenti dei sindacati aziendali hanno visitato 12 piccole e medie imprese allo scopo di costituirvi dei sindacati. Prima di ciò, abbiamo studiato il numero e la collocazione geografica delle imprese del nostro settore, abbiamo selezionato quelle da visitare, prodotto dei volantini sul nostro sindacato, sui suoi obiettivi e compiti più importanti.

Non tutti i datori di lavoro sono stati entusiasti di incontrarci. Alcuni ci hanno proibito di parlare ai loro dipendenti. Altri ci hanno consentito di farlo ma durante i nostri colloqui con i lavoratori ci siamo resi conto che essi erano spaventati ed esitanti all'idea di iscriversi ai sindacati, perché non era gradito al datore di lavoro.

Come risultato di queste campagne e di ulteriori negoziati, a settembre del 2002 sono stati costituiti nuovi sindacati in due imprese – “Paritets Ltd.” e “Nook Ltd.” e molti lavoratori si sono iscritti al nostro sindacato.

Con frequenza regolare, organizziamo giornate informative e riunioni in imprese metalmeccaniche fuori Riga. Nel corso di queste iniziative, presentiamo il lavoro del nostro sindacato e discutiamo le questioni che preoccupano gli attivisti dei sindacati aziendali. Durante i diversi incontri sono stati discussi i seguenti argomenti:

- Il lavoro organizzativo del sindacato per garantire il rispetto dello statuto di categoria (Rebir Corporation);
- La promozione del dialogo sociale (Rebir Corporation – 2003, Valpro Corp. – 2004);
- Il monitoraggio volontario della sicurezza sul lavoro con l'obiettivo di tutelare gli interessi dei dipendenti nelle imprese private (Rebir Corporation – 2003, Valpro Corp. – 2004);

Hanno partecipato agli incontri, i dirigenti e gli attivisti dei sindacati aziendali, il direttore dell'Ispettorato del Lavoro, il direttore dell'Associazione delle Industrie Metalmeccaniche e della Meccanica Generale della Lettonia, i datori di lavoro e gli esperti di sicurezza sul lavoro.

Come risultato di queste giornate e riunioni informative, abbiamo formato gli attivisti dei sindacati aziendali e preparato raccomandazioni sulla formazione dei funzionari sindacali.

Ogni mese, viene organizzata nelle imprese una giornata speciale sulla sicurezza sul lavoro. Un sistema congiunto per la sicurezza è stato messo in pratica nella nostra industria, coordinando il lavoro per la sicurezza nelle imprese.

Nel 2003 e nel 2004, i dirigenti e gli attivisti dei sindacati aziendali hanno preso parte alle manifestazioni per il 1 maggio organizzate nelle piazze e nei parchi. Nel corso di queste manifestazioni a Riga e nelle regioni della Lettonia, abbiamo distribuito i nostri volantini sul lavoro, le attività e gli obiettivi principali del nostro sindacato, al fine di promuovere il movimento sindacale e di reclutare nuovi iscritti. I rappresentanti del nostro sindacato hanno rilasciato un'intervista alla radio lettone.

Da settembre a dicembre del 2003, abbiamo portato avanti una collaborazione con la scuola di formazione professionale n. 3, che forma i nuovi metalmeccanici (tornitori, macchinisti, ecc.). Gli studenti hanno ricevuto una formazione sui diritti sindacali, i contratti e il lavoro dei sindacati. Consideriamo questi studenti nostri futuri iscritti.

In sintesi, attualmente possiamo dire che è difficile istituire sindacati nelle piccole e medie imprese private, perché gli imprenditori li considerano ancora un nemico piuttosto che un aiuto, per tentare di migliorare il lavoro dell'azienda e le relazioni tra i lavoratori tramite un dialogo ragionevole e costruttivo. I sindacati possono promuovere lo sviluppo della cultura imprenditoriale e creare un ambiente sociale positivo per i dipendenti.

Sfortunatamente, in Lettonia si riscontra un'incredibile passività e un'indulgenza ingiustificabile tra i lavoratori. Essi pensano ancora che qualcun altro si prenderà cura di loro – facendogli trovare la minestra pronta. Ciò in parte è vero perché tutte le norme in vigore nel campo della sicurezza sul lavoro, dei salari, dei regimi lavorativi e delle garanzie sociali sono pienamente valide sia per i membri del sindacato che per i lavoratori esterni al sindacato. Di conseguenza, molti lavoratori pensano che non sia necessario pagare le quote di iscrizione ai sindacati perché possono godere gratuitamente di tutti i benefici conquistati dal nostro sindacato. Alcuni lavoratori temono di cadere in disgrazia con il datore di lavoro iscrivendosi al sindacato, e di perdere il lavoro. Gli imprenditori disonesti farebbero qualsiasi cosa per evitare che il sindacato coinvolgesse i lavoratori, perché sono consapevoli che i sindacati non gli consentiranno di infrangere le leggi sul lavoro e sulla sicurezza. Un problema è rappresentato anche dai dirigenti dei sindacati aziendali, perché ci sono poche persone che vogliono prendersi questa responsabilità. Un ulteriore ostacolo è il fatto che il sindacato dei lavoratori in Lettonia non è rappresentato politicamente nel Parlamento lettone – Saeima.

Lavoratrici

La Presidente del Consiglio delle Donne, Soya Dmitriyeva ha partecipato ad una riunione organizzata dall'Ufficio di progetto della FISM a Mosca, il 28 aprile del 2003.

La Presidente del Sindacato, Valentina Parhomenko fa parte del Consiglio delle Donne della Confederazione Lettone dei Sindacati Liberi.

Nel 2003 e nel 2004 ci sono state iniziative speciali rivolte alle giovani lavoratrici all'interno dell'impresa Rebir Corporation, per celebrare la giornata delle donne.

Nella struttura organizzativa dei sindacati aziendali ci sono 4 donne presidenti e 2 donne vicepresidenti. Le donne nei sindacati aziendali ricoprono il 45,8% delle cariche sindacali.

Nell'industria metalmeccanica lettone le donne sono più attive degli uomini.

Imprese transnazionali

Al momento, non sono presenti imprese transnazionali nell'industria metalmeccanica lettone.

Con l'aiuto del sindacato metalmeccanico tedesco IG Metall abbiamo acquisito conoscenze sui consigli d'azienda nelle imprese, sui loro compiti ed attività.

I rappresentanti dei sindacati aziendali hanno partecipato ad un laboratorio dal titolo "Tecniche di comunicazione e dialogo sociale" organizzato dalla Fondazione Ebert, il 2-4 giugno del 2004 a Riga.

Diritti dei lavoratori

Nel 1940, la Lettonia ha ratificato 17 Convenzioni OIL, ed ha applicato le relative normative. Pur essendo tra i fondatori dell'OIL, la Lettonia non ha mai portato a termine la sua affiliazione a questa organizzazione. Nel 1990 la Lettonia ha rinnovato la sua presenza all'interno dell'OIL, ha firmato la Carta Sociale e, a partire dal 1 maggio del 2004 è entrata nella UE.

Il 1 gennaio del 2002 è entrata in vigore la nuova legge per la tutela del lavoro e il 1 giugno del 2002 – la nuova legislazione sul lavoro. Uno degli obiettivi di questa riforma legislativa è

la necessità di trasporre le normative OIL e UE all'interno della legislazione nazionale. Anche i rappresentanti dei sindacati dei lavoratori hanno partecipato all'elaborazione della nuova legislazione sul lavoro. Il nostro sindacato dedica particolare attenzione alla formazione degli iscritti in materia di applicazione e rispetto della nuova legislazione sul lavoro.

Ad oggi, la Lettonia ha firmato 138 Convenzioni OIL e più di 40 atti della UE in materia di diritti umani, dal punto di vista delle politiche sociali, dell'occupazione, dei regimi lavorativi, dei salari, del lavoro notturno, dei riposi settimanali, delle ferie retribuite, delle lavoratrici, dei lavoratori giovani, dei lavoratori migranti, ecc.

Solidarietà internazionale

Il nostro sindacato dei lavoratori ha partecipato attivamente alle campagne di protesta organizzate dalla FISM. Tramite le lettere di protesta esprimiamo il nostro sostegno a quei lavoratori i cui diritti e interessi sono stati violati – Federazione Serba dei Lavoratori Metalmeccanici (feb. 2003), lavoratori della Mercedes-Benz in Costa Rica (gen. 2003), Sindacato della Turchia (apr. 2004), Federazione dei Lavoratori Metalmeccanici, Kovo, (giu. 2004) e molti altri. Consideriamo queste campagne molto efficaci perché si rivolgono ad un pubblico ampio – sindacati, datori di lavoro, funzionari pubblici - e colpiscono il prestigio di un'azienda.

Contrattazione collettiva

In tutte le imprese metalmeccaniche si sta sviluppando il dialogo sociale, che risulta in un processo di contrattazione collettiva. La contrattazione collettiva non sostituisce i contratti di lavoro individuali con i dipendenti. In base alla legislazione lettone, gli imprenditori non hanno il diritto di rifiutare i negoziati per la contrattazione collettiva. La contrattazione collettiva riguarda la regolamentazione dei seguenti elementi: salari, collaborazione nel campo della sicurezza sul lavoro, assunzioni e licenziamenti, avanzamento delle qualifiche professionali dei dipendenti, garanzie sociali, diritti e responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Nell'industria metalmeccanica lettone, la cooperazione con gli imprenditori si basa sui principi della concertazione e non dello scontro. Il nostro sindacato ha firmato accordi sindacali con tutte le imprese.

A partire dal 1996, è stato firmato un contratto nazionale di categoria con l'associazione delle Industrie Metalmeccaniche e della Meccanica Generale della Lettonia.

LITUANIA

Lithuanian Metalworkers' Trade Union Unification

Il 31 marzo del 2003, il Sindacato Lituano dei Lavoratori Metalmeccanici ha cambiato lo Statuto e il nome, e da allora si chiama “UNIONE DEI SINDACATI LITUANI DEI LAVORATORI METALMECCANICI”.

	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni	2.500	2.130	1.900	1.820
Di cui, affiliati alla FISM	2.500	2.130	1.900	1.820
Di cui, donne	1.300	1.210	980	980
Di cui, non manuali (colletti bianchi)	N/d	N/d	N/d	N/d

Lavoratrici

A partire dal 1998, è in funzione una Commissione Donne dell'Unione Lituana dei Sindacati Metalmeccanici. Le lavoratrici devono affrontare diversi problemi legati alla salute e la sicurezza sul lavoro (monotonia dei movimenti, concentrazione, postura, ecc.) Durante il periodo in esame, sono stati organizzati molti seminari per le attiviste cui hanno preso parte anche potenziali iscritte alla LMPSS. All'interno dei seminari, gli ispettori dell'Ispettorato del Lavoro tengono lezioni e forniscono consulenze alle donne su questioni di loro interesse, e gli avvocati spiegano il concetto di pari diritti tra donne e uomini per quanto riguarda la parità retributiva, in conformità con le leggi vigenti.

Con l'aiuto della Commissione Donne abbiamo organizzato “Incontri di ricerca sulle donne” in cui si discutevano i problemi delle lavoratrici e anche le attività sociali nelle imprese.

Imprese transnazionali

Non ci sono imprese transnazionali nella composizione della LMPSS.

Diritti dei lavoratori

La legge sulla salute e la sicurezza sul lavoro della Repubblica Lituana prevede la partecipazione dei lavoratori alla realizzazione delle misure in materia di salute e sicurezza. La legge è stata approvata seguendo i requisiti delle direttive UE. Questa legge stabilisce i diritti, i doveri e le garanzie dei lavoratori durante il licenziamento di un lavoratore su iniziativa di un datore di lavoro.

Gli standard fondamentali in materia di lavoro dell'OIL sono stati presentati e discussi in alcuni seminari, che si sono svolti grazie alle attività organizzate insieme alla Confederazione dei Sindacati Lituani, di cui la LMPSS è un'organizzazione di categoria. Uno dei seminari più importanti, organizzato con il sostegno dell'Ufficio di Coordinamento della Regione Baltica della CISL Internazionale (Confederazione Internazionale dei Sindacati Liberi), si è svolto nell'autunno del 2003, con il titolo “Violazioni dei diritti sindacati”; i partecipanti hanno potuto acquisire le conoscenze necessarie sugli standard fondamentali dell'OIL: I partecipanti, compresi i rappresentanti dell'Unione dei Sindacati Metalmeccanici Lituani, hanno ricevuto certificati di idoneità .

Solidarietà internazionale

L'integrazione della Lituania all'interno della UE è uno dei compiti più importanti degli ultimi anni. Finita l'espansione post-comunista, è stato difficile per i sindacati lituani adattarsi all'ordine europeo. È per questo che la solidarietà dimostrata dai paesi europei e l'aiuto fornito ai sindacati lituani sono serviti soprattutto nella prima fase di integrazione del processo di innovazione. I sindacati di categoria europei, insieme alla confederazione dei sindacati, hanno preparato seminari congiunti in cui venivano condivise le esperienze nella contrattazione collettiva, soprattutto in materia di salario e sicurezza occupazionale.

I sindacati lituani, nel nome della solidarietà con i sindacati degli altri paesi, hanno inviato lettere di sostegno alle loro azioni legittime.

Contrattazione collettiva

L'obiettivo della contrattazione collettiva è firmare un accordo sindacale in cui si conciliano gli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro. Tali accordi sono firmati a livello aziendale.

A causa della disoccupazione recente e di altre realtà economiche, la quantità di accordi è stata trascurabile. Ci sono poche aziende che aderiscono alla concezione attuale per cui il profitto non è il fattore più importante e bisogna sviluppare anche rapporti positivi con i lavoratori. La tradizione contrattuale non si è ancora radicata, né si sono sviluppate attente relazioni reciproche, e ancora non viene compresa l'idea che tutti i componenti di un'azienda formano un'unica squadra, che punta al successo sul mercato per dividerne i profitti. L'importanza della reputazione di un'azienda non è ancora stata riconosciuta. La possibilità di negoziare contratti collettivi, soprattutto in materia di salari, orario di lavoro e riposi procede con difficoltà, perché gli imprenditori agiscono secondo i propri interessi.

Prima di firmare un accordo sindacale, è necessaria una fase preparatoria, durante la quale il sindacato:

- raccoglie informazioni sulle condizioni di lavoro di tutti i lavoratori (orario di lavoro, salari, turnazioni, e altre importanti condizioni);
- raccoglie informazioni sulla situazione finanziaria dell'azienda, sulle sue oscillazioni sull'uso delle finanze e via dicendo;
- raccoglie le proteste e le proposte dei lavoratori;
- organizza un gruppo di lavoro composto dai lavoratori dell'azienda, che preparano proposte e richieste per la contrattazione collettiva.

Lavoratori e imprenditori fondamentalmente sono d'accordo su tutti i punti, che non sono regolamentati da atti legislativi (ad esempio per orari di lavoro e riposi migliori, rispetto a quanto stipulato per legge, salari migliori, liquidazioni, responsabilità materiale, sicurezza sul lavoro e risarcimenti, aggiornamento professionale per migliorare la qualificazione e altre questioni che interessano entrambe le parti).

MACEDONIA, REPUBBLICA DI (FYROM)

Trade Union of Metal and Energy Workers and Miners of Macedonia - SMER

Organizzazione

Il numero di iscritti allo SMER è ancora in calo, a causa dei processi di ristrutturazione tuttora in corso. Alcune delle imprese più grandi sono state chiuse (liquidate) esattamente durante il periodo coperto da questo rapporto. Di conseguenza, l'andamento delle iscrizioni è illustrato nella tabella sottostante:

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		30.000	25.000	20.000	18.000
	Di cui, affiliati alla FISM	25.000	20.000	19.000	17.000
	Di cui, donne	5.000	4.000	3.500	3.000
	Di cui, non manuali (colletti bianchi)	3.000	2.500	2.500	2.000

In questo periodo, quanto mai importante a livello organizzativo, sono stati apportati cambiamenti allo Statuto per quanto riguarda l'organizzazione degli uffici regionali del sindacato, ed istituendo una rete professionale per migliorare i servizi offerti agli iscritti. Questo processo procede lentamente a causa delle carenze finanziarie e di personale ma è importante che gli iscritti abbiano deciso che un servizio di buona qualità e professionalità sia l'elemento realmente necessario per sviluppare la capacità del sindacato di rispondere ai bisogni dei suoi iscritti.

Abbiamo portato avanti alcune iniziative per istituire una sezione delle donne, ma hanno ricevuto scarso interesse. Il numero di iscritte corrisponde alla proporzione tra le lavoratrici. Le donne sono rappresentate anche negli organismi del sindacato ma non adeguatamente all'interno del Comitato Centrale. Nelle prossime elezioni, saranno avanzate raccomandazioni specifiche per la rappresentanza delle donne nei diversi organismi.

Il settore delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni non è ampio e non operiamo ancora con una struttura separata.

Lavoratrici

Come sopra menzionato, le attività per istituire una sezione donne all'interno del sindacato sono fallite ma non ci siamo arresi. La questione principale è che le donne abbiano pari opportunità, ricevano la stessa retribuzione degli uomini a parità di mansione, e che le leggi e i contratti collettivi trattino le donne con la dovuta attenzione. Tuttavia, l'interesse ad organizzarsi separatamente tra le donne è molto basso e, senza alcun dubbio, gli stili di vita tradizionali contribuiscono a questa situazione.

Imprese transnazionali

Sfortunatamente (o fortunatamente), non esistono vere e proprie imprese transnazionali in Macedonia. Forse la svizzera Duferco (che produce e commercia acciaio) può essere considerata una di queste, ma non ne siamo sicuri. Inoltre, ci sono molti investimenti stranieri, ma non provengono da alcuna vera e propria transnazionale.

Il nostro sindacato non ha problemi ad organizzare, negoziare e applicare accordi collettivi sia con gli investitori stranieri che con quelli locali. Lo SMER ha istituito la prassi di firmare Accordi Quadro con gli investitori potenziali prima che effettuino l'investimento. Detti Accordi Quadro affrontano questioni come la libertà di organizzazione, il numero di lavoratori, la firma dei contratti collettivi, la negoziazione dei salari ecc. L'applicazione di questi Accordi Quadro in alcuni casi ha funzionato e in altri ha fallito. Ciò è dipeso sempre dal grado di successo delle attività dell'azienda, dopo la trasformazione. Ma gli Accordi Quadro sono stati molto importanti, sia per i lavoratori che per gli acquirenti, creando un clima di pace e un buon atteggiamento di partenza da entrambe le parti.

Diritti dei lavoratori

Gli standard fondamentali in materia di lavoro dell'OIL sono parte integrante della legislazione macedone. Il problema è che, in caso di violazioni di detta legislazione – sempre più frequenti – praticamente non esistono sanzioni. L'Ispettorato del Lavoro svolge un lavoro molto scarso. Le sue raccomandazioni e decisioni non vengono seguite. I tribunali sono sovraccarichi di denunce di violazioni della legislazione sul lavoro ma le procedure per arrivare ad una sentenza valida durano dai 3 ai 5 anni. La situazione è ulteriormente aggravata dall'assenza di tribunali specializzati in diritto del lavoro.

Solidarietà internazionale

Lo SMER ha avuto un'esperienza molto positiva di solidarietà internazionale. Con tutte le difficoltà che abbiamo affrontato negli ultimi dieci anni, ci sono momenti in cui è importante anche solo sapere che abbiamo il sostegno di molti altri che condividono situazioni simili alla nostra, che è possibile ricevere consigli, sostegno, aiuto.

Secondo la nostra opinione, basata sulle esperienze acquisite, la solidarietà internazionale globale, gli IFA, la politica dei sindacati globali, sono molto importanti per gli affiliati. Ma è necessario ricercare attentamente azioni più specifiche per i problemi specifici, regionali o locali. Forse sono gli affiliati stessi a non informare a sufficienza e per tempo la FISM di quello che sta avvenendo. Forse noi, nelle economie in transizione, siamo sovraccaricati di problemi quotidiani, ma siamo sicuri che lo spazio a disposizione per la cooperazione, la solidarietà e il lavoro internazionale è molto più grande, soprattutto per quanto riguarda gli affiliati delle regioni meno sviluppate.

Contrattazione collettiva

Sfortunatamente, lo SMER non ha negoziato alcun contratto collettivo negli ultimi 7 anni. La ragione principale di ciò risiede nella non esistenza di un'organizzazione degli imprenditori.

La legge sancisce la contrattazione collettiva a tre livelli: nazionale confederale, nazionale di categoria, e a aziendale. I problemi esistono a livello nazionale di categoria, ed è per questo che, in questo periodo, lo SMER ha dedicato la maggior parte dei suoi sforzi ai negoziati a livello aziendale. Una cosa positiva è che i contratti collettivi a livello aziendale devono rispettare il contratto nazionale di categoria e, anche se non è stato negoziato da lungo tempo un nuovo contratto nazionale di categoria, l'ultimo approvato viene generalmente rispettato.

PAESI BASSI

De Unie - Vakbond voor Industrie en Dienstverlening

Organizzazione

	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni	100.300	100.400	98.300	99.400
Di cui, affiliati alla FISM	10.000	9.950	9.900	9.800
Di cui, donne	1.100	1.090	1.090	1.070
Di cui, non manuali (colletti bianchi)	9.800	9.750	9.700	9.600

Lavoratrici

La rappresentanza delle donne nelle nostre strutture sindacali è del 10% circa.

Tentiamo di sviluppare attività per organizzare un maggior numero di donne ma i risultati sono insoddisfacenti.

La percentuale di iscritte alla nostra organizzazione affiliate alla FISM è dell'11% circa e non riflette alcun cambiamento.

Imprese transnazionali

Abbiamo contatti frequenti con le imprese transnazionali, in cooperazione con i nostri colleghi di FNV e CNV. Le consultazioni riguardano prevalentemente gli accordi collettivi a livello aziendale o di categoria.

Oggetto dei negoziati sono i salari, gli aumenti salariali, le pensioni, l'orario di lavoro, l'occupazione/disoccupazione. Oltre ai nostri standard usiamo quelli della FEM.

Diritti dei lavoratori

Nell'intera Olanda, per quanto riguarda il settore della FISM, gli standard fondamentali in materia di lavoro sono migliori di quelli dell'OIL.

Standard internazionali

Prevalentemente, abbiamo esperienze positive di solidarietà internazionale da parte dei lavoratori olandesi.

Contrattazione collettiva

Nell'autunno del 2003, abbiamo discusso un accordo generale con il governo per gli anni 2004 e 2005. I risultati sono i seguenti:

1. Nessun aumento strutturale dei salari per gli anni 2004 e 2005
2. Dibattito sui pre-pensionamenti e l'assicurazione di invalidità: i partecipanti all'accordo hanno dovuto prendere le loro decisioni su questi argomenti nella primavera del 2004. Purtroppo i negoziati sono falliti e non abbiamo un accordo generale in questo momento, quindi stiamo preparando iniziative contro il governo e gli imprenditori.

NORVEGIA

Fellesforbundet - FF

Organizzazione

La tabella sottostante mostra il numero di lavoratori iscritti alla Federazione Unita dei Sindacati Norvegesi (Fellesforbundet). Il calo delle iscrizioni risulta sostanziale nel periodo corrente, con un calo particolarmente significativo nell'industria metalmeccanica.

Di conseguenza, la percentuale di lavoratori iscritti che sono affiliati alla FISM è in calo, dal 51% nel 2001 al 49% nel 2003. La percentuale di iscritti affiliati alla FISM nel 2004 non è ancora disponibile.

Nei nostri registri non facciamo distinzioni tra uomini e donne.

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		104.094	101.950	94.898	93.082
	Di cui, appartenenti alla FISM	53.043	51.045	46.459	N/d
	Di cui, donne	N/d	N/d	N/d	N/d
	Di cui, non manuali (colletti bianchi)	N/d	N/d	N/d	N/d

La Federazione Unita dei Sindacati Norvegesi attribuisce notevole priorità all'impegno per organizzare un maggior numero di lavoratori. Il sindacato centrale, i dipartimenti locali, ed anche i sindacati di ogni parte del paese lavorano continuamente al fine di aumentare la nostra base di iscritti. Ovviamente, cooperiamo anche con la Confederazione dei Sindacati Norvegesi (LO) in questo ambito importante.

Quando si passa a settori più specifici, ci siamo concentrati sull'organizzazione degli studenti, degli apprendisti e dei lavoratori appartenenti a categorie speciali, come la vendita e l'affitto di automobili.

La Federazione Unita dei Sindacati Norvegesi ha fatto uno studio sugli ex iscritti al fine di limitare il turnover.

Organizziamo i lavoratori dell'industria elettronica, ma a parte ciò, non organizziamo nessun altro lavoratore del settore delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni. Non abbiamo intrapreso alcuna attività specifica per organizzare un maggior numero di lavoratori dell'industria elettronica, ma siamo notevolmente coinvolti nel dibattito pubblico sulla politica industriale, affermando che questo settore dovrebbe avere la possibilità di competere con gli altri paesi.

Lavoratrici

La Federazione Unita dei Sindacati Norvegesi ha organizzato un corso per giovani donne nel 2001. A parte ciò, non abbiamo portato avanti attività specifiche per le donne.

Ci occupiamo dell'uguaglianza di genere. Tutti i contratti collettivi cui prendiamo parte contengono provvedimenti finalizzati a combattere la discriminazione di genere. La Federazione Unita dei Sindacati Norvegesi e la nostra controparte tra gli imprenditori concordano sulla necessità che donne e uomini godano di pari opportunità di partecipare ai

diversi compiti sul luogo di lavoro. Le imprese devono promuovere l'uguaglianza di genere per quanto riguarda l'occupazione, gli avanzamenti, e l'aggiornamento professionale.

Il risultato dei negoziati dell'anno scorso nelle diverse aree tariffarie mostra un'ampia gamma di conquiste positive per l'uguaglianza di genere. Ad esempio:

- Incidenza dell'anzianità salariale sull'indennità di maternità.
- Permessi retribuiti per ragioni di cura dei figli e per il primo giorno di scuola dei figli.
- Cambiamento delle mansioni per le lavoratrici incinte, qualora la mansione che svolgono possa danneggiare il feto o lavoratrice stessa, senza perdite salariali.

Inoltre, il contratto principale comprende un accordo quadro sull'uguaglianza di genere e le linee guida sulla cooperazione tra le parti sociali. A livello locale, le parti sociali devono stipulare accordi per l'uguaglianza di genere adattati a ciascuna azienda/impresa.

Rappresentanza delle donne nelle nostre strutture sindacali:

	Percentuale
Tutti gli iscritti	12 %
Conferenza Nazionale del 2003	10 %
Consiglio Generale	11 %
Comitato Esecutivo	13 %

Imprese transnazionali

La Federazione Unita dei Sindacati Norvegesi organizza i lavoratori di una serie di settori. Oltre all'industria metalmeccanica, organizziamo i lavoratori dell'edilizia, della carta, del tessile, dell'agricoltura e delle foreste. Abbiamo negoziato con un'impresa transnazionale dell'industria della fabbricazione della carta, partecipando ad un accordo globale che sancisce i diritti fondamentali dei lavoratori. L'accordo si basa in parte sul modello di codice della FISM.

L'accordo in questione tra la Federazione Unita dei Sindacati Norvegesi, PICEM e l'impresa transnazionale è stato firmato nel 2002. Ad oggi, abbiamo solamente un'esperienza limitata di come applicare e monitorare detto accordo.

La Federazione Unita dei Sindacati Norvegesi intende avviare negoziati con altre transnazionali, anche nell'industria metalmeccanica.

Diritti dei lavoratori

La Federazione Unita dei Sindacati Norvegesi è attiva su molti fronti per garantire che tutti i lavoratori godano dei diritti sanciti dalle convenzioni fondamentali dell'OIL. Ci siamo impegnati sulla questione dell'OMC e della clausola sociale. Abbiamo anche partecipato alle rivendicazioni che chiedevano al Fondo Monetario Internazionale e alla Banca Mondiale di attribuire maggiore importanza ai diritti dei lavoratori.

La Federazione Unita dei Sindacati Norvegesi è affiliata ad un'organizzazione norvegese chiamata "Iniziativa per il commercio etico - Norvegia". Questa organizzazione è un cartello multilaterale che coinvolge imprese, organizzazioni degli imprenditori, sindacati e ONG. La sua idea fondamentale è di consentire ai suoi affiliati di rispondere alle sfide legate al commercio etico e specificamente di garantire che gli importatori e i produttori norvegesi garantiscano il rispetto dei diritti dei lavoratori (comprese le convenzioni fondamentali), ovunque nel mondo vengano fabbricati prodotti finalizzati alla vendita in Norvegia. Le più

grandi catene di supermercati hanno preso l'impegno di lavorare in questa direzione, tramite i loro affiliati.

Solidarietà internazionale

Il lavoro per la solidarietà internazionale del movimento sindacale norvegese è gestito da un'amministrazione in proprio (IFS) che appartiene alla confederazione dei sindacati.

La Federazione Unita dei Sindacati Norvegesi agisce da collegamento tra le federazioni internazionali dei lavoratori cui siamo affiliati e l'IFS, al fine di sviluppare progetti che possano essere portati avanti dalle federazioni. Al momento, non ci sono progetti congiunti FISM/IFS.

Alcuni dei nostri dipartimenti/sindacati locali hanno preso parte a progetti nei paesi in via di sviluppo, ad esempio Palestina, Honduras e Russia nord occidentale. I risultati sono stati variabili. Nella Russia nord occidentale siamo comunque riusciti a istituire un corso internazionale di aggiornamento che si è dimostrato efficace. La nostra esperienza di valutazione dei progetti di solidarietà è limitata, ma il progetto nella Russia nord occidentale ha ricevuto una valutazione complessivamente positiva.

Contrattazione collettiva

I negoziati principali sui salari nel 2002 sono stati portati avanti non dalla Confederazione (LO) ma dai singoli sindacati. Si sono svolti senza scioperi o serrate. Il risultato è stato un aumento sostanziale del potere d'acquisto. Anche la tornata intermedia di contrattazione collettiva del 2003 ha portato ad un aumento del potere d'acquisto.

Nuovamente, nel 2004, i negoziati principali sono stati portati avanti a livello dei singoli sindacati. Hanno portato ad un piccolo aumento del potere d'acquisto e all'impegno solenne da parte del governo a presentare una proposta di legge al Parlamento che renda obbligatori i regimi pensionistici supplementari a livello aziendale. A parte un breve sciopero presso gli stabilimenti della Difesa, la Federazione Unita dei Sindacati Norvegesi non ha partecipato ad alcun conflitto nel 2004.

Il contratto principale è stato sottoposto a revisione nel 2001. Detta revisione non ha portato ad alcun cambiamento significativo, ma abbiamo ottenuto alcuni miglioramenti per quanto riguarda le informazioni e la democrazia industriale.

POLONIA

Metalworkers Secretariat - NSSS "Solidarnosc"

Organizzazione

Il Segretariato dei Lavoratori Metalmeccanici è stato istituito nel 1991 ed è una struttura di settore (di categoria) del Sindacato Indipendente e Autogestito "Solidarność", fondato nell'agosto del 1980 dal suo primo e leggendario leader - Lech Wałęsa.

Il Segretariato dei Lavoratori Metalmeccanici ha 8 sezioni nazionali, che organizzano i lavoratori dei seguenti settori – produzione siderurgica di base (compresi i metalli non ferrosi), meccanica strumentale, macchinari e apparecchiature elettriche, apparecchiature e sistemi radio, TV e delle comunicazioni, veicoli a motore, cantieristica navale, industria aerospaziale e degli armamenti.

Il mandato attuale del Segretariato copre il periodo 2002-2006, il Presidente è Adam Ditmer. Il suo organismo esecutivo è il Consiglio del Segretariato dei Lavoratori Metalmeccanici, che conta 22 membri, il suo organismo di controllo è il Comitato di Controllo composto da 5 persone.

Il nuovo indirizzo è: 40-286 Katowice, ul. Floriana 7/127; tel./fax +48 32 25 38 723; e-mail: solidmet@silesia.top.pl

Il 23 aprile 2004, si è tenuta una sessione straordinaria del Congresso dedicata all'integrazione della Polonia nella UE ed alle sue conseguenze, cui hanno partecipato i rappresentanti degli imprenditori, delle organizzazioni degli industriali, gli ospiti provenienti dalla Repubblica Ceca, dalla Slovacchia e dalla Germania, Ron Blum (FISM) e lo stesso, R.Kuhlmann, Segretario Generale della FEM.

L'affiliazione al Segretariato è volontaria ed è per questo che non tutti i sindacati presenti nelle fabbriche, che appartengono a "Soildarność", sono affiliati al Segreteriatto.

Il Segretariato è affiliato alla Federazione Internazionale dei Sindacati Metalmeccanici e alla Federazione Europea dei Metalmeccanici.

	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Iscrizioni	110.000	65.000	60.000	50.000

L'intera industria metalmeccanica in Polonia ha subito trasformazioni, ristrutturazioni e privatizzazioni di notevole entità, che hanno portato ad una riduzione del numero dei lavoratori e di conseguenza anche degli iscritti ai sindacati. Quest'anno per la prima volta assistiamo alla privatizzazione dell'intero settore siderurgico, e il processo di privatizzazione sta procedendo molto dinamicamente anche in altri settori. In data 30 giugno 2004, il numero di dipendenti in alcuni sotto-settori specifici, risultava il seguente: siderurgia di base (compresi i metalli non ferrosi) – 240.000; meccanica strumentale – 165.000; macchinari e apparecchiature elettriche – 87.000; apparecchiature e sistemi radio, tv e delle comunicazioni - – 27.000; veicoli a motore – 156.000. Non sono disponibili i dati sulla cantieristica navale, e sull'industria aerospaziale e degli armamenti.

Lavoratrici

A causa dei processi sopra citati, risulta molto difficile stabilire il numero esatto delle lavoratrici, degli apprendisti e dei colletti bianchi. In quanto ufficio di coordinamento di "Solidarność"- Komisja Krajowa ha dipartimenti con incarichi sulle donne e sui colletti bianchi, e i rappresentanti del Segretariato sono rappresentati in questi dipartimenti.

Contrattazione collettiva

I lavoratori del settore metalmeccanico hanno concluso contratti collettivi di categoria nella siderurgia, e nei settori aerospaziale e degli armamenti. In altri settori, esistono contratti collettivi di lavoro a livello aziendale. Un ruolo del Segretariato è il coordinamento delle attività e il sostegno ai negoziati.

I salari/stipendi medi dell'industria metalmeccanica sono stati riportati nella ricerca sul potere d'acquisto.

I rappresentanti del Segretariato sono attivi nelle strutture e nei comitati della FISM e della FEM, forniscono dati, partecipano alle riunioni, ad es. di VW, SKF e dei Comitati Aziendali Europei. Nel periodo in esame, il Segretariato è stato partner dei seguenti progetti: SIMA – “Sfide comuni – dialogo sociale per il futuro”, “Codici di condotta – strumenti in trasformazione I, II”; LDV – “Nuove sfide per l'industria siderurgica”, FEM – “Informazioni, consultazioni e partecipazione alle attività dei Comitati Aziendali Europei, con la ristrutturazione e l'allargamento dell'Unione Europea”; ed ha anche organizzato le proprie attività di formazione (tra le altre “Attrarre nuovi iscritti all'interno dei sindacati”).

Attualmente, una grossa sfida è rappresentata dall'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo negli impianti della LNM Holdings LV, tra cui Ispat Nova Hut Czechy, Ispat Polska Stal S.A. e altri.

Il Segretariato prende parte al dialogo sociale secondo la formula della concertazione governo-parti sociali, essendo partner nella concertazione per stabilire le condizioni sociali della ristrutturazione del settore siderurgico e le condizioni socio-economiche per la ristrutturazione delle fabbriche del settore degli armamenti. Il risultato di questo processo è stato un accordo tra governo e parti sociali, firmato come misura di tutela nel processo di ristrutturazione. Ha anche partecipato al gruppo bilaterale per le questioni che riguardano i lavoratori dell'industria metalmeccanica. Un problema molto grosso è convincere gli imprenditori a partecipare al dialogo bilaterale.

PORTOGALLO

Sindicato das Industrias Metalúrgicas e Afins – SIMA

Organizzazione

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		12.000	12.000	12.000	12.000
	Di cui, affiliati alla FISM	12.000	12.000	12.000	12.000
	Di cui, donne			+10%	+10%
	Di cui, non manuali (colletti bianchi)			+/-5%	+/-5%

Per quanto riguarda l'organizzazione del SIMA, c'è stato un grande cambiamento con l'ultimo Congresso per l'approvazione dello Statuto, che ha sancito il lavoro del SIMA degli ultimi anni. Il SIMA ufficialmente copre tutti settori produttivi del Portogallo.

Il SIMA ha portato avanti un numero incredibile di Conferenze, corsi di formazione e riunioni. I corsi di formazione sono focalizzati sulle questioni legate al diritto del lavoro, e sui casi specifici, affrontati in apposite riunioni (di settore). Ci sono state anche delle Conferenze internazionali, alcune con il sostegno della Commissione Europea, focalizzate su temi come i Comitati Aziendali Europei (CAE), l'ASE (azienda europea), i codici di condotta, il dialogo tra le parti sociali, la partecipazione finanziaria, e altro.

Il settore ICT in cui operano chiaramente i sindacati più grandi e che ha subito grandi difficoltà nel corso degli ultimi anni, è uno dei settori cui il SIMA ha rivolto un'attenzione particolare.

Il numero di azioni legali è aumentato molto e il SIMA è l'unico sindacato ad aver intrapreso un'azione legale sui CAE.

Spesso, il SIMA sviluppa iniziative in imprese dove non sono presenti i suoi affiliati, rivolgendosi anche al management. Per portare avanti il proprio lavoro, organizza anche incontri con le istituzioni (governative e altre forze sociali).

Il SIMA ha convocato uno sciopero generale nazionale. Inoltre, c'è stata una forte pressione mediatica per denunciare la situazione.

Lavoratrici

A causa dell'allargamento delle attività del SIMA, che coprono tutti i settori produttivi del Portogallo, è aumentato il numero delle iscritte.

Di conseguenza, il SIMA ha organizzato diverse riunioni per affrontare esclusivamente le questioni e i problemi delle donne. C'è stato anche un enorme aumento del numero di delegate sindacali presso le aziende, e un aumento delle donne nelle strutture sindacali e nel Comitato Esecutivo del sindacato. In generale, si è verificato un aumento del numero di donne all'interno del sindacato.

Imprese transnazionali

Insieme agli altri sindacati e alle associazioni degli imprenditori, il SIMA ha sviluppato un progetto molto interessante per promuovere gli IFA ma nella direzione dei codici di condotta. Il SIMA ha ritenuto che fosse necessario sviluppare il dialogo tra le parti sociali in molti paesi (all'epoca ancora candidati all'ingresso), che ha portato alla conclusione di alcuni accordi veramente pionieristici. Il progetto ha avuto un grande successo e abbiamo ricevuto molte richieste, da ogni parte del mondo, di ricevere copie di questi accordi, soprattutto dalle università. Il progetto si può trovare in Internet sul sito: <http://coc.planetaclix.pt/>

Un altro aspetto che vorremmo riferire è l'utilizzo dell'Accordo Quadro della Robert Bosch per affrontare e denunciare alcuni comportamenti abusivi presso l'impianto di questa impresa di Alferrerede.

Diritti dei lavoratori

Prego notare che gli standard fondamentali in materia di lavoro sono presenti nel progetto sui codici di condotta sopra menzionato.

Solidarietà internazionale

Il SIMA ha partecipato a molte delle azioni di protesta e delle lettere di sostegno richieste dalla FISM e recentemente il SIMA ha chiesto il sostegno della FISM su un chiaro caso di esuberi collettivi illegali, ricevendo il sostegno di molte organizzazioni.

Tuttavia, c'è stato il caso della chiusura di un impianto della Bombardier, che è un pessimo esempio di solidarietà. La chiusura in Portogallo è stata decisa senza tenere in alcuna considerazione gli altri impianti europei. In quella occasione non si è fatto niente, ed era evidente un'opposizione all'idea di sviluppare qualsiasi iniziativa di solidarietà.

Il SIMA ha sviluppato molti progetti europei ed ha sempre potuto contare sul sostegno e sulla partecipazione di molti colleghi ed organizzazioni di tutta Europa. Questi progetti coprono molte aree.

(Partecipazione finanziaria – pagina Internet <http://wfpsima.planetaclix.pt/>; informazioni e consultazione, ecc).

Il SIMA prosegue inoltre le sue iniziative e attività di sostegno ad alcuni degli ex paesi candidati all'ingresso, ai paesi del PALOP e a Timor Est.

Il SIMA ha sviluppato accordi di solidarietà (il più recente con l'Egitto) e scambi di esperienze. Possiamo fare riferimento al caso della Russia e, nel futuro prossimo, dell'Azerbaijan.

Contrattazione collettiva

Il SIMA ha significativamente aumentato il numero di contratti collettivi negoziati in conseguenza dell'allargamento delle sue attività a tutti i settori dell'industria produttiva.

La contrattazione collettiva ha subito un attacco molto pesante con la recente introduzione del nuovo Codice del Lavoro. Come conseguenza di ciò e delle possibilità che questa legislazione offre agli imprenditori, nel 2004 non è stato firmato formalmente alcun contratto collettivo di categoria, solo accordi a livello aziendale.

Questa scelta ha risolto un problema, in quanto si è sviluppata comunque la contrattazione, con il tentativo di affrontare anche nuovi temi, e sono stati regolarmente firmati accordi che prevedono aumenti salariali pari o superiori al tasso di inflazione.

ROMANIA

Metalworkers' Federation "Henri Coanda - Fratia"

Organizzazione

Durante il periodo 2001 – 2004, a causa dei problemi economico-finanziari presenti in Romania, che hanno portato alla chiusura di molti impianti, il numero di iscritti alla nostra federazione è stato molto variabile, ma il totale è ancora di 10.000 iscritti paganti, distribuiti nella maniera seguente:

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
	Di cui, affiliati alla FISM	10.000	10.000	10.000	10.000
	Di cui, donne	1.400	1.700	1.900	2.200
	Di cui, non manuali (colletti bianchi M+F)	9.000	9.300	9.500	9.800
	Di cui manuali (operai- M+F)	1.000	700	500	200

Per quanto riguarda i problemi di comunicazione e informazione con i nostri iscritti, il Consiglio Esecutivo della nostra Federazione ha deciso di organizzare ogni tre mesi corsi e seminari di formazione su diversi argomenti, prestando attenzione ai cambiamenti che saranno apportati alla legislazione del paese e ai problemi che potranno sorgere a livello sindacale.

Una volta al mese, si riunisce il Consiglio Nazionale della Federazione, cui partecipa il Presidente di ciascun sindacato.

A livello federale, è stato aperto un Ufficio Legale che contatta i sindacati se e quando necessario.

Durante le trattative per i contratti collettivi di lavoro a livello aziendale, i nostri sindacati beneficiano di consulenze legali, gratuite, e anche della partecipazione del Presidente e di un membro del Consiglio Esecutivo a tutti i negoziati in corso.

Lavoratrici

A causa dell'aumento del numero di sindacaliste all'interno della nostra Federazione (tenendo a mente anche la specificità del nostro settore – la meccanica strumentale) i loro problemi ricevono il sostegno della nostra Federazione.

È stato istituito un Dipartimento Donne e Pari Opportunità a livello della Federazione "Henri Coanda -FRATIA" e, a livello dei sindacati locali, le donne hanno una rappresentante eletta.

Ci sono tre sindacati locali in cui la presidenza e il Consiglio Esecutivo sono composti solo da donne, a causa dell'aumento del numero di lavoratrici in quelle imprese.

Il Dipartimento Donne e Pari Opportunità organizza corsi e seminari su argomenti strettamente legati ai problemi delle lavoratrici e anche riunioni con altre organizzazioni e istituzioni di tutto il paese che hanno lo stesso profilo – ad esempio la UFFR (Unione Federativa delle Donne della Romania).

I problemi finanziari con cui si confronta questo sindacato rappresentano un ostacolo ad un coinvolgimento più profondo nelle iniziative da intraprendere. Ad esempio: la partecipazione e l'organizzazione di conferenze; la pubblicazione dei materiali necessari; la pubblicità o anche la pubblicazione di una rivista mensile – che sarebbe davvero necessaria a livello federale – esclusivamente sulle istanze delle donne; la partecipazione di un numero maggiore di donne ai programmi di formazione organizzati da altri soggetti e istituzioni ai veniamo invitati, cui invece riusciamo a mandare appena 1-2 sindacaliste.

Imprese transnazionali

Non abbiamo imprese multinazionali in cui siamo organizzati in sindacati.

Diritti dei lavoratori

La nostra Federazione è sempre più coinvolta in questioni legate agli standard fondamentali in materia di lavoro dell'OIL.

Solidarietà internazionale

Abbiamo tentato di rispondere a tutti gli appelli di solidarietà, in diversi casi di violazioni dei diritti umani e sindacali.

Al contrario, è stato più difficile per noi rispondere positivamente alle proposte di altre federazioni che condividono il nostro campo di attività, organizzare visite e scambi di esperienze, a causa dei problemi finanziari sopra menzionati.

Contrattazione collettiva

In Romania, a causa del fatto che la manodopera costa molto poco, ci sono molte aziende con capitale straniero, che dunque dovrebbero conoscere gli standard fondamentali in materia di lavoro, e invece non li applicano. Di conseguenza, in queste imprese i sindacati si trovano ad affrontare molti problemi..

Ecco tre esempi significativi:

S.C.MONDIAL ELITE EAST S.R.L. – Italia (produce frigoriferi): commettendo un abuso, in violazione del contratto collettivo di lavoro e dei diritti dei lavoratori, non pagano le indennità aggiuntive e i salari per le ore di straordinario; i lavoratori o le lavoratrici che non accettano di lavorare ore di straordinario sottopagato, vengono licenziati, diventando disoccupati.

S.C.GAMMET S.A. (la casa madre è la I.K.I.A. –**Svezia**): dove vigono condizioni di lavoro speciali e spesso non vengono rispettate le condizioni per la salute e la sicurezza sul lavoro, e questo porta a molti incidenti sul lavoro.

S.C.ATRIC S.A. (prevalentemente capitale **tedesco**): in cui la Federazione è stata molto coinvolta, di conseguenza i lavoratori hanno vinto la causa in Tribunale e il datore di lavoro è stato obbligato a pagare, retroattivamente, tutto ciò che doveva ai dipendenti.

In conclusione, i problemi ci sono e ci saranno ancora, ma possono essere tutti risolti per tempo e con il sostegno del Dipartimento Legale della Federazione.

RUSSIA

Automobile and Farm Machinery Workers' Union of the Russian Federation - AFW

Organizzazione

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		847.107	738.710	725.903	725.000
	Di cui, affiliati alla FISM	400.000	400.000	400.000	400.000
	Di cui, donne	337.399	301.246	282.701	263.000
	Di cui, non manuali (colletti bianchi)	231.077	204.006	203.874	180.000

Lavoratrici

Le attività per le donne dei sindacati dell'AFW sono aumentate. Nel 2001, è stata istituita la Commissione Permanente del nostro sindacato per l'uguaglianza sociale delle donne. Strutture analoghe sono state formate in quasi tutte le organizzazioni territoriali e le organizzazioni locali di base. L'AFW coopera con la FISM e con altri sindacati sulle questioni di genere.

Imprese transnazionali

Recentemente, il numero di transnazionali in Russia è aumentato. Ci sono: GM, Ford, KIA, Renault, Bosch, e altre. Solo in alcune di esse sono presenti organizzazioni sindacali. Attualmente, il sindacato conduce attività per la creazione di un'organizzazione di base presso la GM-Auto VAS.

Ad oggi, non abbiamo avuto esperienze di utilizzo degli Accordi Quadro della Federazione Internazionale dei Sindacati Metalmeccanici.

Diritti dei lavoratori

Una delle attività principali del sindacato è il monitoraggio del rispetto da parte degli imprenditori delle normative contenute nella legislazione sul lavoro. In alcune imprese, ci sono casi di violazioni della legislazione sul lavoro della federazione russa e degli standard internazionali.

Il sindacato ottiene l'eliminazione di dette violazioni trattando con gli imprenditori e organizzando proteste e scioperi.

Solidarietà internazionale

Il Sindacato dei Lavoratori AFW aspira a sviluppare una cooperazione e un'interazione con la FISM, l'OIL e altre organizzazioni internazionali. Miriamo a partecipare a tutte le attività organizzate dalla FISM in sostegno ai movimenti sindacali ed alle democrazie.

D'altro canto, il sindacato apprezza il sostegno e la solidarietà ricevuti da parte della FISM e dei suoi affiliati nella lotta per i diritti dei lavoratori. In particolare, siamo grati alla FISM e ai partecipanti del Consiglio Mondiale dell'Auto (9 giugno 2004 a Detroit, Mich., USA) per la

mozione di solidarietà nei confronti delle nostre attività per difendere i posti di lavoro e per l'aumento dei salari dei lavoratori.

Contrattazione collettiva

Più del 90% dei lavoratori dell'AFW sono coperti da un contratto collettivo a livello federale e locale.

I doveri dei datori di lavoro in base a questi accordi sono accresciuti essenzialmente grazie alla presenza di garanzie statali nella sfera delle relazioni sociali e sindacali. Tuttavia, di anno in anno diventa sempre più difficile ottenere all'interno dei contratti l'attuazione di regole e norme accettabili per i lavoratori. Adesso abbiamo il compito di firmare un accordo con le grandi imprese e società russe, che consentirà una maggiore efficienza del processo di contrattazione collettiva direttamente a livello aziendale.

All Russian Defense Industry Workers' Union - DIWU

Organizzazione

	2001	2002	2003	2004
Totale delle iscrizioni	651.219	606.747	537.249	503.258
Di cui, affiliati alla FISM	651.219	606.747	537.249	503.258
Di cui, donne	298.258	277.890	288.503	280.315
Di cui, non manuali	240.951	224.496	198.782	186.205
Di cui, occupati	539.998	485.397	442.693	415.188
Di cui, studenti	11.071	10.315	9.133	7.046
Di cui, pensionati	100.150	111.035	85.423	82.024

Lavoratrici

Nonostante la costituzione della Federazione Russa sancisca la parità dei diritti tra uomini e donne, il nostro sindacato ha istituito una Commissione, che fa capo al Comitato Centrale, incaricata del lavoro per le donne e i giovani. I membri di questa commissione, insieme agli specialisti nel campo del diritto del lavoro e della sicurezza sul lavoro, svolgono regolarmente ispezioni nelle imprese per determinare la situazione delle donne; analizzano i risultati nelle riunioni e se necessario sottopongono i problemi all'attenzione del Presidium del CC.

Il monitoraggio del rispetto da parte degli imprenditori delle norme legislative e di altra natura sull'occupazione femminile nel processo produttivo, viene effettuato anche dal Dipartimento del CC sulla salute e la sicurezza sul lavoro, dagli ispettori sindacali delle regioni, dal dipartimento del CC e dagli specialisti delle relative organizzazioni regionali e di base.

Negli organismi elettivi del sindacato le donne rappresentano:

Comitato Centrale	16,2%
Presidium del Comitato Centrale	20,0%
Collegio dei Revisori dei Conti	95,0%
Presidenza delle organizzazioni sindacali	26,1%
Presidenza delle organizzazioni sindacali di base	36,2%
Iscritte ai comitati sindacali delle organizzazioni di base	56,4%

Imprese transnazionali

Nell'industria della difesa, in cui opera il nostro sindacato, non ci sono imprese transnazionali.

Diritti dei lavoratori

Utilizzo delle Convenzioni fondamentali dell'OIL in materia di lavoro.

Tutti i contratti collettivi nelle imprese, e anche gli accordi salariali, vengono conclusi tenendo in considerazione le Convenzioni fondamentali dell'OIL ratificate dalla Russia.

È stato concluso un contratto collettivo presso l'82,8% delle imprese, che copre il 98,6% dei dipendenti.

Le attività del sindacato hanno garantito la crescita dei salari dei lavoratori.

Mentre in data 1 gennaio 2003 il salario medio per il primo livello era di 5.311 rubli, e per il secondo livello era di 4.204 rubli, in data 1 aprile 2004 queste cifre erano salite rispettivamente a 6.190 e 4.947 rubli.

Tuttavia, nell'industria della difesa, in cui il nostro sindacato opera, la quantità di salari non pagati che lo stato deve ai lavoratori resta significativa, e al 1 aprile 2004, lo stato doveva ai lavoratori più di 1 miliardo di rubli.

Solidarietà internazionale

Il nostro sindacato ha partecipato a tutte le azioni di solidarietà organizzate dalla FISM.

I seminari organizzati all'interno del programma di formazione sindacale condotto dalla FISM con la partecipazione dell'IG Metall dalla Germania sono di grande aiuto per i nostri iscritti, essendo anche una manifestazione di solidarietà internazionale.

Azioni di protesta

Il nostro sindacato e le sue organizzazioni hanno partecipato alle azioni di protesta portate avanti in tutta la Russia dai sindacati, e anche alle azioni condotte dai sindacati del complesso industriale della difesa per rivendicare: il pagamento dei salari in arretrato, la prevenzione dei licenziamenti di massa dei lavoratori e l'aumento dei salari.

Miners' and Metallurgical Workers' Union of Russia - MMWU

Organizzazione

(in data 1 gennaio 2004)		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		1.330.828	1.331.627	1.252.157	1.198.857
Di cui, affiliati alla FISM		1.330.828	1.331.627	1.252.157	1.198.857
	Di cui, donne	520.515	521.002	486.653	488.195
	Di cui, non manuali (colletti bianchi)	173.007	166.294	139.530	123.842

In data 1 gennaio 2004, nel complesso minerario e metallurgico della Russia, si registrano 1.257.000 lavoratori. Il numero di iscritti al MMWU che lavorano nelle imprese e nelle organizzazioni è costituito da 883.000 persone, di cui 325.000 donne (36,8%).

Lavoratrici

Per quanto riguarda il 2003, nel MMWU le donne ricoprono 29.999 cariche elettive tra cui:

Vice presidenza del sindacato	1 (50%)
Presidenza dell'organizzazione confederale	1 (3,3%)
Presidenza dei comitati sindacali delle organizzazioni locali	256 (39,6%)
Seggi nei comitati sindacali (esclusa la presidenza)	2.224 (42 %)
Seggi in tutte le commissioni dei comitati sindacali	3.704 (50,1%)
Seggi nelle commissioni di controllo – revisione dei conti nelle organizzazioni locali	1.275 (78,4%)
Presidenza dei comitati sindacali dei delegati aziendali	3.006 (56,7%)
Seggi nei comitati sindacali dei delegati aziendali	10.557 (47,9%)
Responsabilità di organizzare le attività delle organizzazioni locali	8.975 (40,7%)

In confronto al 2002, nel 2003 il numero complessivo di donne tra gli attivisti sindacali è aumentato del 13%.

Riconoscendo la necessità di rivolgere maggiore attenzione al miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne e di tener conto del carico di lavoro domestico, in base alla proposta della “Commissione sindacale sul lavoro e la protezione sociale delle donne”, il Consiglio Centrale del MMWU ha incluso una sezione sull'argomento all'interno dell'accordo salariale di categoria per il gli anni 2003-2005.

La Commissione del Consiglio Centrale del MMWU rivolge grande attenzione ai problemi della maternità e dell'infanzia, della salute e la sicurezza delle donne in gravidanza e include i relativi punti all'interno degli accordi locali. La Commissione Donne ha analizzato l'esperienza dei centri speciali per la salute delle future madri presso gli impianti metalmeccanici integrati di “Severstal”, Novolipetsk e Magnitogorsk. L'esperienza di uno di questi centri “Vasilisa”, presso l'impianto metallurgico integrato di Sapadno-Sibirskiy, è stata

analizzata a luglio 2003 e raccomandata dal Comitato Esecutivo affinché venga applicata su vasta scala.

Imprese transnazionali

È in corso un processo attivo di creazione di strutture integrate dirette (holding, imprese, ecc.) nel complesso minerario e metallurgico della Russia. Esse producono più dell'80% dell'acciaio, il 95% dell'alluminio, l'80% del rame e il 60% delle condotte. Ci sono alcune imprese straniere in queste strutture ma nessuna di esse si dichiara transnazionale.

L'organizzazione sindacale di base (locale) dell'impianto "Stinol" (Lipetsk) della "Merloni" fa parte della struttura del MMWU. Nel 2003, la riunione del Comitato Aziendale Europeo della "Merloni" si è svolta a Lipetsk e durante la riunione tra l'MMWU, i rappresentanti e il presidente del comitato sindacale della fabbrica "Stinol" e i dirigenti del Consiglio, è stato sollevato il problema della partecipazione alle attività del CAE in qualità di osservatori. Tuttavia, attualmente, a causa di alcune peculiarità della legislazione russa, l'ipotesi è considerata svantaggiosa.

L'MMWU ha concluso accordi salariali di categoria solo con i datori di lavoro che operano sul territorio russo. Le nuove forme di dialogo tra le parti sociali – i consigli sociali – vengono creati presso queste imprese e non coprono ancora le aziende straniere.

Diritti dei lavoratori

Il Consiglio Centrale e le organizzazioni sindacali e di base del MMWU svolgono le loro attività nel più stretto rispetto della Convenzione 87 dell'OIL sulla libertà di associazione, e non consentono alcuna interferenza da parte degli imprenditori e di altri nella risoluzione dei problemi sindacali interni. Le attività e le tattiche degli organismi sindacali hanno prevenuto la tendenza di alcuni imprenditori a creare sindacati "filo-aziendali".

Durante il periodo in esame, la quantità di lavoratori coperti dall'accordo salariale di categoria e dai contratti collettivi è aumentato. Non è stato registrato alcun caso in cui gli imprenditori si siano rifiutati di partecipare alla contrattazione collettiva e ai negoziati. Solamente 12 imprese (1,5%) hanno rifiutato di aderire al comune accordo salariale di categoria.

Al contempo, 3 organizzazioni sindacali hanno interrotto le proprie attività a causa della pressione da parte degli imprenditori che rappresentano il gruppo industriale "MAIR".

In conformità con il Programma d'Azione adottato dal suo V° Congresso, il nostro sindacato sta presentando al governo la proposta di istituire i tribunali del lavoro in Russia, come ramo separato del sistema giudiziario generale, specializzato nell'esame pronto ed efficace delle cause di lavoro individuali e collettive.

L'MMWU non ha incontrato alcun caso di lavoro forzato, discriminazione in base al genere, all'età o alla credenza religiosa. In quasi tutte le strutture del sindacato, le commissioni sulle attività delle donne sono state formate perseguendo una politica di uguaglianza.

Solidarietà internazionale

In base ai punti corrispondenti del Programma d'Azione sul rafforzamento della partecipazione dei sindacati al movimento sindacale internazionale, il Consiglio Centrale del MMWU ha allargato e migliorato le forme di cooperazione internazionale stabilendo nuovi contatti con diversi sindacati stranieri, proseguendo attività costruttive nelle organizzazioni internazionali sindacali e non governative, manifestando solidarietà alle giuste lotte dei lavoratori metalmeccanici di altri paesi in difesa dei propri interessi vitali.

Una delle componenti più importanti delle attività internazionali è l'organizzazione delle iniziative di solidarietà e sostegno ai colleghi e fratelli che lottano contro le violazioni dei diritti sindacali e dei lavoratori. Abbiamo espresso la nostra solidarietà nei loro confronti in

numerose lettere e telegrammi e abbiamo organizzato picchetti di solidarietà. Nel 2004, abbiamo mandato lettere di solidarietà ai lavoratori dell'impianto metallurgico di Kremikovtsi (Bulgaria - "Metalicy") e alla direzione dell'impianto rivendicando il pagamento dei salari in arretrato, uno stop ai licenziamenti, e il miglioramento delle condizioni di lavoro. Sono stati organizzati picchetti: nel 2001 - vicino all'Ambasciata USA in sostegno allo sciopero dei lavoratori della "Kaiser"; nel 2001 e due volte nel 2002 - presso l'Ambasciata della Repubblica di Corea, per tutelare i diritti dei sindacati del paese; nel 2002 - presso l'Ambasciata di Bielorussia per proteggere i diritti dei sindacati; nel 2003 - presso l'Ambasciata USA, con lo slogan "Fermate la guerra in Iraq"; ed anche in altri casi.

Contrattazione collettiva

Gli obiettivi principali del MMWU nel campo della tutela dei diritti sociali e sindacali sono: l'aumento dei salari, la difesa dei posti di lavoro e il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza. Gli strumenti fondamentali sono: l'accordo salariale di categoria, firmato con l'Associazione degli Imprenditori e gli accordi collettivi conclusi presso tutte le imprese del settore.

Nel periodo riportato (2001-2003) i salari sono raddoppiati, i ritardi nei pagamenti si sono verificati solamente in 3-4 imprese, sottoposte ad una procedura di bancarotta.

Nel 2002, i nuovi metodi per il calcolo dei salari sulla base degli standard sociali del settore, sono stati elaborati e concordati con la controparte sociale del MMWU - l'Associazione degli Industriali del complesso minerario e metallurgico della Russia (AMROS). L'applicazione universale di questi metodi consentirà al sindacato di ottenere un reale aumento dei salari entro il 2008, che non saranno inferiori al doppio dei livelli del 2003. Nel 2004, gli accordi collettivi sono stati conclusi nel 98,9% delle sezioni dell'organizzazione.

A settembre del 2002, il governo della Russia ha approvato il programma sulle misure per lo sviluppo del settore fino alla fine del 2010 il quale, al contempo, dovrebbe includere una riduzione di 350 mila posti di lavoro. In connessione a ciò, il sindacato ha rivolto grande attenzione all'inammissibilità della sotto-occupazione, alla creazione di nuovi posti di lavoro nella regione e all'elaborazione di misure di integrazione sociale dei lavoratori licenziati.

Durante il periodo in esame, il nostro sindacato è riuscito ad evitare i licenziamenti di massa, utilizzando le nuove forme di partenariato sociale, dirigendo l'attenzione degli organismi statali e municipali verso i problemi dell'occupazione.

Come risultato del rafforzamento delle attività nel campo delle condizioni di lavoro e della salute e la sicurezza sul lavoro, il numero degli infortuni sul lavoro è stato ridotto del 10,6 %.

Tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni

Il MMWU ha elaborato e approvato "Il sistema di informazioni del sindacato", che copre tutte le organizzazioni territoriali e locali (di base).

Le attività informative vengono condotte in tre direzioni principali:

- La collaborazione con i mass media esterni (periodici a livello nazionale e regionale, programmi televisivi e radiofonici);
- Le pubblicazioni proprie del sindacato.
- Lo sviluppo dei mass media elettronici.

Il sistema di informazioni esistente e il centro editoriale del Consiglio Centrale del MMWU portano avanti la sistematica diffusione delle informazioni, garantendo che tutti i materiali corrispondano alle richieste specifiche degli organismi sindacali, e che ne illustrino i problemi concreti.

Per attrarre l'attenzione del pubblico ai problemi dei lavoratori del complesso minerario e metallurgico, organizziamo ripetutamente conferenze stampa cui partecipano i rappresentanti dei media russi e stranieri. Il Presidente del sindacato e i suoi vice appaiono spesso sulla stampa nazionale e regionale, in interviste e articoli, partecipano a programmi radiofonici e televisivi dedicati ai problemi della sicurezza e della protezione sociale di tutti i russi.

Durante il periodo in esame, abbiamo pubblicato 34 numeri del "Bollettino informativo", 49 numeri della "Lettera (lista) informativa", 38 numeri del "Blocco metallurgico" (compendio). In totale, abbiamo pubblicato 2.014 documenti.

Nel 2003, abbiamo pubblicato un nuovo tipo di materiale informativo – un video "MMWU Notizie" – che è stato inviato a tutte le organizzazioni territoriali e a molte organizzazioni locali del sindacato. Tentiamo di usare tecnologie globali, moderne, di informazione. Il nostro sindacato ha il suo sito Internet e la nostra rete per lo scambio di informazioni tra i partecipanti è stata ampliata tramite l'e-mail. Abbiamo anche iniziato ad organizzare conferenze in Internet.

Engineering Workers' Union of Russia – EWU

Organizzazione

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni (migliaia)		616.000	558.000	506.000	455.000
	Di cui, affiliati alla FISM*	490.000	420.000	355.000	300.000
	di cui, donne	243.000	248.000	192.000	220.000
	di cui, non manuali (colletti bianchi)	80.000	83.000	64.000	75.000

* *Gli iscritti al sindacato nel settore metalmeccanico sono contati come iscritti alla FISM*

Lavoratrici

In un'ottica di parità tra uomini e donne nel nostro sindacato, non c'è alcun dipartimento o commissione speciale responsabile del lavoro sulle donne.

In base alla legge russa, alle donne non è consentito lavorare in luoghi in cui le condizioni lavorative sono dure o pericolose. L'applicazione di questa norma è monitorata dal Dipartimento per la salute e la sicurezza sul lavoro e per le garanzie sociali del Comitato Centrale del nostro sindacato, e anche dai rispettivi organismi delle organizzazioni sindacali e repubblicane, Kr e Blast, e dai loro comitati sindacali nei luoghi di lavoro.

Per quanto riguarda la rappresentanza delle donne nelle strutture sindacali, dei 54 membri del Comitato Centrale, 13 sono donne, degli 11 membri del Presidium (Comitato Esecutivo) due sono donne, dei 46 presidenti delle organizzazioni repubblicane e "oblast" (regionali), 9 sono donne. Degli 844 presidenti dei comitati sindacali aziendali, 423 sono donne.

Imprese transnazionali

Le imprese transnazionali non sono presenti nelle industrie metalmeccaniche, motivo per cui gli Accordi Quadro Internazionali della FISM non vengono utilizzati. Tuttavia, bisogna ricordare che il nostro sindacato ha studiato attentamente l'esperienza di quei sindacati che hanno concluso contratti con la Ford e la Caterpillar e farà uso di questa esperienza nel nostro lavoro.

Diritti dei lavoratori

Tutti i contratti collettivi a livello aziendale, e anche gli accordi salariali di categoria e l'Accordo Generale tra governo, imprenditori e sindacati vengono conclusi tenendo in considerazione la ratifica da parte della Russia delle Convenzioni fondamentali dell'OIL in materia di lavoro.

Solidarietà internazionale

Il Sindacato dei Lavoratori Russi dell'Industria Metalmeccanica ha partecipato a tutte le azioni di solidarietà organizzate dalla FISM.

I seminari organizzati dalla FISM - come parte dei programmi di formazione per gli attivisti sindacali cui partecipano i metalmeccanici della Norvegia, e della Fondazione Friedrich Ebert cui partecipano i metalmeccanici dell'IG Metall - sono stati di grande aiuto per i nostri iscritti.

Contrattazione collettiva

Il 97% dei lavoratori del settore è coperto da contratti collettivi. Il nostro sindacato si è dato l'obiettivo di innalzare i salari a 7.700 rubli; in realtà sono saliti solamente a 4.580 rubli.

Gli imprenditori hanno continuato a licenziare lavoratori senza creare nuovi posti di lavoro. Nel solo 2003, sono stati licenziati 28.000 lavoratori del settore.

REPUBBLICA SLOVACCA

Metalworkers' Federation Kovo in the Slovak Republic - MFSR

Organizzazione

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		108.826	70.080	67.460	66.318
	Di cui, donne	21.312	17.834	17.677	18.321
	Di cui, non manuali (colletti bianchi)	N/d	N/d	N/d	N/d

N/d = non abbiamo statistiche in questo ambito perché i nostri contratti collettivi non distinguono tra lavoratori manuali e non manuali.

Lavoratrici

La OS KOVO è attiva in un settore economico in cui lavorano pochissime donne. Per questo motivo, a livello nazionale, non organizziamo alcuna attività specifica rivolta esclusivamente alle donne.

Per quanto riguarda il livello aziendale, le attività vengono organizzate in quelle imprese in cui lavorano molte donne; e sono finalizzate prevalentemente a migliorare le condizioni di lavoro delle donne.

Le attività finalizzate a prevenire le discriminazioni non appartengono alla tradizione delle nostre industrie e organizzazioni. Questo avviene perché una delle eredità positive del socialismo è la parità dei salari a parità di mansioni. Tuttavia, attualmente la questione delle discriminazioni sta acquisendo importanza, perché solo poche donne riescono ad accedere ai posti di lavoro meglio retribuiti. Il risultato di ciò è che in Slovacchia le donne guadagnano solamente il 75% di quello che guadagnano gli uomini.

Imprese transnazionali

In Slovacchia, non abbiamo esperienza di negoziati per gli Accordi Quadro Internazionali, perché vi operano prevalentemente le filiali e non le case madri delle imprese. Pensiamo che questo ambito di lavoro si svilupperà maggiormente nel nostro paese, in seguito all'ingresso nella UE.

Diritti dei lavoratori

La Repubblica Slovacca ha ratificato quasi tutti gli standard fondamentali dell'OIL. Nel 2002, tramite l'emendamento del Codice del Lavoro, il nostro nuovo governo ha tentato di ridurre alcuni standard in materia di lavoro. Questo progetto ora si è realizzato e il governo ha promulgato il nuovo Codice del Lavoro, il 1 aprile 2003. Le aree più colpite sono le seguenti: orario di lavoro, sostegno per l'*outsourcing*, riduzione delle tutele per gruppi specifici di lavoratori (donne, ecc.), peggioramento delle condizioni per il lavoro sindacale nelle imprese, ecc.

I sindacati in Slovacchia si sono opposti a questi cambiamenti e hanno organizzato molte azioni di protesta. Siamo riusciti a mitigare queste misure istituite dal governo. Tuttavia,

dobbiamo ammettere che il nuovo Codice del Lavoro rappresenta un “miglioramento” solo per gli imprenditori.

Solidarietà internazionale

Nel 1999 la Slovacchia, insieme ai sindacati partner provenienti da Germania, Austria, Ungheria, Slovenia e Repubblica Ceca, ha firmato il cosiddetto “Memorandum di Vienna”.

In base a quel Memorandum abbiamo sviluppato una cooperazione e uno scambio di informazioni molto stretto.

In caso di una lotta concreta, tentiamo sempre di dare il nostro sostegno morale ai nostri colleghi, fornendo loro informazioni, statistiche, ecc. E ovviamente, se necessario, sosteniamo i nostri colleghi anche con la partecipazione attiva a queste azioni.

Contrattazione collettiva

Negli anni 2001-2004, la contrattazione collettiva è stata influenzata negativamente soprattutto a livello di settore dal rafforzamento della posizione degli imprenditori. A partire dal 2002, in Slovacchia c'è un governo liberale di destra che proclama nel suo manifesto l'obiettivo di rafforzare la posizione degli imprenditori all'interno della legislazione sul lavoro, allo scopo di migliorare la competitività.

Gli imprenditori sono meno disponibili a conformarsi agli standard dei contratti collettivi di categoria e preferiscono contratti collettivi a livello aziendale.

Questa tendenza è stata rafforzata indirettamente anche dal Ministero del Lavoro che non estende più i contratti collettivi di categoria agli altri imprenditori che lavorano nel settore e che non sono membri dell'associazione degli imprenditori. Il settore metalmeccanico costituisce un buon esempio in tal senso. Ora nell'associazione degli imprenditori del settore metalmeccanico sono rimasti solamente due imprenditori, dunque non c'è più motivo di continuare a contrattare a livello di categoria.

Di conseguenza, negli ultimi anni non abbiamo ottenuto alcun progresso significativo nella contrattazione collettiva. Possiamo dire che stiamo lavorando solamente per preservare gli standard conquistati in precedenza. Per quanto riguarda la politica salariale, non siamo riusciti a impedire il declino dei salari reali.

SLOVENIA

Sindikat Kovinske in Elektroindustrije Slovenije – SKEI

Organizzazione

	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni (migliaia)	42.097	41.713	38.653	38.415
Di cui, donne	15.997	15.851	14.688	14.578
Di cui, non manuali (colletti bianchi)	N/d	N/d	N/d	N/d

Attività principali dal 2001 al 2004:

- Settembre 2001, 2° Conferenza dei sindacali industriali della Slovenia;
- Settembre 2001, riunione del gruppo del Memorandum dei sindacati metalmeccanici - firma della Dichiarazione a Portorož;
- Gennaio 2002, raduno di protesta e sciopero per sollecitare gli aumenti salariali;
- Febbraio 2002, accettazione dell'Allegato al Contatto Nazionale di Categoria sugli aumenti salariali;
- Maggio 2002, tavola rotonda sul nuovo sistema salariale;
- Giugno 2002, 4° Congresso dello SKEI
- Giugno 2002, Allegato al Contratto Nazionale di Categoria sugli aumenti salariali
- Ottobre 2003, riunione del Comitato sulle politiche industriali della FEM a Bled
- Ottobre 2003, Conferenza sul problema dei salari
- Novembre 2003, riunione del gruppo Visegrad a Maribor
- Gennaio 2004, Conferenza dei sindacati sloveni dell'industria sui problemi salariali
- Febbraio 2004, sciopero per sollecitare gli aumenti salariali
- Aprile 2004, raduno di protesta nell'ambito della Giornata d'Azione Europea
- Aprile 2004, sciopero per sollecitare gli aumenti salariali
- Maggio 2004, riunione sulle votazioni nei CAE da parte slovena;
- Giugno 2004, firma di un accordo speciale di categoria sugli aumenti salariali nel 2004.

Lavoratrici

Abbiamo 2 donne su 54 membri nel Comitato Nazionale (3,7%) e 1 donna su 17 membri nel Comitato Esecutivo (5,9%).

All'interno del Comitato Nazionale abbiamo organizzato una Commissione Donne composta da 6 rappresentanti.

Imprese transnazionali

Non abbiamo ancora avuto nessun caso di cooperazione sui negoziati per gli Accordi Quadro Internazionali. A maggio del 2004, abbiamo organizzato la prima riunione con i rappresentanti dei lavoratori della multinazionale BOSCH – Rexroth e BOSCH – BSH dalla Germania. Ora passiamo alle votazioni per eleggere un CAE in entrambe le imprese multinazionali. Parteciperemo ad un progetto comune con i sindacati AVC METAAL – CCMB (Belgio), SOLIDARNOST (Polonia), OS KOVO (Repubblica Ceca), OS KOVO

(Slovacchia) e VASAS (Grecia) in un seminario per la formazione dei membri dei CAE. Abbiamo un rappresentante dei lavoratori nel CAE della Danfoss.

Non abbiamo ancora un'esperienza diretta di partecipazione ai negoziati per gli Accordi Quadro Internazionali, ma monitoriamo questi accordi.

Diritti dei lavoratori

Nel 2002, dopo sette anni di preparazione e di negoziati tra le parti sociali, il Parlamento sloveno ha approvato una nuova "Legge sui rapporti di lavoro" che è entrata in vigore il 1 gennaio 2003. Questa legge, che governa i singoli rapporti di lavoro, è una delle parti più importanti della nuova cornice legislativa in Slovenia e rappresenta un passaggio importante verso "l'uropeizzazione" del mercato del lavoro sloveno. Al contempo, serve a proteggere i lavoratori, in conformità con le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e con le Direttive UE.

Nel quadro della legislazione sul lavoro slovena, diverse legge regolamentano diversi aspetti dei rapporti di lavoro:

- Rappresentanza dei sindacati
- Partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda
- Comitati Aziendali Europei
- Scioperi

Le leggi in corso di preparazione riguardano:

- I contratti collettivi
- I consigli economici e sociali
- La distribuzione dei profitti

La legge più importante sui rapporti di lavoro contiene provvedimenti in materia di:

- definizioni generali dei rapporti di lavoro tra lavoratore e datore di lavoro, il divieto delle discriminazioni, ecc.
- contratti di lavoro, ossia le parti che aderiscono al contratto, i diritti e i doveri delle parti in materia di conclusione del contratto, il contenuto degli obblighi delle parti nei confronti del contratto, il tempo determinato, il lavoro part-time, i contratti di lavoro temporaneo e a domicilio, la cessazione del contratto, ecc.
- diritti, doveri e responsabilità inerenti al rapporto di lavoro, ossia i trattamenti "d'ingresso" (fino ad oggi obbligatori per chi veniva assunto per la prima volta), i periodi di prova, le retribuzioni (struttura, indennità aggiuntive, rimborsi spese, parità di salario per donne e uomini, ecc.), orario di lavoro, lavoro notturno, riposi, ferie, ecc.
- protezione di alcune categorie di lavoratori, ossia la protezione delle donne, delle lavoratrici incinte o in maternità (divieto di svolgere alcune mansioni, congedo di maternità, salario, ecc.), dei lavoratori al di sotto dei 18 anni, dei lavoratori disabili e dei lavoratori anziani.
- applicazione e difesa dei diritti, dei doveri e delle responsabilità che il rapporto di lavoro comporta, ossia la tutela giuridica, l'arbitrato, ecc.
- attività e tutela dei rappresentanti sindacali sui luoghi di lavoro.
- provvedimenti speciali, che coprono il lavoro in paesi stranieri e le condizioni dei lavoratori inviati a lavorare in Slovenia, il lavoro dei bambini al di sotto dei 15 anni, l'apprendistato, i bambini in età scolare e gli studenti, i contratti di lavoro dei marittimi, i "libretti di lavoro" (un documento ufficiale con i dati del datore di lavoro e altre informazioni) ecc.
- ispezioni di controllo
- provvedimenti penali.

Un maggior riconoscimento dei diritti si riscontra nei contratti di categoria e negli accordi sindacali a livello aziendale.

Solidarietà internazionale

La solidarietà internazionale è benvenuta in casi di azioni sindacali e movimenti – lettere di sostegno ai sindacati e lettere di protesta alle organizzazioni degli imprenditori e/o ai governi.

Contrattazione collettiva

Nel 2002 abbiamo conquistato due aumenti salariali e un miglioramento dei trattamenti pensionistici.

Nel 2004 abbiamo ottenuto:

- un aumento salariale di circa 9.000 SIT (circa 38 Euro), un aumento medio del 4,53% e un aumento dell'1,33% del salario reale;
- un aumento medio del salario minimo pari all'8% e un aumento del salario reale pari al 4,2%;
- negoziati a livello aziendale per ulteriori aumenti salariali.

Una lotta importante è rappresentata dalla nostra rivendicazione per un nuovo sistema salariale e per un aumento dei salari.

SPAGNA

Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT - MCA-UGT

Organizzazione

MCA-UGT. La **Federazione delle Industrie Metalmeccaniche, dell'Edilizia e Affini - UGT** è una delle organizzazioni di categoria più importanti del nostro paese. In seguito al "Congresso della fusione" (1998), il numero dei suoi iscritti ha continuato ad aumentare ogni anno.

Questa crescita costante dimostra il conseguimento di uno degli obiettivi della fusione in generale, non solo a livello della Federazione, ma anche delle Comunità Autonome. Tutto ciò avviene nonostante la percentuale estremamente alta di posti di lavoro precari nel mercato del lavoro dei nostri settori e l'alto tasso di disoccupazione.

Oltre a conoscere il numero totale di iscritti e la loro distribuzione nelle organizzazioni territoriali, dobbiamo anche tenere in considerazione quello che la MCA-UGT rappresenta effettivamente oggi, in rapporto alla popolazione di lavoratori dipendenti nei settori coperti dalla nostra Federazione.

Questa approssimazione della densità effettiva della MCA-UGT la chiameremo tasso di sindacalizzazione, che rappresenta il nostro tasso reale di presenza, sia a livello generale, che di ciascuna organizzazione. A questo scopo, facciamo ricorso alle due fonti oggettivamente più precise: i nostri dati sulle quote di iscrizione pagate e la "Ricerca sulla popolazione lavorativa" del secondo trimestre del 2003, come fonte esterna per i dati relativi alla quantificazione e alla distribuzione della popolazione di lavoratori dipendenti.

Ovviamente, il mondo sindacale non si limita alla popolazione di lavoratori dipendenti, ma comprende anche altri gruppi, come i disoccupati e i pensionati, ma allo scopo di determinare la presenza effettiva della MCA-UGT, ci limiteremo ai lavoratori che percepiscono un salario o uno stipendio, dato che essi rappresentano il nucleo principale di iscritti al sindacato, al contempo più omogeneo da quantificare, e per questo motivo parliamo solamente di una approssimazione del tasso di sindacalizzazione della MCA-UGT.

Circa il 5% dei lavoratori dipendenti dei settori della MCA-UGT nel nostro paese sono iscritti alla MCA-UGT.

All'interno della Confederazione il tasso della MCA-UGT è inferiore alla media, giacché il tasso di iscrizione alla Confederazione è del 5,7% circa.

Nella Federazione non c'è alcun legame diretto e omogeneo tra salariati e iscritti, che hanno tassi di sindacalizzazione molto differenti.

Ad esempio, La Rioja, con i suoi iscritti ha un tasso di sindacalizzazione di due o tre volte superiore a quello della Catalogna o della zona di Valencia. In breve, i tassi di iscrizione della MCA-UGT sono distribuiti in maniera molto disomogenea.

Le Federazioni hanno tassi di iscrizione superiori alla media, alcune anche di molto superiori, come le Asturie, La Rioja, Cantabria e Aragona, in cui il tesseramento sta aumentando a maggiore velocità in termini generali. Tuttavia, all'estremo opposto, al di sotto della media, troviamo quelle federazioni i cui tassi aumentano più lentamente, anche se in teoria hanno uno spazio di manovra più ampio.

Lavoratrici

La nostra Federazione ha continuato a partecipare a tutte le attività programmate dall'Organizzazione, tra cui: le Conferenze europee sulle condizioni salariali, in cooperazione con i sindacati di Portogallo e Grecia; e tutte le riunioni convocate dal Comitato Esecutivo della Confederazione.

Abbiamo organizzato corsi per porre le basi di un miglioramento della parità tra uomini e donne: "Pari opportunità nella contrattazione collettiva" e "Azione dei sindacati contro le discriminazioni". Questi corsi si sono svolti nelle federazioni di Murcia e Aragona (Saragossa).

Continuiamo a svolgere riunioni di coordinamento cui hanno partecipato la maggior parte delle Federazioni (Andalusia, Aragona, Castiglia-La Mancha, Catalogna, Paesi Baschi, Galizia, La Rioja, Madrid e Valencia).

Queste riunioni hanno visto una buona partecipazione, e il grande interesse dimostrato dai partecipanti è emerso chiaramente dal funzionamento positivo dei singoli Dipartimenti delle diverse Federazioni delle Comunità Autonome.

Imprese transnazionali

Per quanto riguarda le imprese multinazionali, abbiamo lavorato a stretto contatto con la nostra organizzazione europea, la FEM, e con la FISM. Non ci sono molte multinazionali spagnole che operano nel nostro settore. Tuttavia, di recente siamo stati presenti presso alcune di esse, come la ROC, che è attiva anche nel settore dell'edilizia, e la FICOSA. Di recente anche la ANTOLIN ha assunto importanza come ausiliaria dell'auto. In questo ambito, la nostra linea è quella della FEM e della FISM.

Al contempo, abbiamo svolto un'attività piuttosto significativa nel campo dei Comitati Aziendali Europei e dei Consigli Mondiali d'Azienda.

Contrattazione collettiva

Il dibattito che sviluppiamo nella "Conferenza sull'azione sindacale e la contrattazione collettiva" della Federazione, di anno in anno ci consente di migliorare i contratti, sia quantitativamente che qualitativamente, mentre la lunga scadenza di molti di questi contratti ci consente di dedicare più tempo all'analisi e al dibattito sugli argomenti nuovi da integrare nella Conferenza.

La nostra contrattazione collettiva si svolge a livello territoriale delle diverse province.

La contrattazione a livello regionale

A livello dei singoli stati sono stati negoziati in totale dieci contratti, che coprono 1.905.488 lavoratori, la maggior parte dei quali nel settore dell'edilizia.

Di questi dieci contratti, sei contengono provvedimenti negoziati nelle trattative dell'inizio del 2003, da noi chiamate "Revisioni contrattuali".

Gli altri quattro sono stati negoziati durante il 2003 e sono stati chiamati "Nuovi contratti".

Gli elementi più importanti erano i seguenti:

Aumento iniziale delle retribuzioni

L'aumento medio delle retribuzioni nelle revisioni contrattuali è stato del 2,8% e del 3% nei nuovi contratti, con un aumento medio totale del 2,8%, superiore dello 0,8% alla previsione ufficiale di crescita dell'indice dei prezzi al consumo (2%).

Agenzie di lavoro interinale

La maggior parte dei contratti a livello degli stati contiene riferimenti alle condizioni di lavoro dei dipendenti delle agenzie di lavoro interinale, che garantiscono a questi lavoratori gli stessi diritti lavorativi e retributivi dei contratti a livello provinciale. In un contratto, la retribuzione è legata ai livelli minimi per il settore.

Diritti dei lavoratori

Lavoratori migranti

Nell'anno della doppia riforma delle leggi sull'immigrazione, la legge 11/2003 su "Le misure concrete nel campo della sicurezza urbana, della violenza domestica e dell'integrazione sociale degli stranieri" è stata la prima delle riforme del 2003. Insieme a misure di indubbia positività, come l'emendamento del Codice Civile per consentire l'applicazione della legislazione spagnola in casi di annullamento, separazione o divorzio quando uno dei coniugi risiede in Spagna, ce ne sono altre in cui l'effettività delle misure punitive è discutibile, se non accompagnata da un'azione preventiva in un'ottica di integrazione sociale. Questo riguarda ad esempio le mutilazioni genitali femminili. E questa legge continua a contenere i concetti erronei sanciti negli anni precedenti, che creano un doppio ordinamento giuridico.

La legge è uguale per tutti tranne che per gli immigrati irregolari, con un emendamento al Codice Penale che fa sì che le misure e le garanzie applicabili a tutte le persone indagate o condannate per aver commesso un reato non si applicano agli stranieri con una situazione amministrativa irregolare.

Questa tendenza a mettere l'intero quadro giuridico spagnolo al servizio della politica sull'immigrazione è ancora più evidente nella seconda riforma del 2003. La legge 14/2003 non solo emenda la 4/2000 su "I diritti e le libertà degli stranieri in Spagna e la loro integrazione sociale", ma anche la "Legge sull'ordinamento locale" la "Legge sull'ordinamento locale della pubblica amministrazione e sulle procedure amministrative comuni" e la "Legge sulla concorrenza sleale".

La legge 14/2003, che è entrata in vigore il 22 dicembre, mette in discussione diritti individuali fondamentali, consentendo ai responsabili delle forze dell'ordine di accedere alle informazioni dei datori di lavoro sugli stranieri non-UE e di richiedere alle compagnie di trasporto di fornire informazioni personali sui passeggeri.

Per questo motivo, la UGT ha chiesto al Difensore Civico di presentare un appello contro la legge 14/2003 per incostituzionalità. A nostro avviso, la legge 14/2003 è andata oltre i limiti, fino ad ora rispettati, dei diritti individuali fondamentali. La possibilità di avere accesso ai dati dei datori di lavoro sul personale, come previsto dalla 14/2003, comporta una violazione del diritto alla privacy e alla tutela delle informazioni di carattere personale, entrambi considerati diritti individuali e dunque diritti che si applicano ugualmente agli spagnoli e agli stranieri, a prescindere dalla regolarità o dall'irregolarità della situazione amministrativa di questi ultimi.

Questo non è l'unico cambiamento sostanziale introdotto dalla legge 14/2003. Le garanzie e i diritti dei cittadini sanciti dalla "Legge sull'ordinamento giuridico della pubblica amministrazione e sulle procedure amministrative comuni" il PAC (Piano d'Azione per le indennità e la riassunzione) escludono gli stranieri non-UE e gli spagnoli interessati alle procedure regolamentate dalle leggi che si occupano degli stranieri.

Nel caso della riforma della legge 14/2003, il pretesto utilizzato è stata la precedente sentenza della Corte Suprema, che cancellava alcuni provvedimenti contenuti nei Regolamenti Applicativi della legge 4/2000.

Solidarietà internazionale

Di particolare importanza è l'accordo sulla cooperazione siglato il 21 novembre 2003, tra la MCA-UGT e l'IG METALL (IG-METALL NRW), con l'obiettivo di rafforzare gli accordi esistenti in materia di cooperazione a livello locale, nella prospettiva di intensificare ed espandere i rapporti e le iniziative comuni bilaterali, nei seguenti ambiti: progetti di cooperazione, attività di ricerca, stesura di rapporti, inchieste, formazione, politiche industriali e per il lavoro, politiche di settore in materia di contrattazione collettiva, campagne di informazione e formazione rivolte agli iscritti, creazione e messa in opera di canali di comunicazione.

Nel quadro dei rapporti bilaterali tra IG METALL e MCA-UGT a tutti i livelli e secondo le esperienze acquisite, bisogna ricordare che entrambe le organizzazioni ritengono che la cooperazione a livello europeo debba essere incrementata ed approfondita, con un'attenzione particolare ai giovani, incoraggiandoli ad iscriversi ad entrambi i sindacati. Questo accordo è stato raggiunto tramite il lavoro che abbiamo portato avanti insieme all'IG Metall, traendo vantaggio dallo storico legame che unisce questi due sindacati.

CENTENARIO

Il 2003 è stato l'anno del 100° anniversario dell'ingresso nell'UGT di molte categorie che adesso compongono la MCA, come la Federazione Nazionale Spagnola dei Lavoratori Metalmeccanici e Affini, la Federazione Nazionale Spagnola dei Lavoratori delle Imprese Edili e la Federazione Nazionale dei Lavoratori del Legno. Per questo motivo è stato deciso di celebrare il 2003 come l'anno del Centenario della MCA-UGT.

La celebrazione ha assunto la forma di una mostra itinerante che ha visitato tutte le Comunità Autonome e di una serie di conferenze nelle seguenti città: Oviedo, Bilbao, Barcellona, Madrid, Valencia e Siviglia. Abbiamo reso omaggio ad alcuni compagni e compagne per il loro attivismo, e alla memoria delle migliaia di uomini e donne che negli ultimi 100 anni con il loro impegno, fatto anche di sacrifici e privazioni, hanno reso possibile la celebrazione di questo anniversario. A conclusione di tutte queste iniziative, abbiamo deciso di organizzare un evento centrale a Madrid il 21 novembre del 2003, in cui verranno assegnati riconoscimenti pubblici ai compagni e alle compagne più meritevoli. Inoltre, è stato deciso che, una volta finite le celebrazioni, avremmo prodotto una raccolta di tutte le informazioni raccolte nelle diverse celebrazioni organizzate in Spagna, come fotografie, rassegne stampa, video, ecc.

A tutte le Federazioni è stato proposto di organizzare, oltre alle iniziative stabilite dall'Esecutivo della Federazione, qualsiasi altro evento che ritenessero idoneo e che potesse contribuire a far conoscere la nostra storia. La celebrazione del centenario è servita anche a ricordare i nostri legami internazionali con il movimento sindacale che nella gran parte del mondo sta celebrando anch'esso il proprio anniversario.

SVEZIA

CIVILINGENJÖRSFÖRBUNDET - CF (Associazione Svedese degli Ingegneri)

Organizzazione

Tra il 70% e l'80% di tutti gli ingegneri civili e degli altri ingegneri laureati che lavorano con queste qualifiche nell'industria appartengono al Civilingenjörbundet e questo è un livello di sindacalizzazione relativamente alto. Il sindacato ha anche una estesa rete di contatti nei luoghi di lavoro.

A livello centrale nel settore, il CF lavora a stretto contatto con la Sif e lo Svenska Metall. Di conseguenza, questo rapporto copre solamente le attività che il CF porta avanti autonomamente e le questioni che riguardano specificamente il CF.

Andamento delle iscrizioni al CF durante il periodo in esame:

		2001	2002	2003	2004
Totale delle iscrizioni al CF		90.436	95.213	98.655	99.479
	Numero di affiliati alla FISM	22.000	22.000	22.000	22.500
	(Sono tutti collettivi bianchi) comprese le donne	4.300	4.400	4.500	4.700
	Percentuale di lavoratrici	20 %	20 %	20 %	21 %

Lavoratrici

Il CF fornisce una formazione sull'uguaglianza di genere ai suoi delegati sindacali nei luoghi di lavoro; ad es. si insegna come stendere una graduatoria dei livelli retributivi, per documentare differenziali salariali inspiegabili tra uomini e donne. Nel 2003, il CF ha tentato di sensibilizzare l'opinione pubblica sulle questioni legate all'uguaglianza di genere, usando i mass media e citando una ricerca che aveva effettuato. Nel corso del 2004, il CF ha partecipato ad alcuni incontri con l'Ufficio di Gabinetto in merito ad un piano nazionale da introdurre per prevenire i differenziali salariali in base al genere.

Il CF ha completato un importante progetto finalizzato a costituire reti di donne ed a rafforzare quelle già esistenti al proprio interno. Tra il 2002 e il 2004, il CF ha organizzato 13 seminari di formazione e di *brainstorming* per rafforzare le reti esistenti e costituirne di nuove. Vi hanno partecipato più di 1000 donne, in 13 zone diverse della Svezia. Sono state istituite quasi 30 nuove reti. Il progetto era parzialmente finanziato dai fondi pubblici stanziati dal "Fondo per la promozione del sapere" (*Kunskapslyftet*).

Il CF sostiene anche reti professionali di iscritte. Oggi ci sono più di 60 reti in diverse località del paese. Alcune reti comprendono anche gli iscritti di altri sindacati che organizzano i lavoratori con una laurea universitaria.

La rappresentanza delle donne negli organismi dirigenti del CF:

	31.12.2001	31.12.2002	31.12.2003	31.5.2004
Percentuale di delegate al Congresso del CF	17 %	26 %	26 %	26 %
Percentuale di delegate all'Esecutivo Nazionale del CF (percentuale su un totale di 15 membri)	40 %	40 %	40 %	40 %

Contrattazione collettiva

La tornata di contrattazione collettiva del 2004 nel settore è iniziata con un enorme scontro ideologico tra i sindacati e gli imprenditori. Il CF e gli altri sindacati chiedevano un aumento dei salari reali e una continua riduzione dell'orario di lavoro. Per contro, gli imprenditori hanno affermato che nessuna di queste due rivendicazioni era conciliabile con la situazione attuale delle imprese. Tuttavia, alla fine sono stati conclusi accordi che comprendevano sia gli aumenti salariali che le riduzioni dell'orario di lavoro. Abbiamo anche negoziato alcuni miglioramenti alle retribuzioni durante il congedo di maternità e paternità.

In futuro, le questioni rilevanti per il CF nel proprio settore saranno:

- Le conseguenze per gli iscritti al CF del trasferimento delle imprese in altri paesi.
- Le conseguenze per gli iscritti al CF dell'allargamento della UE e del continuo aumento della mobilità della forza lavoro.
- La parità retributiva nella prassi – esistono leggi e accordi collettivi, ma devono essere applicati nelle imprese.
- La situazione salariale e le tendenze in materia di salari nel settore, in confronto agli altri settori in Svezia.
- Le questioni relative all'ambiente di lavoro; soprattutto le misure preventive per contrastare i problemi psico-sociali degli iscritti, legati all'ambiente di lavoro.
- I sistemi previdenziali in Svezia; potrebbero essere emendati come conseguenza delle direttive UE e del fatto che i datori di lavoro stanno tentando di abbassare il costo del lavoro. La struttura degli schemi pensionistici è una questione molto importante per gli iscritti al CF.

Svenska Industritjänstemannaförbundet - SIF

Organizzazione

In seguito all'ultimo Congresso, la sindacalizzazione è stata affrontata su molti fronti. Nonostante ciò, le iscrizioni alla Sif sono diminuite, dopo un lungo periodo di crescita stabile. Ciò ha stimolato un nuovo impegno, sia in termini di campagne pubblicitarie e di reclutamento concertate a livello centrale, che in termini di una grande spinta a costruire iniziative locali nei luoghi di lavoro, nel corso del 2003.

La tabella sottostante mostra l'andamento delle iscrizioni durante il periodo in esame:

		2001	2002	2003	2004
Totale delle iscrizioni		372.315	367.101	365.990	365.990
	Di cui, affiliati alla FISM				123.549
	Di cui, donne	38,7%	38,4%	38,1%	38,2%
	Di cui, lavoratori non manuali (colletti bianchi)	100%	100%	100%	100%

Reclutamento

Il gruppo cui la Sif attribuisce maggiore priorità è quello dei lavoratori in possesso di una laurea universitaria tra i 25 e 40 anni di età, e questo a causa dei cambiamenti demografici e strutturali in corso nel mercato del lavoro svedese. È tra le persone appartenenti a questo gruppo d'età che la Sif deve trovare i suoi futuri iscritti. È tra queste persone, infatti, che il sindacato ha organizzato campagne speciali e indubbiamente efficaci per reclutare i lavoratori autonomi, i manager e le persone che lavorano nel settore dell'IT (*information technology*). La Sif ha anche proseguito le proprie attività rivolte agli studenti universitari. Essendoci una certa predominanza femminile tra le iscrizioni alla Sif è normale che non ci siano speciali attività di reclutamento rivolte alle donne.

Al fine di realizzare i propri obiettivi di sindacalizzazione a lungo termine, la Sif ha lavorato molto duramente, sin dal 2001, per funzionare a pieno ritmo tramite l'organizzazione di campagne. Grazie a questi sforzi, la Sif è diventata il sindacato svedese dei colletti bianchi più conosciuto. In particolar modo, nel settore dell'IT ciò ha significato che i lavoratori che un tempo non sapevano nulla sul ruolo dei sindacati, adesso ne sanno molto di più e, in effetti, associano il concetto di sindacato alla Sif.

La Sif utilizza spesso il metodo delle interviste di gruppo, i "focus group", nel pianificare le campagne nazionali e nel tentare di rafforzare i benefici per i propri iscritti; negli ultimi anni questi gruppi sono diventati strumenti molto importanti per migliorare i risultati acquisiti in favore degli iscritti e per promuovere la comunicazione tra di essi. La visibilità e l'immagine del sindacato, e la lealtà tra gli iscritti e verso i potenziali iscritti sono fattori che misuriamo a intervalli regolari, e una gran quantità di lavoro è stata dedicata a confezionare il messaggio della Sif nella maniera migliore per rivolgerci ai gruppi che ci interessano maggiormente. Monitoriamo i flussi di ingresso e fuoriuscita degli iscritti e analizziamo queste tendenze a scadenze regolari.

Abbiamo notato che le richieste di iscrizione via Internet sono raddoppiate nel corso degli ultimi anni. Tra il 30 e il 35% dei nostri iscritti attuali si è iscritto alla Sif via Internet. Le

campagne su Internet sono state particolarmente efficaci tra coloro che lavorano nel settore delle IT. Abbiamo anche portato avanti alcune campagne pubblicitarie televisive e abbiamo visto che questi sono i mezzi più efficaci per reclutare gli studenti universitari e i lavoratori autonomi.

Incrementare le attività a livello locale – “Il sindacato ti rende forte”

Il progetto “Il sindacato ti rende forte” è stato lanciato nel 2003 per rilanciare le iniziative locali. Ciò comporta il coinvolgimento di alcuni luoghi di lavoro dove la Sif ha una qualche forma di struttura sindacale e un maggior numero di iscritti disponibili ad assumersi responsabilità a nome del sindacato. Dobbiamo aumentare la copertura della Sif, ossia la percentuale di luoghi di lavoro in cui la Sif ha iscritti ed in cui è presente una qualche forma di struttura sindacale; ciò si applica in particolar modo alle piccole e medie imprese.

La tabella sottostante illustra la situazione attuale:

Dimensione del luogo di lavoro	Percentuale di luoghi di lavoro con una struttura sindacale locale
1-3 dipendenti	9%
4-10 dipendenti	36%
11-50 dipendenti	72%
51- dipendenti	96%

Giacché la maggior parte di coloro che hanno preso parte al progetto erano inizialmente concentrati in quei luoghi di lavoro in cui la Sif ha già un “circolo” non abbiamo in alcun modo aumentato il nostro grado di copertura. Il tempo rimanente a disposizione del progetto sarà dunque dedicato ai luoghi di lavoro dove la Sif non è attualmente rappresentata, e ci attendiamo notevoli miglioramenti per il futuro.

Lavoratrici

Negli ultimi anni, l'Esecutivo Nazionale della Sif ha preso decisioni e adottato misure che dimostrano la notevole importanza attribuita alle opportunità di sviluppo e alle condizioni di lavoro delle donne. Quasi il 40% degli iscritti alla Sif sono donne, la maggior parte delle quali occupano diverse posizioni amministrative, comprese le tradizionali mansioni impiegate. La quantità di lavoro impiegatizio ha comunque manifestato un netto calo nel corso degli ultimi dieci anni, mentre la percentuale di donne in posizioni più tecniche o manageriali è aumentata nell'arco dello stesso periodo.

La percentuale di donne tra i delegati sindacali ha manifestato un netto aumento e abbiamo mantenuto un equilibrio di genere nel Comitato Esecutivo, con una distribuzione del 50/50. La Sif ha anche una donna Presidente e una Vice-Presidente, ma abbiamo ancora bisogno di convocare molte donne come delegati sindacali dei luoghi di lavoro e nelle delegazioni che partecipano alla contrattazione; quest'ultimo caso è ancora, in gran parte, una fortezza maschile nel mondo sindacale.

Nell'autunno del 2003, il Comitato Esecutivo ha adottato la sua “Politica per l'uguaglianza di genere e la multi-etnicità nei luoghi di lavoro”. Quest'anno, il 2004, abbiamo adottato piani per portare avanti questa politica e per incrementare le conoscenze del sindacato delle questioni legate all'uguaglianza di genere e alla multiculturalità. Tra le altre cose, abbiamo organizzato una giornata di formazione per tutti i lavoratori, che aveva come *follow-up*, l'organizzazione di due colloqui di lavoro presso ciascuna unità regionale della Sif e presso l'ufficio centrale del sindacato. La politica adottata ha due obiettivi:

- Prevenire le discriminazioni e integrare le pari opportunità;

- (e in una prospettiva multiculturale). L'Esecutivo Nazionale ha stanziato i fondi per due progetti che si svolgeranno nei prossimi due anni, per sostenere i progressi del sindacato in materia di uguaglianza di genere/pari opportunità.

Imprese transnazionali

Nel corso del periodo coperto da questo rapporto, la Sif ha partecipato ad alcune tornate negoziali sugli Accordi Quadro Internazionali (IFA) per i settori rappresentati dalla FISM. Abbiamo anche informato i nostri delegati sindacali locali in materia di IFA ed abbiamo fornito una formazione interna ai nostri funzionari.

Diritti dei lavoratori

Tutti i delegati sindacali convocati nelle imprese più grandi hanno ricevuto informazioni sugli IFA, sulle linee guida dell'OCSE e sul manuale dell'LO/TCO sugli aspetti operativi di dette questioni. In alcune occasioni, abbiamo organizzato seminari di formazione per i rappresentanti sindacali responsabili di tali questioni. Questa è una delle aree prioritarie di lavoro della Sif nel quadro internazionale e in autunno l'Esecutivo Nazionale della Sif prenderà una decisione per una nuova strategia.

Solidarietà internazionale

Il punto di contatto nazionale dell'OCSE ha indagato sulla possibilità che Atlas Copco e Sandvik si siano rese responsabili di violazioni delle linee guida dell'OCSE nelle loro operazioni in Ghana. Queste due organizzazioni sono state denunciate da Attac e da "Amici della terra". Le conclusioni del punto di contatto hanno dato ragione alle imprese, pur sottolineando che avrebbero dovuto fornire ai partner ghanesi migliori informazioni sugli obblighi stabiliti dalle linee guida.

Contrattazione collettiva

Un accordo di cooperazione –“L'accordo per l'industria” – è in vigore tra le organizzazioni degli imprenditori e i sindacati nell'industria svedese sin dal 1997. Lo scopo di questo accordo è promuovere lo sviluppo industriale, la redditività e la competitività del mercato del lavoro svedese e dunque creare i prerequisiti per un alto tasso di occupazione, un basso tasso di disoccupazione, un andamento positivo dei salari e buone condizioni generali per i dipendenti.

Da allora gli imprenditori e i sindacati nell'industria sono riusciti a raggiungere accordi sull'orario che dispongono un aumento dei salari reali e una riduzione annua dell'orario di lavoro corrispondente ad un massimo di nove giornate lavorative in meno. Tuttavia, la tornata negoziale del 2004 è stata dura, con rivendicazioni di lunga portata da parte degli imprenditori. Una delle richieste degli imprenditori era il tentativo di sminuire l'influenza dei sindacati e di far sì che gli incrementi salariali fossero molto bassi, o inesistenti. Essi chiedevano anche negoziati locali sui tagli salariali. Infine, grazie ad un'estesa mobilitazione, la Sif è riuscita ad averla vinta. I nostri negoziati per la contrattazione collettiva conducono ad accordi all'altezza degli standard europei e contenenti clausole che garantiscono standard superiori dal punto di vista dell'uguaglianza di genere, con un'attenzione speciale ai tassi di retribuzione durante i congedi per maternità e paternità e ai differenziali salariali ingiustificati tra uomini e donne. Inoltre, le misure per migliorare l'ambiente di lavoro e per facilitare le attività degli attivisti sindacali nei luoghi di lavoro sono sempre all'ordine del giorno dei nostri negoziati.

Svenska Metallindustriarbetareförbundet - SVENSKAMETALL

Organizzazione

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		398.638	389.468	379.051	-
	Di cui, affiliati alla FISM	308.232	297.291	289.737	288.135
	Di cui, Donne	85.743	83.173	80.085	-
	Di cui, colletti bianchi	0	0	0	0

Questi dati si basano sul numero di iscritti in data 31 dicembre di ciascun anno. Al momento di stendere questo rapporto, non sono disponibili i dati per il 2004. La cifra totale delle iscrizioni comprende i pensionati. Gli affiliati alla FISM sono gli iscritti che lavorano nell'industria metalmeccanica. Qui, il dato si basa sulle quote pagate, in base all'informazione disponibile alla fine di ciascun anno.

Lo Svenska Metall è un sindacato operaio. I colletti bianchi in Svezia sono tradizionalmente organizzati da altri sindacati.

Il grado di sindacalizzazione si mantiene alto. Sono iscritti poco più del 90% dei lavoratori dell'industria metalmeccanica. Tuttavia, il numero di lavoratori nel settore sta diminuendo, il che ha determinato ad un calo del numero di iscritti.

Lavoratrici

Negli ultimi anni, la percentuale delle lavoratrici nell'industria metalmeccanica è stata relativamente stabile, appena al di sopra del 20%. Ciò corrisponde anche alla percentuale di donne tra gli iscritti.

Ci stiamo impegnando per rendere le donne più attive nel lavoro sindacale. L'obiettivo è garantire che la percentuale di donne nelle strutture locali, regionali e centrali corrisponda almeno alla loro percentuale tra gli iscritti, sia per i quadri che per la base. La situazione è migliorata, ma l'obiettivo non è stato ancora raggiunto.

I contratti e gli accordi salariali vengono sempre conclusi nella prospettiva di garantire l'uguaglianza.

Imprese transnazionali

Il lavoro per concludere gli Accordi Quadro Internazionali nelle imprese multinazionali procede lentamente. Abbiamo portato avanti un'attività di formazione sugli accordi quadro per i quadri sindacali nelle grandi imprese metalmeccaniche, e in alcune imprese abbiamo sollevato la questione in diversi incontri con la direzione aziendale.

Molte imprese hanno accettato i codici di condotta nella forma di politiche aziendali. Anche se in alcuni casi essi possono avere una valenza positiva in termini di contenuto, ciò non è sufficiente. Il rischio è che tali codici servano più come strumento di pubbliche relazioni per rispondere alle critiche delle organizzazioni dei consumatori, che come strumento concreto per il lavoro sindacale. Per questo motivo, abbiamo sottolineato l'importanza di firmare gli

accordi anche in quelle aziende che hanno in vigore i suddetti codici. La maggior parte delle imprese non si sono dimostrate pronte a fare questo passo.

Per il momento, l'unico accordo con un'impresa metalmeccanica svedese è stato firmato nel 2003 presso la SKF, tra l'impresa e il Consiglio Mondiale d'Azienda della FISM. Detto accordo si basa sul codice modello della FISM.

Diritti dei lavoratori

La Svezia ha ratificato tutte le Convenzioni fondamentali dell'OIL.

Un nuovo problema che colpisce la sicurezza occupazionale nel mercato del lavoro sono le agenzie per il lavoro interinale, che svolgono un ruolo sempre più importante. Un caso che ha suscitato una certa attenzione, in cui la sicurezza dei posti di lavoro è stata accantonata, è quello dell'impresa metalmeccanica ABU Garcia. Prima, il personale ha ricevuto la lettera di licenziamento, e poi un numero equivalente di lavoratori è stato assunto tramite un'agenzia di lavoro interinale. Sfortunatamente, abbiamo perso la causa presso il Tribunale del Lavoro e questo ha influenzato negativamente la situazione dal punto di vista legale.

Solidarietà internazionale

Lo Svenska Metall continua ad occuparsi su vasta scala dell'assistenza allo sviluppo in Europa orientale, Asia, Africa e America Latina. Per la maggior parte, tale assistenza consiste in attività di formazione su questioni come la legislazione sul lavoro, i contratti collettivi, la parità di diritti, i problemi dei giovani, la democrazia e i principi dell'economia di mercato. La maggior parte dei progetti erano bilaterali, ma ce n'è anche qualcuno multilaterale.

Contrattazione collettiva

La maggior parte dei contratti nell'industria metalmeccanica sono triennali e sono stati firmati nel 2004. Questa volta, siamo anche riusciti a ottenere una riduzione dell'orario di lavoro. Il nostro obiettivo è ottenere una riduzione totale dell'orario di lavoro di 100 ore annue. Prima del contratto del 2004, avevamo conquistato una riduzione di 66 ore nell'area contrattuale più grande, gli accordi aziendali. Il nuovo contratto contiene un'ulteriore riduzione di 8 ore. Inoltre, siamo riusciti ad ottenere aumenti salariali che, dato il tasso di inflazione previsto, costituiranno un autentico miglioramento.

Per un periodo di tempo piuttosto lungo, gli imprenditori hanno tentato di spostare la contrattazione a livello aziendale, ma lo Svenska Metall ritiene importante mantenere il sistema degli accordi nazionali a livello centrale che stabiliscono le condizioni minime. Fino a questo momento, ciò è stato possibile.

SVIZZERA

Sindacato dell'Industria, della Costruzione e dei Servizi - FLMO

Organizzazione

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		95.410	93.870	92.760	92.759
	Di cui, affiliati alla FISM	73.778	72.162	70.533	69.123
	Di cui, donne	14.000	13.954	14.070	14.022
	Di cui, non manuali (colletti bianchi)	9.000	9.000	9.000	9.000

Lavoratrici

Il Congresso dell'FLMO del 1996 ha deciso di creare una quota del 30% in ciascuna regione, per promuovere la parità lavorativa tra i nostri iscritti ed alcune attività specifiche nelle (allora) 18 regioni. Ci sono voluti molti anni per realizzare questo obiettivo. Nel 2001, ciascuna regione aveva una segreteria sindacale per la condizione delle donne. Prevalentemente, il tempo che le responsabili dedicavano a tali attività era il 50-100% e comprendeva compiti ulteriori che ne promuovevano l'integrazione nei team regionali e nei settori.

La rappresentanza delle donne non è cambiata durante il periodo 2001-2004 (in data 30 giugno 2004). Un passo fondamentale sarà intrapreso ad ottobre del 2004, con la creazione del sindacato UNIA (fusione delle tre federazioni: FLMO, SEI e FCTA) con quote del 25% per la rappresentanza femminile in tutti gli organismi e le strutture a livello nazionale e regionale.

La maggior parte del lavoro, sia per le iscritte che per le responsabili delle segreterie sindacali per la parità nelle regioni, ha assunto la forma di conferenze con mandato statutario e moduli di formazione permanente. Questi sono focalizzati prevalentemente su: la gestione dei progetti; la parità retributiva e il ricorso allo strumento dei reclami sindacali in materia di retribuzioni; gli scambi di conoscenze e di esperienze per gestire i casi di molestie sessuali, di licenziamenti illeciti in caso di gravidanza e congedi per maternità e di vessazioni sul lavoro; come valorizzare le competenze professionali; l'assistenza nell'istituzione dei centri per l'infanzia; la formazione in materia di parità nelle imprese e nelle scuole professionali; le informazioni pratiche sui provvedimenti per l'uguaglianza di genere contenuti nei contratti collettivi; la tutela della salute nei luoghi di lavoro, ecc.

Diversi documenti, manuali e brochures sono stati pubblicati in francese, tedesco e italiano, sia per l'opinione pubblica generale che per sostenere le attività sopra menzionate. Alcuni di questi materiali si possono scaricare dal sito Internet dell'FLMO (www.flmo.ch), alla voce donne.

Di particolare importanza è un progetto biennale intitolato "Un'impresa al mese in prima pagina per la parità". Questo progetto è iniziato nel 2001 con il sostegno finanziario dell'Ufficio Nazionale per le Pari Opportunità tra uomini e donne. Le iniziative sono state organizzate con le donne del sindacato SEI in 12 imprese. Il programma era finalizzato a fornire informazioni sulla parità tra i sessi nella vita professionale. Il lavoro è stato portato

avanti nelle imprese delle industrie che producono macchinari e orologi e anche nel terziario. Il lavoro svolto è consultabile su www.chanc-e.ch. Fornisce idee sulla natura dei progetti nelle imprese e sulle modalità di gestione di questi progetti.

Imprese transnazionali

Per quanto riguarda i Comitati Aziendali Europei (CAE): nell'**Alcan** il CAE ha elaborato e trasmesso al management alcune proposte per una politica industriale europea, comprese le misure sociali necessarie, e un documento sull'integrazione della Pechiney (acquisizione di controllo in data 1.1.2004). Non abbiamo ancora ricevuto una risposta dal management. Questo dipende anche dal fatto che attualmente è in corso una ristrutturazione dell'Alcan. In conseguenza di ciò, parte dell'azienda sarà separata dal resto e, in data 1 gennaio 2005, si formerà un nuovo CAE.

Presso la **Rieter**, il CAE ha avanzato delle proposte per garantire il diritto alla cooperazione tra tutti i Comitati Aziendali Europei, stabilendo un livello minimo uniforme. Ciò dipende dalle differenze notevoli, in termini di informazioni e prassi, tra i diversi paesi. La proposta si basa sulla Direttiva UE, la direzione aziendale non ha ancora risposto.

Diritti dei lavoratori

In Svizzera la promozione degli standard fondamentali in materia di lavoro dell'OIL è gestita primariamente dall'Unione Svizzera dei Sindacati (USS), un'organizzazione confederale di cui l'FLMO rappresenta un quarto degli iscritti.

A maggio del 2003, per la prima volta la USS ha presentato una denuncia contro la Confederazione per una violazione della Convenzione OIL n. 98. Nello specifico, la USS ha denunciato l'assenza nel Codice delle Obbligazioni svizzero di provvedimenti che consentano ai tribunali di imporre una penale come deterrente agli imprenditori che licenziano ingiustificatamente un delegato sindacale o un rappresentante eletto dei lavoratori. Abitualmente, i giudici si limitano a richiedere il pagamento di tre mesi di stipendio, pari alla metà del risarcimento possibile.

Inoltre, la USS ritiene che non venga garantita la riassunzione del lavoratore licenziato, salvo poche eccezioni. A sostegno di questa denuncia, ha citato 11 imprese che hanno palesemente effettuato licenziamenti ingiustificati di attivisti sindacali nel corso degli ultimi tre anni.

Mentre scriviamo queste righe (inizio di giugno del 2004), la causa non è ancora finita.

Solidarietà internazionale

Durante il periodo in esame, l'FLMO si è occupato, *inter alia*, del processo di integrazione europea. Dopo l'accettazione degli accordi bilaterali tra la Svizzera e la UE, il 21 marzo 2000, l'FLMO si è particolarmente impegnato per garantire l'applicazione delle misure che accompagnavano l'accordo, finalizzate a prevenire e combattere il *dumping* sociale e la gara al ribasso sui salari, che potrebbero risultare dalla libera circolazione delle persone. Ha anche speso parecchio tempo ed energie nella formazione dei suoi quadri in questo campo.

Per quanto riguarda gli altri aspetti della solidarietà internazionale, vi preghiamo di prendere nota di quanto segue:

- L'FLMO continua a partecipare attivamente al lavoro della Federazione Europea dei Metalmeccanici (FEM).
- Tramite le organizzazioni sindacali dei Cantoni, contribuisce allo sviluppo dei consigli sindacali inter-regionali.

- L'FLMO ha anche svolto un ruolo di primo piano nella costituzione degli sportelli sociali europei transfrontalieri, che informano i lavoratori transfrontalieri sui loro diritti e doveri e tentano di risolvere i problemi che essi si trovano ad affrontare in materia di protezione sociale, tasse od occupazione, tramite un'assistenza bi-nazionale. Oggi, la nuova iniziativa creata dall'FLMO insieme alle associazioni dei lavoratori transfrontalieri di Jura Arc ("Gruppo europeo transfrontaliero", "Associazione nazionale dei lavoratori transfrontalieri della Francia") mira a fornire maggiori informazioni ai lavoratori transfrontalieri svizzeri e francesi, grazie ad un unico centro informativo.
- Negli ultimi anni, l'FLMO ha anche intensificato i suoi rapporti con i sindacati metalmeccanici dei paesi confinanti, soprattutto con Force Ouvrière (FO) Métaux in Francia, IG Metall in Germania, con il Sindacato Metalmeccanico Minerario Metallurgico e dell'Energia in Austria e con la UIL (Unione Italiana del Lavoro) in Italia. In particolar modo, questi contatti dovrebbero consentire utili scambi di informazioni, nel quadro dell'accordo sulla libera circolazione delle persone, soprattutto per quanto riguarda i lavoratori distaccati. Il punto è istituire controlli efficaci per intervenire quando gli imprenditori praticano il *dumping* sociale, nella prospettiva di rafforzare i contratti collettivi. A questo scopo, i sindacati interessati svolgono riunioni annuali per uno scambio di idee sulle politiche contrattuali (condizioni lavorative, salari, politiche sociali).
- Infine, l'FLMO continua a partecipare allo sviluppo dei Comitati Aziendali Europei. Una Direttiva UE sui CAE (1994) riconosce legalmente il diritto dei lavoratori a partecipare nelle imprese presenti in molti paesi UE. Essi vengono consultati e informati. Anche se non fa parte dell'UE, anche la Svizzera è interessata, perché la Direttiva si applica alle multinazionali che hanno il quartier generale in Svizzera, a condizione che abbiano almeno 1.000 dipendenti in Europa e un minimo di 150 dipendenti in almeno due paesi europei. Tra le circa quindici imprese "svizzere" coinvolte, che si trovano nella sfera di attività dell'FLMO, possiamo citare l'ABB, la Rieter e la Von Roll.

Attualmente, circa trenta multinazionali svizzere hanno un Comitato Aziendale Europeo, di cui non tutte hanno risolto la questione della partecipazione dei dipendenti svizzeri (ad es. il Gruppo Swatch e la Schindler). Delle 120 multinazionali straniere che hanno filiali nel nostro paese, metà hanno incluso un delegato svizzero nei loro Comitati Aziendali Europei, su base volontaria. Alcuni colleghi dell'FLMO fanno parte di un CAE e due di essi hanno anche tenuto la presidenza dei propri CAE.

In breve, negli ultimi anni l'FLMO ha aumentato il proprio coinvolgimento nelle questioni sindacali internazionali e nel lavoro europeo. Tuttavia, abbiamo verificato che l'isolamento della Svizzera sulla scena europea rappresenta un handicap per l'FLMO (e per gli altri sindacati svizzeri) nella prospettiva di sviluppare relazioni sindacali tra un paese e l'altro.

Il processo di integrazione dei sindacati FLMO, SEI, FCTA e UNIA

Nel corso della seconda metà degli anni '90, è iniziato un dibattito sulla futura strutturazione dei sindacati nel settore privato.

Nel 1998, il FLMO (Sindacato dell'Industria, delle Costruzioni e dei Servizi) ed il SEI (Sindacato Edilizia ed Industria) hanno creato la "Associazione casa sindacale" il cui scopo era sviluppare la cooperazione in determinati ambiti. Gli sforzi in questa direzione si sono concentrati soprattutto sulla pubblicazione di giornali comuni, sulle tecnologie dell'informazione, sui segretariati comuni e sulla necessità di penetrare il settore terziario, dei servizi, del commercio e dell'alimentazione, creando un'organizzazione chiamata UNIA.

In particolar modo, quest'ultimo settore, coperto dal FCTA (Federazione Svizzera dei Lavoratori del Commercio, dei Trasporti e dell'Alimentazione), rappresenta una grossa sfida perché questo settore non è ben coperto dai contratti collettivi e il grado di sindacalizzazione è basso. I Congressi del 2000 e del 2002 hanno deciso di integrare le tre organizzazioni; l'obiettivo del nuovo sindacato interprofessionale, UNIA, è di creare un'organizzazione che riunisce tutte le categorie occupazionali del settore privato.

L'UNIA vuole essere un movimento in stretto contatto con i propri iscritti e con i luoghi di lavoro.

I punti centrali dell'UNIA sono: la lotta di tutte le categorie di lavoratori per condizioni lavorative migliori, tramite una politica di contrattazione e la capacità di mobilitare i lavoratori e di organizzare campagne.

Il nuovo sindacato UNIA, che sarà istituito il 16 ottobre del 2004 e copre 61 rami professionali, è suddiviso in quattro settori: industria, edilizia e ingegneria civile, artigianato e terziario. Il nuovo sindacato, con 200.000 iscritti, sarà presente in tutta la Svizzera, tramite 14 regioni suddivise in 45 sezioni, e avrà 20.000 delegati sindacali e quasi 1.000 dipendenti oltre a 90 segretari.

Le caratteristiche dei nostri iscritti sono le seguenti: il 50% è di nazionalità non svizzera, il 16% sono donne; il 40% ha meno di quarant'anni.

Il sindacato avrà una co-presidenza ed un esecutivo di 10 membri. Il Comitato Centrale avrà circa 40 delegati. Un Comitato Direttore che avrà dai quattro agli otto membri amministrerà i quattro settori e la persona responsabile di un settore farà parte dell'esecutivo nazionale.

Date le sue dimensioni, l'UNIA è una forza politica che deve essere riconosciuta nel suo paese, in grado di mobilitare, lanciare campagne, rappresentare gli interessi dei lavoratori a livello politico e promuovere referendum e iniziative popolari.

La visione dell'UNIA è una società democratica, tollerante e aperta in Svizzera, in Europa e in tutto il mondo, una società che rispetta i diritti democratici e i diritti delle minoranze, una società che lavora ovunque per la pace.

Al contrario delle forze attualmente dominanti in Svizzera, l'UNIA sarà in prima linea nella lotta contro l'isolamento della Svizzera e contro l'indebolimento della solidarietà tra i suoi abitanti. L'UNIA è determinato a prendersi il suo posto come forza decisiva favorevole ad un riequilibrio sociale all'interno del paese e a livello europeo, e per la solidarietà internazionale con gli altri paesi.

UCRAINA

Automobile and Agricultural Machinery Workers' Union – AAMWU

Organizzazione

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		146.608	128.924	111.528	N/d-
	Di cui, affiliati alla FISM	146.608	128.924	111.528	N/d-
	Di cui, donne	Dati assenti	Dati assenti	56.899	N/d-
	Di cui, non manuali (colletti bianchi)	N/d-	N/d-	N/d-	N/d-

Lavoratrici

La rappresentanza delle donne negli organismi sindacali (Consiglio Centrale e Comitato Esecutivo):

- Nel Consiglio Centrale, su 63 membri, 15 sono donne;
- Nel Comitato Esecutivo, su 16 membri due sono donne.

Su 314 organizzazioni di base dell'AAMWU, 94 sono dirette da donne.

Imprese transnazionali

Tra i produttori di auto dell'Ucraina c'è la OAO "Lutsk Bearing" che è di proprietà dell'impresa transnazionale SKF. La contrattazione per la conclusione di un contratto collettivo presso quella impresa viene condotta sulla base delle raccomandazioni preparate dal Comitato Centrale del nostro sindacato, dell'accordo concluso per il settore e del Codice di Condotta dell'SKF.

I lavoratori dell'impresa sono rappresentati dal sindacato. Se necessario, vengono coinvolti anche i rappresentanti dei consigli sindacali delle "oblast " (regioni) e degli organismi sindacali centrali.

Diritti dei lavoratori

L'Ucraina ha ratificato 57 Convenzioni OIL. Insieme agli altri sindacati, compresi gli affiliati alla FISM, l'AAMWU ha ottenuto l'inclusione nell'Accordo Generale per il 2004-2005 dell'impegno da parte del governo ucraino a ratificare alcune Convenzioni OIL, ossia le Convenzioni n. 89, 131, 155, 161 e 173.

Solidarietà internazionale

All'interno della FISM, il nostro sindacato ha lavorato con lo svizzero FLMO, con lo svedese SVENSKA METALL e con il finlandese FNV.

Per dimostrare la nostra solidarietà, in diverse occasioni abbiamo mandato messaggi al Presidente della Bielorussia, sulle violazioni dei diritti del sindacato bielorusso dei lavoratori dell'auto e dei macchinari agricoli e per chiedere la liberazione dal carcere di A. I. Bukhvostov, il leader del sindacato bielorusso.

Come parte di un'iniziativa unitaria, il nostro sindacato ha partecipato al picchettaggio davanti all'ambasciata coreana in Ucraina e ad una riunione con l'Ambasciatore coreano, al quale abbiamo personalmente consegnato una protesta da parte dei sindacati ucraini per l'arresto dei leader di un sindacato coreano.

In base alle informazioni che abbiamo ricevuto dalla FISM sulle violazioni dei diritti sindacali in Cila, Argentina e in altri paesi, il nostro sindacato, come segno di solidarietà internazionale, ha mandato telegrammi di protesta ai governanti di quei paesi.

Inoltre, il nostro sindacato fa parte dell'Associazione Internazionale dei Sindacati dei Lavoratori dell'Automobile e dei Macchinari Agricoli dei paesi della CSI.

Contrattazione collettiva

L'obiettivo principale del nostro sindacato nel negoziare la conclusione di un contratto nazionale di categoria è l'incremento dei salari dei lavoratori e dell'occupazione. Il contratto nazionale di categoria per il 2004 sancisce un aumento del salario minimo garantito del 6,4%. Nell'Accordo Generale il livello minimo dei salari è stato innalzato di un ulteriore 14,4%.

Il contratto di categoria prevede un aumento del 7% dell'occupazione nella produzione per il 2004; impone agli imprenditori un limite del 4% ai licenziamenti consentiti per anno solare, introduce misure per ridurre il lavoro part-time.

Central Council of Trade Unions of Defence Industry Workers – CCTUDIW

Organizzazione

	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		103.554	95.296*	N/d-
Di cui, affiliati alla FISM		103.554	95.296	N/d-
Di cui, donne		43.256	36.585	-N/d
Di cui, non manuali (colletti bianchi)			N/d	-N/d

**di cui, 66.963 occupati, 4.068 studenti, 24.247 pensionati.*

Lavoratrici

La rappresentanza (percentuale) di donne negli organismi elettivi del sindacato è:

- nelle organizzazioni sindacali di base 38%
- nel Consiglio Centrale del Sindacato 31%
- nel Presidium del Sindacato 33%

Imprese transnazionali

Non ci sono imprese transnazionali nel nostro settore.

Non abbiamo svolto negoziati sugli IFA basati sul modello FISM e non abbiamo concluso alcun accordo. Tuttavia, è in uso un contratto di categoria che il sindacato conclude con i proprietari delle imprese. In base al contratto di categoria, nelle imprese dove più del 50% del capitale autorizzato è di proprietà straniera, il salario minimo dei lavoratori in condizioni lavorative normali non può essere inferiore al salario minimo stabilito dalla legislazione ucraina per le persone fisicamente abili. In pratica, ciò significa che il salario minimo dei lavoratori presso dette imprese è superiore di 1,9 volte a quello dei lavoratori delle imprese di proprietà ucraina.

Diritti dei lavoratori

L'Ucraina ha ratificato 57 Convenzioni OIL. Insieme agli altri affiliati FISM, il nostro sindacato ha partecipato attivamente al dibattito sulla proposta di nuovo Codice del Lavoro e ha difeso la necessità di garantire che i provvedimenti contenuti nel Codice siano coerenti con le Convenzioni OIL. Di conseguenza, l'Accordo Generale per il 2004-2005 sancisce che nel 2004-2005 il governo proporrà al Parlamento ucraino la ratifica delle Convenzioni OIL n. 89, 131, 155, 161 and 173.

Solidarietà internazionale

Il nostro sindacato ha cooperato con altri sindacati, compresi i sindacati affini in Bielorussia, Russia e Germania.

Come dimostrazione della sua solidarietà, il nostro sindacato ha mandato un telegramma di protesta al Presidente della Bielorussia in merito alla violazione dei diritti sindacali del Sindacato dei Lavoratori dell'Automobile e dei Macchinari Agricoli e all'arresto del suo leader A. I. Bukhvostov.

Inoltre, abbiamo inviato telegrammi di protesta ai governanti di Argentina, Cile e di altri paesi sulle violazioni dei diritti sindacali in quei paesi.

Come parte di un'iniziativa unitaria, il nostro sindacato ha partecipato ai picchetti davanti all'Ambasciata di Corea in Ucraina ed ha consegnato una protesta dei sindacati all'ambasciatore coreano in merito all'arresto dei leader sindacali coreani.

Contrattazione collettiva

Il compito principale del nostro sindacato nella contrattazione e nella conclusione del contratto nazionale di categoria con i proprietari delle imprese è aumentare l'occupazione dei lavoratori nella produzione e garantire loro un aumento dei salari e migliori condizioni di sicurezza sul lavoro.

Nel 2004, il contratto di categoria stabilisce un aumento del 7% del tasso di occupazione nell'industria, proibisce il licenziamento di più del 4% dei dipendenti per anno solare e stabilisce condizioni più rigide per gli imprenditori che vogliono assumere lavoratori part-time.

Il contratto di categoria per il 2004, fornisce un aumento del salario minimo garantito pari al 6,4%.

Ukrainian Machinebuilding and Metalworking Union "Machmetall"

Organisation

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		251.006	246.609	235.047	N/d
	Di cui, affiliati alla FISM		246.609	235.047	N/d
	Di cui, donne	N/d	N/d	89.992	N/d
	Di cui, non manuali (colletti bianchi)	N/d	N/d	N/d	N/d

Lavoratrici

Rappresentanza delle donne negli organismi sindacali (Comitato Centrale e Presidium):

- Comitato Centrale: 3 donne su 45 membri;
- Presidium: nessuna donna su 14 membri.

Il Machmetall comprende 253 organizzazioni sindacali di base. 48 di esse, o il 19%, sono dirette da una donna.

Imprese transnazionali

Non ci sono imprese transnazionali nella meccanica strumentale e nell'industria metalmeccanica.

Diritti dei lavoratori

L'Ucraina ha ratificato 57 Convenzioni OIL. Insieme agli altri sindacati affiliati alla FISM, il nostro sindacato ha partecipato attivamente al dibattito sulla proposta di nuovo Codice del Lavoro in Ucraina e ha difeso la necessità che detto Codice del Lavoro sia conforme alle Convenzioni OIL.

Insieme agli altri sindacati affiliati alla FISM, durante i negoziati per l'Accordo Generale del 2004-2005 il nostro sindacato ha proposto al governo ucraino di proporre al Parlamento la ratifica da parte dell'Ucraina di alcune Convenzioni OIL. Come risultato, l'Accordo Generale sancisce che nel 2004-2005 il governo proporrà al Parlamento Ucraino la ratifica delle Convenzioni n. 89, 131, 155, 161 e 173.

Solidarietà internazionale

Il Machmetall ha cooperato con altri sindacati, compresi i sindacati internazionali. Il nostro sindacato fa parte dell'Associazione Internazionale dei Sindacati Metalmeccanici dei paesi della CSI, della Federazione Eurasiatica dei Lavoratori Metalmeccanici (IEMF) e della Federazione dei Sindacati Ucraini.

Tra le iniziative di solidarietà, il nostro sindacato ha preso parte al picchettaggio davanti all'Ambasciata Coreana, ed ha presentato a quest'ultima una protesta da parte dei sindacati ucraini per l'arresto dei leader sindacali coreani.

Nel concludere gli Accordi di settore, il Machmetall ritiene proprio compito fondamentale l'incremento dei salari dei lavoratori e dell'occupazione.

Per il 2004, il contratto nazionale di categoria sancisce un aumento del 6,4% del salario minimo garantito, un aumento del 7% dell'occupazione nella produzione, e una percentuale annua di licenziamenti per iniziativa dei datori di lavoro non superiore al 4%. L'accordo prevede misure per ridurre il lavoro part-time.

Trade Union of Aircraft Builders of Ukraine – TUAB

Organizzazione

	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni	84.844	86.436	86.175	N/d
Di cui.,affiliati alla FISM	84.844	86.436	86.175	N/d
Di cui, donne	39.060	38.750	40.656	N/d
Di cui, non manuali (colletti bianchi)	N/d	N/d	N/d	N/d

Lavoratrici

Rappresentanza delle donne negli organismi elettivi del sindacato:

- Comitato Centrale: 8 donne su 34 membri;
- Presidium del Comitato Centrale: 2 donne su 14 membri.

Il sindacato è composto da 49 organizzazioni sindacali di base, 19 delle quali sono presiedute da una donna.

Imprese transnazionali

Nel settore ucraino dell'aerospazio non ci sono industrie di proprietà di imprese transnazionali.

Diritti dei lavoratori

L'Ucraina ha ratificato 57 Convenzioni OIL. Il Sindacato Ucraino dei Costruttori di Aerei, insieme agli altri sindacati di categoria ha ottenuto l'inclusione nell'Accordo generale per il 2004-2005 dell'impegno da parte del Consiglio dei Ministri ucraino di organizzare la ratifica di ulteriori Convenzioni, tra cui le numero: 89, 131, 155, 161 e 173.

Solidarietà internazionale

All'interno della FISM, il Sindacato Ucraino dei Costruttori di Aerei non ha ancora cooperato con i sindacati affini degli altri paesi. Ci piacerebbe, con l'aiuto della FISM, stabilire una cooperazione con i sindacati dell'industria della costruzione di aerei di Francia, Gran Bretagna e USA.

A sostegno dei principi di solidarietà sindacale, il Sindacato Ucraino dei Costruttori di Aerei ha inviato messaggi al Presidente della Bielorussia in merito alle violazioni dei diritti sindacali

in Bielorussia, ed ha sostenuto le richieste per la liberazione del leader del Sindacato Bielorusso dei Lavoratori dell'Automobile e dei Macchinari Agricoli, A. I. Bukhvostov.

Il nostro sindacato ha anche partecipato al picchettaggio davanti all'Ambasciata coreana in Ucraina e ad un incontro con l'Ambasciatore, al quale abbiamo consegnato una lettera di protesta da parte dei sindacati ucraini per l'arresto dei leader sindacali coreani.

Il nostro sindacato fa parte dell'Associazione Internazionale dei Sindacati dei Lavoratori dell'Industria Aerospaziale dei paesi della CSI.

Contrattazione collettiva

Come parte della sua attività di contrattazione collettiva, ogni anno il nostro sindacato conclude nuovi contratti di categoria (o emenda gli accordi esistenti). In una fase preliminare, elaboriamo una posizione negoziale che contiene gli obiettivi principali di ciascuna tornata annuale. Ad esempio, la posizione del sindacato per il 2004 ha come obiettivi principali:

- l'innalzamento dei volumi della produzione, e su questa base l'innalzamento dei livelli occupazionali e salariali;
- la garanzia del pieno finanziamento delle misure per la sicurezza sul lavoro, e anche la conduzione di attività di formazione per gli attivisti sindacali sulle questioni legate alla sicurezza sul lavoro;
- l'istituzione di un'assicurazione aggiuntiva per i lavoratori, a spesa dei datori di lavoro, per le pensioni private, l'assistenza medica e i risarcimenti per i danni subiti in conseguenza di infortuni.

Il contratto di categoria per il 2004 stabilisce un aumento medio del volume della produzione l'intero settore pari al 25%, aumenti salariali commisurati all'aumento della produttività, un aumento pari al 5% dell'occupazione nella produzione (nel 2003 si attestava al 93,5%) e il limite del 5% annuo ai licenziamenti su iniziativa dei datori di lavoro.

Trade Union of Machine-Builders and Instrument-Makers of Ukraine – TUMBIM

Organizzazione

	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni	101.300	78.962	77.238*	N/d
Di cui, affiliati alla FISM	101.300	78.962	77.238	N/d
Di cui, donne	N/d	N/d	29.708	N/d
Di cui, non manuali (colletti bianchi)	N/d	N/d		N/d

* di cui, occupati: 65.670; studenti: 4.579; pensionati non occupati: 6.989.

Lavoratrici

La rappresentanza (percentuale) di donne negli organismi elettivi del sindacato è:

- nelle organizzazioni sindacali di base 40%
- nel Consiglio Centrale del Sindacato 27%
- nel Presidium del Sindacato 37%

Imprese transnazionali

Non ci sono imprese transnazionali nel nostro settore. Non abbiamo svolto negoziati sugli IFA basati sul modello FISM e non abbiamo concluso alcun contratto. Il nostro sindacato conclude due contratti di categoria in base ai quali, nelle imprese dove più del 50% del capitale autorizzato è di proprietà straniera, il salario minimo dei lavoratori in condizioni lavorative normali non può essere inferiore al salario minimo stabilito dalla legislazione ucraina per le persone fisicamente abili. Ciò significa che il salario minimo dei lavoratori presso dette imprese è 1,9 volte superiore a quello dei lavoratori delle imprese di proprietà ucraina.

Diritti dei lavoratori

L'Ucraina ha attualmente ratificato 57 Convenzioni OIL. Insieme agli altri affiliati FISM, il nostro sindacato ha partecipato attivamente al dibattito sulla proposta di nuovo Codice del Lavoro, presentando alcune proposte. Ha perseguito e difeso la necessità che il Codice del Lavoro fosse in linea con le Convenzioni OIL. Come risultato dei negoziati tra sindacati, governo e imprenditori, in cui il nostro sindacato ha svolto un ruolo attivo, è stato incluso nell'Accordo Generale per il 2004-2005 un impegno da parte del governo a proporre al Parlamento ucraino per il 2004-2005 la ratifica delle Convenzioni OIL n. 89, 131, 155, 161 e 173.

Solidarietà internazionale

Il nostro sindacato ha concluso un accordo di cooperazione con i sindacati affini in Russia, Bielorussia, Moldavia, Bulgaria, Slovacchia e Macedonia.

Come parte di un'iniziativa unitaria, il nostro sindacato ha partecipato ai picchetti davanti all'Ambasciata coreana in Ucraina ed ha consegnato una protesta dei sindacati all'ambasciatore coreano in merito all'arresto dei leader sindacali coreani.

Come manifestazione di solidarietà, il nostro sindacato ha mandato un telegramma di protesta al Presidente della Bielorussia in merito alla violazione dei diritti sindacali del Sindacato dei Lavoratori dell'Automobile e dei Macchinari Agricoli e all'arresto del suo leader A. I. Bukhvostov.

Inoltre, abbiamo inviato telegrammi di protesta ai leader di Argentina, Cile e altri paesi in merito alle violazioni dei diritti sindacali in quei paesi.

Contrattazione collettiva

Il compito principale del nostro sindacato nella contrattazione e nella conclusione del contratto di categoria con i proprietari delle imprese è aumentare l'occupazione dei lavoratori nella produzione e garantire loro un aumento dei salari e un miglioramento delle condizioni di sicurezza sul lavoro.

Nel 2004, il contratto di categoria sancisce un aumento del 7% dei livelli dell'occupazione nella produzione, proibisce il licenziamento di più del 4% dei dipendenti per anno solare e stabilisce condizioni più dure per gli imprenditori che vogliono assumere lavoratori part-time.

Il contratto di categoria per il 2004, fornisce un aumento del salario minimo garantito pari al 1,4%.

Professional Union of Radio-Electronic Workers' Trade Unions – UREWU

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		127.045	92.821	71.017*	N/d
	Di cui, affiliati alla FISM	127.045	92.821	71.017	N/d
	Di cui, donne	N/d		44.741	N/d
	Di cui non manuali (colletti bianchi)	N/d		N/d	

** di cui, 53.984 occupati, 8.615 studenti, 8.418 pensionati.*

Lavoratrici

La rappresentanza (percentuale) di donne negli organismi elettivi del sindacato è:

- nelle organizzazioni sindacali di base 53%
- nel Consiglio Centrale del Sindacato 44%
- nel Presidium del Sindacato 33%

Imprese transnazionali

Ci sono due imprese transnazionali nel nostro settore: la joint venture ucraino-coreana “Dnepr-DAEWOO” e la joint venture ucraino-tedesca “Ukraine-Siemens”.

Non abbiamo svolto negoziati sugli IFA basati sul modello FISM e non abbiamo concluso alcun accordo. Tuttavia, è in vigore un contratto di categoria che il sindacato conclude con i proprietari delle imprese. In base al contratto di categoria, nelle imprese dove più del 50% del capitale autorizzato è di proprietà straniera, il salario minimo dei lavoratori in condizioni lavorative normali non può essere inferiore al salario minimo stabilito dalla legislazione ucraina per le persone fisicamente abili. In pratica, ciò significa che il salario minimo dei lavoratori presso dette imprese è 1,9 superiore a quello dei lavoratori delle imprese di proprietà ucraina.

Diritti dei lavoratori

L'Ucraina ha ratificato 57 Convenzioni OIL. Insieme agli altri affiliati FISM, il nostro sindacato ha partecipato attivamente al dibattito sulla proposta di nuovo Codice del Lavoro e ha difeso la necessità di garantire che i provvedimenti contenuti nel Codice siano coerenti con le Convenzioni OIL.

Insieme agli altri sindacati, durante l'elaborazione dell'Accordo Generale per il 2003-2004, il nostro sindacato ha proposto al governo ucraino di presentare alcune Convenzioni OIL al Parlamento per la ratifica. Di conseguenza, l'Accordo Generale per il 2004-2005 sancisce che nel 2004-2005 il governo proporrà al Parlamento ucraino la ratifica delle Convenzioni OIL n. 89, 131, 155, 161 e 173.

Solidarietà internazionale

Il nostro sindacato ha cooperato con altri sindacati, compresi i sindacati affini in Bielorussia, Russia e Germania.

Come manifestazione di solidarietà, il nostro sindacato ha mandato un telegramma di protesta al Presidente della Bielorussia in merito alla violazione dei diritti sindacali del Sindacato dei Lavoratori dell'Automobile e dei Macchinari Agricoli e all'arresto del suo leader A. I. Bukhvostov.

Inoltre, abbiamo inviato telegrammi di protesta ai leader di Argentina, Cile e altri paesi in merito alle violazioni dei diritti sindacali in quei paesi.

Come parte di un'iniziativa unitaria, il nostro sindacato ha partecipato ai picchetti davanti all'Ambasciata di Corea in Ucraina ed ha consegnato una protesta dei sindacati all'ambasciatore coreano in merito all'arresto dei leader sindacali coreani.

Contrattazione collettiva

Il compito principale del nostro sindacato nella contrattazione e nella conclusione del contratto di categoria con i proprietari delle imprese è aumentare l'occupazione dei lavoratori nella produzione e garantire loro un aumento dei salari e un miglioramento delle condizioni di sicurezza sul lavoro.

Nel 2004, il contratto di categoria sancisce un aumento del 7% dei livelli dell'occupazione nella produzione, proibisce il licenziamento di più del 4% dei dipendenti per anno solare e stabilisce condizioni più dure per gli imprenditori che vogliono assumere lavoratori part-time.

Il contratto di categoria per il 2004, fornisce un aumento del salario minimo garantito pari al 6,4%. Dopo l'adozione dell'Accordo Generale questo livello è aumentato ulteriormente del 14,6 %

Ukrainian Shipbuilding Trade Union - USTU

Organizzazione

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		95.963	91.081	82.194	N/d
	Di cui, affiliati alla FISM	95.963	91.081	82.194	N/d
	Di cui, donne	Non ci sono dati	Non ci sono dati	30.376	N/d
	Di cui non manuali (colletti bianchi)	N/d	N/d	N/d	N/d

Lavoratrici

Le donne sono rappresentate come segue negli organismi sindacali (Comitato Centrale e Presidium del Comitato Centrale):

- Nel Comitato Centrale, 6 donne su 34 membri;
- Nel Presidium del Comitato Centrale, una donna su 13 membri.

Il nostro sindacato ha 81 organizzazioni sindacali di base, di cui 21 sono presiedute da una donna.

Imprese transnazionali

Il cantiere navale di “*Damen Shipyards Ocean*” è di proprietà di un’impresa olandese che si chiama “Gruppo dei cantieri navali Damen”, che possiede il 98% delle azioni. Gli accordi sindacali vengono negoziati e conclusi in base alla legislazione ucraina in vigore, alle raccomandazioni elaborate dal Comitato Centrale del nostro sindacato, ed anche alle norme e ai provvedimenti contenuti nell’accordo generale sul lavoro e nel contratto nazionale di categoria. Gli interessi dei lavoratori del cantiere sono rappresentati dall’organizzazione sindacale di base del Sindacato Ucraino dei Lavoratori della Cantieristica Navale attivo nell’azienda. Se necessario, i rappresentanti dell’organismo sindacale territoriale e del Comitato Centrale del sindacato vengono coinvolti nelle trattative per l’accordo sindacale.

Diritti dei lavoratori

L’Ucraina ha ratificato 57 Convenzioni OIL. Insieme ad altri sindacati, compresi gli affiliati FISM, il nostro sindacato ha ottenuto l’inclusione nell’Accordo Generale per il 2004-2005 di un impegno da parte del governo ucraino a ratificare in futuro altre Convenzioni OIL, ossia le n. 89, 131, 155, 161, 173.

Solidarietà internazionale

In base alle richieste ricevute, il nostro sindacato ha partecipato ai picchetti davanti all’Ambasciata coreana in Ucraina e ad un incontro con l’ambasciatore coreano, durante il quale egli ha ricevuto una lettera di protesta da parte dei sindacati ucraini in merito all’arresto dei leader sindacali coreani.

In base alle informazioni ricevute dalla FISM sulle violazioni dei diritti sindacali in Cile, Argentina ed altri paesi, il nostro sindacato, come segno di solidarietà internazionale, ha inviato telegrammi di protesta ai leader di quei paesi.

Inoltre, il nostro sindacato fa parte dell’Associazione Internazionale dei Sindacati della Cantieristica Navale “*Korabel*” (MOP “*Korabel*”). Nota: “*korabel*” = “lavoratore dei cantieri navali”.

Contrattazione collettiva

L’obiettivo principale del nostro sindacato nella contrattazione del contratto di categoria è l’aumento dei salari dei lavoratori e dell’occupazione. Il contratto di categoria del 2004 stabilisce un aumento del 18% del salario minimo garantito.

Il contratto di categoria prevede inoltre un aumento del 7% dell’occupazione nell’industria. Limita i licenziamenti su iniziativa del datore di lavoro a non più del 4% annuo, e contiene misure per ridurre il lavoro part-time.

NORD AMERICA

CANADA

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada)

Organizzazione dei lavoratori

<i>Anni</i>	<i>Numero totale di lavoratori</i>	<i>Lavoratrici</i>
2001	16.941	10.500
2002	7.470	3.600
2003	5.619	2.100
2004	5.409	1.400*

*Fino al 30 aprile

Lavoratrici

SVILUPPO DELLE ATTIVITÀ PER LE LAVORATRICI E PER LA RAPPRESENTANZA DELLE DONNE NEL CAW

Il numero di iscritte al CAW è aumentato significativamente a partire dai primi anni '80, e la presenza delle donne tra gli iscritti è più che raddoppiata.. Oggi le donne rappresentano circa il trenta per cento (30%) delle iscrizioni, in confronto ad appena il venti per cento (20%) nel 1991 e al quattordici per cento (14%) negli anni '80. Un elemento chiave che ha influenzato la decisione delle donne di iscriversi al CAW è il nostro impegno pubblico e di lunga data per la parità.

Gli sviluppi più recenti delle attività per le donne nel CAW si sono verificati durante l'Assemblea Statutaria del CAW del 2003. I delegati hanno approvato all'unanimità un documento strategico dal titolo "**Costruire il sindacato attraverso la differenza, l'uguaglianza e la solidarietà**". Il nuovo documento strategico si basa sul nostro documento sulla parità "**Solidarietà e differenza**" adottato all'Assemblea del CAW del 1991.

Il documento strategico del 1991 ha prodotto molte iniziative positive come lo sviluppo e l'efficace realizzazione di programmi e iniziative di formazione indirizzati specificamente alle donne, l'istituzione di seggi riservati alle donne e i lavoratori di colore nel Comitato Esecutivo Nazionale e l'adozione di un impegno ad organizzare le donne. Il documento conteneva anche raccomandazioni per creare spazi all'interno dei sindacati che garantiscano la rappresentanza di tutti i gruppi nelle strutture, nei programmi di formazione e nelle attività del sindacato.

Il documento del 2003 continuava a portare avanti quanto realizzato in precedenza, con nuove raccomandazioni più avanzate, come la creazione di un corso sulla contrattazione rivolto specificamente alle donne, la nomina di donne responsabili di promuovere la partecipazione delle donne al sindacato tra il personale degli uffici regionali, la produzione di un nuovo libretto sulla sindacalizzazione rivolto alle donne e l'aumento del numero di donne che partecipano alle delegazioni per la contrattazione collettiva nei luoghi di lavoro e a livello nazionale e locale.

I delegati all'assemblea hanno anche deciso di continuare a negoziare i seguenti provvedimenti in tutti i nostri contratti collettivi:

- Politiche, procedure e formazione in materia di molestie sul lavoro
- Linguaggio e violenza contro le donne
- Nomina di rappresentanti dei diritti delle donne
- Parità occupazionale, parità retributiva
- Linguaggio neutrale dal punto di vista di genere
- Assistenza all'infanzia e agli anziani
- Congedi di emergenza

Il CAW ha un curriculum notevole al tavolo delle trattative ed è considerato all'avanguardia nel negoziare un linguaggio innovativo per i nostri iscritti e per le nostre iscritte. In futuro, per costruire e far crescere un sindacato forte ed efficace, dobbiamo proseguire il nostro impegno per monitorare i nostri progressi sulle questioni di genere e sulla parità nella contrattazione collettiva, nei luoghi di lavoro, e anche all'interno delle strutture del sindacato.

Solidarietà internazionale

Il Canadian Auto Workers Union (CAW) è stato un attivo ed entusiasta partecipante delle attività della FISM per molti decenni e mantiene legami bilaterali forti con i sindacati di ogni parte del globo.

Condividiamo le informazioni su datori di lavoro in comune, inviamo messaggi in momenti di vertenze sindacali e di repressione dei sindacati, ed effettuiamo scambi di delegazioni di quadri sindacali per costruire legami più forti.

Il CAW attribuisce un'importanza prioritaria alla solidarietà internazionale e lo ha dimostrato, ad esempio, nella contrattazione collettiva, continuando a negoziare l'inclusione di un sostegno al Fondo sindacale per la giustizia sociale (*Social Justice Fund* -SJF). Con più di 100 progetti attivi in tutto il mondo, il SJF continua a manifestare una solidarietà tangibile con le lotte dei lavoratori del sud del mondo. Il CAW-SJF si è unito alla FISM nel sostegno ai suoi affiliati, al fine di costruire sindacati più forti e di servire meglio i propri iscritti.

Molti dei progetti che sosteniamo, come il nostro lavoro con la CNM-CUT in Brasile, hanno una forte componente di genere; altri, come il progetto nella regione andina, al quale contribuiamo insieme alla FISM e allo Svenska Metal, rafforzano la capacità del sindacato di affrontare i cambiamenti delle politiche commerciali e dell'organizzazione del lavoro.

Contrattazione collettiva

Salari

I contratti recenti con i grandi produttori di auto, e con alcuni tra i più importanti produttori di componenti auto, contenevano un aumento dei salari reali (superiore all'inflazione) del 2% annuo circa. Altrove, nel settore manifatturiero e nella maggior parte delle industrie dei servizi, i contratti del CAW contenevano aumenti dei salari reali più bassi (dell'1% annuo o meno). In alcuni settori in difficoltà (come i trasporti aerei e l'industria siderurgica) i lavoratori hanno subito un congelamento dei salari.

Prestazioni aggiuntive

La nostra contrattazione collettiva punta regolarmente a rafforzare ed introdurre misure protettive nel campo delle prestazioni sanitarie integrative (l'assistenza sanitaria di base è coperta dal servizio pubblico in Canada): cure odontoiatriche, oculistiche, e altre prestazioni sanitarie supplementari; assicurazione sulla vita e altre prestazioni. Il costo della maggior parte di questi programmi è aumentato rapidamente negli ultimi anni, innescando reazioni più intense da parte dei datori di lavoro per revocare o limitare queste prestazioni, e/o per imporre accordi di "co-finanziamento"; in generale il sindacato è riuscito a respingere efficacemente questi tentativi.

Pensioni

Il crollo dei mercati azionari nordamericani iniziato nel 2000, insieme al livello particolarmente basso dei tassi di interesse, ha prodotto gravi difficoltà nel finanziamento di molti sistemi previdenziali aziendali e di settore a prestazione definita. Ciò ha suscitato da parte degli imprenditori la richiesta pesante di ridurre le prestazioni previdenziali o in alcuni casi di abbandonare completamente il sistema pensionistico retributivo (per sostituirlo con un sistema contributivo a capitalizzazione). In generale, il CAW è riuscito efficacemente a preservare i sistemi previdenziali a prestazione definita, ma il contesto economico e finanziario ha reso difficile migliorare significativamente il livello delle prestazioni.

Orario di lavoro

I recenti contratti con i principali produttori di auto contenevano un aumento di 28 ore delle ferie annuali e un aumento delle attività di formazione finanziate dalle imprese e gestite dal sindacato. La contrattazione in altri settori punta a fare progressi in materia di orario, ma il contesto economico fa sì che la nostra agenda in materia di orario non progredisca al di fuori del settore dei grandi produttori di auto. In molte imprese manifatturiere (compresa la produzione di auto, di autoveicoli pesanti, di componenti auto e altri di prodotti) gli accordi recenti contenevano sistemi innovativi per combinare la riduzione dell'orario di lavoro con i tentativi di massimizzare l'utilizzo della capacità produttiva da parte degli imprenditori. Queste innovazioni contengono tre sistemi di gestione dei turni (in cui il lavoratore riceve una paga di 8 ore per 7 ore e 1/2 di lavoro) e accordi sul lavoro nel weekend (in base ai quali un lavoratore riceve una paga fino a 40 ore per un turno continuo che va dal venerdì alla domenica). Un'altra tendenza nei negoziati in materia di orario è l'accordo sulle misure per facilitare i congedi a quei lavoratori che hanno la necessità di assistere i familiari (ad esempio l'assistenza ai bambini e agli anziani).

Diritto fallimentare

Una tendenza significativa nelle relazioni industriali canadesi è l'utilizzo più aggressivo e strategico della legge di tutela in materia fallimentare (conosciuta in Canada come "la legge salva-creditori e salva-aziende" - CCAA) da parte delle imprese in difficoltà. Molti grandi imprenditori hanno cercato di proteggersi appellandosi alla CCAA per rinnegare i contratti commerciali in vigore. Mentre la legge non chiarisce specificamente se questi comprendano gli accordi sindacali, le imprese si comportano come se fosse così e la realtà del processo di bancarotta, una volta messo in moto, è che solitamente impone la rimessa in discussione dei contratti sindacali. Le priorità del sindacato in queste circostanze sono la protezione delle prestazioni pensionistiche, dei livelli salariali e delle prestazioni sanitarie integrative esistenti.

International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM) – Canada

Organizzazione dei lavoratori

Le iscrizioni allo IAM sono diminuite nel corso degli ultimi quattro anni, in gran parte come conseguenza della debolezza economica che ha prodotto licenziamenti nei nostri settori principali, il trasporto aereo e l'industria aerospaziale. Alcuni impianti importanti del settore produttivo hanno chiuso, come conseguenza della liberalizzazione del commercio e della rivalutazione del dollaro canadese.

Le opportunità di sindacalizzazione nei comparti metalmeccanici tradizionali sono limitate, dal momento che questi comparti stanno subendo un calo percentuale della forza lavoro. Le aziende non sindacalizzate che rimangono in questo settore di norma sono piccole o fortemente anti-sindacali. Tra i lavoratori delle linee aeree e degli aeroporti, è necessaria una notevole attività di organizzazione dei lavoratori al solo scopo di mantenere gli iscritti attuali a fronte della continua cessione in sub-appalto del lavoro.

Oltre a proseguire le attività organizzative nei nostri settori tradizionali – spesso in unità più piccole, legate ai nostri gruppi già sindacalizzati – ci stiamo spostando verso molti settori non tradizionali. Il settore dei servizi sta crescendo rapidamente e, oltre ai servizi commerciali, compreso il settore ICT, c'è una crescita del settore no-profit, dato che i servizi in precedenza coperti dal servizio pubblico vengono privatizzati e ceduti in sub-appalto.

Lavoratrici

Il Dipartimento Donne dello IAM in Canada ha attivato una Commissione Donne Nazionale per innalzare il profilo delle attività delle donne all'interno dello IAM e di innalzare il profilo dello IAM tra le donne. La Commissione ha contribuito a coordinare le attività per le donne all'interno del sindacato ed a fornire un collegamento con i consigli sindacali locali, con le federazioni sindacali provinciali e con il Canadian Labour Congress. Lo IAM ha partecipato ad una campagna per il voto delle donne, per incoraggiare le donne a partecipare attivamente alla vita politica.

Ci sono state due Conferenze nazionali delle donne e la Commissione Donne ha partecipato alle attività di solidarietà con le donne di altri paesi, come la partecipazione alla Conferenza Mondiale delle Donne, alla Marcia Mondiale delle Donne e all'elaborazione della Carta delle Donne per l'Umanità.

Nel 2002, lo IAM ha condotto una ricerca sui bisogni di formazione delle donne e ha sviluppato materiali e programmi formativi specifici per le donne, compresa una scuola presso il Centro Formazione dello IAM e un manuale per le donne.

Imprese transnazionali

Non abbiamo progressi da riferire sui negoziati per gli Accordi Quadro Internazionali.

Diritti dei lavoratori

Non abbiamo progressi da riferire sulla promozione degli standard fondamentali in materia di lavoro dell'OIL.

Solidarietà internazionale

Lo IAM ha partecipato attivamente alle mobilitazioni di massa a Seattle, Quebec City e Miami, contro l'espansione della globalizzazione guidata dalle imprese. Abbiamo partecipato a incontri per lo scambio di informazioni con il Consiglio Giapponese della FISM, e anche con altri affiliati FISM.

Contrattazione collettiva

Gli ultimi quattro anni sono stati un periodo difficile per la contrattazione collettiva. I nostri settori principali, trasporto aereo e industria aerospaziale sono stati duramente colpiti e dobbiamo continuamente difenderci dalla minaccia di chiusure di impianti e trasferimenti dei posti di lavoro verso zone dove il costo del lavoro è più basso. Gran parte della nostra contrattazione è stata dedicata a combattere le concessioni richieste dal padronato e a perseguire la sicurezza occupazionale per i nostri iscritti.

USA

International Association of Machinists and Aerospace Workers – IAM

Organizzazione dei lavoratori

Lo IAM è un sindacato eterogeneo di lavoratori qualificati prevalentemente concentrati nel settore manifatturiero e in quello dei trasporti. Il datore di lavoro più importante degli iscritti allo IAM si trova nell'industria aerospaziale, dove lavora più di un quinto dei nostri iscritti. Inoltre, il settore manifatturiero e altri settori metalmeccanici rappresentano un ulteriore 36% delle iscrizioni allo IAM.

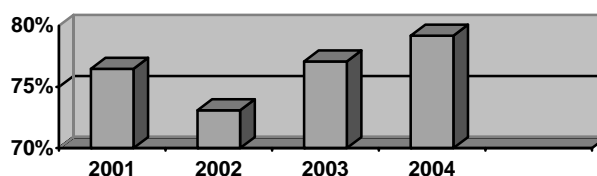
Gli effetti dell'esplosione della bolla dei mercati azionari e della recessione economica, uniti all'aumento del sub-appalto di manodopera nella produzione hanno esercitato una pressione al ribasso sul tesseramento dello IAM. Inoltre, le conseguenze degli attacchi terroristici dell'11 settembre 2001 continuano a farsi sentire. Il periodo quadriennale che va dall'ottobre del 1999 all'ottobre del 2003 ha visto uno dei cali più netti delle iscrizioni nella storia dello IAM. Gli iscritti paganti sono crollati quasi del 25%, con una perdita totale che ammonta a 123.707 iscritti.

Il reclutamento di nuovi iscritti allo IAM è uno dei nostri obiettivi primari. Nonostante un ambiente difficile per la sindacalizzazione, lo IAM continua a rinnovare il proprio impegno in questa direzione. Il maggior ricorso alla tecnologia sta svolgendo un ruolo fondamentale, contribuendo al lavoro di quattordici funzionari e nove apprendisti responsabili delle attività di organizzazione dei lavoratori. Il programma di apprendistato per i quadri responsabili dell'organizzazione dei lavoratori continua ad essere un successo. Da quando è iniziato questo programma, ha formato quasi sessanta apprendisti, quasi metà dei quali ha conquistato un posto tra i funzionari dello IAM.

Questi nuovi responsabili dell'organizzazione dei lavoratori, che di solito provengono direttamente dalla base, vengono impiegati nelle campagne portate avanti in ogni parte degli USA e del Canada. Essi sono in grado di individuare prontamente e di rispondere ai problemi e alle preoccupazioni espressi dai potenziali iscritti allo IAM. Il programma di apprendistato per i responsabili dell'organizzazione dei lavoratori ha l'obiettivo di sviluppare una generazione futura di quadri con una formazione completa all'interno del Machinists Union.

Attualmente, Internet svolge un ruolo importante, con una media di venti campagne di sindacalizzazione al mese, sviluppate in base alle inchieste che emergono sul sito Internet dello IAM. La comunicazione e lo sviluppo delle risorse continuano ad essere priorità fondamentali per il Dipartimento Organizzazione dei Lavoratori dello IAM. La possibilità di salvare il materiale su formato elettronico consente di riscriverlo velocemente, incorporando i dati aggiornati, i grafici e le tabelle rivolti alle diverse situazioni da sindacalizzare.

**Percentuale di campagne di organizzazione dei lavoratori vinte:
2001-2004 (6 mesi)**



Lavoratrici

Nei suoi 117 anni di storia, lo IAM ha attraversato grandi cambiamenti. Una struttura originariamente operaia e maschile nata con la costruzione delle reti ferroviarie, nel corso degli anni si è evoluta in un sindacato industriale e operaio con una base molto eterogenea di iscritti di diverso colore, nazionalità e genere.

Nello IAM, gli uomini e le donne sono rappresentati in percentuali diverse nei diversi settori. Come illustrato nella tabella sottostante, i nostri iscritti di sesso maschile sono più numerosi delle iscritte in ciascuna categoria di lavoro, ma alcuni settori sono più equilibrati di altri. Dato il recente calo delle iscrizioni allo IAM, c'è stata una leggera flessione della percentuale di iscritte, dopo l'ultimo Congresso della FISM.

Iscritti paganti
% di maschi e % di femmine in base al settore

Settore	% Femmine	% Maschi
Aerospaziale	17%	83%
Trasporto aereo	38%	62%
Automobile	4%	96%
Grand Lodge	40%	60%
Produzioni industriali varie	21%	79%
Metalmeccanica e impiantistica	16%	84%
Settore pubblico e servizi	25%	75%
Ferrovie	2%	98%
Cantieristica navale	7%	93%
Prodotti del legno e della carta	13%	87%
Tutti i settori	20%	80%

Con la creazione di un Dipartimento Donne nel 1997, lo IAM ha adottato iniziative proattive, utilizzando le attività di formazione e la creazione di reti per aumentare il numero di iscritte allo IAM che ricoprono incarichi dirigenti. Per identificare i bisogni delle nostre iscritte e per fare passi avanti nel nostro programma per le donne, lo IAM continua a condurre ricerche sul tesseramento al sindacato. Queste ricerche si sono dimostrate una risorsa valida per definire la direzione da intraprendere nei programmi per le donne e per individuare le istanze maggiormente importanti per le iscritte allo IAM.

Attualmente, lo IAM ha costruito rapporti stretti sulle questioni di genere con gruppi che condividono i suoi principi. Tra queste organizzazioni ricordiamo le nostre Centrali Sindacali Nazionali; il *National Council of Negro Women*; il *Children's Defence Fund*; la *Coalition of Labour Union Women*; la Federazione Internazionale dei Lavoratori dei Trasporti e la Federazione Internazionale dei Sindacati Metalmeccanici.

Imprese transnazionali

Al momento della stesura di questo rapporto, lo IAM è entrato decisamente nel nuovo secolo. Nell'era dell'economia globale, non ci sono soluzioni facili. Il commercio è la linfa economica che sostiene molte imprese per cui lavorano gli iscritti allo IAM. In passato, quest'attività forniva molti posti di lavoro di buona qualità ai nostri iscritti. Se gli scambi commerciali vengono condotti in modo onesto, possono andare a beneficio di tutti.

Molte delle imprese transnazionali per cui lavorano gli iscritti allo IAM vogliono operare anche su scala globale senza restrizioni, né al flusso di capitali né alla mobilità delle proprie operazioni. Con la stessa facilità con cui la parola "globalizzazione" entra in qualsiasi conversazione, articolo di stampa o notiziario elettronico, le multinazionali non fanno che entrare e uscire dai paesi di ogni parte del mondo. Quasi tutte queste aziende hanno abbracciato il principio di una ricerca continua del paese con il costo del lavoro più basso per fabbricare i propri prodotti.

Lo IAM ha lavorato molto duramente per formare i suoi quadri e il suo personale sulla realtà dell'economia globale e su come le imprese transnazionali sfruttino questa realtà. Abbiamo organizzato visite alle maquiladoras intorno a Tijuana, in Messico per i quadri a tempo pieno dello IAM. È stata un'esperienza sconcertante, rendersi conto direttamente di quali siano le condizioni di vita di chi lavora in fabbriche modernissime che appartengono a multinazionali i cui nomi sono famosi in tutti gli Stati Uniti. Queste visite sono state riportate su numerose pubblicazioni dello IAM, condivise con le famiglie dei lavoratori dello IAM e discusse nelle comunità in cui vivono gli iscritti allo IAM.

Diritti dei lavoratori

L'Accordo per il Libero Commercio del Nord America (NAFTA) ha superato il decimo anniversario e le sue ripercussioni economiche negative continuano a farsi sentire. Sono in corso i negoziati per l'Area di Libero Commercio delle Americhe (ALCA) che espanderebbe un accordo tipo NAFTA a tutta l'America centrale e meridionale e alla regione caraibica (con l'eccezione di Cuba). Inoltre, il governo degli Stati Uniti continua ad espandere i suoi tentativi di negoziare accordi di questo genere con altri paesi.

Mentre questi accordi commerciali vengono negoziati e applicati, i diritti umani fondamentali, compresi gli standard fondamentali dell'OIL, sono sotto attacco in tutto il mondo. Gli sforzi per indebolire i diritti fondamentali tramite le privatizzazioni, l'outsourcing e gli attacchi alle garanzie attuali dei lavoratori e alle attività sindacali si verificano su scala senza precedenti.

Lo IAM ha partecipato alle discussioni del gruppo di lavoro della FISM sull'ALCA e sul suo impatto sui nostri compagni e compagne del continente. A novembre del 2003, migliaia di iscritti e dirigenti dello IAM hanno partecipato alle manifestazioni a Miami, in Florida, per protestare contro il mancato coinvolgimento dei lavoratori al processo negoziale sull'ALCA. Lo IAM ha fatto capire chiaramente e fermamente al governo degli Stati Uniti che i futuri accordi commerciali dovranno includere gli standard fondamentali in materia di lavoro.

Lo IAM continuerà a lavorare a stretto contatto con le proprie controparti sindacali all'estero per massimizzare i suoi sforzi per proteggere i diritti dei lavoratori. Lo IAM continuerà inoltre a rivolgersi ad organizzazioni esterne al movimento sindacale che esercitano un'influenza sui nostri affiliati e sui lavoratori di tutto il mondo. Uno di questi organismi è l'Organizzazione Mondiale del Lavoro, un'agenzia delle Nazioni Unite che promuove la giustizia sociale e riconosce i diritti umani e sindacali a livello internazionale. Questo coinvolgimento garantisce che la voce dello IAM si faccia sentire in tutte le sedi, non solo in quelle cui partecipano i sindacati.

Solidarietà internazionale

Lo IAM è affiliato a tre Federazioni Sindacali Globali: la Federazione Internazionale dei Sindacati Metalmeccanici (FISM), la Federazione Internazionale dei Lavoratori dei Trasporti (ITF), la Federazione Internazionale dei Lavoratori dell'Edilizia e del Legname (IFBWW). In quanto sindacato con iscritti in tutti e tre questi settori, lo IAM è coinvolto attivamente nella solidarietà internazionale.

Nel corso degli ultimi quattro anni, lo IAM ha intensificato i suoi rapporti con la FISM. Nel 2001, durante il 30° Congresso della FISM a Sydney, in Australia, il Presidente Internazionale dello IAM, R. Thomas Buffenbarger, è stato rieletto membro del Comitato Esecutivo della FISM. Il Presidente Buffenbarger è anche a capo del Dipartimento Aerospaziale della FISM. La FISM ha organizzato una riunione mondiale del settore aerospaziale a Tolosa, in Francia, a giugno del 2002, con una buona partecipazione di affiliati alla FISM, compresa un'ampia delegazione dello IAM. Questo incontro dal carattere unico ha suddiviso in due gruppi i lavoratori dell'industria aerospaziale mondiale, con due gruppi separati di interpreti, che hanno facilitato scambi reciproci e diretti tra i lavoratori del settore aerospaziale di molti paesi diversi. L'incontro ha prodotto la formazione di gruppi di lavoro più ristretti, per parlare dei rapporti tra i lavoratori presso imprese specifiche di fornitori e produttori.

Negli ultimi quattro anni, lo IAM ha anche svolto un ruolo attivo nella formulazione delle linee guida per il modello di Accordo Quadro Internazionale della FISM. Questi IFA obbligano le imprese a riconoscere, rispettare ed applicare gli standard in materia di lavoro internazionalmente riconosciuti in tutte le loro operazioni a livello mondiale. Lo IAM ha anche partecipato a gruppi di lavoro sulle imprese multinazionali e la sindacalizzazione, ed ha anche partecipato alla formulazione del programma d'azione generale della FISM.

Data la natura del lavoro dei nostri iscritti, lo IAM continua ad intrecciare rapporti stretti di lavoro e interscambio con singoli sindacati all'estero. Con l'accelerarsi del processo di globalizzazione, questo coordinamento a lungo termine delle nostre attività continua a rafforzare lo IAM e i suoi iscritti.

Contrattazione collettiva

L'andamento fiacco dell'economia e il continuo outsourcing dei posti di lavoro nella produzione, combinati al grave shock economico del post 11 settembre, hanno avuto un effetto negativo sulla contrattazione collettiva. Mentre un numero crescente di imprese nordamericane trasferisce la produzione verso i paesi dove i livelli salariali sono più bassi e dove i governi interferiscono poco con la regolamentazione degli standard ambientali e sindacali, gli iscritti allo IAM hanno dovuto affrontare aspre trattative nel corso degli ultimi quattro anni.

Nonostante ciò, lo IAM si è battuto per ed ha ottenuto accordi salariali di categoria. Le questioni legate alla sicurezza occupazionale e all'aumento dei costi dell'assistenza sanitaria sono elementi cruciali in tutti i negoziati più importanti. Durante questo periodo, alcune delle trattative più importanti si sono svolte con le seguenti imprese: Boeing, Pratt and Whitney, Harley Davidson, Bombardier, General Electric, Hamilton Sundstrand e Freightliner.

International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America – UAW

Organizzazione dei lavoratori

L'UAW ha rafforzato il suo impegno per la sindacalizzazione nel corso degli ultimi anni. Il 2003 è stato l'anno in cui l'UAW ha organizzato il numero maggiore di lavoratori dell'industria nel corso degli ultimi venti anni. L'approccio strategico sviluppato dal Presidente dell'UAW, Ron Gettelfinger e dal Vicepresidente Bob King ha già portato decine di migliaia di nuovi iscritti all'interno del nostro sindacato.

Il settore della componentistica auto ha rappresentato un'area importante cui rivolgere le nostre attenzioni in termini di organizzazione, con buoni risultati. Siamo traendo vantaggio dalle norme contrattuali negoziate con i principali produttori di auto degli Stati Uniti, che li impegnano ad utilizzare fornitori che adottano una condotta corretta, il che comprende il rispetto del diritto dei propri dipendenti a dotarsi di una rappresentanza sindacale. Abbiamo concluso accordi per un comportamento "neutrale" con molte imprese della componentistica auto, che consentono ai lavoratori di esercitare il proprio diritto legale a formare un sindacato senza temere che il datore di lavoro si opponga alla sindacalizzazione o li licenzi, minacciando di chiudere la fabbrica o di prendere altre iniziative illegali, che sono risposte comuni degli imprenditori statunitensi durante le campagne di sindacalizzazione dei sindacati. Sono sempre di più le imprese in cui sindacalizziamo i lavoratori tramite un sistema di "moduli di adesione" – in cui la maggioranza dei lavoratori firma una dichiarazione di adesione allo UAW, che ci autorizza ad intervenire. Come risultato di questo approccio, è

aumentata la percentuale di lavoratori sindacalizzati nella componentistica auto, con un'inversione di rotta dopo anni di calo delle iscrizioni.

Mentre stiamo valorizzando le attività di sindacalizzazione nelle industrie tradizionalmente legate allo UAW, abbiamo anche investito grandi energie in settori nuovi per il sindacato – ospedali, compagnie di assicurazioni, casinò, e dipendenti del servizio pubblico e delle università, soprattutto quelli nei programmi per laureati. Abbiamo esteso notevolmente le nostre iscrizioni a Puerto Rico, tramite vivaci campagne di sindacalizzazione. Questi sforzi hanno portato nuove energie e prospettive e migliaia di nuovi iscritti all'interno dell'UAW. Le donne sono partecipanti di primo piano tra i lavoratori di tutti i settori non tradizionali in cui abbiamo esteso le nostre attività di sindacalizzazione, e la Tesoriera dell'UAW, Elisabeth Bunn, è a capo di queste attività.

L'UAW vince circa il 70% delle elezioni sindacali cui partecipa. Puntando su quelle imprese in cui il sindacato ha una presenza forte, siamo diventati molto più incisivi. Eppure, una legislazione debole in materia di lavoro e l'intensa opposizione da parte degli imprenditori rendono l'organizzazione dei lavoratori estremamente difficile. L'UAW e gli altri sindacati statunitensi sostengono quelle proposte legislative finalizzate a riequilibrare la legislazione sul lavoro e facilitare ai lavoratori l'accesso ai sindacati.

Lavoratrici

L'impegno dell'UAW per affrontare gli interessi e tutti i problemi delle proprie iscritte è dimostrato da un articolo dello Statuto del sindacato che richiede ad ogni singolo sindacato locale di istituire una Commissione Donne tra le sue strutture permanenti. Sin dal 1955, l'esistenza di un Dipartimento Donne con il mandato di promuovere il coinvolgimento delle donne nel sindacato, affrontare le questioni importanti per le donne, fornire una formazione tramite seminari e conferenze, è una prova ulteriore dell'obiettivo che l'UAW si è dato di portare un maggior numero di donne in posizioni dirigenti all'interno del sindacato.

Ogni anno, l'UAW organizza una Conferenza delle Donne e una riunione del Consiglio Consultivo delle donne. Circa 300 attiviste partecipano alla Conferenza delle Donne. Questo incontro fornisce una formazione generale e per i quadri sulle questioni che interessano le iscritte all'UAW, l'organizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori e l'azione politica. Il sindacato organizza riunioni di donne a livello locale e regionale e partecipa alle riunioni di donne organizzate dall' AFL-CIO, la federazione sindacale centrale degli USA. Le donne dell'UAW sono quadri dirigenti della Coalizione delle Donne dei Sindacati.

Siamo riusciti a far sì che centinaia di donne ricoprissero incarichi dirigenti in tutto il sindacato, tra cui l'attuale Tesoriera Responsabile dell'UAW, la seconda posizione al vertice del sindacato.

Imprese transnazionali

L'UAW ha negoziato provvedimenti per una condotta neutrale nei confronti delle attività di sindacalizzazione con le principali imprese dell'auto e anche con i loro fornitori. Le imprese devono informare i loro fornitori del fatto che sono tenuti a tenere rapporti buoni, corretti ed equi con i loro dipendenti. Ci aspettiamo dalle imprese che esse si conformino a questo vincolo e possiamo incontrarci con loro se vengono meno a questo impegno.

Durante i nostri negoziati del 2003 con la General Motors e la Ford, abbiamo messo sul tavolo delle trattative l'equivalente internazionale di questi provvedimenti – gli Accordi Quadro Internazionali che seguono il testo del modello FISM – ma non abbiamo concluso alcun accordo. Consulteremo la FISM e prepareremo nuovi incontri con le imprese, al fine di concludere un accordo. La DaimlerChrysler ha già negoziato un IFA, il che rappresenta un incentivo per gli altri a seguire il suo esempio. Tuttavia, è chiaro che le imprese USA affrontano la questione degli IFA con ostilità e resistono con forza ai tentativi dei sindacati di negoziare questi accordi.

Stiamo analizzando in che maniera utilizzare gli IFA che abbiamo negoziato con altre imprese nelle nostre attività di sindacalizzazione. Molte delle imprese che hanno negoziato gli IFA continuano ad avere impianti non sindacalizzati negli USA; gli IFA possono rappresentare una qualche apertura per garantire che le imprese non assumano una condotta anti-sindacale e che, qualora lo facciamo, queste azioni siano portate all'attenzione dei sindacati responsabili del monitoraggio e dell'applicazione degli IFA.

Diritti dei lavoratori

L'UAW svolge un ruolo di primo piano nell'impegno dei sindacati e delle altre organizzazioni per l'inclusione dei diritti fondamentali dei lavoratori negli accordi commerciali degli USA e nelle regole per il commercio internazionale. Gli standard fondamentali dell'OIL sono stati incorporati tra i criteri di accesso al sistema di preferenze generalizzate, dell'Overseas Private Investment Corporation e della Banca USA per l'Export-Import più di dieci anni fa. Abbiamo lottato per l'inclusione di questi standard in ogni programma statunitense che stabilisce le preferenze commerciali, compresi gli accordi bilaterali.

L'UAW ha lavorato con un'ampia coalizione di sindacati, organizzazioni ambientali e per i diritti umani, gruppi di contadini e molti altri, per ottenere che tutti i negoziati statunitensi in materia di scambi commerciali includessero tra gli altri elementi fondamentali, l'applicazione efficace degli standard fondamentali dell'OIL. Quando questi standard non sono stati incorporati negli accordi commerciali negoziati dall'amministrazione Bush, l'UAW e i suoi alleati si sono opposti a questi accordi, compresi gli accordi per il libero commercio con Cile, Singapore, America Centrale, Australia, Marocco e Bahrein.

L'UAW chiede che il governo USA insista sulla necessità di includere gli standard fondamentali in materia di lavoro nelle regole dell'Organizzazione Mondiale del Commercio, ma la mancata adozione di questa proposta nella "Agenda di Doha per lo sviluppo" ha contribuito alla grande sfiducia nei confronti dell'OMC da parte dei nostri iscritti e di milioni di americani.

L'UAW continuerà a rivendicare che l'amministrazione USA includa gli standard fondamentali dell'OIL nel testo di tutti i negoziati e di tutti gli accordi in materia di commercio e investimenti. Abbiamo sostenuto con forza questa rivendicazione durante l'incontro inter-ministeriale del 2003 per l'Area di Libero Commercio delle Americhe (ALCA) a Miami, ma i protestanti pacifici sono stati tenuti lontani dai negoziatori, mettendo delle transenne e poi attaccandoli con migliaia di poliziotti in tenuta anti-sommossa.

Solidarietà internazionale

L'UAW ha intrapreso numerose campagne di solidarietà internazionale a nome dei sindacalisti che sono stati detenuti per le loro attività sindacali. Abbiamo portato alla luce casi di repressione particolarmente abietti grazie alla cooperazione con il Progetto Labour Rights Now! e, coordinandoci con molti altri soggetti in ogni parte del mondo, siamo riusciti ad ottenere la liberazione dei leader sindacali imprigionati. Misuriamo il successo delle nostre iniziative in base ai risultati conseguiti – il rilascio dei sindacalisti detenuti.

L'UAW non gestisce né coordina vasti progetti nei paesi in via di sviluppo. Forniamo un'assistenza a quei sindacati all'estero che devono fare i conti con le multinazionali di origine statunitense, e li aiutiamo a creare alleanze per promuovere la sindacalizzazione e la contrattazione collettiva. Lavoriamo con i sindacati esteri che si trovano in difficoltà sul fronte organizzativo o contrattuale. Abbiamo anche chiesto e ricevuto solidarietà dai sindacati dei paesi in cui si trova la casa madre delle diverse imprese in cui tentiamo di organizzare i lavoratori. Con l'assistenza delle nostre controparti sindacali, abbiamo ottenuto alcuni successi con le imprese di proprietà europea, ma siamo alla continua ricerca di strategie internazionali maggiormente efficaci per vincere le campagne di sindacalizzazione in molte imprese di proprietà straniera, soprattutto in quelle giapponesi.

Contrattazione collettiva

Non ci sono strutture di categoria o regionali preposte alla contrattazione negli USA, e non c'è nemmeno un sistema di assicurazione sanitaria nazionale. Di conseguenza, l'UAW deve negoziare accordi che non coprono solamente i salari, l'orario e le condizioni di lavoro, ma anche le prestazioni sanitarie, le pensioni di anzianità e altre prestazioni, con ciascuno dei centinaia di datori di lavoro con cui stipuliamo contratti.

Abbiamo concluso accordi sindacali con le tre grandi imprese dell'auto (General Motors, Ford e DaimlerChrysler) a settembre del 2003, e anche accordi con la Delphi e la Visteon (un tempo di proprietà rispettivamente della General Motors e della Ford). L'accordo quadriennale fornisce grandi miglioramenti in tutte le aree contrattuali, compresi i programmi in vigore per la sicurezza dei posti di lavoro e dei redditi. Con un approccio innovativo, il sindacato ha concluso questi cinque accordi sindacali in un periodo di cinque giorni, portando avanti i negoziati con tutte le imprese contemporaneamente fino alla scadenza delle trattative, invece di concentrarsi solo su un'impresa alla volta per poi passare alle altre. Questi cinque contratti coprono più di 770.000 iscritti, attivi e in pensione, e vedove di iscritti.

In seguito all'ultimo Congresso, l'UAW ha anche concluso accordi con i produttori di autoveicoli pesanti, di attrezzature agricole, con gli imprenditori dell'edilizia e del settore aerospaziale, della produzione di elettrodomestici e con molti altri imprenditori dell'industria metalmeccanica. Il mutare delle circostanze in questi settori ha incoraggiato gli imprenditori a rivendicare accordi a sé stanti, piuttosto che seguire lo schema degli accordi per l'auto. Questo è avvenuto anche nel caso della componentistica auto.

Il clima contrattuale negli USA dopo l'ultimo Congresso della FISM è stato difficile – con la recessione e una “ripresa” economica senza posti di lavoro. L'occupazione nelle industrie manifatturiere è stata colpita con particolare durezza dalla recessione, ed ha continuato a diminuire ben oltre il momento in cui è stata dichiarata la fine della recessione economica. Tuttavia, il tasso ufficiale di disoccupazione negli USA non sembra altrettanto alto di molti altri periodi di debolezza economica, e questo perché molti lavoratori che non riescono a trovare lavoro hanno semplicemente rinunciato a cercarlo, abbandonando il mercato del lavoro. La durata della disoccupazione per coloro che risultano disoccupati è diventata molto lunga in confronto ai periodi precedenti di recessione economica, mentre la ripresa e la crescita dell'occupazione sono molto fiacche. Queste condizioni hanno reso molto difficile ai sindacati statunitensi negoziare retribuzioni eque per i lavoratori, anche laddove i profitti delle imprese continuano a gonfiarsi. La minaccia di chiusure di impianti, trasferimenti di produzione verso aree dove il costo del lavoro è più basso (all'interno degli USA e negli altri paesi) è estremamente comune. Anche la riduzione della quota di forza lavoro sindacalizzata sposta i rapporti di forza nei negoziati a favore del padronato. Nonostante questi vantaggi di cui usufruiscono gli imprenditori, l'UAW ha negoziato aumenti dei salari e delle prestazioni aggiuntive, ha mantenuto la protezione del costo della vita contro il tasso di inflazione ed ha ottenuto la sicurezza occupazionale e salariale e alcuni benefici formativi per avanzare gli interessi economici dei propri iscritti.

AMERICA LATINA E CARAIBI

ARGENTINA

Asociación Obrera Minera Argentina - AOMA

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		5.960	6.230	7.133	7.401
	Affiliati alla FISM	5.960	6.230	7.133	7.401
	Donne	98	101	122	123
	Non manuali (colletti bianchi)	N/d	N/d	N/d	N/d

Lavoratrici

Le donne lavorano nelle miniere sin dal 1998. Attualmente, non ci sono molte donne nelle nostre strutture sindacali: una si alterna come membro del Comitato Direttivo di Sezione e una è delegata sindacale di base. La legge 25674 del 2002 ha creato una quota per le donne nei sindacati, in base alla quale, alle prossime elezioni, tutti i sindacati dovranno includere rappresentanti donne nelle proprie liste di candidati. Questa quota è stata stabilita al 30% delle cariche quando il numero di lavoratrici registrate è uguale o superiore a questa percentuale e quando la percentuale di lavoratrici è inferiore al 30%, la loro rappresentanza deve rifletterne proporzionalmente la percentuale nella forza lavoro.

Imprese transnazionali

Nessuna informazione.

Diritti dei lavoratori

Anche se non vengono condotte attività specifiche in questo ambito, vengono pubblicati bollettini per diffondere gli standard dell'OIL.

Solidarietà internazionale

Manifestiamo la nostra solidarietà internazionale tramite il Consiglio Nazionale Argentino e questa azione è tra le nostre priorità.

Contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva del nostro sindacato durante il periodo in esame si è basata sul rinnovo dei contratti con le imprese transnazionali di Minera Alumbraera e Cerro Vanguardia ed è stato anche firmato il primo contratto con l'impresa di proprietà straniera Minera Argentina Gold S.A. Questi contratti coprono più di 800 dipendenti diretti che raggiungeranno i 1.200 ad ottobre del 2004, quando la Argentina Gold espanderà i suoi turni. È opportuno ricordare che in questi tre contratti abbiamo istituito comitati congiunti per la salute e la sicurezza.

Asociacion de Supervisores de la Indústria Metalmeccanica de la República Argentina - ASIMRA

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		24.000	21.000	18.000	16.000
	Affiliati alla FISM	15.000	15.000	15.000	15.000
	Donne	1.125	1.300	1.250	1.200
	Non manuali (colletti bianchi)	14.200	14.270	14.000	14.250

In base allo statuto, le donne hanno una rappresentanza nella nostra organizzazione. Ogni anno, vengono organizzate giornate nazionali per le iscritte alla nostra organizzazione, come corollario delle attività svolte mensilmente nelle diverse sezioni. Gli argomenti discussi sono orientati a promuovere la formazione e la sindacalizzazione delle lavoratrici.

Per quanto riguarda le attività nel settore, stiamo elaborando una campagna aggressiva che sarà finalizzata, *inter alia*, all'apprendimento per corrispondenza e a rafforzare l'offerta attuale di servizi nel campo dell'assistenza sanitaria, allo scopo di includere una copertura assicurativa molto complessa, che copre persino i trapianti.

Siamo convinti che lo sviluppo efficace di questi obiettivi contribuirà alla sindacalizzazione di un numero maggiore di lavoratrici e lavoratori.

Lavoratrici

La rappresentanza delle donne nelle nostre strutture sindacali è stata mantenuta; si nota un maggiore calo nelle attività svolte dalle donne rispetto a quelle svolte dagli uomini.

Imprese transnazionali

Per quanto riguarda i progressi nei negoziati per gli Accordi Quadro Internazionali (IFA) basati sul modello della FISM, le attività in questa direzione sono appena iniziate.

Diritti dei lavoratori

Per quanto riguarda le attività finalizzate a promuovere gli standard fondamentali in materia di lavoro dell'OIL, l'Istituto Superiore dell'ASIMRA svolge frequenti laboratori e seminari, sia a Buenos Aires che nell'interno del paese su argomenti legati all'importanza della sindacalizzazione e della conoscenza e diffusione degli standard dell'OIL.

Tutte queste attività vengono condotte con una forte presenza di nostri colleghi e un notevole grado di soddisfazione da parte dei partecipanti.

Solidarietà internazionale

La nostra organizzazione sostiene le pratiche legate alla solidarietà internazionale e contribuisce alla loro realizzazione ogni volta che la FISM ne fa richiesta. Attualmente, partecipiamo a questo lavoro inviando lettere che ci uniscono ai nostri colleghi di altri paesi, nella lotta per difendere i diritti dei lavoratori.

Nel prossimo futuro ci auguriamo di riuscire a promuovere la fratellanza e il sostegno internazionale reciproco tra gli affiliati alla FISM.

Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la Republica Argentina - SMATA

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		49.000	45.000	46.500	47.800
	Affiliati alla FISM	100%	100%	100%	100%
	Donne	3%	3%	5%	5%
	Non manuali (colletti bianchi)	--	--	--	--

Il periodo in esame è stato segnato sin dall'inizio dalla crisi economica e politica più profonda nella storia argentina recente.

Ciò ha avuto sicuramente un effetto negativo sull'industria dell'auto. Come abbiamo indicato nel nostro rapporto precedente, il nostro settore ha subito una recessione profonda, iniziata alla fine del 1998 e peggiorata nel 2000-2002; in quel periodo le imprese hanno decurtato le proprie attività, producendo la perdita di un numero enorme di posti di lavoro; le iscrizioni al nostro sindacato sono crollate da 49.500 nel 2001 a 47.798 nel 2004, toccando il fondo nel 2002 con 45.000 iscritti.

Come si può vedere, all'inizio del 2003, l'industria dell'auto ha avviato una lenta ripresa, favorita dalla svalutazione della moneta nazionale nei confronti del dollaro, con un miglioramento significativo della competitività delle imprese rivolte al mercato estero, al punto che il 65% delle unità prodotte in questo paese sono finalizzate alle esportazioni.

Paradossalmente, circa il 60% del mercato interno è rifornito da unità importate dall'estero, prevalentemente dal Brasile. Questo problema è attualmente in discussione tra i governi del Brasile e dell'Argentina.

La nostra organizzazione ha continuato ad esortare il governo a convocare un forum consultivo per l'industria dell'auto, cui partecipino tutti i soggetti della catena economica, compresi i sindacati (ad oggi sono state invitate solo le imprese) con la prospettiva di ravvivare il mercato interno con prodotti argentini.

Lavoratrici

Negli ultimi anni, la posizione delle donne nelle attività sindacali è stata oggetto di analisi e dibattiti. La definizione delle strategie per migliorare la partecipazione delle donne ai sindacati ed il loro accesso ai livelli dirigenti ha richiesto un'analisi dettagliata di tutti i soggetti coinvolti, e in questo processo è stato fondamentale il ruolo svolto dai sindacati.

La legge sulla quota per le donne n. 25.674 del 6 novembre 2002 richiede alle organizzazioni dei lavoratori di incorporare le quote per le donne negli organismi sindacali elettivi e nella negoziazione dei contratti collettivi, per una percentuale del 30% o in proporzione pari alla percentuale di donne in ciascun settore di attività. Lo SMATA, che rispetta tutte le norme legislative e offre risposte istituzionali alle nuove richieste di una realtà dinamica e in trasformazione, come la partecipazione delle donne alle strutture sindacali, ha incluso 108 lavoratrici metalmeccaniche nella tornata elettorale del 28 maggio. Grazie al voto democratico di ogni singolo compagno e compagna, esse entreranno negli organismi direttivi dell'organizzazione, sia nella dirigenza nazionale che in ogni sezione del paese. È opportuno ricordare che esse ricopriranno incarichi ai diversi livelli dell'organizzazione, come la Segreteria e la Vicesegreteria per le Donne e la Famiglia, in quanto membri e sostituti e in quanto delegate e sostitute all'Assemblea dei delegati congressuali, presso il Collegio dei Revisori dei Conti e come delegate alla Confederazione Generale del Lavoro.

Dunque, ribadiamo il ruolo cruciale del sindacato nel promuovere la parità per le donne nei luoghi di lavoro, e anche la nostra convinzione che, sia la partecipazione più attiva delle donne, che la creazione della Segreteria delle Donne, rappresentino scelte idonee per l'elaborazione di politiche che fungano da linee guida per l'azione dei sindacati nei confronti delle donne.

Solidarietà internazionale

Veniamo regolarmente informati dalla FISM su cosa sta avvenendo nelle imprese di ogni parte del mondo in merito alla violazione dei diritti dei lavoratori. Tenendo in considerazione i principi che la FISM promuove, abbiamo cooperato intensamente, utilizzando diverse forme di comunicazione e diffusione delle informazioni (e-mail, Internet, siti web, ecc.), inviando lettere di condanna su queste situazioni atroci ed esprimendo la nostra solidarietà con i nostri sindacati fratelli, inviando loro il nostro messaggio di solidarietà e il nostro pensiero in quanto organizzazione sindacale. Abbiamo fatto tutto ciò sia come organizzazione sindacale che come affiliata al Consiglio Nazionale Argentino della FISM.

Contrattazione collettiva

Nonostante la crisi profonda menzionata all'inizio di questo rapporto, lo SMATA ha costantemente negoziato contratti collettivi in diversi comparti del nostro settore (concessionarie auto, fabbriche di macchinari e Automobile Club Argentino) e presso gli impianti produttivi rivolti alle esportazioni delle seguenti aziende: FORD, GENERAL MOTORS, VOLKSWAGEN, TOYOTA, DAIMLER CHRYSLER, RENAULT, FIAT, SCANIA; e nella componentistica: DELPHY PACKARD, SPICER, DANA, YASAKI, MAGNETTI MARELLI ESCAPES Y MAGNETTI MARELLI DENSO, MASTER TRIM TOYOTA TSHUSO, FERROSIDER, VOLKSWAGEN PLANTA CÓRDOBA, CARRARO, ecc. I quasi 50 contratti collettivi in vigore vengono costantemente analizzati e discussi dal sindacato e dalle direzioni aziendali. Tutti i contratti applicano e tutelano le norme del Codice di Condotta proposto dalla FISM, e anche gli standard fondamentali dell'OIL.

È opportuno ricordare che, non solo siamo riusciti a migliorare il potere d'acquisto per i lavoratori tramite la contrattazione collettiva, ma, tramite diversi accordi, abbiamo evitato licenziamenti di massa dei lavoratori, ad es. presso la DAIMLER CHRYSLER a marzo del 2003. Applicando un sistema di giornata lavorativa ridotta insieme ad una banca del tempo, siamo riusciti ad evitare 180 licenziamenti. Attualmente, la giornata lavorativa è tornata a

regimi ordinari, i lavoratori hanno ricominciato a fare un orario di lavoro adeguato, sono stati assunti 110 nuovi lavoratori, e si prevedono altri 350 posti di lavoro in più per il 2005.

A metà del 2002, la VOLKSWAGEN ha annunciato il licenziamento di 440 lavoratori, ma dopo quasi quattro mesi di negoziati, siamo riusciti a trovare un accordo sull'applicazione di programmi per: il pre-pensionamento, le dimissioni volontarie e il reintegro; con l'ultimo programma – che scade il 31 dicembre del 2004 – 330 lavoratori hanno ricevuto una prestazione equivalente al 65% circa del loro salario medio durante la sua durata (26 mesi), con la prospettiva di nuova assunzione presso altre imprese e/o riassunzione da parte della Volkswagen. Anche se questo è servito ad evitare i licenziamenti alla fine del 2002, osserviamo con preoccupazione che questo non è stato sufficiente, giacché l'azienda ha annunciato il suo nuovo progetto per il 2006 e sostiene di non poter più assorbire tutti i lavoratori coinvolti nel programma. Ciò significherebbe che dovremmo riaprire i negoziati per cercare alternative che consentano l'inclusione di questi lavoratori nel nuovo programma.

BRASILE

Confederação Nacional dos Metalúrgicos - CNM-CUT

Organizzazione dei lavoratori

	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale dei lavoratori (iscritti alla CNM)	794.956	763.227	758.280	770.320
Totale di iscritti (in base al salario mensile) affiliati alla FISM	342.402	329.547	336.170	343.709
Totale di lavoratrici nell'industria metalmeccanica brasiliana	193.994 (14,6%)	192.064 (14,7%)	N/d	N/d
Totale di lavoratori manuali nell'industria metalmeccanica brasiliana	946.111 (71,3%)	948.758 (70,3%)	N/d	N/d
Lavoratori non manuali	28,7%	29,7%	N/d	N/d

Rappresentanza sindacale:

2002 – 117 donne nelle unità sindacali metalmeccaniche affiliate alla CNM/CUT

2004 – 130 donne nelle unità sindacali metalmeccaniche affiliate alla CNM/CUT

Imprese transnazionali

Progressi nei negoziati sugli IFA

Daimler Chrysler

- L'azienda ha due unità in Brasile (Juiz de Fora e São Bernardo do Campo);
- I lavoratori hanno un Comitato Nazionale e un rappresentante al Consiglio mondiale della DC;
- L'azienda ha rispettato l'accordo e i lavoratori lo hanno utilizzato per risolvere alcuni problemi: ad esempio, un fornitore della Daimler-Chrysler aveva un atteggiamento anti-sindacale e il sindacato ha chiesto all'azienda di esercitare una pressione su questo fornitore affinché cambiasse posizione.

Bosch

Sono necessarie misure ulteriori per chiedere l'applicazione dell'accordo. I lavoratori stanno consolidando una rete di contatti e si stanno muovendo verso un negoziato con l'azienda con un modello nazionale e un dibattito sull'IFA.

Volkswagen

- L'azienda ha cinque unità in Brasile (Resende, RJ, Taubaté, SP, São Carlos, SP, São Bernardo do Campo, SP e Campo Largo, PR)
- I lavoratori hanno un comitato nazionale con rappresentanti di tutti gli impianti e hanno anche un rappresentante presso il Consiglio Mondiale d'Azienda.

- L'accordo è stato usato, come per la Daimler Chrysler, per esercitare una pressione sui fornitori affinché garantissero le stesse condizioni della casa madre.

Leoni

- Non è stata presa alcuna iniziativa per applicare l'IFA, date le difficoltà di sindacalizzazione presso questa impresa.

SKF

- Non è stata presa alcuna iniziativa per applicare l'IFA date le difficoltà di sindacalizzazione presso questa impresa.

Solidarietà internazionale

La CNM/CUT ha condotto una serie di azioni di solidarietà internazionale in diversi ambiti:

- Genere: elaborazione e sviluppo di programmi di formazione e sindacalizzazione per le lavoratrici metalmeccaniche tramite accordi con organismi internazionali.
- Organizzazione di reti di contatto e Consigli Mondiali delle multinazionali: azione rivolta a 20 imprese, che contano più di 120 impianti in Brasile. I risultati sono stati variabili e alcune iniziative sono piuttosto avanzate, ma in generale vanno da uno scambio di informazioni alla negoziazione di un modello specifico per l'azienda a livello nazionale.

Contrattazione collettiva

Nonostante il fatto che, con la legislazione in vigore (che è in procinto di cambiare), la CNM/CUT non ha il potere di negoziare contratti, il sindacato ha condotto una serie di azioni per avviare un processo di trattative a livello nazionale, come l'organizzazione dei settori, la definizione di linee guida nazionali, l'organizzazione di incontri con i rappresentanti dei diversi settori e di alcune confederazioni.

CILE

Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos "CONSTRAMET"

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		14.600	15.000	15.500	16.300
	Affiliati alla FISM	14.600	15.000	15.500	16.300
	Donne	N/d	800	1.000	1.500
	Non manuali (colletti bianchi)	0	0	0	0

Lavoratrici

Circa 10.000 donne lavorano nel nostro settore, di cui circa 1.500 sono affiliate alla nostra organizzazione. A partire dal 2002, si è svolta una riunione annuale delle donne, organizzata dal **"Fronte delle donne della Constramet"**. Questo gruppo interno alla nostra organizzazione ha l'autonomia di intraprendere il lavoro di sindacalizzazione e di affrontare i problemi delle donne nel mondo del lavoro. Il gruppo si incontra regolarmente, con riunioni settimanali. Svolge in media un'attività al mese, nella forma di corsi, dibattiti e seminari. A marzo del 2004, si è svolta una riunione con 100 delegate per discutere e analizzare i problemi che le donne si trovano ad affrontare, oltre a pianificare le attività dell'anno. A questa riunione ha partecipato l'Ufficio Regionale della FISM e la compagna Nair Goular di Força Sindical del Brasile.

Attualmente, la nostra organizzazione ha tre donne nel Consiglio Direttivo Nazionale, su 21 membri, e una donna su sette membri nell'Esecutivo.

Imprese transnazionali

Attualmente, 17 sindacati che operano nelle imprese transnazionali sono affiliati alla nostra organizzazione, ma nessuno di essi ha un IFA in vigore, giacché non siamo riusciti a fare alcun progresso con il modello FISM. Nelle imprese transnazionali in cui questi accordi sono stati siglati, i sindacati non sono affiliati alla nostra organizzazione. Per questo motivo, non abbiamo alcuna esperienza di monitoraggio di questi accordi.

Diritti dei lavoratori

Nel 2000, il Cile ha ratificato le Convenzioni OIL n. 87 e 98 ma, nonostante ciò, queste convenzioni non sono state applicate a pieno nella legislazione cilena. Questo è uno dei motivi per cui le Convenzioni non vengono rispettate, determinando una situazione di non piena libertà sindacale o libertà di contrattazione collettiva in Cile. Data questa situazione, dal 2001 al 2003 abbiamo portato avanti una campagna ad ampio spettro per far acquisire familiarità ai lavoratori con le gli standard fondamentali dell'OIL e soprattutto con le Convenzioni n. 87 e 98. Nell'arco di tre anni abbiamo svolto 15 seminari e distribuito 10.000 opuscoli. Nonostante questi standard non vengano pienamente applicati, ci sono state alcune sentenze di tribunali basate su di essi che hanno dato ragione ai lavoratori.

Solidarietà internazionale

Abbiamo tentato di partecipare attivamente alle campagne portate avanti dalla FISM nell'ambito della solidarietà internazionale, inviando lettere di solidarietà ai compagni coinvolti in conflitti sindacali in ogni parte del mondo. Una delle campagne cui abbiamo partecipato maggiormente è stata contro il governo coreano per la liberazione dei dirigenti sindacali imprigionati. In quella occasione, abbiamo inscenato una protesta davanti all'Ambasciata coreana di Santiago e ottenuto un incontro con l'Ambasciatore, cui abbiamo consegnato una lettera che chiedeva il rilascio dei sindacalisti incarcerati. Si è trattato di un'esperienza positiva per i nostri affiliati e, secondo i comunicati della FISM, ha avuto esito positivo.

Contrattazione collettiva

In Cile, la contrattazione collettiva è limitata a livello aziendale, che ne ostacola l'applicazione nella pratica. Il nostro sindacato organizza circa 70 sessioni di contrattazione collettiva all'anno. Abbiamo organizzato scioperi difficili, ad esempio presso l'azienda che produce biciclette Bianchi, in cui un lavoratore ha perso la vita. Nonostante tutte queste difficoltà, siamo riusciti ad ottenere aumenti salariali al di sopra della media nazionale e il riconoscimento della nostra organizzazione da parte degli imprenditori.

COLOMBIA

Federación de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, Electricas y Mecánicas de Colombia - FETRAMECOL

Organizzazione dei lavoratori

Nel panorama generale del paese, i dati ufficiali indicano che durante il 2003, sono stati chiusi 84 sindacati legalmente riconosciuti, e ci sono solo 13 sindacati autorizzati.

All'interno della FETRAMECOL, nel corso del quadriennio 2001-2004, abbiamo perso il riconoscimento legale di due sindacati. Abbiamo ottenuto una affiliazione, e un sindacato di base (aziendale) è stato chiuso per essere integrato nel settore coperto dalla FETRAMECOL.

Tramite programmi informatici che derivano dagli accordi con il SENA (Servizio nazionale per l'apprendimento), molti esecutivi dei diversi sindacati possono usare questo sistema operativo, avendo il proprio hardware.

Non facciamo che ribadire l'importanza della comunicazione come strumento per la solidarietà e l'interscambio con il movimento sindacale locale, nazionale e internazionale.

	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero di iscritti		1.454	1.486	1.533
Numero di iscritti affiliati alla FISM		1.454	1.486	1.533
Donne		664	693	731
Lavoratori non manuali		23	25	28

Lavoratrici

Nel piano per la formazione che abbiamo sviluppato come FETRAMECOL, abbiamo attribuito la massima importanza alla partecipazione delle donne, che sono state coinvolte nelle diverse attività su: questioni di genere – diritti umani, salute sul lavoro e contrattazione collettiva.

Le iscritte sono concentrate in una impresa della componentistica auto che ha circa 1.220 lavoratrici, di cui 500 sono iscritte. In questo caso la dirigenza delle attività sindacali è nelle mani delle compagne, che stanno emergendo come candidate ad entrare nel Comitato Federale.

Imprese transnazionali

Non ce ne sono molte nel nostro settore in Colombia, e quelle esistenti hanno cambiato nome, al fine di evitare l'azione sindacale finalizzata a concludere accordi quadro internazionali; la contrattazione collettiva è stata ridotta all'azione locale, secondo la legislazione nazionale in materia di lavoro.

Diritti dei lavoratori

Nelle attività sindacali di formazione ed organizzazione dei lavoratori, è stata attribuita molta importanza agli standard dell'OIL, che ha reso possibile ottenere un grado più alto di comprensione e consapevolezza dei problemi e del dibattito in corso, sul tema fondamentale dei diritti umani e sindacali.

Solidarietà internazionale

A livello internazionale ci sono grandi carenze. Anche a livello interno ci sono delle oscillazioni, ma in alcuni casi abbiamo ottenuto dei successi, a seconda della posizione e delle politiche dei nostri avversari.

Contrattazione collettiva

Le politiche neoliberiste hanno avuto l'effetto di congelare le rivendicazioni dei lavoratori; i datori di lavoro hanno tagliato le garanzie esistenti, grazie anche alla nuova legislazione in materia di lavoro, che è il risultato delle riforme al Codice del Lavoro mirate a proteggere il capitale.

Essenzialmente, la contrattazione collettiva è stata ridotta alle revisioni salariali; che generalmente non superano l'indice dei prezzi al consumo, il quale è sempre inferiore al costo reale del carrello della spesa per una famiglia.

CURACAO

Curacaosche Algemene Dok and Metaalbewerkeres Unie - CADMU

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		350	300	299	291
	Affiliati alla FISM	350	300	299	291
	Donne	N/d	N/d	N/d	N/d
	Non manuali (colletti bianchi)	N/d	N/d	N/d	N/d

Lavoratrici

L'8 marzo del 2004, abbiamo festeggiato insieme alle lavoratrici.

Imprese transnazionali

Durante il mese di giugno del 2004, abbiamo svolto diversi incontri con alcuni sindacati e con il governo. Ad oggi (fine di giugno del 2004), non abbiamo ancora preso una decisione.

Diritti dei lavoratori

Utilizziamo gli standard fondamentali dell'OIL.

Solidarietà internazionale

Ad oggi, non abbiamo alcuna esperienza con gli IFA.

Contrattazione collettiva

Una delle lotte più importanti è nei confronti delle aziende, che dicono sempre di non avere i soldi per aumentare i salari dei lavoratori. Ad ogni modo, una delle nostre conquiste è il miglioramento delle condizioni lavorative. Un'altra conquista è il fatto che i lavoratori adesso ricevono una pensione d'anzianità.

Curacao Federation of Workers – CFW

Organizzazione dei lavoratori

Iscrizioni

Durante il periodo in esame, abbiamo avuto sia aumenti che cali delle iscrizioni. Per quanto riguarda il 2000 le adesioni alla FISM /CFW si attestavano a 337, ma a maggio del 2004 i nostri iscritti ammontano a 189. Abbiamo alcune iscritte nel settore metalmeccanico, nei supermercati e nelle imprese di pulizia degli uffici. Non abbiamo iscritti nei centri ICT di comunicazione dati.

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		221	210	189	189
	Affiliati alla FISM	221	210	189	189
	Donne	83	64	51	59
	Non manuali (colletti bianchi)	N/d	N/d	N/d	N/d

Attività per i lavoratori

Durante il suo terzo Congresso annuale, la CFW ha eletto il suo Esecutivo, ossia:

Presidente	Wilfred J.Spencer (rieletto)
Segretario	Gilbert Poulina (rieletto)
Tesoriere	Patricia Rosa Gumbs (rieletta)
Vice Presidente	Ithel Martis (rieletto)
Amministratore fiduciario	Elsio Litecia (rieletto)

Formazione

Si è svolto un seminario di 5 giorni per gli iscritti alla CFW ed all'UGTK CADMU sulla salute e la sicurezza sul lavoro, dal 3 al 7 novembre del 2003. Per il 2003 abbiamo programmato un seminario di tre giorni per i lavoratori occupati nelle industrie che godono di qualche forma di protezione sul mercato. In queste industrie lavorano circa 800 lavoratori. Abbiamo anche programmato un seminario di cinque giorni sulla crescita sostenibile, la produttività e la risposta dei sindacati all'incremento dei prezzi. È in programma per il 2-6 novembre del 2004 un seminario di cinque giorni sulla salute e la sicurezza sul lavoro, per valutare i progressi compiuti dopo il seminario organizzato nel 2003.

I programmi di apprendistato per i giovani metalmeccanici vengono elaborati e portati avanti dai Programmi della Fondazione Nazionale per l'Apprendistato, finanziata al 75% dall'assistenza olandese allo sviluppo e al 25% dall'amministrazione locale dell'isola.

Diritti dei lavoratori

La CFW è impegnata a far ratificare o co-ratificare al governo le seguenti Convenzioni OIL:

- Orario di 40 ore settimanali
- Protezione della libertà di contrattazione collettiva
- Parità di salario per lavoro di pari valore
- Congedi retribuiti per la formazione
- Aggiornamento professionale
- Concertazione

La CFW vuole una legge che regolamenti l'estensione dei contratti collettivi di lavoro, rendendo più facile l'ottenimento di un contratto nazionale di categoria per il settore metalmeccanico.

Stiamo lottando per ottenere l'introduzione, o la re-introduzione delle seguenti leggi

- La legge contro i licenziamenti, abolita ad agosto del 2000
- Una settimana lavorativa di 5 giorni /40 ore per tutti i lavoratori
- Congedi retribuiti per la formazione.
- La modifica della legge che regola il riconoscimento obbligatorio dei sindacati, con l'introduzione di un voto a scrutinio segreto, che faciliti ai lavoratori l'iscrizione al sindacato.

Per quanto riguarda le raccomandazioni del Fondo Monetario Internazionale, come nel caso del 1995, stiamo ancora cercando una risposta del sindacato per contrastare l'incremento del costo della vita.

REPUBBLICA DOMINICANA

Federación Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos - FENATRAMIM

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Totale delle iscrizioni		4.200	4.420	4.480	5.800
	Donne	325	30	32	44
	Non manuali (colletti bianchi)	N/d	N/d	N/d	N/d

Nota: la legge dominicana non consente l'organizzazione di alcune categorie di lavoratori, come gli impiegati, i capi reparto e i capi squadra, gli amministratori e i segretari dei manager.

Lavoratrici

Si sono svolti tre eventi per le donne, cui hanno partecipato 90 colleghe, con una media di 30 partecipanti per evento.

Durante il nostro Congresso, svoltosi il 25 aprile, è stato deciso di istituire un Segretariato per i Diritti Umani in tutti i sindacati affiliati alla Fenatramim.

Imprese transnazionali

Nelle imprese transnazionali del paese in cui abbiamo sindacati, come la Falconbridge e la Cemento Andino, l'argomento degli accordi quadro non è stato affrontato.

Diritti dei lavoratori

La Federazione è stata impegnata nel suo programma di sindacalizzazione e non ha svolto attività incentrate esclusivamente sulla promozione degli standard fondamentali in materia di lavoro.

Solidarietà internazionale

La solidarietà internazionale ha aiutato molto la Fenatramim, visto che siamo riusciti a fare passi avanti notevoli: da 4 a 14 sindacati nel 2002, a 22 nel 2004, nonostante siano sindacati piccoli. Abbiamo ancora necessità di un sostegno di solidarietà, in primo luogo con un progetto di formazione per sensibilizzare i lavoratori sul ruolo dei sindacati, per quanto riguarda le necessità economiche, e un progetto di auto-gestione per consentire alla Federazione di finanziarsi da sola.

Contrattazione collettiva

La Fenatramim è una federazione piccola che comprende: 2 sindacati minerari, un sindacato siderurgico, un sindacato nel settore pubblico e altri sindacati analoghi. Per questo motivo, solo in 3 aziende private abbiamo negoziato e firmato accordi collettivi, con le divergenze normali che essi comportano.

HONDURAS

Federación de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de Honduras – FETRAMIMH

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		1.000	850	650	750
	Affiliati alla FISM	Tutti	Tutti	Tutti	Tutti
	Donne	50	50	35	35
	Non manuali (colletti bianchi)	N/d	N/d	N/d	N/d

Durante questo periodo siamo riusciti a fondare il Sindacato dei Saldatori dell'Honduras (SIGRESOLH), che ha 200 iscritti. Tuttavia, nel corso dello stesso periodo abbiamo perso il Sindacato degli Addetti ai Cablaggi dell'America Centrale (SINTRAT) a causa della chiusura di un'azienda e il sindacato dei lavoratori della Honduran Receptacle Company S.A. (STEHSA), perché è finito al di sotto del minimo stabilito dalla legge di questo paese.

D'altro canto, è in corso un intenso lavoro per organizzare il Sindacato dei Lavoratori dell'Elettricità e della Meccanica dell'Honduras (SIGREMH); sia il SIGREMH che il SIGRESOLH organizzano i lavoratori del sommerso.

Lavoratrici

A causa dello stadio iniziale di sviluppo in cui versa il nostro settore, non ci sono rappresentanti delle lavoratrici, tranne che nel settore delle tecnologie dell'informazione, che si colloca al livello dei fornitori di servizi e non della produzione industriale.

Il Congresso più recente della nostra organizzazione, svoltosi l'8 novembre del 2003, ha evidenziato soprattutto la necessità di aumentare la partecipazione delle donne e dei giovani. A questo scopo, sono state adottate risoluzioni importanti su questo tema.

Ad ogni modo, è opportuno osservare che, mentre a livello istituzionale la nostra organizzazione crea le condizioni per facilitare una maggiore partecipazione delle donne, la nostra esperienza specifica ha dimostrato che nella pratica questo non è stato possibile, *inter alia*, per i seguenti motivi:

- a) mancanza di tempo libero;
- b) doppia responsabilità, in molti casi dovuta alla loro situazione di madri single;
- c) atteggiamento negativo del marito che non consente alle donne di investire tempo potenzialmente dedicabile alla famiglia;
- d) l'elemento sottostante a tutti quelli sopra citati è l'esistenza di una cultura profondamente radicata e in cui predomina un atteggiamento machista.

Imprese transnazionali

Tutte le imprese in cui sono presenti i nostri sindacati sono nazionali, non transnazionali.

Diritti dei lavoratori

La nostra organizzazione ha una lunga tradizione di attività di formazione, il che ha reso possibile diffondere la conoscenza degli standard fondamentali dell'OIL. Questo lavoro viene portato avanti tramite assemblee, forum, seminari, laboratori, murales, e tramite il giornale del sindacato.

Solidarietà internazionale

La nostra organizzazione ha partecipato attivamente alle due giornate di mobilitazione sulla Corea del Sud, consegnando ufficialmente una lettera di protesta al console onorario della Corea in Honduras.

Inoltre, abbiamo inviato alcune lettere di solidarietà su singoli casi di cui siamo stati informati dalla Segreteria della FISM o dall'Ufficio Regionale.

Tuttavia, la nostra valutazione in questo campo ci lascia insoddisfatti e siamo convinti che potremmo fare molto di più in proposito.

Giacché la solidarietà è una delle colonne portanti del movimento sindacali, siamo impegnati a sostenere le diverse azioni di solidarietà promosse dalla nostra Internazionale.

Contrattazione collettiva

Durante questo periodo, abbiamo sofferto la crisi peggiore della nostra storia. C'è stata una prolungata recessione economica nel paese, che ha colpito con particolare durezza il settore dell'edilizia. Inoltre, il paese sta ancora pagando le conseguenze dell'uragano più devastante dell'ultimo secolo.

Inoltre, ci sono stati gli eventi dell'11 settembre del 2001, e siccome la nostra economia è notevolmente dipendente dai fattori esterni, la situazione è stata particolarmente difficile.

Nel contesto di un paese in cui la firma e il rispetto di una lettera di intenti con il Fondo Monetario Internazionale sono di grandissima importanza, la contrattazione collettiva come strumento legale nelle mani dei lavoratori è entrata in crisi. La manifestazione più visibile del neoliberalismo in questo ambito è stata la deregolamentazione del mercato del lavoro e il rifiuto di riconoscere i contratti collettivi e gli statuti professionali che garantiscono diritti economici e sociali ai dipendenti del servizio pubblico.

Lo scontro più duro in questo senso ha coinvolto i sindacati degli insegnanti e dei medici, ma lo stesso vale per gli altri settori organizzati, sia nel pubblico che nel privato.

Nel nostro caso specifico, nei primi due anni del periodo in esame, siamo stati costretti a posticipare la negoziazione di un nuovo contratto collettivo al fine di preservare i posti di lavoro.

Nel 2003, abbiamo invertito questa situazione e siamo riusciti a negoziare due nuovi contratti collettivi, anche se questi erano coperti solo parzialmente. Quest'anno, stiamo per iniziare i negoziati più importanti, nell'impresa principale del settore metalmeccanico del paese.

Ad oggi, le nostre conquiste più importanti sono:

1. Essere emersi dalla crisi avendo subito meno danni possibile ed essendo sopravvissuti in quanto organizzazione sindacale.

2. Aver preservato il principio fondamentale della contrattazione collettiva. Siamo convinti che un sindacato senza contratto collettivo sia come un corpo senz'anima.

Riconosciamo il fatto che le conquiste importanti sono state possibili grazie ad una visione strategica corretta assunta dal nostro gruppo dirigente, e dalla fiducia che la nostra base ha riposto in noi.

Inoltre, saremmo ingrati se non riconoscessimo il sostegno che abbiamo ricevuto dalla FISM, sia dall'Ufficio Regionale che dalla sede centrale di Ginevra, e anche dai nostri compagni e compagne finlandesi del SASK.

A tutti loro vorremmo esprimere la nostra eterna riconoscenza.

MESSICO

Sindacato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company y de la Industria Automotriz – CTM

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		5.367	4.730	3.859	2.980
Affiliati alla FISM		5.367	4.730	3.859	2.980
	Donne	12	12	6	3
	Non manuali (colletti bianchi)	54	50	49	46

Nel 2000, abbiamo avviato un progetto sulla differenza di genere grazie al quale, sino ad oggi, abbiamo stabilito insieme all'azienda di creare nelle fabbriche le condizioni che rendano possibile assumere le donne presso le operazioni della Ford in Messico (servizi igienici separati, e regole che rendano possibile lavorare insieme). Nel corso di quell'anno gli impianti di Hermosillo e Chihuahua hanno assunto manodopera femminile, e 53 donne sono a far parte della forza lavoro organizzata. Purtroppo, l'anno successivo ci sono stati licenziamenti presso tre impianti della Ford in Messico, il che ha significato che il personale con l'anzianità più bassa è stato mandato via; siamo riusciti a salvare 12 colleghe dal licenziamento; esse sono rimaste nel 2001 e nel 2002. Tuttavia, con il proseguimento dei licenziamenti presso la Ford, nel 2003 c'erano solo sei donne e quest'anno ne sono rimaste soltanto tre.

Lavoratrici

Per il momento, e dati i licenziamenti, abbiamo ancora alcune donne rappresentate nella struttura organizzativa del nostro sindacato.

Imprese transnazionali

La Ford non ha firmato alcun Accordo Quadro, anche se il nostro sindacato ha già iniziato a partecipare a diversi forum sugli IFA, la maggior parte dei quali sono organizzati dalla FISM. Per quanto riguarda i rapporti di lavoro, abbiamo avuto contatti sempre più stretti con gli esecutivi aziendali a livello internazionale.

Diritti dei lavoratori

A questo proposito, ci siamo dati l'obiettivo di difendere i diritti dei lavoratori organizzati dal nostro sindacato.

Contrattazione collettiva

La lotta più importante è stata per mantenere in vigore i contratti collettivi che abbiamo siglato con la Ford Messico, e soprattutto per mantenere i posti di lavoro, con la possibilità di adottare progetti di rilancio della produzione per il futuro.

Sindacato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos "Volkswagen de Mexico."

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		1.204	1.152	9.842	9.700
	Affiliati alla FISM	1.204	1.152	9.842	9.700
	Donne	370	350	330	320
	Non manuali (colletti bianchi)	N/d	N/d	N/d	N/d

Lavoratrici

Le donne partecipano a tutti gli aspetti della produzione e, dal 2000 al 2003, una collega ha fatto parte del Comitato Esecutivo del sindacato.

Nel 2004 abbiamo assistito alla creazione dell'Ufficio della Commissione sulle Donne e la Parità e alcune donne hanno partecipato alle delegazioni contrattuali, anche se dobbiamo ammettere che la loro partecipazione è ancora limitata.

Imprese transnazionali

Nel 2002, il nostro sindacato ha firmato il Codice Etico della Volkswagen e la Carta Sociale con il Consiglio Mondiale della Volkswagen, e stiamo lavorando per ottenere un documento simile per gli impianti della Volkswagen in Messico. Dal punto di vista dell'applicazione e del monitoraggio, la questione della conformità da parte dei soggetti terzi o dei fornitori è ancora inadeguata.

Diritti dei lavoratori

Si tratta di un'attività che il nostro sindacato svolge regolarmente.

Solidarietà internazionale

La solidarietà internazionale è stata positiva per la nostra organizzazione negli ultimi anni, aiutandoci a portare avanti in maniera efficace le azioni di sciopero nel 2001 e nel 2002. Nel 2003, la contrattazione ha ricevuto il sostegno costante dei sindacati nazionali ed internazionali. Analogamente, la nostra organizzazione manifesta la propria solidarietà quando le viene richiesto.

Contrattazione collettiva:

Le ultime quattro tornate di contrattazione collettiva sono state difficili e sono terminate con lo sciopero del 2000-2001, con il conseguente raggiungimento di un accordo favorevole ai lavoratori. Nel 2002-2003 il nostro problema è stato la perdita di posti di lavoro, ma abbiamo raggiunto una soluzione nel 2003, con la firma di un accordo sulla riduzione della giornata lavorativa che ha impedito la perdita di 2.000 posti di lavoro in quell'anno. Per il 2004, l'accordo è stato esteso, difendendo altri 2.000 posti di lavoro circa.

Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana – SITIMM

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		16.000	15.000	14.500	15.000
	Affiliati alla FISM	Tutti	Tutti	Tutti	Tutti
2004					
	Donne	4.570 (molto simile al numero degli anni precedenti), in 19 sezioni sindacali, su un totale di 40 sezioni che compongono questa organizzazione			
	Non manuali (colletti bianchi)	In questa sezione tutti i lavoratori delle diverse centrali sindacali svolgono mansioni manuali, sia uomini che donne; è vero che circa il 2% del totale, oltre alle usuali mansioni manuali, ha anche una responsabilità amministrativa tra le proprie mansioni.			

Abbiamo svolto diversi programmi di formazione insieme all'Ufficio messicano dell'OIL, all'Ufficio messicano della FES, all'Ufficio della FISM in Messico e alla nostra confederazione, su argomenti specificamente dedicati alle donne, come l'uguaglianza di genere, alcuni aspetti che riguardano la copertura della sicurezza sociale, la contrattazione collettiva, ecc. La partecipazione era esclusivamente riservata alle donne, sia quadri che iscritte di base. L'esperienza e i risultati conseguiti sono stati soddisfacenti per il nostro sindacato, tanto che negli ultimi anni, il ruolo delle donne nelle questioni sindacali è stato molto importante, perché esse forniscono gli elementi e le argomentazioni necessarie per realizzare gli obiettivi e gli scopi della nostra organizzazione.

Fortunatamente, la nostra organizzazione nel corso degli ultimi quattro anni ha avuto a disposizione centrali di formazione sindacale che forniscono attività di formazione ai comitati sindacali locali e agli iscritti di base. La formazione viene portata avanti a tre livelli, tenendo in considerazione a ciascun livello diversi argomenti, che sono molto importanti al fine di portare avanti le attività quotidiane del nostro sindacato. Coinvolgiamo il settore delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni e abbiamo una stanza dei computer presso le centrali sindacali che è disponibile a tutti gli iscritti.

Lavoratrici

Evoluzione delle attività che riguardano le lavoratrici e la rappresentanza delle donne nelle nostre strutture sindacali:

- a) Abbiamo tre donne provenienti da diverse sezioni sindacali che fanno parte dell'Esecutivo Nazionale della SITIMM-CTM.
- b) La SITIMM-CTM ha 40 sezioni sindacali, due delle quali hanno una donna come segretario generale, e nella stragrande maggioranza delle sezioni sindacali ci sono donne nei segretariati per la sicurezza sociale, le finanze, l'azione politica, ecc. Abbiamo anche donne che partecipano attivamente alle delegazioni sindacali.

- c) Inoltre, per quanto riguarda la contrattazione collettiva, come stabilito in base al quadro normativo e nella prassi quotidiana con i rappresentanti delle aziende, le donne partecipano attivamente, evidenziando sempre gli interessi collettivi e le necessità specifiche delle nostre iscritte.

Imprese transnazionali

Abbiamo compiuto dei progressi nel negoziare gli Accordi Quadro Internazionali (IFA) basati sul modello FISM. Seguono alcune informazioni sulla nostra esperienza nell'applicazione e nel monitoraggio di questi accordi.

Come saprete, nel settore messicano della componentistica auto e metalmeccanico, che è il nostro ambito di attività in quanto sindacati, ci sono molti sindacati di settore che fanno parte di diverse confederazioni. Per questo motivo non siamo tutti affiliati alla stessa confederazione, a parte la FISM.

La nostra organizzazione è affiliata alla FISM e noi ribadiamo l'importanza di farne parte, per via della solidarietà internazionale che essa esercita, ed anche per la possibilità di lavorare insieme in riunioni con gli altri affiliati in cui ci scambiamo le informazioni e le esperienze nel campo sindacale e a volte stipuliamo accordi congiunti sulle strategie sindacali per realizzare i nostri obiettivi.

Per questo motivo abbiamo letto e studiato gli Accordi Quadro Internazionali dei nostri colleghi presso la VW e la GM. Nei nostri rapporti con la General Motors de Mexico, e con altre imprese della componentistica auto e del settore metalmeccanico che sono multinazionali, abbiamo adottato questi accordi all'interno dei nostri contratti collettivi e dei nostri regolamenti aziendali. La nostra legislazione sul lavoro impone agli imprenditori la conformità con queste norme. Ciò riguarda: il lavoro femminile e minorile, la promozione da livello all'altro della scala salariale, il diritto alla formazione, ecc.

È importante sottolineare che, per realizzare quanto sopra descritto, è stato decisivo il coinvolgimento della base, dei comitati di sezione e dell'Esecutivo del sindacato, nell'intero processo di contrattazione collettiva, di confronto con le aziende e di piena partecipazione ai piani aziendali per migliorare le prestazioni dell'impresa.

La nostra esperienza è stata positiva, per quanto riguarda l'inclusione nei contratti collettivi e nei regolamenti aziendali stipulati con le transnazionali di alcuni temi e provvedimenti contenuti negli IFA; una volta stabiliti essi devono essere fatti rispettare dalle parti coinvolte (management, sindacati e lavoratori).

Diritti dei lavoratori

Le nostre attività nell'ambito della promozione degli standard fondamentali in materia di lavoro sono:

Come organizzazione sindacale che appartiene alla CTM ed alla FISM, abbiamo partecipato a corsi, seminari, conferenze e workshop su diversi argomenti sanciti dall'OIL, sia a livello nazionale che internazionale. Abbiamo promosso gli standard fondamentali in materia di lavoro dell'OIL nei contratti collettivi e nei regolamenti aziendali, nei centri produttivi in cui abbiamo relazioni sindacali.

Gli standard in materia di lavoro hanno a che fare con le seguenti questioni:

Lavoro dignitoso per noi significa un posto di lavoro dignitoso; la nostra legislazione sul lavoro stabilisce che chiunque esegua un lavoro debba ricevere una retribuzione e che a parità di lavoro debba corrispondere pari retribuzione..

Per quanto riguarda l'occupazione: in primo luogo dobbiamo difendere le fonti di occupazione. In condizioni finanziarie ed economiche positive, dobbiamo innalzare il tasso di occupazione presso i centri industriali e altrimenti dobbiamo preservare la forza lavoro e cercare alternative ai licenziamenti di massa.

Gli standard in materia di lavoro sono sanciti nei regolamenti aziendali che coprono ogni aspetto delle prestazioni fornite all'impresa e che chiariscono la maniera in cui essi debbano essere rispettati e seguiti da tutte le parti.

Il dialogo e la protezione sociale: in tutti i momenti e in tutte le situazioni, le parti devono tentare di lavorare insieme attraverso un dialogo, per definire programmi di protezione sociale nelle imprese e nell'insieme della società. Questo è importante per l'armonia dell'ambiente di lavoro di un'impresa.

La parità tra i sessi: la nostra costituzione politica e la nostra legislazione sul lavoro sanciscono la parità tra i sessi, e di conseguenza essa viene sancita nei contratti collettivi, affinché tutti gli esseri umani siano uguali e abbiano le stesse opportunità in ogni ambito.

I principi fondamentali e i diritti sul lavoro: stiamo mettendo in pratica le questioni legate all'organizzazione dei non sindacalizzati, alla contrattazione collettiva, al diritto di associazione, allo sradicamento del lavoro forzato, del lavoro speciale per donne e minori, evitando tutti i tipi di discriminazione sul lavoro e molestie sessuali nelle imprese, con la prospettiva di realizzare l'obiettivo di un lavoro dignitoso e di crescere come individui all'interno delle imprese, nelle nostre famiglie e come nazione.

Solidarietà internazionale

Siamo stati informati di episodi di ingiustizia nelle relazioni sindacali in altri paesi, per quanto riguarda il diritto di associazione e la libertà sindacale, e abbiamo inviato testimonianza scritta del nostro sostegno, come nel caso dei leader sindacali in Cina e dei nostri colleghi della VW in Messico. Manteniamo stretti contatti e rapporti di sostegno con OIL, FES, Labour Congress, FISM, CTM e con la nostra SITIMM-CMT.

In breve, è importante mantenere, incoraggiare e sviluppare la solidarietà sindacale internazionale, al fine di realizzare i nostri obiettivi in quanto sindacati e di difendere i nostri obiettivi e i nostri scopi comuni.

Contrattazione collettiva

Abbiamo ottenuto i seguenti risultati:

- Salari: un aumento della paga giornaliera, maggiormente conforme al potere d'acquisto, con l'obiettivo di superare l'inflazione.
- Prestazioni: un aumento delle prestazioni amministrative, economiche e sociali sancite nei contratti collettivi e includere altre prestazioni non contenute nei contratti.
- Organizzazione dei lavoratori delle imprese in outsourcing.
- Miglioramento dell'inquadramento retributivo di alcune categorie.
- Diritto al riconoscimento delle rappresentanze sindacali di base a livello di fabbrica.
- Esclusione dell'outsourcing dai centri produttivi.
- Esclusione dei contratti individuali a tempo determinato.
- Stipula di accordi per il pagamento di premi di produttività.
- Stipula di accordi per il pagamento di premi annuali nelle imprese dei servizi.
- Un servizio migliore di trasporti e ristorazione.
- Condizioni lavorative e di vita migliori per i lavoratori e le loro famiglie.
- Ottimizzazione delle risorse dell'azienda per ridurre i costi di produzione e incrementare i profitti, affinché questi possano essere re-distribuiti secondo la legge, o stabilendo aumenti dei salari e delle prestazioni secondo il contratto collettivo.
- Coinvolgimento del sindacato per realizzare l'espansione del mercato e per ottenere altri clienti, al fine di preservare e aumentare i posti di lavoro e i redditi.
- Strutture ricreative per i lavoratori e le loro famiglie.
- Sostegno all'istruzione, alla cultura e alle attività sportive presso i centri industriali.
- Istituzione di programmi di formazione con una copertura più ampia per tutti i lavoratori.
- Ecc.

Sindicato Nacional de Trabajadores de Teleindustrias y Sistemas Digitales de la Republica Mexicana - SNTTSD

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		2.008	1.800	1.500	1.188
Affiliati alla FISM		2.008	1.800	1.500	1.188
	Donne	230	202	158	126
	Non manuali (colletti bianchi)	0	0	0	0

** Attualmente, sono in corso delle consultazioni per organizzare una percentuale di lavoratori non manuali, le consultazioni sono complete all'80% circa.*

Lavoratrici

I sindacalisti e le sindacaliste hanno partecipato ai corsi sulle prospettive di genere e la parità, tenuti dalla Confederazione dei Lavoratori Messicani (CTM), riaffermando l'importanza della partecipazione delle donne nei luoghi di lavoro e nelle strutture sindacali.

A questo proposito, dobbiamo ricordare che ci sono cinque donne nel Comitato Esecutivo Nazionale di questo sindacato (Hilda Aramburu Satarain, Patricia López Alfaro, Victoria Alba Teca, Maria Elena Palma ed Emma Vega), le quali rivestono cariche importanti, compresa quella di Segretario per i conflitti sindacali, tra le altre cose.

Imprese transnazionali

In questo ambito, la Ericsson Telecom non ha firmato alcun Accordo Quadro Internazionale, tuttavia possiamo riferire che il Codice di Condotta della Ericsson è conforme agli standard fondamentali in materia di lavoro.

Diritti dei lavoratori

In questo ambito, il sindacato si è impegnato con tutti i mezzi nei suoi rapporti con le imprese, per garantire che rispettino senza restrizioni i diritti dei lavoratori contenuti nella Legge Federale sul Lavoro, ed anche quelli conquistati tramite la contrattazione collettiva, che sono stati incorporati nei contratti collettivi.

Solidarietà internazionale

Nel periodo coperto da questo rapporto (2000 – 2004), abbiamo inviato diverse lettere di sostegno ai sindacalisti di diversi paesi, tra cui ricordiamo il nostro sostegno ai compagni e alle compagne della Honda Prospect Motor dell'Indonesia, dell'UGT e CC.OO. in Spagna, ed anche della Repubblica Dominicana, di Panama e altrove.

Contrattazione collettiva

Nelle trattative per i contratti collettivi, sia in materia di salari che di prestazioni, la conquista principale è rappresentata dagli incrementi retributivi, che superano anche di quattro punti il livello autorizzato dalla Commissione Nazionale sul minimo salariale.

Per quanto riguarda l'outsourcing, i lavoratori delle imprese in outsourcing devono essere anch'essi affiliati alla nostra organizzazione.

La situazione del settore delle telecomunicazioni è stata molto difficile, prevalentemente a causa della competizione tra le diverse compagnie di telefonia mobile. Tuttavia, abbiamo realizzato le conquiste sopra menzionate.

Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la R.M. – SUTERM

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		3.450	3.110	2.835	2.450
	Affiliati alla FISM	3.450	3.110	2.835	2.450
	Donne	1.030	1.090	995	745
	Non manuali (colletti bianchi)	0	0	0	0

Lavoratrici

Le donne hanno partecipato in maniera sempre più attiva alle strutture sindacali e attualmente partecipano già agli organismi rappresentativi della nostra organizzazione.

Imprese transnazionali

Nel nostro caso, non ci sono Accordi Quadro Internazionali (IFA), perché molti accordi internazionali fanno parte della nostra legislazione sul lavoro e sono anche contenuti nei contratti collettivi.

Diritti dei lavoratori

Quasi tutti gli standard fondamentali in materia di lavoro dell'OIL sono stati adottati dal Messico e si riflettono nella nostra legislazione sul lavoro.

Solidarietà internazionale

I nostri sindacati hanno seguito da vicino tutte le riunioni internazionali della FISM e tramite queste riunioni sono consapevoli della situazione e sono stati presenti, partecipando alle azioni di solidarietà per i nostri compagni e compagne del movimento sindacale.

Contrattazione collettiva

La situazione economica internazionale e soprattutto la situazione del nostro paese ha posto dei problemi per la contrattazione con le imprese con cui abbiamo contratti collettivi, soprattutto nel caso di alcune transnazionali che, a volte, hanno una mentalità sociale e culturale diversa dalla nostra.

NICARAGUA

Federación Nacional de Trabajadores de la Industria Metal Mecanica – FESITRAMM

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti					175
	Affiliati alla FISM				175
	Donne				15
	Non manuali (colletti bianchi)				25

Lavoratrici

Le attività attualmente portate avanti dalla Segreteria delle Donne sono finalizzate a difendere i diritti delle donne quando questi sono minacciati. La rappresentanza delle donne è pari al 2,85% del totale.

Imprese transnazionali

Per quanto riguarda le imprese transnazionali nell'industria metalmeccanica, abbiamo tentato un radicamento all'interno della SIEMENS, ma è stato impossibile perché non ci sono strutture sindacali al suo interno e non vengono autorizzate, quindi la nostra esperienza in questa impresa è nulla.

Diritti dei lavoratori

Per quanto riguarda gli standard e i contratti collettivi, il contesto attuale, nonostante il Nicaragua sia firmatario delle Convenzioni OIL, vede la loro costante violazione perché il Ministero del Lavoro è sempre dalla parte delle imprese.

Solidarietà internazionale

Non abbiamo svolto alcun lavoro nell'ambito della solidarietà internazionale, oltre alla solidarietà che abbiamo ricevuto dalla FISM, dal punto di vista delle spese di viaggio, vitto e alloggio, per partecipare agli eventi organizzati dalla FISM stessa.

Contrattazione collettiva

La nostra Federazione è composta da due soli sindacati e la situazione economica delle imprese è piuttosto grave. Per questo motivo, la lotta è stata per il mantenimento delle prestazioni minime sancite dai contratti.

COMMENTI:

Come indicato nel paragrafo precedente, le imprese stanno attraversando una situazione economica molto grave. Abbiamo tentato di preservare le nostre attività all'interno di un'impresa, in cui lavora il sottoscritto, anche se non abbiamo risorse economiche. È solo con grande difficoltà che riceviamo il salario, e l'azienda deve ai lavoratori quasi un anno di salari arretrati .

Come potete vedere, non ho i mezzi economici per viaggiare, a malapena riesco a gestire i nostri problemi interni, figuriamoci se riesco a risolvere i problemi degli altri affiliati, dunque mantengo comunicazioni telefoniche.

PANAMA

Federación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos y Afines de Panama – FENATRAMET

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		2.500	2.700	2.700	2.700
	Affiliati alla FISM	2.500	2.700	2.700	2.700
	Donne	10%	10%	10%	10%
	Non manuali (colletti bianchi)	12%	12%	12%	12%

Lavoratrici

Le lavoratrici tendono ad essere concentrate soprattutto nelle attività che sono puramente amministrative, e per questo motivo, con poche eccezioni, abbiamo pochissime donne nei reparti tecnici (addetti ai macchinari, saldatori, ecc.). Tuttavia, nel reparto amministrativo, abbiamo anche donne ingegneri, architetti, e tecnici industriali ma, come già indicato, sono molto poche.

Analogamente, possiamo affermare che la loro partecipazione alle attività sindacali è assolutamente nulla, perché le loro aspirazioni ruotano attorno al settore amministrativo, e lasciano agli uomini l'organizzazione del sindacato.

Imprese transnazionali

È chiaro che nel nostro sindacato ci sono solo due imprese che hanno legami transnazionali, le quali si limitano ad attività a livello nazionale operando all'interno del paese. Ci sono poche eccezioni, che le coinvolgono nell'esportazione ed importazione di alcuni articoli, come le materie prime o i prodotti lavorati, che non ci coinvolgono in alcun modo in termini di relazioni tra le imprese e i sindacati.

Diritti dei lavoratori

A Panama, come in tutti i paesi in via di sviluppo, il governo ha ratificato le Convenzioni OIL, che poi vengono applicate secondo la convenienza o nell'interesse dei potentati economici. Se queste convenzioni vengono rispettate, lo si deve alla pressione esercitata dai sindacati, anche se bisogna osservare che nel nostro sindacato metalmeccanico questi fenomeni non si verificano, con l'eccezione di pochi imprenditori, che siamo stati costretti a denunciare al Ministero del Lavoro, per aver violato i contratti collettivi, o per non aver pagato i salari ai lavoratori. Anche oggi, siamo in sciopero in alcune delle nostre imprese del settore dell'installazione dei condotti e degli impianti di aria condizionata.

Solidarietà internazionale

In quanto lavoratori metalmeccanici abbiamo manifestato solidarietà nei confronti dei nostri compagni e, per questo motivo, nei limiti delle nostre possibilità, abbiamo portato avanti azioni di sostegno rispondendo a chi ci aveva inviato fax o e-mail che ci informavano delle difficoltà che avevano incontrato nel movimento sindacale del proprio paese.

Per questo motivo, riteniamo che se tutti i conflitti dei nostri fratelli venissero maggiormente pubblicizzati, potremmo coordinare un maggior numero di azioni di solidarietà internazionale per rispondere ai bisogni individuati nei rispettivi paesi.

Contrattazione collettiva

Nel corso degli ultimi tre anni, siamo riusciti a negoziare in rapida successione contratti collettivi per più di cinque imprese affiliate alla nostra organizzazione, tentando di far approvare alcuni provvedimenti di importanza cruciale per i nostri iscritti, e dovendo, tra le altre cose, affrontare i cambiamenti strutturali dell'economia globale e l'applicazione dei trattati per il libero commercio nella nostra regione che, in un modo o nell'altro, colpiscono la nostra economia, soprattutto l'apertura delle frontiere della regione centro americana. Quest'ultimo elemento, date le differenze tra le diverse monete, ci colpisce negativamente ad un tasso che raggiunge quasi l'80%.

PERÙ

Federación de Trabajadores de las Industrias Mineras, Metalúrgicas y Afines del Perú – FETIMAP

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		8.200	8.200	800	1.400
	Affiliati alla FISM	8.200	8.200	800	1.400
	Donne	280	280	18	23
	Non manuali (colletti bianchi)				

Come si può vedere in base alla tabella, le iscrizioni sono diminuite in maniera significativa. Tra il 2003 e il 2004 c'è stata una tendenza positiva, in confronto all'anno precedente, e ciò è dovuto prevalentemente alle circostanze seguenti. Come è noto all'Ufficio Regionale, nel 2002 la nostra Federazione ha subito una serie di arretramenti dovuti ad una situazione interna di irregolarità con il Registro dei Sindacati, per quanto riguarda le autorità peruviane, da parte dell'Ufficio Esecutivo della FETIMAP in carica nel 2002. Per questo motivo, le autorità di governo peruviane hanno chiesto alla Federazione di re-iscrivere tutte le sue organizzazioni di base, oltre a conformarsi ad una serie di requisiti. In qualsiasi circostanza, conformarsi a queste richieste richiede tempo, e inoltre è stata lanciata una campagna denigratoria contro l'attuale Esecutivo Nazionale da parte del Segretario Generale uscente. Ad ogni modo, come si può vedere nella tabella, stiamo facendo dei passi avanti nel recuperare i precedenti iscritti e nell'acquisirne di nuovi. Il risultato di questo impegno è che stiamo attualmente negoziando l'affiliazione di due sindacati del settore minerario.

Attualmente, per quanto riguarda le telecomunicazioni, stiamo aprendo un sito Internet e ci stiamo connettendo ad una rete elettronica, con la prospettiva di mettere in rete tutti i sindacati affiliati alla nostra organizzazione, ed anche quei sindacati con cui abbiamo rapporti amichevoli.

Nel 2003, abbiamo anche svolto 15 iniziative, compresi seminari e incontri di sindacalizzazione, che affrontavano argomenti come la salute e la sicurezza dei minatori, ed anche la legislazione in materia di lavoro e ambiente. Abbiamo fatto dei tentativi di coinvolgere le donne in tutti questi eventi, ma sfortunatamente ci sono poche donne attive nel settore minerario e il loro livello di interesse è molto limitato.

Per quanto riguarda il 2004, abbiamo organizzato nove iniziative, compresi seminari e incontri di organizzazione dei lavoratori.

Lavoratrici

Nel settore minerario del nostro paese, le donne lavorano prevalentemente nel ramo amministrativo, con l'eccezione delle miniere di Yanacocha dove le donne svolgono un ruolo di primo piano come addette ai macchinari e alle attrezzature. Ci stiamo occupando della possibilità di incorporare il numero maggiore possibile di donne all'interno della nostra struttura. Abbiamo una donna nel nostro Comitato Esecutivo Nazionale e, in due dei nostri sindacati affiliati, abbiamo rispettivamente una e tre donne all'interno del Comitato Esecutivo.

Imprese transnazionali

Su questo punto non abbiamo alcuna impresa che risponde a questa descrizione.

Diritti dei lavoratori

Durante i nostri seminari e incontri di organizzazione dei lavoratori, che svolgiamo con il sostegno dell'Ufficio Regionale della FISM come parte dei progetti che sviluppiamo in Perù, affrontiamo argomenti legati agli standard in materia di lavoro dell'OIL e di conseguenza all'analisi delle norme vigenti in Perù. Abbiamo osservato la mancanza di standard per la tutela dei lavoratori dalle malattie professionali e dagli infortuni, e per questo motivo abbiamo preparato una proposta di legge che è stata presentata al Congresso della Repubblica del Perù, affinché la approvasse.

Solidarietà internazionale

In questo campo abbiamo un'esperienza molto positiva. Dal 31 ottobre al 6 novembre del 2003 abbiamo tenuto un seminario e una riunione sub-regionale nella città di Cusco, in cui ci è stato riferito che, presso il complesso minerario di DOE RUN – PERU, la legislazione peruviana e gli standard internazionali erano stati violati, con il licenziamento di 357 lavoratori, compresi gli attivisti sindacali, cosa particolarmente grave, dato che la protezione dei diritti dei sindacalisti è sancita chiaramente nella legislazione peruviana. In questo caso, l'azienda ha invocato la possibilità, prevista per legge, di effettuare i licenziamenti collettivi, ma si trattava di una misura illecita, perché non conforme a tutti i requisiti. La direzione aziendale ha dichiarato ai lavoratori, e persino alle autorità, che non avrebbe "rivisto la propria decisione per nessun motivo".

A fronte di questa situazione, l'assemblea plenaria ha approvato una richiesta alla direzione aziendale e al governo peruviano di rivedere questa posizione, che violava i diritti umani, e di riassumere i lavoratori licenziati ingiustamente e illegalmente, affermando che, qualora ciò non fosse avvenuto, avremmo dato vita ad una campagna internazionale per denunciare questo scandalo. Con la nostra approvazione e con quella di tutti i lavoratori del mondo, l'azienda si è arresa alle pressioni internazionali ed ha reintegrato senza condizioni tutti i lavoratori. Oggi, uno dei leader sindacali reintegrati nella DOE RUN grazie alla solidarietà internazionale è a capo di una delle federazioni di minatori.

Contrattazione collettiva

Nella contrattazione collettiva, insieme all'Ufficio Regionale di Santiago, in Cile, per l'America Latina e i Caraibi, abbiamo sostenuto con forza il sindacato dei dipendenti e dei lavoratori siderurgici, e anche il sindacato minerario dell'impresa di rame di Ilo, nel Perù meridionale, nella preparazione e negoziazione delle loro rivendicazioni. Oltre ad organizzare incontri e seminari sulla contrattazione collettiva dal punto di vista legale e strategico, abbiamo fornito una documentazione per sostenere le loro argomentazioni nel processo negoziale.

TRINIDAD e TOBAGO

Sindacato dei Lavoratori Siderurgici di Trinidad e Tobago – SWUTT

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		726	844	866	777
Affiliati alla FISM		726	844	866	777
	Donne	36	42	44	38
	Non manuali (colletti bianchi)	188	219	225	202

Lavoratrici

Durante il periodo 2001-2004, il Sindacato dei Lavoratori Siderurgici di Trinidad e Tobago ha fondato la Commissione Donne del sindacato, con la presidenza della compagna Esther Ashton – allora seconda Vice Presidente del Sindacato dei Lavoratori Siderurgici di Trinidad e Tobago. La riunione inaugurale si è svolta il 26 aprile del 2001. L'obiettivo della Commissione Donne è incoraggiare le donne:

- Nell'industria siderurgica a diventare “donne d'acciaio” attraverso un processo di *empowerment*.
- Assumere un ruolo maggiormente propositivo nelle questioni che le riguardano sul posto di lavoro.
- Intraprendere attività di formazione con gli altri sindacati e gruppi all'interno delle comunità.

Il primo seminario per le donne della Commissione si è svolto il primo ottobre del 2001, dal titolo “L'importanza delle donne nel sindacato”.

Nel 2001, la Commissione ha anche intrapreso diversi progetti che riguardavano l'impianto siderurgico della ISPAT di Punto Lisas – Couva- Trinidad, dove il Sindacato dei Lavoratori Siderurgici rappresenta i lavoratori con paga oraria/settimanale e quelli con salario mensile. Questi progetti innovativi sono ancora interessanti oggi.

Nel 2002, una delle appartenenti alla Commissione ha partecipato alla Conferenza sub-regionale organizzata dalla FISM a Curacao. Attualmente, la Commissione Donne del sindacato è sospesa per via del fatto che la presidente precedente – la compagna Esther Ashton - non fa parte dell'attuale Consiglio Generale del Sindacato dei Lavoratori Siderurgici di Trinidad e Tobago. Il Consiglio sta lavorando assiduamente per re-istituire la Commissione Donne del sindacato.

Le compagne Eastlyn Mitchell-John e Lois Carmino parteciperanno ad un seminario per le donne in programma per il 18-19 agosto del 2004 presso il SWWTU.

Imprese transnazionali

A Trinidad e Tobago ci sono molte imprese transnazionali nel settore dell'energia, ma nell'industria siderurgica ce n'è soltanto una. La Caribbean ISPAT Limited è una filiale

dell'ISPAT International. Non è stata intrapresa alcuna iniziativa sugli Accordi Quadro Internazionali (IFA) con la ISPAT International. Il Sindacato dei Lavoratori Siderurgici di Trinidad e Tobago è stato al corrente degli accordi quadro internazionali solamente quando due dei nostri quadri hanno partecipato alla settima Conferenza sub-regionale della FISM a Montego Bay, in Giamaica, il 14-15 giugno del 2004. Il sindacato si auspica che l'ufficio centrale della FISM ci indichi l'atteggiamento da assumere su questo argomento. La sede centrale dell'ISPAT International si trova a Londra, in Inghilterra.

Una delle imprese in cui operiamo, la Heckett Multiserv Operations Limited, che fa parte della Harsco Mill Services Group, sta portando avanti pratiche atroci nelle relazioni sindacali, ritardando gli accordi e l'entrata in vigore degli aumenti salariali per il periodo triennale che finisce ad agosto del 2003.

Diritti dei lavoratori

Le attività del Sindacato dei Lavoratori Siderurgici di Trinidad e Tobago per la promozione degli standard fondamentali in materia di lavoro dell'OIL consistono, ora ed in passato, in una mobilitazione nei confronti del governo di Trinidad e Tobago per ottenere l'approvazione di leggi e provvedimenti in armonia con gli standard fondamentali dell'OIL. Le leggi sul lavoro minorile, le discriminazioni contro le donne e la salute e la sicurezza sul lavoro, sono state tutte approvate grazie alla pressione svolta dal Sindacato dei Lavoratori Siderurgici di Trinidad e Tobago e di altri sindacati.

Solidarietà internazionale

La nostra affiliazione alla FISM e all'United Steel Workers' of America ci ha consentito di inviare messaggi di solidarietà agli altri sindacati nelle loro lotte, ma la carenza di informazioni sui sindacati del settore siderurgico dell'America centrale e meridionale ha reso più deboli le nostre attività in questo campo. La solidarietà con i nostri compagni di tutto il mondo impegnati in diverse lotte è un dovere per il SWUTT, perché siamo fratelli e perché la vittoria di uno è una vittoria per tutti. In data molto recente, il 23 luglio del 2004, nella pubblicazione della FISM, News Brief, ci è stato chiesto di inviare messaggi di solidarietà ai nostri compagni della Alcoa-Alcan a Quebec – in Canada, che hanno incrociato le braccia contro il sub-appalto, per la sicurezza occupazionale e le pensioni. Il Sindacato dei Lavoratori Siderurgici è stato anche il destinatario dei messaggi di solidarietà dagli affiliati di tutto il mondo durante le nostre lotte con la CIL e la ISPAT International su questioni di sicurezza, in cui erano sorti alcuni problemi.

Contrattazione collettiva

Nella contrattazione collettiva la nostra storia è sempre stata caratterizzata dall'utilizzo dell'unica arma in mano ai lavoratori, che è lo sciopero. Tuttavia, nella nostra ultima tornata negoziale, svoltasi nel 2002, il risultato più importante è stata la conclusione dei negoziati senza l'intervento di una parte terza e senza scioperi. I nostri iscritti hanno ricevuto un aumento del 10% nell'arco di tre anni, l'istituzione di un piano nazionale di aiuti per la casa, un aumento da 300.000,00 a 500.000,00 dollari di Trinidad e Tobago nel piano sanitario per le spese mediche di base. Una delle lotte più importanti in corso attualmente, alla quale il Sindacato dei Lavoratori Siderurgici di Trinidad e Tobago non è disposto a rinunciare, è la lotta per il riconoscimento da parte delle imprese dei pericoli per la salute associati alla produzione siderurgica.

URUGUAY

Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines- UNTMRA

Organizzazione dei lavoratori

Dal 2001 ad oggi, nel pieno della crisi peggiore della storia del nostro paese, dalla quale abbiamo appena iniziato ad uscire, il nostro sindacato, ha mantenuto i salari al livello di 1.500, in un paese che proprio questo mese ha approvato una legge che prevede la trattenuta delle quote sindacali. Potrà succedere che, se riusciamo ad ottenere l'applicazione effettiva di questa legislazione, il tesseramento ai sindacati aumenti significativamente, perché la trattenuta sulla busta paga non è la stessa cosa che raccogliere le quote direttamente dagli iscritti.

Come abbiamo più volte ribadito, in Uruguay non esiste una legislazione per la tutela delle attività sindacali e la rappresentanza sindacale nelle imprese esiste solamente in quanto i lavoratori organizzati nei consigli aziendali dell'UNTMRA hanno l'unità, l'organizzazione e le capacità di lotta, e anche la solidarietà del resto del sindacato, per mantenere questa rappresentanza nonostante gli attacchi anti-sindacali. L'UNTMRA è uno dei pochi sindacati dell'industria in Uruguay che è riuscito a mantenere la sua struttura e a fare passi in avanti, come descriveremo sotto.

Il settore ha perso più del 50% dei suoi posti di lavoro e, soprattutto stanno diminuendo le imprese con la più grande concentrazione di lavoratori, le quali, come in tutti i paesi, sono relativamente più facili da sindacalizzare.

Conservare il numero di iscritti paganti comporta un processo costante per reclutare nuovi iscritti non sindacalizzati, anche a fronte della costante perdita di iscritti che deriva dalla disoccupazione. Questo, in sé, è molto importante. È necessario ribadire che il numero di lavoratori che partecipa alle azioni dell'UNTMRA è di gran lunga superiore al numero di iscritti paganti, e lo stesso vale per i lavoratori organizzati all'interno dei consigli d'azienda.

Grazie alla sua struttura in quanto singolo sindacato nazionale, tutti gli iscritti all'UNTMRA sono affiliati alla FISM, perché in ogni suo Congresso il sindacato riafferma il suo status di sindacato di categoria del movimento sindacale nazionale, che è guidato dalla PIT-CNT, e di organizzazione sindacale del movimento mondiale, rappresentata dalla FISM.

L'affiliazione delle lavoratrici si mantiene solamente al 7%, date le difficoltà che abbiamo avuto nella sindacalizzazione delle fabbriche con maggiore concentrazione di lavoratrici, soprattutto nel settore delle apparecchiature elettriche e dei prodotti in plastica.

L'affiliazione dei lavoratori non manuali non raggiunge nemmeno l'1%.

Per quanto riguarda le questioni legate all'informazione e alle comunicazioni, grazie alla solidarietà dei sindacati belga e spagnolo, CMB/FGTB e FM/CCOO, il nostro sindacato è riuscito a continuare a pubblicare il suo giornale *Forjando*, che serve il doppio scopo di fornire informazioni e formazione sindacale.

Il centro della nostra attività organizzativa è stata la costruzione dei Comitati di area, composti dai rappresentanti dei consigli d'azienda, al fine di svolgere, insieme a *Forjando* e ad altre pubblicazioni più specifiche, un'attività sistematica rivolta ai lavoratori non sindacalizzati, soprattutto negli impianti con una grande concentrazione di lavoratrici.

Lavoratrici

Questo è stato un argomento fondamentale di discussione durante il 15° Congresso nazionale, svoltosi ad ottobre del 2003, e senza dubbio lo sarà di nuovo durante il Congresso straordinario che terremo nel 2004. Tuttavia, non siamo riusciti a sviluppare un'attività sistematica con l'obiettivo di integrare le donne nella dirigenza del sindacato.

Questo argomento deve essere considerato nel contesto della crisi tremenda da cui stiamo parzialmente emergendo. Integrare nuove persone, a prescindere dal sesso, nelle attività e nell'attivismo sindacale, è difficile in una situazione in cui più di metà della forza lavoro subisce limitazioni nel suo rapporto con il lavoro e in cui anche i diritti minimi dei lavoratori non vengono rispettati, a meno che non ci sia un'organizzazione che li difende.

L'8° Congresso della PIT-CNT svoltosi a dicembre del 2003 ha adottato una quota del 30% per gli incarichi di responsabilità nell'organizzazione centrale, e gradualmente nei sindacati. Nella situazione attuale, non abbiamo modo di conformarci a questa quota, perché non abbiamo iscritte cui attribuire questi incarichi. Questo problema è ancora irrisolto.

Imprese transnazionali

La presenza delle transnazionali nel nostro paese è limitata, soprattutto quelle che provengono dalle cosiddette "potenze economiche". Sono maggiormente presenti le imprese che provengono da paesi come il Brasile, il Cile ecc., ossia imprese regionali in comparti come la componentistica auto, il confezionamento dei prodotti alimentari, ecc.

Le imprese di assemblaggio auto sono imprese uruguayane che hanno accordi con imprese francesi, russe, coreane, ecc. piuttosto che filiali di transnazionali. Ci sono esempi in questo senso in altri settori, ad es. la Aluminios de Uruguay con la ALCAN (in precedenza operava direttamente la ALCAN) o la CONATEL con la Siemens, la ARMCO con la Alambresa, ecc.

Nella componentistica auto, c'è un caso particolare di un impianto della transnazionale britannica GKN che assembla semi-assi per il mercato regionale. Più di un anno fa, questa transnazionale ha acquistato l'impianto dalla transnazionale Dana. L'azienda rispetta i provvedimenti del contratto nazionale per il settore metalmeccanico.

Ci sono pochi altri esempi in questo settore, di investimenti diretti da parte delle transnazionali, ma si tratta di piccole imprese, che in alcuni casi conducono un'esistenza molto precaria.

Durante l'ultima riunione sub-regionale della FISM per il Cono Sud dell'America Latina, è stato stabilito di effettuare una ricerca sulle transnazionali, comprese quelle regionali, con la prospettiva di muoversi in direzione di un Accordo Quadro. L'Ufficio Regionale sta lavorando a questo scopo.

Diritti dei lavoratori

Come riferito in tutti i nostri rapporti, l'Uruguay è uno di quei paesi che ha ratificato il maggior numero di Convenzioni OIL ma, a causa della mancanza di leggi, o della loro ignoranza, è anche uno di quei paesi in cui queste convenzioni vengono più frequentemente violate o ignorate.

La difesa delle convenzioni è attualmente una delle attività quotidiane del nostro sindacato e della nostra organizzazione nazionale centrale.

Meno del 20% dei lavoratori in questo paese sono coperti da un contratto collettivo. La vecchia cornice legislativa per la contrattazione collettiva è stata smantellata a partire dal 1988, durante il governo Sanguinetti, lo stesso governo che aveva la faccia tosta di partecipare alle riunioni dell'OIL. Nel nostro settore, la situazione è persino peggiore, e torneremo su questo punto nella sezione dedicata alla contrattazione collettiva.

Solidarietà internazionale

Per l'intera base attiva degli iscritti è stata molto importante la campagna di solidarietà organizzata dall'Ufficio Regionale della FISM per America Latina e i Caraibi, in occasione della chiusura dell'impianto di Oferol (Citroen) e dell'apertura di una nuova impresa di l'assemblaggio con un'altra marca. La sensazione è stata che questa campagna abbia aiutato i negoziati a difendere i diritti di quei lavoratori.

Eppure, come affermato in tutte le sedi FISM, bisogna dare un'altra qualità alla solidarietà, soprattutto in America Latina, dove tutti si trovano ad affrontare gli stessi problemi e dove i governi, come quello del compagno Lula in Brasile e del dott. Kirchner in Argentina, stanno lavorando per l'integrazione del continente; questa azione di solidarietà deve servire a formulare una strategia e un'azione comune dei lavoratori metalmeccanici della regione. Se continueremo a lavorare in maniera così priva di coordinamento, non ci sarà via d'uscita, né per l'interesse dei paesi né per quello dei nostri iscritti ai sindacati. Dobbiamo partecipare alla costruzione di un movimento globale dei lavoratori metalmeccanici del nostro continente, non separatamente, ma come parte di un unico sindacato mondiale. In un certo senso, il discorso del nuovo governo è più avanzato del nostro lavoro sindacale. Non è sufficiente organizzare riunioni, sub-regionali o regionali, il punto è portare avanti in maniera efficace l'unità d'azione, basata su punti concreti, facilmente identificabili, che non approfondiremo in questo documento.

In questo senso, il nostro sindacato, in quanto membro del Dipartimento Nazionale dei Sindacati dei Lavoratori dell'Industria e dell'Industria Agricola della PIT-CNT, attribuisce la massima importanza alla partecipazione alla "Commissione di settore per lo sviluppo produttivo" del "Centro di coordinamento delle organizzazioni sindacali del Cono Sud".

Contrattazione collettiva

Il 27 giugno del 2003, abbiamo firmato un accordo con l'Associazione degli Industriali del Settore Metalmeccanico e della Cantieristica Navale. Questi settori raccolgono la maggior parte dei nostri iscritti.

Erano cinque anni che non avevamo un contratto, nonostante la lotta costante, con scioperi di 24 e 48 ore, occupazioni di fabbriche, assemblee nei luoghi di lavoro, manifestazioni in strada, ecc. Si tratta di uno dei pochi contratti esistenti nel privato e nel paese in generale, data la situazione sopra descritta. Nel valutarne l'importanza, bisogna ricordare che ci sono pochissimi esempi di contratti di categoria con copertura nazionale in America Latina.

Ad ogni modo, la cosa più importante è il contenuto del contratto. Esso sancisce periodici aggiornamenti salariali, che saranno sicuramente superiori di qualche punto all'indice dei prezzi al consumo per il periodo in cui il contratto è in vigore, e anche se ciò non compensa le perdite precedenti, nella situazione attuale è di grande importanza concreta. Tuttavia, non crediamo che questo sia l'aspetto più importante. C'è il fatto che, per la prima volta in 110 anni di lotte dei metalmeccanici uruguayani, abbiamo finalmente ottenuto un monte ore di permessi sindacali per i nostri comitati sindacali di base nelle imprese, il che ci ha già consentito di migliorare le attività rivolte ai non sindacalizzati e la partecipazione dei nostri iscritti agli organismi centrali del sindacato.

Di grande importanza per noi è il fatto che il contratto preveda una trattazione continua su argomenti importanti come la politica industriale, l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, la salute sul lavoro e lo sviluppo di un nuovo sistema di inquadramento professionale, ecc.

Durante parte del processo negoziale, abbiamo usufruito dell'aiuto dei compagni tedeschi e spagnoli dell'IG Metall e della FM/CCOO e sicuramente possiamo fare in modo che altri fratelli affiliati all'Internazionale ci possano aiutare con la loro esperienza in materia di trattazione.

Il contratto stabilisce l'istituzione di un Osservatorio per la formulazione delle politiche per lo sviluppo industriale necessarie nel 21° secolo in Uruguay, in quanto paese membro del Mercosur.

In Uruguay, conquistare un contratto significa una lotta costante per la sua effettiva applicazione nelle imprese, soprattutto in quelle che sono state sindacalizzate dopo la firma del contratto. Come abbiamo indicato all'inizio, organizziamo continuamente nuovi iscritti, nel senso che il sindacato ha continuato a crescere ma, a causa della crisi, ha anche continuato ad avere iscritti che finivano disoccupati come conseguenza della chiusura degli impianti, ecc. In pochi casi abbiamo ottenuto diverse modalità alternative per mantenerli occupati, sia tramite la formazione di cooperative, che grazie ad accordi di altra natura.

Come evidenziato durante il nostro 15° Congresso Nazionale ordinario, il contratto è di importanza fondamentale per promuovere i diritti civili dei lavoratori.

Attualmente, stiamo lavorando insieme all'associazione degli imprenditori e agli istituti di formazione professionale, alla costruzione di un Sistema Nazionale di formazione professionale permanente. Inoltre, con il sostegno di CINTERFOR dell'OIL, abbiamo lavorato ad un nuovo sistema di inquadramento professionale. Nel prossimo futuro, sotto l'egida del Ministero del Lavoro, lavoreremo ai progetti di legge per l'applicazione della Convenzione OIL n. 155 e per la salute sul lavoro.

Ad ogni modo, questa non è l'unica forma di contrattazione portata avanti dal nostro sindacato il quale, nel contesto dei cambiamenti democratici e progressisti in corso nel nostro paese, si sta concentrando sulla cosiddetta "Proposta produttiva". Ciò significa una serie di progetti, alcuni di rilievo regionale, sulla complementarietà produttiva, tecnologica e commerciale, come quello che stiamo sviluppando con la CNM/CUT in Brasile, per lo sviluppo dei settori produttivi.

Ciò conduce allo sviluppo di accordi con imprese statali, con le diverse amministrazioni (provinciale o statale), con le università, ecc. e di riunioni di settore con le imprese per l'istituzione dei "cluster" (o distretti industriali). Un'attività molto utile.

Di qui l'organizzazione di un Congresso straordinario nel 2004, senza tuttavia posticipare il Congresso ordinario in programma per il 2005, con la prospettiva di fare passi avanti per rafforzare il nostro lavoro in ogni ambito, acquisire risorse finanziarie, sviluppare la formazione sindacale, promuovere un maggiore coinvolgimento delle donne alla guida del sindacato, ecc. Inoltre, come tutti sanno, ciascun Congresso presuppone un processo di preparazione che inizia in ogni singolo luogo di lavoro, uno stato di attività costante per produrre nuove idee e sviluppare nuovi quadri dirigenti ad ogni livello.

Questo è un anno di elezioni in Uruguay ed è possibile che la delegazione dell'UNTMRA al prossimo Congresso dell'Internazionale sia in grado di riferire una situazione nuova, con l'inaugurazione di un nuovo governo democratico e popolare. Ciò comporterebbe anche nuove sfide perché, essendo un sindacato indipendente, dovremo continuare a prendere l'iniziativa ed a lavorare per garantire il progresso economico, sociale e democratico della nostra società.

VENEZUELA

Federación de Trabajadores Metalúrgicos, Mineros, Mecánicos y sus Similares de Venezuela – FETRAMETAL

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		70.000	67.000	30.000	-N/d
	Affiliati alla FISM	61.300	60.240	26.850	-N/d
	Donne	100	60	150	-N/d
	Non manuali (colletti bianchi)	8.600	6.700	3.000	-N/d

Lavoratrici

Tradizionalmente in Venezuela, i settori o i comparti di attività in cui opera la Fetrametal hanno pochissime donne, a causa della politica delle imprese di non assumere manodopera femminile. Tuttavia, negli ultimi anni, la Federazione ha fatto uno sforzo per organizzare le lavoratrici che hanno aderito al sindacato in imprese come la General Motors ed in altre imprese, come la produzione di elettrodomestici bianchi.

Diritti dei lavoratori

Per quanto riguarda le attività legate alla promozione dei diritti dei lavoratori, stabiliti dal Codice Sindacale Modello della CISL Internazionale, questa Federazione ha svolto essenzialmente attività rivolte ai suoi sindacati affiliati per promuovere le Convenzioni Internazionali dell'OIL su: la libertà sindacale, la promozione della contrattazione collettiva, la parità di trattamento sul lavoro, le discriminazioni nei luoghi di lavoro e le peggiori forme di sfruttamento minorile.

A questo proposito, abbiamo svolto attività di formazione sindacale (seminari, laboratori, conferenze, fora e pubblicazioni di materiali sull'argomento), lavorando insieme all'Istituto Superiore di Ricerca Sindacale (INAESIN).

Solidarietà internazionale

La Fetrametal ha ricevuto costantemente informazioni molto precise da parte della FISM sulle situazioni in cui si trovavano le organizzazioni affiliate, che chiamavano in causa la violazione dei diritti umani e sindacali dei loro iscritti.

Inoltre, la Fetrametal ha risposto alle richieste della FISM di portare avanti manifestazioni di solidarietà nei confronti dei nostri compagni che avevano chiesto aiuto. Parimenti, la FISM ha svolto seminari in Venezuela sui settori dell'automobile e dell'alluminio, come manifestazione di solidarietà e per uno scambio di esperienze sindacali in quelle aree di attività economica.

Nel contesto della crisi politica, economica e sociale che affligge il Venezuela, abbiamo ricevuto manifestazioni concrete di solidarietà dalla FISM, quando sono stati violati i diritti umani e sindacali dei lavoratori e delle organizzazioni affiliate alla nostra Federazione.

Contrattazione collettiva

La nostra principale esperienza sindacale di contrattazione collettiva è a livello aziendale, a causa della natura della nostra presenza sul territorio e delle dimensioni delle imprese. Ciò ha significato che l'organizzazione sindacale e la contrattazione a questo livello hanno assunto la precedenza, perché non abbiamo alcuna esperienza di sindacati uniti in base al settore dell'attività economica e di conseguente contrattazione collettiva a livello di categoria.

AFRICA

ANGOLA

National Federation of Workers in Metal, Energy, Chemical Industries in Angola – FSIMEQ

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		27.232*	27.309*	21.638*	21.637*
	Affiliati alla FISM	a)	7.426	8.534	8.534
	Donne	a)	347	675	675
	Non manuali (colletti bianchi)	a)	7.327	8.402	8.402

* compresi gli iscritti di altri settori produttivi

a) A causa della guerra combattuta nel paese durante questo anno, è stato difficile guadagnare accesso a determinate province per valutare il lavoro di sindacalizzazione.

Durante il quadriennio 2001-2004, la nostra Federazione ha organizzato seminari di formazione sindacale per diverse province del paese: Lunda-Sul, Malange e Luanda. In quest'ultima, i seminari si sono svolti in molte imprese in cui abbiamo attivisti di base.

Una riunione allargata del Consiglio della Federazione ha ri-esaminato alcuni documenti e procedure da presentare al prossimo Congresso della FSIMEQ.

Nelle strutture intermedie (sindacati provinciali), abbiamo effettuato visite di assistenza e monitoraggio.

La Federazione ha monitorato e, in alcuni casi, è intervenuta in diversi conflitti sindacali che coinvolgevano gli affiliati con i datori di lavoro e anche con le autorità competenti dello stato angolano.

Ha partecipato attivamente alle riunioni della FISM nella sub-regione africana, organizzate dall'Ufficio centrale di Johannesburg, e si è conformata a tutte le richieste di detto Ufficio.

Lavoratrici

Come indicato nei rapporti precedenti, la FSIMEQ ha una Commissione Nazionale per le donne a livello nazionale. A livello provinciale, ci sono le commissioni provinciali per le donne. La Commissione Nazionale ha una coordinatrice nazionale e le commissioni provinciali hanno coordinatrici provinciali. Dal 2001 al 2004, ci sono stati alcuni sviluppi nelle attività per le donne, compreso il fatto che alcune donne hanno assunto la guida di alcuni dipartimenti di settore. Inoltre, la situazione delle donne nella FSIMEQ ha avuto uno sviluppo significativo, grazie ai seguenti motivi:

a) Sotto gli auspici della sede centrale della FISM, le iscritte alla FSIMEQ hanno beneficiato di due importanti seminari di formazione svoltisi a Maputo, in Mozambico e a Luanda, in Angola.

- b) Inoltre, sotto gli auspici della sede centrale della FISM ed in partnership con le donne del Canadian Women Metalworkers, le attiviste della FSIMEQ hanno partecipato ad un seminario svoltosi ad Ottawa, in Canada.
- c) Come risultato delle competenze acquisite, le iscritte alla FSIMEQ hanno organizzato seminari di formazione sindacale per le donne in alcune imprese.

Imprese transnazionali

Su questo punto non c'è niente da riferire, per il semplice motivo che non abbiamo lavoratori nelle imprese transnazionali. Ci sono alcune imprese straniere che impiegano lavoratori angolani, alle quali viene richiesto di conformarsi alle norme della legislazione generale sul lavoro del paese, nella gestione del rapporto di lavoro.

Diritti dei lavoratori

Tra le attività della FSIMEQ per incoraggiare l'applicazione degli standard fondamentali dell'OIL ricordiamo un incontro al vertice dell'Organizzazione Sindacale Angolana (UNTA-CS). Questo incontro ha riunito tutti i dirigenti delle federazioni sindacali, ha discusso e coordinato le strategie per difendere i diritti fondamentali dei lavoratori, con la prospettiva di avanzare e promuovere le principali rivendicazioni dei lavoratori angolani all'interno del Consiglio Nazionale tra governo e parti sociali per la conciliazione sociale.

A livello quotidiano, abbiamo difeso la giusta causa dei lavoratori contro le organizzazioni degli imprenditori presso il Tribunale del Lavoro, svolgendo la missione specifica di chiarire i diritti e i doveri.

Solidarietà internazionale

A fronte di alcuni eventi anomali di cui siamo venuti a conoscenza sulla stampa e che violano i diritti dei lavoratori in alcuni paesi, soprattutto nel settore metalmeccanico, abbiamo reagito con un sentimento di indignazione, esprimendo la nostra solidarietà tramite messaggi scritti.

Di notevole importanza è stato il sostegno che abbiamo ricevuto dalla FISM per organizzare i seminari di formazione per gli attivisti sindacali angolani. Su questo punto, vorremmo ribadire l'idea che si possano organizzare programmi di scambio, in cui i sindacati più forti e con maggiore esperienza, ad es. il sudafricano NUMSA, trasmettono la propria esperienza ad altri sindacati.

Contrattazione collettiva

Non c'è stata alcuna contrattazione, né a livello di categoria né a livello nazionale. Tuttavia, c'è una contrattazione a livello aziendale, ossia tra i lavoratori, attraverso i loro rappresentanti (i sindacati) e le imprese, attraverso i loro rappresentanti (gli organismi degli imprenditori). Questi negoziati sono stati utili e produttivi, perché hanno difeso e salvaguardato gli interessi fondamentali dei lavoratori.

CAMERUN

FENASIMECAM - Fédération Nationale des Syndicats des Industries Métallurgiques et Mécaniques

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		5.000	5.000	5.000	5.500
	Affiliati alla FISM	2.000	2.000	1.800	1.800
	Donne	150	150	150	150
	Di cui, non-manuali (colletti bianchi)	100	100	100	100

La nostra Federazione ha tre sindacati dipartimentali nelle città di Douala, Edéa e Limbé (di cui sono realmente attivi solo i sindacati di Douala ed Edéa), con 1.800 iscritti, di cui 1.200 paga effettivamente le quote.

A partire dal 2001, la nostra organizzazione si è impegnata nel reclutamento, il che avrebbe dovuto produrre un aumento del numero di iscritti. Sfortunatamente, durante lo stesso periodo, abbiamo affrontato la chiusura di due imprese e la fusione di altre due, con tutto ciò che questo comporta in termini di perdita di posti di lavoro.

Nel 2003, nel nostro sindacato dipartimentale di Douala abbiamo perso 280 iscritti presso la Sté Acières du Cameroun, appartenente al Gruppo Fokou, che hanno collettivamente abbandonato il sindacato in seguito ad intollerabili pressioni da parte del datore di lavoro, il quale non rispetta la libertà sindacale.

Questa è una dimostrazione del fallimento del rispetto della libertà sindacale e delle Convenzioni fondamentali dell'OIL da parte degli imprenditori nazionali del Camerun. In ciascun caso, abbiamo portato la questione all'attenzione delle autorità competenti, ma sempre senza esito.

Per la seconda metà di quest'anno, abbiamo in programma l'istituzione di due sindacati dipartimentali a Yaoundé (Camerun centrale) e Garoua (Camerun settentrionale). Ciò dovrebbe portare ad un miglioramento in termini di iscrizioni e della presenza sul territorio. Abbiamo preso contatti a questo scopo.

Lavoratrici

La nostra organizzazione sta tentando di interessare le donne all'azione sindacale, e ciò non è facile nel nostro contesto.

Tra i nostri iscritti abbiamo 150 donne, per la maggior parte impiegate negli uffici e nei servizi amministrativi e sanitari. L'aumento del numero di iscritte resta tuttavia limitato, data la natura specifica del nostro settore, in cui il lavoro viene svolto prevalentemente dagli uomini.

Abbiamo due donne nell'Esecutivo della nostra organizzazione. Al nostro prossimo Congresso, dovremo migliorare questa rappresentanza.

Nei due principali sindacati dipartimentali di Douala ed Edéa, la nostra Federazione ha istituito le “Compo-Femmes” del settore metalmeccanico, che sono strutture composte esclusivamente da donne, in cui esse portano avanti le proprie attività specifiche. Vengono portate avanti anche attività di natura diversa, come la lotta contro l’HIV-Aids. Siamo intenzionati ad organizzare una “Compo-Femmes” a livello nazionale nel 2005.

Imprese transnazionali

Nel nostro settore, non ci sono imprese transnazionali il cui quartier generale si trovi nel nostro paese. Di conseguenza, non abbiamo dovuto affrontare gli Accordi Quadro Internazionali. Ad ogni modo, in Camerun ci sono le filiali di alcune multinazionali, come la ALUCAM del gruppo Alcan, specializzato nella produzione di alluminio.

A livello locale, con il nostro sostegno, i nostri iscritti hanno firmato accordi con le imprese: un accordo aziendale, un protocollo di intesa per il pensionamento precoce, un protocollo di intesa per un fondo pensioni dei lavoratori ecc.

Detti accordi tengono in considerazione gli standard fondamentali dell’OLI e la legislazione nazionale in vigore sulla libertà sindacale e sul diritto alla contrattazione, e anche su salute e sicurezza.

Diritti dei lavoratori

Dal 2001 al 2004 la nostra Federazione ha organizzato 7 seminari per delegati sindacali su diversi argomenti, prevalentemente orientati al tema della libertà sindacale e individuale, e della contrattazione collettiva.

Abbiamo protestato presso il Ministero del Lavoro contro gli imprenditori che non rispettano la libertà sindacale e si rifiutano di organizzare le elezioni dei delegati sindacali.

La nostra Federazione ha assistito i nostri colleghi nelle imprese durante le fusioni e le chiusure, per garantire il rispetto dei loro diritti nella negoziazione dei protocolli di intesa. Parimenti, abbiamo assistito sistematicamente i nostri colleghi nelle cause legali, se necessario.

Nel 2002, alle elezioni dei delegati sindacali, la nostra Federazione ha ricevuto il 99% dei seggi del nostro settore.

Solidarietà internazionale

Siamo ben consapevoli dell’importanza della grande catena di solidarietà internazionale rappresentata dalla FISM e dai suoi affiliati in ogni parte del mondo.

Ci rendiamo conto dell’importanza di reagire quando ci viene richiesto dai colleghi coinvolti in vertenze che non possono risolvere da soli.

La nostra appartenenza alla FISM e la partecipazione dei nostri colleghi alle sue attività, hanno consentito alla nostra Federazione e ai nostri colleghi di instaurare rapporti splendidi di amicizia con organizzazioni e colleghi di ogni parte del mondo.

È importante che l’azione della FISM si manifesti con maggiore concretezza per la nostra organizzazione giovane e debole, e anche per la sub-regione dell’Africa centrale, prevalentemente francofona.

Contrattazione collettiva

La nostra organizzazione è stata all'origine della stesura e della negoziazione del Contratto Nazionale di Lavoro per l'industria nel 2002. Questo contratto, che copre diversi settori industriali, non era stato negoziato dal 1976.

Nel 2002, i negoziati hanno reso possibile la revisione dei salari nell'industria (l'ultimo aumento risaliva al 1985), una maggiore attenzione alle condizioni di lavoro, una regolamentazione più equa dei licenziamenti per motivi economici, il riconoscimento del dialogo sociale tramite la negoziazione di accordi aziendali, e il rispetto della libertà sindacale.

REP. DEM. DEL CONGO

Fédération Nationale des Travailleurs de la Métallurgie – FNTM

Come affermato in passato, la Federazione Nazionale dei Lavoratori Metalmeccanici (FNTM) ha sempre svolto un ruolo di primo piano, sia come sindacato singolo che nel pluralismo sindacale della Repubblica Democratica del Congo (DRC).

È inutile dire che la FNTM ha una dimensione locale, provinciale, nazionale, e senza dubbio internazionale, essendo l'unica organizzazione rimasta affiliata alla FISM.

Come tutti i sindacati indipendenti, o autonomi, e democratici, la FNTM, che è leader nel suo settore, tenta di garantire che i propri iscritti siano organizzati e difesi in maniera efficace. Ma la crisi complessa causata dal partito unico ha paralizzato il paese prima del cambiamento politico del 17 maggio 1997. Come se non bastasse questa paralisi, c'è stata la guerra che ha travolto il nostro paese per più di sei anni.

Questa situazione disastrosa ha reso precaria l'occupazione, con la chiusura di aziende, lo snellimento del personale, i licenziamenti, ecc. Gli imprenditori sono diventati sempre più capricciosi mentre i lavoratori erano vulnerabili e venivano deliberatamente indeboliti. Essi non manifestano più un interesse ad iscriversi ai sindacati, per paura di perdere il posto di lavoro o perché ignorano i loro diritti. Di qui, la necessità per noi di adottare strategie adeguate di sindacalizzazione con la prospettiva di:

- Riuscire ad organizzare i lavoratori
- Affrontare efficacemente gli imprenditori
- Indurre il governo a ratificare gli standard internazionali in materia di lavoro e ad adottare una legislazione sociale per proteggere le masse lavoratrici e garantire loro uno sviluppo.

Questi sono gli obiettivi che la FNTM si è data, eppure per realizzarli abbiamo bisogno di un forte senso di solidarietà da parte della nostra internazionale, la FISM, tramite una cooperazione onesta e fraterna, che ci consenta di godere del suo sostegno morale e materiale, come è avvenuto in passato.

Non è superfluo ricordare che le altre internazionali, come l'UNI, e le internazionali del legname e dei servizi pubblici, sono corse in aiuto di diverse federazioni loro affiliate, tramite corsi di formazione, computer, attrezzature per le comunicazioni, ecc. mentre la FNTM si trova nella posizione del parente povero!

“Meglio tardi che mai” come dice il proverbio. Ci auguriamo che la nostra richiesta riceva una valutazione favorevole e che l'assistenza che vi chiediamo giunga al più presto.

Organizzazione dei lavoratori

Per quanto riguarda l'organizzazione dei lavoratori, riteniamo che la forza di un sindacato, o addirittura che un sindacato in quanto tale, si valuti in base al numero dei suoi iscritti, al suo statuto, alle sue risoluzioni e raccomandazioni. Dunque, la nostra federazione (FNTM) rivolge particolare attenzione all'organizzazione dei lavoratori. Tutto il nostro lavoro è orientato verso l'organizzazione a scadenza regolare di incontri con i nostri delegati sindacali, di assemblee generali con i lavoratori al fine di creare una coesione e di superare l'apatia, della negoziazione dei contratti collettivi e dei protocolli di intesa.

Come indicazione, per quanto riguarda le elezioni sindacali, nel 2002 su 58 seggi da occupare in rappresentanza di 1.501 lavoratori, la nostra federazione (FNTM) è riuscita a conquistarne 39, ossia il 67,2%. Di conseguenza, su 16 imprese metalmeccaniche della capitale, la FNTM ne controlla almeno dieci, ciascuna con un contratto collettivo o un protocollo d'intesa.

Grazie a questo lavoro, raccogliamo circa 4.000 dollari USA l'anno in quote sindacali.

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		670	680	713	900
	Affiliati alla FISM	670	680	713	900
	Donne	60	60	70	80
	Non manuali (colletti bianchi)	95	100	110	110

Lavoratrici

Il Sindacato Nazionale dei Lavoratori del Congo (UNTC) ha un dipartimento specificamente rivolto alle lavoratrici (DFI) che copre tutte le lavoratrici. Anche se ci sono poche iscritte, come in altre federazioni, queste donne sono tutte comprese in quel dipartimento. Seguono alcuni esempi delle sue attività.

Questioni sindacali

- Ingresso massiccio delle donne negli organismi sindacali, dalla base fino al gruppo dirigente
- Istituzione di commissioni sindacali a tutti i livelli, e di commissioni provinciali
- Elezioni di delegate sindacali
- Partecipazione alle attività sindacali, alle riunioni, alle assemblee generali, ai Congressi
- Avanzamento delle rivendicazioni delle donne nella contrattazione collettiva
- Lotta per l'applicazione effettiva delle norme legislative e contrattuali in materia di diritti e garanzie per le donne.

Formazione

- Abc del sindacato
- Sensibilizzazione, sindacalizzazione, partecipazione ed integrazione delle donne all'interno dei sindacati
- Formazione in materia di diritti e doveri
- Formazione in materia di educazione civica
- Formazione in materia di gestione delle cooperative
- Formazione sulle STI (infezioni a trasmissione sessuale) e l'HIV-AIDS nei luoghi di lavoro
- Formazione quadri per le donne

Informazione

Sono state portate avanti campagne in cui si utilizzavano le linee guida dell'Organizzazione Regionale per l'Africa della CISL Internazionale, quali:

- I sindacati per le donne e le donne per i sindacati
- La Convenzione OIL n. 183 sulla tutela della maternità
- L'HIV/AIDS
- I diritti sindacali
- Il lavoro minorile (le forme peggiori)
- Questioni di genere
- La violenza contro le donne
- I diritti di eredità.

Imprese transnazionali

Il nostro paese è stato paralizzato per sei anni a causa della guerra Rwandese –Ugandese di aggressione iniziata nel 1997, che continua anche oggi.

Questa situazione ha reso il nostro un paese ad alto rischio che non può permettersi gli investimenti. In breve, il paese è sotto embargo, soffocato. Sarebbe difficile parlare di progressi nella negoziazione degli Accordi Quadro Internazionali.

Diritti dei lavoratori

Senza dubbio, la situazione è stata disastrosa durante questo periodo di guerra e la nostra federazione ha dedicato i suoi sforzi alla protezione dei lavoratori sopravvissuti, appellandosi agli accordi esistenti (contratti collettivi e protocolli d'intesa ...) senza i quali le imprese sarebbero una vera e propria giungla.

Solidarietà internazionale

Vorremmo complimentarci con la FISM per tutti i suoi interventi veramente efficaci nei paesi in cui i diritti dei lavoratori sono stati violati e infranti.

Dunque non smetteremo di incoraggiare e sostenere il suo grande senso di solidarietà internazionale e restiamo convinti che la FISM continui a rivolgere un'attenzione speciale alla nostra federazione sotto assedio (FNTM).

Contrattazione collettiva

Questo punto è stato affrontato al primo capitolo di questo rapporto. La nostra federazione, la FNTM, si distingue per essere riuscita a conquistare un contratto collettivo o un protocollo d'intesa con ogni impresa sotto il suo controllo, nonostante la situazione molto precaria, ossia in anni di devastazione economica.

GHANA

Industrial and Commercial Workers' Union - ICU

Organizzazione dei lavoratori

Negli ultimi tempi, molte donne partecipano alla manodopera salariata a causa dei cambiamenti in corso nel mondo del lavoro. All'interno dell'ICU, ciò emerge con particolare chiarezza nel settore dei servizi e manifatturiero, in cui le donne sono la maggioranza della forza lavoro.

Nonostante questa evoluzione, a causa della paura di subire vessazioni o discriminazioni da parte dei datori di lavoro, le donne evitano di iscriversi ai sindacati. Questo spiega la scarsa partecipazione e rappresentanza delle donne nelle attività sindacali.

Nel corso degli anni, allo scopo di affrontare questo problema l'ICU ha riorientato le sue attività, focalizzandosi sulle questioni legate alla parità e all'equilibrio tra i sessi, tra gli iscritti e nel gruppo dirigente.

Di conseguenza, a livello organizzativo, sono stati presi provvedimenti per integrare le donne all'interno dei Comitati Esecutivi, dal livello locale fino a quello nazionale. Il sindacato garantisce anche che le iscritte facciano parte delle delegazioni per la contrattazione, al fine di tentare di affrontare al meglio gli interessi e i bisogni delle lavoratrici.

Il sindacato organizza anche programmi educativi e di formazione unicamente rivolti alle donne.

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		53.952	55.199	56.130	(Proiezione) 58.283
	Affiliati alla FISM	1.888	1.932	2.000	2.038
	Donne	529	644	667	679
	Non manuali (colletti bianchi)	188	193	200	200

Lavoratrici

Oltre all'Ufficio per le donne, istituito per rispondere ai bisogni delle iscritte, il sindacato ha recentemente attribuito priorità alle donne come gruppo cui rivolgere attività specifiche di reclutamento, ed ha tentato di aumentare la rappresentanza delle donne nelle strutture decisionali del sindacato. Ad esempio, a livello nazionale, due membri su sette del gruppo dirigente sono donne. Inoltre, a tutti i livelli della struttura, le donne rappresentano il 30% degli iscritti, che è un miglioramento rispetto ai dati precedenti.

Il sindacato ha dimostrato la sua sensibilità di genere nominando una donna Segretario Esecutivo del sindacato. Dunque, le donne vengono incoraggiate a ricoprire posizioni dirigenti.

Sono stati compiuti degli sforzi nella struttura interna, nelle politiche e nei programmi del sindacato per promuovere la parità tra uomini e donne iscritti al sindacato. A questo scopo, le istanze delle donne sono inserite tra le questioni sindacali principali.

Imprese transnazionali

Abbiamo iscritti all'interno di alcune imprese multinazionali nel nostro sindacato. Gli accordi sindacali raggiunti con queste organizzazioni a nome dei nostri iscritti riconoscono la prospettiva e la dimensione globale di queste imprese. Gli accordi sindacali si occupano di questioni lavorative ed extra-lavorative, compresi gli standard fondamentali in materia di lavoro.

Diritti dei lavoratori

Come sempre, L'ICU esprime a gran voce le proprie preoccupazioni e invoca la promozione degli standard fondamentali in materia di lavoro all'interno dei luoghi di lavoro. Per garantire ciò, supervisiona la situazione negli impianti di sua competenza, per garantire che i diritti fondamentali dei lavoratori non vengano dati per scontati. Si schiera contro gli imprenditori che abusano di questi diritti.

Nonostante questo impegno, il sindacato deve affrontare la sfida rappresentata dalla nuova legge sul lavoro (n. 651), che è stata promulgata nel 2003. Una clausola di questa legge ostacola la libertà di associazione di alcune categorie di lavoratori, soprattutto i colletti bianchi.

Tuttavia, tramite il dialogo con gli imprenditori, l'ICU ha tentato di garantire che i diritti costituzionali di questi lavoratori non vengano negati.

Solidarietà internazionale

Il Sindacato Nazionale (ICU) ha svolto un ruolo molto attivo per quanto riguarda la solidarietà internazionale. Il sindacato ha dato un significato concreto a questo concetto inviando prontamente lettere di protesta, messaggi di solidarietà, messaggi di fratellanza e di congratulazioni ad altri affiliati FISM, in tutta l'Africa e nel mondo intero.

In gran parte dei casi, questo ha contribuito immensamente a ridurre gli abusi dei diritti umani da parte delle imprese multinazionali. Senza dubbio la solidarietà internazionale continuerà ad essere un veicolo per stimolare e conservare un buon livello di unità sindacale.

Contrattazione collettiva

Il sindacato ha fatto molti sforzi in questa direzione. Ha concluso accordi di contrattazione collettiva con i datori di lavoro di tutti gli impianti in cui ha iscritti. Oltre al monitoraggio per garantire che gli accordi stipulati vengano rispettati, il sindacato si è impegnato per migliorare i salari e le condizioni di lavoro degli iscritti.

Di conseguenza, la maggioranza dei nostri iscritti riceve una paga superiore al salario minimo nazionale.

La lotta più importante in questo ambito è stata la reintroduzione dei trattamenti di fine rapporto negli accordi sindacali per i nostri iscritti. Il governo precedente aveva congelato questi trattamenti. Tuttavia, in seguito ad uno scambio serrato a livello di concertazione nazionale, queste prestazioni sono state reintrodotte. Ad ogni modo, con grandi difficoltà, il sindacato sta costringendo i datori di lavoro a negoziare questo trattamento negli accordi sindacali per i nostri iscritti.

KENYA

Kenya Engineering Workers Union - KEWU

Organizzazione dei lavoratori

	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti	4.787	5.118	5.012	5.012
Donne		58	59	59

Lavoratrici

In Kenya, le donne non vengono riconosciute in molti campi. Tradizionalmente, una donna è l'elemento più basso della società.

Per quanto riguarda lo sviluppo delle attività per le lavoratrici, non è poi così attivo. Abbiamo pochissime donne nelle industrie metalmeccaniche. La maggior parte di esse svolge mansioni amministrative. Il gruppo più basso è quello delle lavoratrici precarie, ma le poche iscritte ai sindacati non sono attive e non vengono elette come delegate di base. Esse affermano di essere impegnate a livello familiare. Se non sono sposate, hanno un'opinione molto scarsa dei sindacati e sono intimidite all'idea di entrarvi a far parte.

Imprese transnazionali

I negoziati sono suddivisi in tre gruppi:

1. Gruppo delle grandi imprese – il gruppo di grandi imprese, dai 30 dipendenti in su.
2. Gruppo minore – dai 10 ai 20 dipendenti
3. Gruppo indipendente – può avere più di 30 dipendenti ma preferisce negoziare in proprio.

La durata dei contratti collettivi del nostro sindacato è di circa due anni. I negoziati variano da un gruppo all'altro di imprenditori. Spesso finiamo davanti ai Tribunali Industriali per un arbitrato; a volte non è facile applicare i contratti collettivi. Una volta negoziati questi accordi, le imprese ci costringono anche a convocare gli scioperi o a fare causa presso i tribunali industriali. È un'esperienza negativa, perché si creano molti arretrati e, a volte, i datori di lavoro possono decidere di chiudere l'azienda in una situazione del genere.

Altri imprenditori saranno denunciati ai tribunali industriali. A volte nel contratto collettivo subentra un nuovo datore di lavoro, e questo crea molti problemi, perché alcuni imprenditori tentano di eliminare i vecchi lavoratori per evitare di pagare notevoli somme di arretrati accumulati.

Alla scadenza di un contratto collettivo, saranno successe molte cose.

Diritti dei lavoratori

Ci sono state alcune lotte per i diritti dei lavoratori nel nostro paese. Alcuni imprenditori non fanno altro che negare ai lavoratori i loro diritti.

A volte reperiamo dei fondi e organizziamo piccoli seminari per insegnare ai lavoratori i loro diritti sul lavoro. Spesso insistiamo sulle questioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ciò aiuta sia i lavoratori che i datori di lavoro. La nostra centrale sindacale organizza anche alcuni laboratori tematici e contribuisce a trasmettere ai lavoratori diversi argomenti, ad esempio sull' HIV/AIDS che è un flagello nazionale nel nostro paese.

Tra gli altri argomenti possiamo trovare i diritti dei delegati sindacali, i contenuti dei contratti collettivi, il rapporto di lavoro lavoratore/datore di lavoro. Il nostro governo ha anche dato il suo contributo, durante la festa del lavoro di quest'anno, in cui ha incoraggiato i lavoratori ad entrare in tanti nei sindacati. Il governo ha anche promesso che avrebbe dato il suo aiuto nei casi in cui il datore di lavoro si rifiuta di riconoscere il sindacato.

Solidarietà internazionale

Sono successe molte cose per quanto riguarda la solidarietà internazionale, e dobbiamo in primo luogo ringraziare tutti gli affiliati per la solidarietà internazionale manifestata a giugno del 2002. Tramite questa campagna, i sindacalisti sud coreani detenuti sono stati liberati. La FISM ha svolto un ottimo lavoro ogni qualvolta si è trovata ad affrontare problemi di grande entità. Ha rivolto appelli ai suoi affiliati per organizzare le proteste.

Contrattazione collettiva

Lotte più importanti:

- Gli imprenditori possono non essere disponibili a negoziare. Sostengono di non fare alcun profitto, incoraggiano il congelamento del contratto collettivo.
- Alcuni lavoratori possono collaborare con gli imprenditori per ricevere del denaro e dimenticarsi dei negoziati senza che il sindacato venga a saperlo.
- Gli imprenditori guadagnano tempo impiegando molto tempo a concludere i contratti collettivi, e una volta conclusi, gli imprenditori tendono a prolungare i tempi della loro entrata in vigore.

Risultati:

- Ottenere quello che ci si è prefissi di negoziare, ossia una retribuzione migliore per i lavoratori.
- Migliori condizioni di salute e sicurezza – re-integrare i lavoratori.
- Rendere i sindacati e i lavoratori più forti nei luoghi di lavoro, reclutare nuovi iscritti e costruire la fiducia dei lavoratori e l'attivismo sindacale.
- Formare gli iscritti e i delegati che partecipano alla contrattazione, affinché conducano meglio i negoziati in futuro.
- Pieno coinvolgimento dei lavoratori nel processo negoziale.

MAURIZIO

Artisans and General Workers' Union - AGWU

Organizzazione dei lavoratori

Il nostro sindacato ha due responsabili dell'organizzazione dei lavoratori addetti al reclutamento degli iscritti. Sfortunatamente, uno di essi si è dovuto occupare delle attività amministrative del sindacato, il che ha indebolito il nostro sindacato nel campo della sindacalizzazione di nuovi iscritti nei diversi settori.

Non siamo in grado di assumere altri responsabili dell'organizzazione dei lavoratori, a causa delle restrizioni economiche.

Inoltre, vorremmo anche ricordare che responsabili dell'organizzazione dei lavoratori hanno bisogno di una formazione avanzata in materia di sindacalizzazione, contrattazione collettiva/trattative.

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		5.000	5.200	5.600	4.575
	Affiliati alla FISM	3.000	3.050	3.025	3.090
	Donne	90	85	99	103
	Non manuali (colletti bianchi)	0	0	0	0

Lavoratrici

Nel 1998, abbiamo iniziato ad incoraggiare la partecipazione delle donne alle nostre attività sindacali e attualmente abbiamo cinque donne nel Comitato Esecutivo. Come affermato nella riunione regionale della FISM, svoltasi in Swaziland, abbiamo istituito una Commissione Donne ormai da più di un anno. La Commissione Donne si riunisce con frequenza regolare per discutere le questioni che colpiscono le donne nei luoghi di lavoro. Il nostro sindacato ha due seggi nella Commissione Donne della nostra confederazione nazionale, che organizza molte attività/riunioni con notevole frequenza.

Le nostre iscritte lavorano prevalentemente nel settore EPZ.

Le adesioni potenziali delle lavoratrici dei diversi settori sono abbastanza ampie ma, in assenza di responsabili dell'organizzazione, è difficile per il nostro sindacato organizzare queste lavoratrici. Siamo ancora reclutando nuove iscritte.

Dobbiamo ricordare che negli ultimi 12 mesi abbiamo perso più di 1.500 donne nella produzione tessile e dell'abbigliamento, a causa dei processi di modernizzazione, accentrimento, e chiusura di imprese.

Imprese transnazionali

Le imprese in cui abbiamo iscritti sono prevalentemente di proprietà di imprenditori locali, con l'eccezione delle imprese che producono lattine e contenitori in metallo, cavi metallici e condutture (Desbro International).

Per quanto riguarda le imprese che producono lattine e prodotti in scatola, abbiamo costruito relazioni industriali positive, che facilitano i negoziati con i rispettivi datori di lavoro, mentre con la Desbro International, che produce sistemi di condutture, cavi metallici e d'acciaio, abbiamo ottenuto il riconoscimento presso l'azienda tramite la Commissione per le Relazioni Industriali che ha dato parere favorevole alla nostra richiesta. Purtroppo, non ci sono accordi sulla correttezza delle procedure e l'azienda intimidisce i lavoratori, spingendoli ad abbandonare il sindacato.

Apprezzeremmo molto se entrasse in vigore un IFA nel nostro paese, che aiuterebbe sicuramente ad organizzare i lavoratori con il sostegno della FISM e di una campagna internazionale.

Diritti dei lavoratori

I lavoratori sono liberi di formare sindacati e di aderire a sindacati di propria scelta. Sfortunatamente, la Convenzione n. 87 dell'OIL non è ancora stata ratificata dal nostro governo.

Nel mese di luglio, l'OIL ha organizzato un laboratorio di tre giorni tra governo e parti sociali sulle Convenzioni OIL n. 87 e 98.

Il governo ha proposto di emendare la legge sulle relazioni industriali, per includervi una norma sul diritto di sciopero.

L'altro problema che coinvolge i sindacati è soprattutto ottenere il riconoscimento presso le imprese, in cui la maggioranza dei lavoratori si iscrive al sindacato.

Il nostro sindacato sta anche attribuendo priorità ai seguenti punti: condizioni di lavoro migliori, licenziamenti senza giusta causa, molestie e vessazioni, sicurezza occupazionale, salario minimo, programmi di formazione sui luoghi di lavoro, parità retributiva a parità di mansione, nessuna discriminazione di genere, luoghi di lavoro più sicuri e salute e sicurezza, anche sull'HIV/Aids.

Solidarietà internazionale

Il Sindacato Generale degli Artigiani e dei Lavoratori crede nella solidarietà internazionale e la sostiene. Contribuisce a creare e a costruire la solidarietà tra i sindacati e anche a fare campagne per esercitare una pressione sulle imprese, soprattutto sulle multinazionali. Inoltre fa un'opera di sensibilizzazione sulle diverse minacce e violazioni dei diritti dei lavoratori.

Contrattazione collettiva

Il nostro sindacato ha iscritti in imprese di diversi settori (Sugar Milling Co. Ltd., Motor Workshops, Metal Box Company, Garage, Can Making). Abbiamo un accordo sindacale con ciascun imprenditore, con l'eccezione delle imprese che lavorano lo zucchero, con cui negoziamo a livello nazionale tramite la loro associazione di rappresentanti. Ogni anno, ci incontriamo con i lavoratori per discutere le nostre rivendicazioni per un miglioramento dei salari, dell'orario di lavoro, delle condizioni di lavoro, delle prestazioni aggiuntive, di salute e sicurezza e della sicurezza occupazionale.

In caso di stallo, riferiamo la situazione al Ministero del Lavoro e delle Relazioni Industriali che, nei casi in cui non si raggiunge una soluzione, porta la vertenza in tribunale.

Ad oggi (luglio 2004) abbiamo conquistato la settimana lavorativa di quaranta ore durante la stagione senza raccolto, e stiamo ancora lottando per ottenerla anche nella stagione del raccolto.

Il caso precedente è durato diciannove anni, prima di ottenere una ricompensa positiva nel 1994.

Siamo fortemente convinti della necessità che i nostri delegati sindacali, i nostri responsabili dell'organizzazione dei lavoratori e i nostri quadri siano maggiormente formati in materia di competenze e tecniche per la contrattazione collettiva.

Electrical and Mechanical Workers Union - EMWU (Sindacato Generale delle Industrie Tessili e dei Lavoratori)

Organizzazione dei lavoratori

In termini di adesioni, la situazione sta procedendo lentamente per il Sindacato dei Lavoratori Metalmeccanici e delle Apparecchiature Elettriche.

A partire dall'anno scorso, la nostra campagna permanente di sindacalizzazione si è concentrata soprattutto sui settori EPZ, sull'edilizia e sul settore delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni (ICT).

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		725	800	940	1.490
	Affiliati alla FISM	725	800	800	800
	Donne	6	4	12	18
	Non manuali (colletti bianchi)	3	5	5	10

Il reclutamento degli iscritti sta andando avanti. D'altro canto, gli imprenditori spaventano i lavoratori e non riusciamo a convincere la maggioranza dei nostri iscritti a battersi contro le cattive condizioni di lavoro. Essi temono di essere vittime di vessazioni o di venire licenziati.

La maggior parte della manodopera sul mercato del lavoro è precaria. Il contratto tra datore di lavoro e lavoratore in sé, è meno favorevole della legge che regola le retribuzioni minime prestabilite. Questa situazione sarà una delle questioni su cui concentreremo le nostre attività sin dall'inizio del 2005.

Nel 2003 è stata istituita una Sezione Donne, del Sindacato dei Lavoratori Metalmeccanici e delle Apparecchiature Elettriche. Questa sezione è finalizzata a:

- (a) incoraggiare le donne ad iscriversi al nostro sindacato
- (b) partecipare alla vita sociale
- (c) occuparsi dell'istruzione dei propri figli
- (d) far entrare due donne nel Comitato Esecutivo

Imprese transnazionali

Alcune multinazionali sono attive come principali acquirenti dei prodotti tessili delle Mauritius, dunque è necessario garantire che le imprese locali nelle EPZ. si conformino ai codici di condotta relativi agli standard internazionali in materia di lavoro.

I sindacati sono al corrente del fatto che alcune multinazionali mandano periodicamente i propri rappresentanti per fare indagini e inchieste sul rispetto da parte delle imprese locali degli standard in materia di lavoro e di diritti umani. Tuttavia, i sindacati non sono coinvolti direttamente in questo esercizio, perché non c'è alcun coordinamento tra gli acquirenti internazionali e i sindacati sulle questioni relative alle condizioni di impiego, ai sindacati e ai diritti dei lavoratori, alla salute e la sicurezza e all'ambiente.

Alcune multinazionali sono anche proprietarie di aziende nelle EPZ delle Mauritius.

Alcune multinazionali, soprattutto dei paesi asiatici, si comportano nella maniera peggiore, dal punto di vista del mancato rispetto degli standard internazionali in materia di lavoro. Queste imprese hanno i tassi peggiori di sindacalizzazione per ragioni ovvie, perché si ritiene che esse abbiano un atteggiamento anti-sindacale, che viene meno al dovere di mantenere relazioni sindacali positive e pacifiche.

Diritti dei lavoratori

La nostra Federazione, il Congresso Sindacale delle Mauritius ha esercitato una pressione significativa sul governo per una revisione della "Legge sulle relazioni industriali" che depriva i lavoratori del loro diritto di sciopero.

A giugno del 2003, la nostra Federazione ha presentato una denuncia alla Commissione per la libertà di associazione dell'OIL, contro la legge sulle relazioni industriali.

Abbiamo informato l'OIL che questa legge ha causato molte persecuzioni nei confronti dei lavoratori. Abbiamo chiesto che venisse sostituita con una legislazione democratica in materia di lavoro.

In un rapporto inviato ad aprile del 2004, l'OIL ha condannato il governo, chiedendo una revisione dell'attuale legislazione in materia di relazioni sindacali

Il governo delle Mauritius non ha ancora ratificato la Convenzione OIL n. 87.

Solidarietà internazionale

La nostra seconda partecipazione alle attività di solidarietà internazionale è stata la "Giornata internazionale di azione" il 27 giugno del 2001, per la liberazione del Presidente della K.C.T.U., Dan-Byung-Ho. Abbiamo ricevuto documenti via fax dalla FISM e abbiamo telefonato all' A.G.W.U per fissare una riunione urgente per discutere il problema e ci siamo incontrati qualche giorno dopo per definire la strategia. Abbiamo condiviso le responsabilità per la preparazione di questa giornata d'azione.

Il 24 giugno del 2002, il Presidente dell' A.G.W.U ci ha informati che il permesso di svolgere le manifestazioni ci era stato negato dalla polizia. Abbiamo immediatamente contattato il segretario del Commissariato di Polizia per un appuntamento, e il vicecommissario, il sig. Jean Bruneau ha accettato di incontrarmi il 25 giugno del 2002 alle 9.30. Dopo un lungo incontro egli ci ha concesso il permesso di organizzare le manifestazioni, previe alcune condizioni:

- (a) Ho dovuto firmare una dichiarazione alla polizia in cui accettavamo di adeguarci alle condizioni stabilite.
- (b) La folla non poteva essere superiore alle 30 persone.

- (c) Non avremmo utilizzato alcun altoparlante
- (d) La manifestazione non sarebbe durata più di un'ora.
- (e) Un funzionario di polizia mi avrebbe accompagnato presso l'Ufficio del Console Onorario per consegnare la lettera.

La mia prima partecipazione alle attività di solidarietà internazionale è stata a Sydney, il primo novembre del 2001.

La solidarietà internazionale è uno strumento per rafforzare il potere contrattuale a livello nazionale.

Contrattazione collettiva

Il Sindacato dei Lavoratori Metalmeccanici e delle Apparecchiature Elettriche negli ultimi due anni ha firmato un accordo di contrattazione collettiva con quattro imprese, ossia:

KAYLOR ROTOMOULDERS LTD., WELCOME INDUSTRIES LTD, QUALITREAD (MAURITIUS) LTD., E PLASTIC RECYCLING CO, LTD,

La lotta per i nostri iscritti è risultata efficace e qui segue una lista di obiettivi raggiunti:

- (1) Partecipazione dei lavoratori ai profitti – il 25% del salario base annuale di ciascun lavoratore.
- (2) **Assistenza medica:** è stato istituito un gruppo di medici; visite mediche e medicinali sono rimborsati all'80%.
- (3) **Assistenza odontoiatrica:** 300 Rs. All'anno
- (4) **Lenti ottiche e montatura di occhiali:** versamento annuale di 1000,00 a lavoratore
- (5) **Rimborso pasti:** un lavoratore che svolge una mansione per più di 18 ore consecutive può ricevere un rimborso di 40,00 Rs.
- (6) **Assegni in caso di morte:** versati 5.000,00 Rs alle vedove dei lavoratori deceduti. 2.000,00 Rs in caso di morte del coniuge o di un figlio.
- (7) **Congedi speciali:**
 Matrimonio: 10 giornate lavorative
 Morte di un parente stretto – due giornate.
 Nascita di un figlio – 2 giornate.
 Congedo per l'espatrio dopo 15 anni di servizio:
 Un congedo di un mese con un assegno di 10.000,00 Rs.
 Assegno di paternità: 500,00 Rs per la nascita di un figlio.

Giovedì 22 giugno del 2004, il direttore della U.B.P. Ltd. ha dichiarato in televisione che la sua azienda è l'unica delle Mauritius a condividere i propri profitti con i dipendenti. Lo stesso premio partecipazione è stato istituito nel 1988.

Il Ministero delle Finanze ha annunciato che nel bilancio annuale del 2004/2005, avrebbe istituito un fondo fiduciario che si occupi della partecipazione dei lavoratori ai profitti. Questo avviene grazie al nostro sindacato che si è battuto per il premio di partecipazione.

SIERRA LEONE

Artisans, Public Works and Services Employers Union - APWSEU

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		500	500	1.200	2.500
Affiliati alla FISM		500	500	1.200	2.500
	Donne	12%	12%	18%	22%
	Non manuali (colletti bianchi)	15%	15%	20%	30%

Lavoratrici

Avendo appena riattivato la sezione Donne e la sezione Giovani in occasione del nostro ultimo Congresso a marzo del 2004, ci siamo dati un assetto funzionale allo sviluppo positivo del programmi, che vanno dall'educazione civica, comprese le tecniche sindacali di contrattazione collettiva, alle capacità organizzative, dal controllo e la prevenzione dell'HIV/AIDS, ai principi generali in materia di relazioni industriali.

Imprese transnazionali

Non siamo direttamente coinvolti in alcuna impresa transnazionale e dunque non siamo in grado di riferire alcun progresso sui negoziati per gli Accordi Quadro Internazionali (IFA) basati sul modello FISM.

Diritti dei lavoratori

Il governo ha ratificato le Convenzioni principali sui diritti dei lavoratori. Attualmente, i lavoratori godono di alcuni diritti, come la libertà di associazione, anche se questa libertà viene spesso male utilizzata, come ricetta per l'emergere di nuovi sindacati poco credibili; il diritto a contrattare collettivamente con i datori di lavoro e il diritto a formare e ad iscriversi ai sindacati per i dipendenti pubblici.

Solidarietà internazionale

Questo è un ambito che richiede una collaborazione più attiva tra i sindacati del mondo in via di sviluppo e quelli del mondo sviluppato, soprattutto dal punto di vista di un'assistenza positiva alla formazione sindacale, per dare al nostro sindacato un impulso iniziale dopo una guerra assurda.

Contrattazione collettiva

Dopo nove mesi di negoziati con i datori di lavoro dell'edilizia, è stato concluso un nuovo accordo sulle condizioni di servizio, firmato il 24 giugno del 2004, a livello di Consiglio di Settore.

Inoltre, stiamo preparando un nuovo contratto collettivo/accordo sulle condizioni di servizio, per i neo-assunti e i lavoratori con minore anzianità di tutti gli enti formativi nel settore dei servizi.

Vi terremo informati non appena inizieranno i negoziati.

REP. SUDAFRICANA

National Union of Metalworkers of South Africa - NUMSA

Organizzazione dei lavoratori

Il sindacato ha partecipato alle campagne di organizzazione dei lavoratori e di reclutamento organizzate dal Cosatu. La campagna di sindacalizzazione dura un mese e il sindacato utilizza i delegati sindacali, i funzionari sindacali e le proprie risorse in questa campagna.

La campagna non mira solo ad organizzare i lavoratori nelle imprese non sindacalizzate, ma anche a conquistare un tesseramento del 100% ovunque siamo presenti.

La campagna di reclutamento si è concentrata sulle piccole e medie imprese e sui lavoratori più vulnerabili, ossia i precari, i lavoratori a tempo determinato e part time, e anche i lavoratori in sub-appalto. Anche se la campagna è riuscita a reclutare nuovi iscritti, è stato molto difficile mantenere una buona qualità del servizio fornito ai lavoratori già iscritti, che hanno finito con l'essere trascurati.

Non c'è stata alcuna campagna speciale per reclutare le lavoratrici, ma la campagna si è concentrata sui lavoratori più deboli e sui giovani. Attualmente gli iscritti al sindacato sono 220 000.

Lavoratrici

Il rapporto si occuperà dei seguenti punti:

- a) Strutture e coordinamento
- b) Status delle donne nel Numsa
- c) Le donne nei luoghi di lavoro
- d) Questioni di genere, formazione e campagne
- e) Questioni di genere e contrattazione collettiva
- f) Risultati ottenuti
- g) Punti deboli

a) Strutture e coordinamento

Sin dalla sua fondazione, il Numsa ha mobilitato le donne nella contrattazione collettiva, nella costruzione delle capacità sindacali, nello sviluppo dei quadri femminili e nelle campagne sui diritti delle donne. Ciò ha migliorato notevolmente le condizioni di lavoro delle donne, dal punto di vista delle ingiuste discriminazioni, dei diritti legati alla maternità, delle molestie sessuali, della salute e la sicurezza e di altre condizioni. Ciò ha anche incoraggiato il governo a dare una risposta, migliorando la situazione delle donne in merito a molti aspetti legislativi.

Il Numsa ha nove strutture per le donne nel paese e 57 nei sindacati locali. Le attiviste per i diritti delle donne di diverse fabbriche costituiscono la struttura locale. Le strutture regionali sono forti ma le nostre strutture locali e di fabbrica sono ancora deboli.

Le strutture delle donne a livello di fabbrica sono deboli a causa della debolezza o dell'incapacità del sindacato di mettere in discussione gli stereotipi culturali discriminatori, gli atteggiamenti, i pregiudizi e gli stereotipi sul ruolo delle donne, che rappresentano un ostacolo alla promozione della parità tra uomini e donne.

Attualmente, il sindacato si sta occupando prevalentemente di rafforzare le strutture di fabbrica e locali.

b) Status delle donne nel Numsa

Il sindacato non ha condotto una ricerca significativa sullo status delle donne, ma si sa che le donne costituiscono una piccola percentuale della dirigenza sindacale. Non è stata effettuata alcuna ricerca su quante donne lavorino nel settore, anche se riteniamo che la percentuale di iscritte si attesti intorno al 19%.

Di conseguenza, non siamo nella posizione di valutare il potenziale di reclutamento di altre lavoratrici. Le lavoratrici del settore sono solitamente impiegate in posti di lavoro scarsamente qualificati, e mal retribuiti. Tuttavia, la situazione è leggermente migliorata grazie alle leggi recenti che migliorano le condizioni delle donne, come la “Legge sulla parità occupazionale”, la “Legge sullo sviluppo delle capacità professionali” e molte altre leggi che affrontano lo squilibrio maschile e razziale nel settore. Eppure, dobbiamo ammettere la nostra debolezza nel garantire che i datori di lavoro applichino queste leggi e si conformino ad esse.

Il sindacato porterà avanti una ricerca per capire dove sono distribuite le donne nel nostro settore, per poterci impegnare nel reclutamento.

c) Le donne nei luoghi di lavoro

Il sindacato non si è battuto molto per il lavoro femminile in questo settore dominato dagli uomini, nonostante i requisiti di legge che obbligano i datori di lavoro a garantire che l'inquadramento rifletta un equilibrio di genere. Non abbiamo nemmeno intrapreso un'azione efficace per influenzare la creazione di schemi occupazionali che privilegino l'occupazione femminile.

Come già riportato, abbiamo ottenuto dei miglioramenti in termini di maternità, questioni di salute che colpiscono le donne, promozione delle donne nei luoghi di lavoro, ecc. La questione dell'occupazione delle donne deve essere affrontata con serietà e determinazione.

Il Numsa è migliorato dal punto di vista dell'assunzione di donne come responsabili dell'organizzazione dei lavoratori, e attualmente abbiamo 5 donne responsabili dell'organizzazione dei lavoratori, che è ancora molto poco, ma ci auguriamo che questo numero possa aumentare.

d) Questioni di genere, formazione e campagne

Il sindacato ha fatto molto per garantire l'integrazione delle istanze di genere all'interno del sindacato, e stiamo anche portando avanti la formazione sui bisogni, che si basa sui bisogni individuati dalle nostre strutture regionali. Abbiamo portato a termine una serie di scuole sul pensiero di genere a livello regionale e nazionale, per sensibilizzare i nostri quadri sulle questioni di genere nei luoghi di lavoro e nella società.

Siamo coinvolti in diverse campagne per mobilitare le lavoratrici e le nostre iscritte, al fine di migliorare la posizione delle donne sul lavoro e nella società, ma non abbiamo ancora raggiunto un livello uniforme di impegno e partecipazione tra le diverse regioni. La campagna, che è stata portata avanti in maniera uniforme, è finalizzata ad incoraggiare i nostri iscritti ad eleggere le donne come delegate sindacali, nelle elezioni che si tengono ogni quattro anni. Il numero di delegate sindacali non è particolarmente significativo, ma ci sono miglioramenti. La percentuale è inferiore al 10% su 4.000 – 6.000 delegati. Per le lavoratrici è difficile attualmente assumere il ruolo di delegate sindacali, perché la nostra società non è ancora “a misura di donna”.

e) Risultati

Nonostante i problemi, riteniamo di aver conseguito i seguenti risultati:

- Pur avendo strutture deboli, siamo riusciti a batterci contro le discriminazioni, e ciò riguarda la parità retributiva, le pari opportunità, la formazione, ecc.
- L'empowerment della forza lavoro, soprattutto delle lavoratrici, tramite le azioni positive
- La conquista dei congedi parentali a livello di categoria
- La costruzione delle capacità sindacali, tramite i programmi integrati che siamo riusciti a promuovere, con una proposta di un sistema di quote all'interno del sindacato per il gruppo dirigente e per gli attivisti, che sarà discusso al nostro congresso nazionale, in programma a settembre di quest'anno.

f) Problemi

I seguenti problemi hanno ostacolato l'applicazione dei programmi e il nostro lavoro per lo sviluppo delle donne:

- L'ultimo congresso nazionale, nel 2000, ha respinto il sistema di quote
- Un coordinamento scarso a livello locale ha compromesso i programmi per le donne e lo sviluppo di una leadership femminile
- L'assenza di una ricerca sulla condizione delle donne nel nostro settore
- Scarsa fiducia in sé stesse e interesse da parte delle donne nei confronti delle questioni che le riguardano, e loro impreparazione a mobilitarsi per queste istanze all'interno del sindacato
- Debolezza delle strutture per le donne a livello locale e di fabbrica
- Scarsa considerazione da parte del sindacato delle questioni legate allo sviluppo delle donne
- Incapacità del sindacato e delle attiviste per le donne a concepire le campagne per le donne in maniera tale che esse siano accettate come iniziative sociali di cui beneficia l'intera società, non solo le donne
- Scarsa forza organizzativa per garantire che le leggi in vigore, finalizzate a migliorare le condizioni delle donne, vengano monitorate ed applicate efficacemente

Diritti dei lavoratori

Il Sudafrica ha ratificato tutte le Convenzioni OIL principali ed ha approvato una legislazione in materia. L'approvazione di queste leggi in materia di lavoro è stata portata avanti tramite consultazioni con i sindacati in un contesto di concertazione.

Anche se le leggi sono precise e tentano di proteggere i lavoratori maggiormente vulnerabili, il governo deve ancora migliorare le sue infrastrutture per monitorarne il rispetto e l'applicazione. Ciò richiede un'intensa attività di formazione degli ispettori governativi e un aumento del personale. Anche i sindacati hanno una scarsa esperienza di monitoraggio del rispetto delle diverse leggi da parte degli imprenditori.

E' in corso un lavoro per combinare tutte le diverse misure legislative che riguardano il mondo del lavoro, sia nel settore pubblico che in quello privato.

Solidarietà internazionale

Il nostro lavoro per quanto riguarda la solidarietà internazionale è stato il seguente:

- Incoraggiare la discussione delle questioni interne, soprattutto nei casi in cui le imprese transnazionali in cui siamo organizzati sono coinvolte in conflitti sindacali in altri paesi.
- Incoraggiare i nostri delegati sindacali a comunicare regolarmente con le loro controparti in tutto il mondo, scambiandosi informazioni strategiche.
- Incoraggiare i delegati sindacali a negoziare l'accesso ad Internet, l'e-mail e l'hardware necessario.
- Incontri con gli iscritti sulle questioni internazionali.
- Distribuzione di IMF News alle regioni e ai sindacati locali.
- Incoraggiare gli iscritti ad intraprendere azioni concrete di solidarietà con gli altri lavoratori, soprattutto se c'è un appello in questo senso.
- Esercitare una pressione sul management, ogni volta che le imprese in cui siamo presenti siano coinvolte in conflitti sindacali in altri paesi, ed utilizzare i media locali per mettere in luce questi conflitti.
- Raccogliere fondi per i lavoratori di altri paesi.

La nostra debolezza per quanto riguarda la solidarietà internazionale è stata causata dai seguenti fattori:

- Assenza di un dibattito approfondito sulle questioni internazionali all'interno delle nostre strutture, anche se il dibattito si svolge a livello regionale e nazionale.
- Incapacità di connettere o uniformare l'agenda dei sindacati nazionali con quella della federazione sindacale globale.
- Assenza di campagne all'interno dei sindacati globali che coinvolgano i nostri iscritti e di conseguenza li educino. Anche se vengono svolte campagne su diverse questioni, abbiamo bisogno di qualche campagna che catturi l'attenzione dei nostri iscritti.
- Mancanza di formazione sulle questioni internazionali per gli iscritti e i quadri sindacali nei luoghi di lavoro.
- I nostri delegati sindacali non comunicano molto con le loro controparti nelle transnazionali (costruzione di reti o contatti singoli).
- Incapacità da parte dei sindacati nazionali, delle federazioni sindacali globali e delle confederazioni sindacali a livello mondiale di lottare per proteggere gli scioperi di solidarietà tra diversi paesi.

Contrattazione collettiva

Le lotte più importanti che abbiamo condotto nel contesto della contrattazione collettiva degli ultimi 4 anni, erano centrate sulle seguenti questioni:

- Uno sciopero di un mese per i salari nell'indotto dell'auto, ossia dei rivenditori di automobili a motore, delle officine di riparazione, dei fornitori delle componenti di ricambio, ecc. che ha coinvolto 40.000 lavoratori in piccole imprese con 10-50 dipendenti. I salari sono inaccettabili e a livelli di sfruttamento. Il sindacato è stato costretto a chiedere la solidarietà della sua intera base di 200.000 lavoratori, convocando due scioperi di solidarietà prima che l'industria garantisse un aumento salariale dignitoso. Il sindacato ha vinto lo sciopero ma i salari non sono ancora buoni.

- Uno sciopero di tre settimane nell'industria dell'auto, che ha coinvolto 6.000 lavoratori per costringere i datori di lavoro a garantire un aumento. Lo sciopero è stato seguito da un altro sciopero nell'industria dei pneumatici, che ha coinvolto 7.000 lavoratori.
- Uno sciopero nel settore dell'energia, di proprietà statale, per costringere il datore di lavoro a revocare un aumento salariale unilaterale.
- Una campagna contro la perdita di posti di lavoro nell'industria dell'auto e nella siderurgia.
- Una campagna per uno sviluppo favorevole ai lavoratori nell'industria dell'auto, che riconosca salari alti ai lavoratori, un aumento dell'occupazione, un aumento delle attività di formazione, l'investimento nelle capacità produttive, ecc.
- Una campagna affinché i non iscritti ai sindacati paghino una quota per la contrattazione collettiva pari alle quote sindacali. Abbiamo ottenuto questa rivendicazione.
- Una campagna per i diritti dei lavoratori delle imprese di proprietà taiwanese. Ai lavoratori vengono negati diritti previsti per legge, essi vengono aggrediti e rinchiusi negli impianti per la durata del turno lavorativo, in condizioni pericolose.
- La campagna per la tutela dei lavoratori delle agenzie di lavoro interinale, delle imprese in sub-appalto e in outsourcing, affinché siano assorbiti dal datore di lavoro originario, in quanto dipendenti a tempo indeterminato, dopo un periodo ragionevole di tempo.
- Abbiamo intrapreso un'azione di protesta per la creazione dei posti di lavoro nell'industria metalmeccanica.
- Abbiamo partecipato ad uno sciopero nazionale contro il governo sulle privatizzazioni.

Dobbiamo ancora affrontare i seguenti problemi nella contrattazione collettiva:

- Salari bassi e condizioni di lavoro scarse, soprattutto per quanto riguarda la salute, la sicurezza e l'ambiente;
- Mancanza di sicurezza occupazionale;
- Aumento del numero di lavoratori vulnerabili dal punto di vista contrattuale, ossia a tempo determinato, precari, in sub-appalto, ecc.;
- Sviluppo di una strategia di contrattazione collettiva che mobiliti tutti gli iscritti e la società per un miglioramento dei salari e delle condizioni di lavoro;
- Continua ri-organizzazione del lavoro da parte delle imprese per riuscire a sopravvivere, con perdite occupazionali e in termini di prestazioni;
- Assenza di investimenti nelle capacità produttive e nella formazione da parte dei datori di lavoro;
- Monitoraggio e applicazione della "Legge per lo sviluppo delle capacità professionali", e della "Legge per la parità occupazionale";
- Il tasso di crescita dell'occupazione è del 41% circa nell'intera economia.

TANZANIA

Tanzania Union of Industrial and Commercial Workers - TUICO

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		34.080	36.851	36.200	38.697
	Affiliati alla FISM	4.900	5.120	5.409	5.960
	Donne	700	850	989	1.910
	Non manuali (colletti bianchi)	195	201	250	261

Lavoratrici

Partecipazione

La partecipazione delle donne alle attività sindacali è articolata su quattro livelli. Si parte dalle strutture di base al livello nazionale, nella maniera seguente:

Strutture di base (Comitati di base)

- 5 membri di cui almeno una donna, in rappresentanza di 50 iscritti.
- 10 membri di cui almeno 3 donne, in rappresentanza di 100 iscritti.
- 500 iscritti sono rappresentati da 15 membri, di cui almeno 5 donne
- 20 membri, di cui almeno 7 donne, in rappresentanza di 1.000 iscritti.
- 25 membri, di almeno 9 donne, in rappresentanza di più di 1.000 iscritti.

Rappresentanti regionali:

- Tra i 100 e i 500 iscritti, non più di 2 rappresentanti, di cui almeno una donna.
- Tra i 500 e i mille iscritti, quattro rappresentanti, di cui almeno due donne.
- Con più di 1.000 iscritti, 6 rappresentanti, di cui almeno 3 donne.

Livello regionale

A livello regionale, dipende da quanti comitati di base si trovano nella regione, per determinare il numero di donne che provengono dai comitati di base.

Livello nazionale

Congresso – 15 donne su 170

Consiglio Generale – 7 donne su 46

Comitato Esecutivo 4 donne su 18

In base allo statuto, il numero di donne può essere superiore, comprese coloro che si candidano e vincono grazie al loro impegno. Nelle elezioni del 2000 per il Consiglio Generale e per il Comitato Esecutivo Nazionale, sono state elette 18 donne su 56 candidati. Attualmente, le donne rappresentano il 24% del gruppo dirigente del sindacato.

Imprese transnazionali

- Il sindacato dell'ABB TANALEC organizza 180 iscritti. Abbiamo un comitato di base del TUICO, un Comitato per la salute e la sicurezza e un accordo sindacale.
- Il sindacato della Caunrad Metal Box (CMB) organizza circa 150 iscritti. Abbiamo un comitato di base del TUICO e un accordo sindacale.

Il sindacato è stato in prima fila nella promozione dei diritti dei lavoratori, tramite le attività di formazione, la stipula di accordi sindacali, la partecipazione delle donne, ecc.

Nel corso dell'ultimo anno sono stati conclusi 12 accordi sindacali di contrattazione collettiva.

UGANDA

National Union of Clerical, Commercial, Professional and Technical Employees - NUCCPTE

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		1.422	1.200	1.328	1.376
	Affiliati alla FISM	418	352	482	472
	Donne	471	590	576	567
	Non manuali (colletti bianchi)	1,024	848	846	904

Lavoratrici

Nell'Esecutivo del sindacato, su sette membri, tre sono donne e quattro uomini.

La compagna Mary Okwonga è quella con maggiori probabilità di sostituire il compagno Nkalubo alla presidenza del sindacato nazionale, in occasione delle prossime elezioni generali (perché il compagno Henry Nkalubo non si ricandida, e dunque, ad oggi, la compagna Mary Okwonga è l'unica candidata).

La compagna Mary Mbabasi è una tesoriera del sindacato, mentre la compagna Deborah Nantume è una vicepresidente.

Imprese transnazionali

Abbiamo organizzato con successo la sindacalizzazione della Cooper Motor Corporation e abbiamo stipulato tutti gli accordi sindacali con questa impresa, ma abbiamo perso iscritti nella Gallery and Roberts. Ci stiamo impegnando per recuperare questi iscritti.

Abbiamo anche iscritti nelle banche transnazionali come la Barclays Bank, la Stanbic e la Standard Chartered Bank e la Bank of Baroda. Abbiamo accordi sindacali con queste aziende, che garantiscono termini e condizioni di servizio migliori.

Tutti i nostri accordi sindacali di contrattazione collettiva con le imprese sopra citate, sono rinnovabili annualmente o ogni due anni (per ottenere termini e condizioni di servizio migliori) in base alla natura di ogni specifico accordo.

Diritti dei lavoratori

Continuiamo a batterci per convincere il governo a rispettare e onorare tutte le Convenzioni fondamentali dell'OIL, sulla libertà di associazione e su altri diritti sanciti dalla costituzione del paese i quali però, nella pratica, non vengono rispettati. Tentiamo quotidianamente di includere nei nostri accordi collettivi normative che applichino gli standard dell'OIL e siamo riusciti ad ottenere il riconoscimento di molti standard, ad es.:

- orario di lavoro
- congedi per maternità
- congedi annuali
- il diritto di appartenere ai sindacati e
- il diritto ad organizzarsi, ecc.

Solidarietà internazionale

La valutazione della nostra esperienza di solidarietà internazionale è che, per un periodo di tempo piuttosto lungo, la solidarietà internazionale ci ha aiutati a ottenere il rispetto dei nostri sindacati locali, non solo da parte degli imprenditori, ma anche del governo. Nel nostro caso, ogni volta che abbiamo un problema significativo con un imprenditore, inviamo copia di tutte le nostre comunicazioni con questi imprenditori al governo, ai nostri segretariati internazionali, la FISM e l'UNI e a volte alla CISL Internazionale, per ricevere la loro solidarietà. Quando gli imprenditori vedono questa corrispondenza, inviata in copia agli organismi internazionali, rispondono prontamente, anche prima che rispondano gli stessi organismi internazionali. Allo stesso modo, anche il governo non inasprisce la sua reazione verso il nostro sindacato, e ciò non accadrebbe se non avessimo attirato l'attenzione di queste strutture internazionali sulla questione. La nostra esperienza ci insegna anche che tutti i sindacati locali non potrebbero operare senza questa solidarietà internazionale.

Contrattazione collettiva

Il nostro sindacato è stato sempre in prima linea nella lotta per ottenere termini e condizioni di lavoro migliori.

Il nostro sindacato è stato il primo del paese ad istituire prestazioni sanitarie, servizi per la casa, rimborsi pasto e congedi per assentarsi.

I nostri contratti collettivi vengono migliorati verso l'alto a scadenza annuale.

Uganda Mines, Metal and Allied Workers' Union - UMMAWU

Organizzazione dei lavoratori

I lavoratori organizzati e reclutati sono 2.350 in cinque settori, in attesa di riconoscimento da parte dei datori di lavoro.

Le riunioni per i negoziati sono in corso

Statistiche sul tesseramento:

<i>Anno 2004</i>		
Settore minerario 1.200	Uomini 1.165	Donne 35
Settore metalmeccanico 1.600	Uomini 1.510	Donne 90
Totale 2.800	Uomini 2.675	Donne 125

Anno 2003		
Settore minerario 1.308	Uomini 1.270	Donne 38
Settore metalmeccanico 1.198	Uomini 1.115	Donne 83
Totale 2.506	Uomini 2.385	Donne 121

Anno 2002		
Settore minerario 1.373	Uomini 1.335	Donne 38
Settore metalmeccanico 1.735	Uomini 1.613	Donne 122
Totale 3.108	Uomini 2.948	Donne 160

Anno 2001		
Settore minerario 1.472	Uomini 1.431	Donne 41
Settore metalmeccanico 1.780	Uomini 1.654	Donne 126
Totale 3.252	Uomini 3.085	Donne 167

Lavoratrici

L'UMMAWU ha un dipartimento per le lavoratrici. Questo dipartimento gestisce tra le altre cose le attività quotidiane per le donne. Le donne vengono incluse nelle delegazioni che partecipano ai negoziati per la contrattazione collettiva. Ci sono quattro donne nell'esecutivo nazionale del sindacato.

Imprese transnazionali

Ad oggi, non abbiamo avuto a che fare con nessuna impresa transnazionale in quanto UMMAWU.

Diritti dei lavoratori

I diritti dei lavoratori in Uganda vengono palesemente violati. La formazione di sindacati e l'iscrizione ad essi sono diritti costituzionali, ma gli imprenditori hanno sfacciatamente violato il diritto dei lavoratori a formare e ad iscriversi a sindacati di propria scelta, come stipula la Convenzione OIL n. 87. I sindacati stanno esercitando una pressione sul governo, ma finora senza successo.

Solidarietà internazionale

La solidarietà internazionale ci ha aiutato a mettere insieme i sindacati della sub-regione, entrando a stretto contatto con i sindacati dei diversi paesi.

Tuttavia, non è stato fatto molto dal punto di vista del sostegno alle attività per organizzare i non sindacalizzati e per la formazione degli iscritti già sindacalizzati.

Contrattazione collettiva

Abbiamo ottenuto alcuni successi nei negoziati per la contrattazione collettiva, ad oggi con due imprese – la Kasese Cobalt Company in cui abbiamo ottenuto un aumento salariale del 15% a tutti i livelli, portando il minimo a 180.000 shs (circa 105 dollari al mese) e il salario più alto per gli iscritti al sindacato a 720.000 shs (circa 420 dollari al mese). In secondo luogo, presso la Steel Rolling Mills Jinja, abbiamo ottenuto un aumento salariale a tutti i livelli del 13%, ossia 72.000 shs (circa 42 dollari) come salario base e un contributo per la casa pari al 40% del salario base, con il salario più alto per un iscritto al sindacato pari a 180.000 shs (circa 105 dollari) e un contributo per la casa pari al 40% del salario base. Altri negoziati sono in programma per ottobre - dicembre 2004.

Abbiamo anche un problema di riconoscimento del sindacato, per operare nei cinque settori in cui ancora non abbiamo ottenuto il riconoscimento.

ZAMBIA

National Union of Building, Engineering and General Workers - NUBEGW

Organizzazione dei lavoratori

Attività per le donne:

- Stesura di un documento sulle politiche per le donne – il sindacato ha organizzato una riunione di donne per stendere una proposta di documento sulle politiche per le donne, che in seguito è stato approvato dal Consiglio Generale.
- Reclutamento – il sindacato ha un programma operativo in funzione, per organizzare le lavoratrici dei diversi settori.

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		12.105	15.463	15.663	15.940
	Affiliati alla FISM	5.419	5.891	5.684	5.684
	Donne	77	93	93	93
	Non manuali (colletti bianchi)	290	284	276	276

Lavoratrici

La rappresentanza delle donne nelle strutture del NUBEGW è la seguente:

- Le donne sono rappresentate a tutti i livelli delle strutture sindacali, ossia di base/distrettuale, nazionale, Consiglio Generale, Conferenza Quadriennale.
- Le donne sono rappresentate nella contrattazione collettiva (negoziati)

Imprese transnazionali

Non abbiamo esperienza di utilizzo degli Accordi Quadro Internazionali (IFA), basati sul modello della Federazione Internazionale dei Sindacati Metalmeccanici, perché è la prima volta che il sindacato ne sente parlare.

Diritti dei lavoratori

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

- Viene promossa nei luoghi di lavoro tramite il coinvolgimento dei delegati sindacali ai negoziati.
- I lavoratori ricevono una formazione sull'esercizio del proprio diritto ad iscriversi a sindacati di propria scelta.

Tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente

- Il sindacato ha preso sul serio le questioni legate alla salute e la sicurezza sul lavoro e all'ambiente, istituendo comitati congiunti sindacati-aziende per la salute e la sicurezza.

- Il tema della salute e della sicurezza fa parte dei programmi formativi del sindacato, come strumento attivo per promuovere la salute e la sicurezza.

Formazione

Viene condotta in conformità con lo statuto del sindacato che afferma che il sindacato debba fornire una formazione ai propri iscritti.

Solidarietà internazionale

Ha notevolmente contribuito a promuovere un'autentica unità, dando voce alle ingiustizie inflitte ai sindacalisti con arresti e omicidi in diversi paesi del mondo.

I messaggi di solidarietà hanno contribuito a garantire la liberazione degli attivisti sindacali detenuti.

Contrattazione collettiva

Lotte

Deregolamentazione – l'emendamento della legislazione sul lavoro ha colpito gravemente i sindacati nell'ambito della contrattazione collettiva; gli imprenditori si rifiutano di negoziare con i sindacati e optano per l'utilizzo delle norme di legge imposte dal governo che prevedono salari minimi più bassi e condizioni di lavoro peggiori

Conquiste

- Il sindacato ha negoziato efficacemente diversi accordi sindacali di contrattazione collettiva.
- Il sindacato ha incluso la salute e la sicurezza in questi accordi.

ASIA & PACIFICO

BANGLADESH

Bangladesh Metalworkers' Federation - BMF

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		18.500	17.200	17.300	17.500
	Affiliati alla FISM	18.500	17.200	17.300	17.500
	Donne	1.200	900	900	940
	Non manuali (colletti bianchi)	3.400	3.000	3.100	3.000

Lavoratrici

Il numero di lavoratrici nel settore metalmeccanico sta aumentando grazie ai nuovi sviluppi dell'elettronica (soprattutto negli impianti di assemblaggio) ma il loro tasso di sindacalizzazione è molto più basso. È molto difficile organizzare le lavoratrici all'interno dei sindacati perché gli imprenditori sono ostili alle attività sindacali ed esse temono di perdere il posto di lavoro, che è un bene molto scarso in un paese in cui il tasso di disoccupazione è sempre in aumento. Durante la sua ultima Conferenza, al fine di facilitare l'organizzazione delle lavoratrici non sindacalizzate, la BMF ha eletto altre tre donne nel Comitato, ha deciso di istituire una Commissione Donne e di organizzare attività di formazione per le attiviste sindacali, affinché esse possano lavorare come responsabili dell'organizzazione.

Imprese transnazionali

La BMF ha solo un sindacato presso la Philips, che ora è di proprietà di un cittadino del Bangladesh e non abbiamo potuto ancora negoziare un IFA. Tuttavia, i salari e le prestazioni aggiuntive presso la Philips sono comunque migliori rispetto alle industrie locali.

Diritti dei lavoratori

Il Bangladesh ha ratificato 7 Convenzioni fondamentali dell'OIL su 8. La legislazione nazionale è oggetto di revisione, per un ulteriore sviluppo. In effetti, a deprivarci dei nostri diritti e benefici non sono né le leggi, né le convenzioni internazionali, ma è la nostra frammentazione, la scarsità di risorse e l'atteggiamento della macchina governativa e degli imprenditori, a causarci problemi. L'organizzazione dei non sindacalizzati e l'unità del movimento sono la chiave per realizzare quanto scritto negli standard fondamentali in materia di lavoro.

Solidarietà internazionale

Il sostegno della FISM ci ha sempre dato coraggio nella nostra lotta. Il sostegno della FISM alla nostra lotta in occasione di una vertenza contro la Fecto Yamagen Ltd. a metà degli anni '80, è ancora considerato un esempio di solidarietà internazionale.

Contrattazione collettiva

In molte occasioni abbiamo presentato rivendicazioni e firmato accordi tramite i nostri sindacati affiliati, ma non abbiamo alcuna conquista significativa da riferire in questo rapporto. Abbiamo ottenuto prevalentemente incrementi dei salari e delle prestazioni. In

realtà, in Bangladesh dobbiamo darci da fare al mero scopo di preservare i posti di lavoro e i benefici esistenti.

Siamo fieri di appartenere alla grande famiglia della FISM, che si prende cura di noi e si batte al nostro fianco ogni volta che se ne presenta la necessità.

Bangladesh Metalworkers' League - BML

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Andamento delle iscrizioni		10.100	10.700	11.500	12.000
	Donne				400
	Non manuali (colletti bianchi)				1.200

Lavoratrici

Nelle imprese metalmeccaniche tradizionali, come le imprese per la ri-laminazione e della siderurgia, e nelle grandi aziende di proprietà pubblica non ci sono lavoratrici. Grazie allo sviluppo delle piccole e medie imprese nel settore dell'elettronica, delle apparecchiature elettriche e delle tecnologie IT, un buon numero di lavoratrici ha ottenuto posti di lavoro buoni. Nel settore delle IT, che è in crescita, il numero di lavoratrici sta aumentando rapidamente, e la Bangladesh Metal Workers League è riuscita ad organizzare 400 lavoratrici. La BML ha due donne nel Comitato Esecutivo ed ha preso la decisione di istituire una Commissione Donne, che è corso di costituzione. La Commissione Donne organizzerà un maggior numero di iscritte, al fine di rafforzare la BML. All'ultimo seminario organizzato da FISM/ BML/ BMF, hanno partecipato circa 10 iscritte. Organizzare le lavoratrici è una priorità per la BML, visto che la loro percentuale nella forza lavoro sta aumentando. In termini generali, i colletti bianchi si iscrivono ai sindacati.

Imprese transnazionali

Ci sono poche imprese transnazionali nel settore metalmeccanico in Bangladesh. Nel nostro paese vengono svolte prevalentemente operazioni di assemblaggio. Tuttavia, la maggior parte di esse si trova nelle zone franche per le esportazioni (EPZ), in cui il sindacalismo è bandito per legge. Quest'anno il Parlamento ha approvato una legge che autorizza i lavoratori a formare delle associazioni. Questo sistema è discriminatorio. Non possono esserci due sistemi giuridici in un unico paese. Questa associazione non può entrare nella Federazione. Il sindacato non ha appoggiato questa legge. Il sindacato ha chiesto che ai lavoratori delle EPZ venisse consentito di formare un sindacato e che le leggi siano conformi agli standard fondamentali in materia di lavoro dell'OIL. Tuttavia, si tratta di un passo nella direzione giusta.

Diritti dei lavoratori

Il sistema di relazioni industriali in Bangladesh è molto complicato. Ci sono così tante normative che è difficile orientarsi. Molte normative dell'Ordinanza sulle relazioni industriali del 1969 (IRO 1969) sono state emendate dai governi successivi al solo scopo di decurtare i diritti dei lavoratori, e soprattutto i diritti sindacali. La IRO 1969 consentiva l'elezione dei

funzionari sindacali a tempo pieno, come responsabili sindacali in carica nei luoghi di lavoro, come previsto dalle Convenzioni OIL. Per indebolire i sindacati, questa normativa è stata abrogata. Attualmente, nessun delegato sindacale a tempo pieno si può candidare nei luoghi di lavoro, e questa è la causa principale della debolezza dei sindacati in Bangladesh. Un altro importante attacco riguarda il fatto che la IRO 1969 consentiva ad almeno 12 lavoratori di un'azienda di formare un sindacato, mentre l'emendamento attualmente in vigore apportato nel 1979 ha ristretto il diritto di formare un sindacato e ha reso obbligatorio un minimo del 30% dei lavoratori di un impianto produttivo per richiedere la registrazione del sindacato. Ciò serve a scoraggiare i lavoratori dal formare i sindacati. Molte categorie di lavoratori, come le guardie di sicurezza, gli addetti a mansioni con vincolo di riservatezza, ecc. non possono iscriversi ad un sindacato, né formarne uno.

L'interferenza dei datori di lavoro e del governo per controllare i sindacati è molto frequente. A volte gli imprenditori usano la forza (ricorrendo alla delinquenza locale) per dissuadere i lavoratori dal formare un sindacato. I datori di lavoro non esitano a licenziare/eliminare/far dimettere i lavoratori se vengono a sapere che questi stanno formando un sindacato. Dunque, la formazione dei sindacati è diventata molto pericolosa. Inoltre, i lavoratori delle piccole imprese, soprattutto delle officine metalmeccaniche, elettriche, dell'elettronica, della siderurgia, ecc. sono diventati gruppi vulnerabili. Non hanno protezione. Non possono formare un sindacato a livello aziendale, né territoriale o di area. La legge non gli consente di formare un sindacato.

I sindacati ed il governo hanno firmato un accordo per formulare un codice del lavoro unificato, che si basi sulle Convenzioni fondamentali dell'OIL e sulla Costituzione del paese. La democratizzazione della legislazione sul lavoro sta progredendo. Dopo che il Ministero del Lavoro avrà elaborato una proposta specifica, questa verrà presentata in Parlamento per essere approvata come legge. Il Segretario Generale della BML è uno dei firmatari dell'accordo. Il diritto di sciopero viene praticamente negato. Per poter scioperare, è necessario seguire un gran numero di procedure complicate e complesse.

Solidarietà internazionale

La solidarietà internazionale è uno dei fattori più importanti per i sindacati in un paese in via di sviluppo come il Bangladesh. La BML è grata alla FISM per l'assistenza finanziaria ricevuta per organizzare ogni anno seminari e laboratori in Bangladesh. La FISM ha anche fornito un'assistenza finanziaria che ha consentito ai nostri partecipanti di essere presenti agli appuntamenti sub-regionali, regionali ed internazionali organizzati dalla FISM. La BML ha tratto immenso beneficio dall'assistenza di solidarietà e ha sempre espresso il suo sostegno ai nostri amici, ogni volta che la FISM lo richiesto. La BML ha organizzato incontri e manifestazioni in sostegno dei nostri fratelli sud coreani e della loro lotta. Il Segretario Generale ha incontrato il primo segretario dell'Ambasciata coreana a Dhaka e gli ha consegnato la lettera di protesta.

Contrattazione collettiva

In realtà, il movimento sindacale in Bangladesh, compreso il settore metalmeccanico, sta lottando per un minimo salariale nazionale sin dal 1984. Due governi hanno preso accordi ma non li hanno applicati. Le associazioni degli imprenditori e altri gruppi di potere si sono opposti alla proposta di dichiarare un salario minimo nazionale. Il movimento sindacale ha obiettato che, in assenza di un minimo salariale nazionale, gli imprenditori pagano il meno possibile. Ci sono molti esempi di imprenditori che pagano 300 Takes al mese, che corrispondono a 5 dollari USA al mese. Ciò è semplicemente inaccettabile, così il movimento sindacale ha continuato la sua lotta ed ha indetto una giornata nazionale di mobilitazione. Il governo ha chiesto ai sindacati un accordo per porre fine al conflitto. Dopo un dialogo con il governo, abbiamo raggiunto un accordo di 1200 tk al mese come salario minimo nazionale per un lavoratore non qualificato, ed ora il governo deve presentare questa proposta al Parlamento. Recentemente, i sindacati hanno organizzato una riunione con il Ministro del Lavoro sullo sviluppo della questione del salario minimo nazionale. I sindacati affiliati alla BML hanno preso accordi con le aziende in cui operano.

REPUBBLICA CINESE (TAIWAN)

IMF Republic of China Committee

Organizzazione dei lavoratori

Durante il periodo in esame, a causa della depressione economica, le fabbriche si sono trasferite nella Cina continentale o verso altre imprese straniere, o hanno chiuso del tutto, e di conseguenza c'è stato un rapido calo delle iscrizioni, soprattutto dall'inizio del 2003 a maggio del 2004.

Il ROCC organizza un "Seminario di formazione sindacale" due volte all'anno e svolge la propria Assemblea Generale ogni anno. Tutti gli iscritti al sindacato e i rappresentanti dell'ufficio centrale della FISM, dell'IMF – JC, della FKMTU, dell'IMF-SC e dello IAM partecipano a queste conferenze. Inoltre, la direzione internazionale della FISM, insieme all'IMF-JC, manda i propri docenti in Taiwan (Repubblica Cinese) per organizzare e progettare un "Seminario per i funzionari sindacali" a scopo formativo, una o due volte l'anno. Ciò aiuta gli iscritti ai sindacati a comprendere quale importanza rivesta l'aspetto organizzativo, come organizzare e strutturare i sindacati e anche come proteggere i diritti degli iscritti.

Molte sindacaliste partecipano ai programmi di formazione, alle conferenze e alle attività, di ottima qualità, del ROCC. Siamo molto felici di accettare e fare nostre le idee e le proposte delle donne.

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		85.157	85.262	85.087	80.658
	Affiliati alla FISM	85.157	85.262	85.087	80.658
	Donne	37.684	36.407	36.227	35.875
	Non manuali (colletti bianchi)	17.031	17.052	17.017	16.131

Lavoratrici

Abbiamo molte donne che lavorano come consiglieri di amministrazione, ispettori, direttori generali, e anche presidenti di sindacati, ad esempio la sig.ra Tsai-Feng HOU è stata presidente di un importante sindacato di categoria. Inoltre, una donna è a capo del Fondo di Assistenza e un'altra fa parte del comitato di gestione per le pensioni.

Imprese transnazionali

L'IMF-ROCC propone vertenze sui contratti di lavoro con le imprese transnazionali, tramite le organizzazioni associate alla FISM, ad esempio con l'assistenza dell'IMF-JC, della sede centrale della FISM; ma soprattutto l'assistenza dell'IMF-JC, per via delle molte imprese con capitali giapponesi.

Se si verifica un conflitto, tramite l'IMF-ROCC, l'IMF-JC ed altre unità associate aiutano a negoziare un compromesso ed a risolvere il problema.

Ad esempio, a gennaio del 2004, in un'impresa con capitali giapponesi chiamata "Yasaki Co. in Taiwan" si è svolta una vertenza sindacale che riguardava il direttore dell'azienda, ossia hanno cambiato ingiustamente la sua posizione nell'azienda.

Il sindacato della Yasaki Co. in Taiwan ha informato l'IMF-ROCC di questo fatto ed esso ha informato l'IMF-JC chiedendo il suo aiuto. L'IMF-JC ha discusso questa vertenza con il Sindacato Elettrico Giapponese e il quartier generale della Yasaki Company.

La Yasaki Co. in Giappone ha portato avanti un negoziato con alcuni rappresentanti importanti, ed infine l'IMF-ROCC ha vinto. L'IMF-ROCC ha contattato il sindacato della Yasaki Co. a Taiwan per confermare che la vertenza aveva avuto esito positivo.

Diritti dei lavoratori

L'IMF-ROCC è composto da tutti i membri dei comitati e delle alleanze, che informano tutte le organizzazioni sindacali più importanti sulle loro proposte e sui loro appelli, ad esempio: la Federazione Cinese del Lavoro, la Confederazione Sindacale di Taiwan, le organizzazioni governative, i partiti politici, ecc.

Durante la legislatura di Yuan, è stata modificata la legislazione in materia di orario di lavoro, passando da una settimana lavorativa di 48 ore a due settimane di 84 ore. Inoltre, è stata approvata ed è entrata in vigore la "Legge sulla parità lavorativa tra uomini e donne" per proteggere i diritti della forza lavoro femminile e dare alle donne la possibilità di occuparsi adeguatamente della famiglia e del lavoro.

Solidarietà internazionale

Grazie al fatto che l'IMF-ROCC fa parte della FISM, gli è stato possibile scambiarsi tutte le informazioni utili con l'IMF-JC in Giappone, la FKMTU e la KMWF in Corea, e anche con la CMIU ad Hong Kong. Grazie all'assistenza dell'IMF-JC, abbiamo organizzato importanti programmi di formazione. Abbiamo partecipato a molte attività dell'IMF-SC e dello IAM, per effettuare uno scambio e aggiornare alcune delle nostre richieste.

Contrattazione collettiva

Attualmente non c'è alcun processo di contrattazione collettiva.

HONG KONG

Committee of Metal Industry Unions - CMIU

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		10.288	10.324	10.768	10.815
	Affiliati alla FISM	10.288	10.324	10.768	10.815
	Donne	2.014	2.024	2.010	2.109
	Non manuali (colletti bianchi)	1.070	1.032	1.131	1.198

In generale, i sindacati che fanno parte della CMIU si concentrano prevalentemente sulla lotta per i diritti sindacali. Hanno esortato il governo ad emendare l'Ordinanza sul Lavoro, ad esempio per trasformare la "Festa internazionale del lavoro del 1° maggio" in un giornata di ferie retribuita per legge, per abolire il requisito minimo per accedere alle misure di tutela dei lavoratori part time, il cosiddetto "4-1-18" (aver lavorato almeno 18 ore a settimana per almeno 4 settimane di fila per lo stesso datore di lavoro); per un aumento del numero di ferie retribuite obbligatorie; per congedi di formazione retribuiti; per i fondi previdenziali obbligatori, ecc.

Nel 2003, la CMIU ha unito le forze con altri sindacati per portare avanti i seguenti compiti:

1. Esortare il governo ad istituire fondi per elargire prestiti ai datori di lavoro da utilizzare per il pagamento dei salari arretrati.
2. Organizzare conferenze stampa.
3. Alla conferenza stampa organizzata da questo sindacato, è stato chiesto al governo di stanziare 4,8 miliardi di dollari per finanziare il "Programma di prestiti per la disoccupazione" e di creare 100.000 nuovi posti di lavoro entro un anno.
4. Durante il periodo della crisi SARS, il sindacato ha distribuito gratuitamente i "Pacchetti sanitari anti-SARS" ai centri anziani e anche agli ambulatori e, per tenere alto il morale, il sindacato ha lanciato l'attività chiamata "Gnocchi di riso in nome dell'amore", in cui il sindacato ha distribuito 15.000 pezzi di gnocchi di riso agli iscritti al sindacato. Come gesto di rispetto verso il personale medico in lotta contro la SARS, il sindacato ha inviato cartoline di auguri ai 12 ospedali principali di Hong Kong per ravvivare il morale del personale e pregare per la loro salute.
5. Il sindacato ha distribuito due questionari: il primo era finalizzato a valutare la qualità del lavoro durante il periodo della SARS ed il secondo a sondare la loro opinione sull'istituzione del "Programma di prestiti per la disoccupazione".
6. Ha protestato presso l'Associazione degli Imprenditori per la sua tendenza ad abbassare i tassi salariali.

7. Ha ricevuto dal governo il sostegno e la gestione del programma “Operation C-A-R-E” (assistenza ai poveri e agli anziani), con la conseguente creazione di 540 posti di lavoro per i disoccupati, come operatori delle case di accoglienza per anziani e poveri.
8. Ha coordinato con gli altri sindacati la gestione di 70 corsi di aggiornamento professionale, portando alla formazione di 1.500 lavoratori disoccupati.
10. Ha distribuito manuali sull’ordinanza sul lavoro, ed anche volantini per denunciare i datori di lavoro che assumono lavoratori in nero.
11. Ha gestito diversi corsi per gruppi tematici, e anche la formazione su: sviluppo delle capacità informatiche, gestione di archivi, protezione dai parassiti, riparazione dei sistemi di aria condizionata, e conservazione della proprietà. La formazione era specificamente rivolta alle donne e ai disoccupati, per trasmettere loro nuove competenze, e la percentuale di persone che ha cambiato lavoro ha raggiunto persino il 70%.
12. Ha distribuito le notizie sulla FISM e sugli altri sindacati internazionali, sia nei bollettini dei nostri più stretti associati che sul sito Internet.
13. Sulla questione legislativa legata all’Art. 23, il sindacato ha espresso chiaramente la propria posizione ed ha sottolineato che il governo deve definire chiaramente cosa intenda per “organizzazione politica e organismo politico” al fine di evitare di violare la libertà di associazione e di incorrere nell’abolizione dei sindacati, a fronte dei loro legami normali con le organizzazioni internazionali. Il sindacato ha anche avvertito il governo sulle preoccupazioni diffuse tra la popolazione per un aumento eccessivo del potere concesso alla polizia.

Inoltre, i nostri sindacati affiliati svolgono continuamente corsi formativi per i nostri iscritti, come i corsi di informatica e per il diploma A di elettricista, al fine di innalzare il livello delle loro competenze. Inoltre, continuiamo a sviluppare attività ricreative, educative e previdenziali, compresi i controlli sanitari, le celebrazioni dei compleanni, le lezioni in materia di sicurezza sul lavoro e pari opportunità e il volontariato. Per quanto riguarda le iscritte, oltre alle attività sopra citate, esse hanno ricevuto una formazione sull’importanza della solidarietà, sulla protezione dei diritti individuali e sul concetto di pari opportunità.

Lavoratrici

Come descritto in precedenza, abbiamo svolto una serie di corsi di formazione e attività ricreative per le iscritte. In particolar modo, abbiamo organizzato corsi di riqualificazione professionale per le lavoratrici disoccupate dell’industria elettronica, aiutandole a trasferirsi ad un altro settore. I corsi di riqualificazione comprendono: un corso per operatrici domestiche, uno sulla gestione della proprietà, un corso per badanti, un corso base per assistente amministrativa, un corso di informatica di base, ecc. Tramite questi corsi di aggiornamento professionale, le lavoratrici hanno appreso le competenze richieste e sono riuscite a trasferirsi ad un altro settore.

Per le donne all’interno degli esecutivi, abbiamo svolto un corso di formazione quadri e di conversazione in lingua inglese, allo scopo di migliorare il livello del loro inglese parlato e di rafforzarne le capacità. Tramite questi corsi, vogliamo formare un maggior numero di donne affinché siano qualificate per occuparsi delle questioni internazionali.

Imprese transnazionali

A causa dei limiti delle nostre capacità di ricerca, non sono disponibili informazioni statistiche su questo punto.

Diritti dei lavoratori

I sindacati che fanno parte della CMIU lottano sempre insieme per emendare l'Ordinanza sul Lavoro, allo scopo di rafforzare le misure di tutela dei lavoratori e di avvicinarsi maggiormente agli standard fondamentali in materia di lavoro dell'OIL. Ad esempio, ci stiamo battendo per ottenere congedi retribuiti per la formazione.

Negli ultimi anni, gli iscritti ai sindacati non si sono risparmiati nella lotta per i diritti sindacali, ottenendo le seguenti vittorie:

- 1) il Primo maggio è diventato una vacanza retribuita obbligatoria;
- 2) il governo ha istituito il Fondo Previdenziale obbligatorio;
- 3) l'emendamento del congedo retribuito per maternità, per una migliore protezione delle lavoratrici;
- 4) l'aumento del trattamento di fine rapporto e dell'indennità di anzianità.

Solidarietà internazionale

I lavoratori dei diversi paesi devono lottare uniti per i loro diritti e per migliori prestazioni. Tramite lo scambio di informazioni che avviene negli incontri sub-regionali della FISM o al Congresso Mondiale della FISM, i sindacalisti possono ottenere maggiori informazioni e idee per elaborare le strategie locali. Inoltre, la solidarietà internazionale può migliorare lo sviluppo democratico. Ad esempio, il governo coreano ha messo in prigione alcuni dirigenti sindacali, ma li ha liberati in seguito ad una pressione internazionale. Tuttavia, i sindacati dei diversi paesi, devono rispettare le diverse decisioni e interessi, perché ci sono situazioni diverse in paesi diversi. Quando prendiamo una decisione dobbiamo prendere in considerazione i sindacati interessati e considerare le diverse possibilità, ed anche i loro interessi.

Contrattazione collettiva:

Ad oggi, non c'è stato alcun processo di contrattazione collettiva ad Hong Kong. La CMIU si è battuta per questa istanza per molti anni. Abbiamo svolto seminari per motivare i lavoratori, e abbiamo trovato il metodo migliore. A causa della debole solidarietà sindacale ad Hong Kong, non abbiamo ancora vinto, ma non ci arrenderemo. Quest'anno abbiamo in programma di portare questa protesta all'associazione degli imprenditori ed al governo, lottando per un aumento salariale. Ci auguriamo che questa iniziativa costituisca un passo in avanti verso la contrattazione collettiva.

INDIA

Indian National Metalworkers' Federation – INMF

Organizzazione dei lavoratori

L'11° Assemblea Nazionale dell'I.N.M.F si è svolta a Bhilai nello Stato del Chhatisgarh il 13-14 marzo 2004, e vi hanno partecipato 512 delegati di diversi settori metalmeccanici, delle miniere e dell'indotto. La FISM era rappresentata dal suo Rappresentante Regionale a Nuova Delhi, il compagno. T. Dyvadheenam.

Si è svolto un dibattito sui problemi essenziali dei lavoratori delle industrie metalmeccaniche, sia regolari che del sommerso, sull'aumento della disuguaglianza in termini di salari e sicurezza sociale tra i lavoratori delle imprese regolari e di quelle del sommerso e sulla necessità di coinvolgere un maggior numero di donne nelle attività sindacali, garantendo loro una congrua presenza all'interno della struttura gerarchica. In seguito, è stato eletto un nuovo Comitato di lavoro. Un rapporto su questa undicesima Assemblea Nazionale è stato presentato alla FISM, e infine la FISM ha riconosciuto i nuovi quadri responsabili dell'I.N.M.F.

Lavoratrici

Per fare una sintesi, il periodo coperto da questo rapporto ha rappresentato una dura prova per l'I.N.M.F, che ne è uscita solo di recente. Ora sta facendo tutti gli sforzi possibili per organizzare i lavoratori non sindacalizzati, per reclutare un maggior numero di lavoratrici e per garantire loro un ruolo di primo piano nelle attività sindacali e nello sviluppo socio-economico della forza lavoro dell'industria metalmeccanica.

Diritti dei lavoratori

Nonostante tutti i problemi sopra citati, l'I.N.M.F ha lavorato per la solidarietà tra i lavoratori e si è battuta per le rivendicazioni giuste e legali dei lavoratori. Con l'emergere della globalizzazione e delle sue conseguenze, il ridimensionamento della forza lavoro nel nome del suo rafforzamento, i programmi di pensionamento volontario, il sub-appalto e la precarizzazione del lavoro ecc. sono divenuti problemi all'ordine del giorno e i sindacati devono imparare a svolgere un ruolo di primo piano in questa congiuntura. I sindacati devono agire in questo momento con tutte le forze a loro disposizione; altrimenti il movimento sindacale stesso avrà un futuro nero. La IMNF si sta impegnando per concentrare i suoi sforzi in questa direzione.

Contrattazione collettiva

Durante il periodo in esame, sono stati firmati alcuni accordi per un aumento dei salari dei lavoratori siderurgici dei principali impianti siderurgici indiani, ossia: SAIL, Tata Iron and Steel Co. Ltd., Jamshedpur and Rashtriya Ispat Nigam Ltd., Visakhapatnam, con valore retroattivo a partire dal 1 gennaio del 1997. Dopo lunghe discussioni, a luglio del 2004 sono stati pagati a questi lavoratori anche gli arretrati per il periodo dal 1997 al 2000. Le altre rivendicazioni dei lavoratori siderurgici, per la revisione dell'indennità di turno notturna, per ottenere un'indennità di pendolarismo, per i buoni mensa, per i buoni benzina, per la creazione di posti di lavoro, per il miglioramento delle condizioni di sicurezza, ecc. sono ancora oggetto di negoziati.

Indian National Mineworkers' Federation

Organizzazione dei lavoratori

La Federazione Nazionale dei Lavoratori Indiani del Settore Minerario è l'organizzazione sindacale più rappresentativa dei lavoratori delle miniere e delle cave indiane. L'INMF è una federazione di sindacati affiliati all'INTUC che si occupa dei lavoratori delle miniere, ed ha una base di 330.000 iscritti paganti, sparsi per il paese. Più dell'85% degli iscritti all'INMF viene dal settore del carbonifero e affini, e il settore minerario non carbonifero (che comprende le miniere metallifere) rappresenta il 15% degli iscritti. In termini assoluti, l'INMF ha una base di circa 40.000 lavoratori che provengono dal settore non carbonifero. Questi ultimi lavorano in miniere per l'estrazione di minerali quali: ferro, manganese, cromite, magnesite, zinco e piombo, rame, bauxite, dolomite, pietra calcarea, pietra, marmo, fosforite, oro, diamanti, ecc. Tuttavia, il settore delle miniere metallifere rappresenta meno del 7% delle iscrizioni, per un totale di 20.000. Nel corso degli ultimi tre anni, la manodopera in questo settore ha subito una drastica riduzione, portando ad un crollo delle adesioni all'INMF, fino a raggiungere i 20.000 iscritti.

In seguito all'introduzione delle nuove politiche economiche e industriali nel 1991, seguite dalle riforme di prima e di seconda generazione, lo scenario industriale del paese ha attraversato una notevole trasformazione. La liberalizzazione economica, che ha causato le privatizzazioni e la globalizzazione ha reso incerto il futuro di un gran numero di imprese tradizionali con molti anni di attività alle spalle. Molte migliaia di piccole e medie imprese sono state chiuse o sono sull'orlo delle chiusure. La maggioranza di queste imprese non ha praticamente nessuna possibilità di riaprire e riprendere le attività. In effetti, molte unità produttive hanno dovuto chiudere i battenti. Durante il periodo in esame, nel settore dell'estrazione dei metalli, alcune miniere hanno chiuso, portando alla disoccupazione molte migliaia di lavoratori. Sfruttando il disinvestimento nelle imprese pubbliche del settore minerario, molti imprenditori privati e molti capitali stranieri si sono interessati a questo settore, e alcune hanno già avviato le proprie operazioni. Questo cambiamento di scenario è un grave colpo per il movimento sindacale. Le chiusure, le privatizzazioni delle miniere e l'automazione delle operazioni di estrazione hanno lasciato senza lavoro un gran numero di lavoratori. Di conseguenza, le iscrizioni agli affiliati della INMF che operano nel settore delle miniere metallifere sono diminuite in misura significativa. Non c'è quasi nessun nuovo iscritto e/o ricambio di iscritti. A questo bisogna aggiungere la cessione in sub-appalto delle attività e l'assunzione di lavoratori in sub-appalto. In realtà, l'outsourcing del lavoro, tramite i datori di lavoro in sub-appalto o le agenzie interinali aumenta di giorno in giorno, e nel prossimo futuro potrà accadere che il numero di posti di lavoro esternalizzati superi il numero dei dipendenti aziendali a tempo indeterminato.

Alcuni degli affiliati all'INMF hanno deciso di reclutare i lavoratori in sub-appalto tra i propri iscritti, mentre altri hanno preso in considerazione la possibilità di istituire sindacati separati per questi lavoratori. L'INMF ha tentato di organizzare i lavoratori delle piccole miniere, anche se la loro sindacalizzazione è molto difficile e piena di pericoli. Tuttavia, la rete sviluppata dall'INMF e dai suoi sindacati affiliati è stata di grande aiuto per rispondere alle sfide poste dai proprietari delle miniere di piccole dimensioni.

Lavoratrici

Per quanto riguarda le lavoratrici e i loro problemi, bisogna ricordare che il loro numero è diminuito di giorno in giorno. Alcune delle operazioni in cui si utilizzavano mansioni svolte dalle lavoratrici sono state abbandonate in seguito all'automazione dei processi e all'introduzione delle nuove tecnologie. Tuttavia, nelle miniere di piccole dimensioni, lavorano moltissime donne, ma sono tutte lavoratrici in sub-appalto. La loro condizione occupazionale è irregolare e non c'è nessuna legge in materia di lavoro che possa aiutarle,

perché le dimensioni della forza lavoro sono talmente ridotte che non si può ricorrere ad alcuna norma per garantire la loro sicurezza occupazionale e la protezione dei loro interessi. L'INMF ha una Commissione Donne a livello nazionale, e la maggior parte dei suoi affiliati hanno costituito analoghe commissioni al proprio interno. Durante l'ultima Conferenza dell'INMF, a marzo del 2003, si è svolta una Conferenza delle Lavoratrici. Sono state elette parecchie donne all'interno del Comitato Operativo dell'INMF, costituito dopo la suddetta Conferenza. Molte lavoratrici fanno parte dei Comitati Esecutivi dei sindacati affiliati all'INMF. Le Commissioni Donne a livello nazionale e dei diversi sindacati portano avanti le attività e si sono dimostrate efficaci nelle campagne di sindacalizzazione, risolvendo i problemi delle donne, e nel portare avanti le attività non contrattuali dei sindacati.

Imprese transnazionali

Nel settore delle miniere metallifere, le multinazionali hanno avviato un lavoro di progettazione e pianificazione. Queste imprese hanno manifestato un interesse per i settori dell'estrazione di minerali quali: ferro, cromite, zinco, rame e diamanti e pietre preziose, ecc. L'INMF si è preparata a rispondere alle sfide rappresentate dal capitale privato, multinazionali comprese, in termini di organizzazione dei lavoratori, salari e prestazioni aggiuntive, sicurezza occupazionale, diritti sindacali, e altre questioni relative alle relazioni sindacali.

Diritti dei lavoratori

La Costituzione indiana garantisce i diritti fondamentali, che comprendono la libertà di associazione, la libertà di parola, la libertà di assemblea ecc. La legislazione sul lavoro garantisce anche alcuni diritti ai lavoratori che comprendono le iniziative di sciopero, a certe condizioni, i negoziati /la contrattazione collettiva, la partecipazione a diversi organismi insieme ai rappresentanti degli imprenditori/manager. In queste circostanze, i lavoratori hanno riconosciuto i loro diritti, e il movimento sindacale in India si è adoperato per far riconoscere maggiori diritti ai lavoratori. Il governo indiano ha ratificato molte Convenzioni OIL e non ha potuto ratificarne altre a causa di alcuni cavilli tecnici. I sindacati stanno esortando il governo indiano a prendere tutte le misure necessarie per ratificare tutte le convenzioni fondamentali.

Solidarietà internazionale

L'INMF è affiliata alla FISM per quanto riguarda i suoi iscritti delle miniere metallifere. È anche affiliata all'ICEM per quanto riguarda i suoi iscritti nelle miniere non metallifere. L'INMF è un membro fondatore dell'ICEM. La INMF è un'organizzazione che fa attivamente parte dell'ICEM, ed un suo rappresentante siede nel Comitato Esecutivo dell'ICEM. L'INMF intrattiene rapporti stretti con la FISM e con il suo Ufficio per l'Asia meridionale. Ogni tanto, gli affiliati all'INMF vengono invitati a partecipare ai programmi sponsorizzati dalla FISM e ogni tanto ci vengono offerti programmi di formazione. Bisogna ricordare che l'INMF è il terzo affiliati alla FISM dall'India in termini di dimensioni, e paga regolarmente le quote di affiliazione, in base a quanto stabilito dalla FISM a Ginevra. L'INMF si augura di essere coinvolta maggiormente nelle attività della FISM, per allargare le proprie strutture, come è stato offerto ad altri affiliati FISM indiani.

Steel, Metal and Engineering Workers' Federation of India – SMEFI

Organizzazione dei lavoratori

La Federazione dei Sindacati Siderurgici, Metallurgici e Metalmeccanici Indiani (SMEFI) è riuscita a mantenere un livello di 200.000 iscrizioni, nonostante l'impatto della liberalizzazione del settore produttivo. La Federazione copre i lavoratori degli impianti di grandi, piccole e medie dimensioni, regolari e del sommerso, nel settore metalmeccanico.

Il quadro completo delle iscrizioni sarà chiaro solo alla fine del 2004. Il numero di lavoratori a tempo indeterminato è in calo causa delle misure di riduzione del personale adottate dalle aziende in diversi modi, ossia: programmi di pre-pensionamento volontario, outsourcing, tagli al personale, chiusure, ecc. Persino i vuoti creati da processi naturali come il pensionamento per anzianità, le dimissioni, la morte, ecc. non vengono riempiti, e si procede all'abolizione di incarichi a tempo indeterminato. In molte imprese, il divario di competenze creato dalla carenza di lavoratori qualificati non viene recuperato con nuove assunzioni. Le mansioni un tempo svolte da lavoratori a tempo indeterminato vengono svolte da lavoratori precari e in sub-appalto, ad una paga inferiore. Di conseguenza, la SMEFI ha insistito sulla necessità di organizzare la nuova forza lavoro del sommerso, oltre alle attività rivolte alle imprese regolari. Al fine di rispondere a queste sfide, gli affiliati della Federazione portano avanti programmi di formazione finalizzati a sensibilizzare i lavoratori verso un processo di sindacalizzazione dal basso. Il numero di lavoratori non manuali, come percentuale dei lavoratori manuali, varia di impianto in impianto e di settore in settore. In base ad una valutazione approssimativa, la percentuale di colletti bianchi dovrebbe essere il 10% circa del totale di lavoratori occupati nell'industria manifatturiera e nel settore minerario, ossia, siderurgia, alluminio, apparecchiature elettriche, automobile, macchinari per la produzione di energia, minerali in ferro, pietra, bauxite, miniere carbonifere e metallifere, industria pesante, ecc. Tuttavia, nel settore dei servizi il numero di colletti bianchi è maggiormente in aumento rispetto al numero di operai. Sia gli operai che gli impiegati fanno parte dello stesso sindacato.

Lavoratrici

Al fine di promuovere e proteggere gli interessi delle lavoratrici, i nostri affiliati vengono istruiti a rivolgere un'attenzione speciale ai loro problemi. Di conseguenza, un numero crescente di donne ha preso consapevolezza e si è iscritto al sindacato. Si svolgono periodicamente dei campi di formazione per definire le questioni generali, come le discriminazioni contro le donne sul lavoro, la disparità salariale, le promozioni di livello e le condizioni di lavoro, ecc., al fine di rendere le lavoratrici maggiormente capaci di contrattare collettivamente le proprie rivendicazioni. La SMEFI ha eletto rappresentanti donne nel suo Comitato Esecutivo a livello di vertice, e molti affiliati hanno preso iniziative analoghe a livello dei sindacati aziendali per includere le donne nei propri organismi esecutivi. Le riunioni separate delle lavoratrici costituiscono una componente strutturale delle attività degli affiliati. Il numero esatto di lavoratrici occupate e il numero di iscritte sindacalizzate nelle fila della SMEFI dovrà essere calcolato nel corso di quest'anno corrente, il 2004. Ci sono anche sindacati che hanno riservato un certo numero di seggi all'interno del proprio Comitato Esecutivo per le rappresentanti delle lavoratrici.

Diritti dei lavoratori

Ci sono leggi in materia di lavoro che garantiscono la libertà di associazione, il diritto alla contrattazione collettiva, l'eliminazione del lavoro in schiavitù/forzato, l'eliminazione delle discriminazioni in materia di occupazione e lavoro in base alla casta, al credo, alla religione e al sesso, il divieto del lavoro minorile in mansioni pericolose. Laddove i sindacati sono forti, le leggi sopra citate vengono applicate efficacemente, ma dove i sindacati sono deboli o inesistenti, i datori di lavoro non applicano tutte queste leggi. I lavoratori delle imprese regolari godono di questi diritti, che sono assenti tra i lavoratori del settore informale e del sommerso.

In India, circa l'8% dei lavoratori è impiegato nelle imprese regolari e l'altro 92% lavora nel settore informale e nel sommerso. Ad oggi per quanto riguarda il settore metalmeccanico, la percentuale di manodopera regolare è molto più alta perché i sindacati sono più forti e i lavoratori sono meno sfruttati. Gli affiliati alla SMEFI hanno evidenziato la necessità di organizzare i lavoratori delle piccole e medie imprese metalmeccaniche, dove lo sfruttamento è molto diffuso. Nelle industrie che si trovano in aree economiche con regimi particolari e nelle zone franche per le esportazioni (EPZ), gli affiliati alla Federazione si sono organizzati nonostante l'opposizione da parte dei datori di lavoro. Con la supervisione della FISM, sono in corso quattro progetti in quattro stati diversi, ossia: Andhra Pradesh, Karnataka, Uttar Pradesh e Maharashtra, con buoni risultati in termini di organizzazione dei lavoratori del settore informale. La sezione dello Stato del Maharashtra della SMEFI ha iniziato bene le sue attività per la sindacalizzazione dei lavoratori dell'industria della rottamazione di navi. Le attività sociali come la fornitura di acqua potabile, l'assistenza medica, l'analisi del sangue ai lavoratori e alle loro famiglie, i programmi di formazione sulla salute e la sicurezza e i programmi sportivi e culturali sono tra i risultati ottenuti nella zona di rottamazione delle navi.

Contrattazione collettiva

Sono state portate avanti molte lotte, guidate dagli affiliati della SMEFI del settore pubblico a livello centrale e statale, che rivendicavano un aumento salariale ed un miglioramento delle condizioni lavorative. Mobilitazioni simili si sono svolte anche nel settore privato per proteggere i posti di lavoro e le loro condizioni di servizio. Le lotte principali nel settore pubblico sono state lanciate contro la privatizzazione della Bharat Aluminium Company Ltd. (BALCO) e contro il ridimensionamento della National Aluminium Company Ltd. (NALCO). Mentre nel primo caso, lo sciopero prolungato, durato più di un mese, non è riuscito a prevenire la privatizzazione, i sindacati sono riusciti a bloccare i tentativi del governo di privatizzare la NALCO. Gli affiliati alla SMEFI ha svolto un ruolo di primo piano in queste lotte. I nostri affiliati hanno svolto un ruolo cruciale nelle mobilitazioni di massa lanciate per un accordo in materia salariale con la Steel Authority of India Ltd. (SAIL), la Bharat Heavy Electricals Ltd. (BHEL), la National Aluminium Company Ltd. (NALCO) e la Kudermukh Iron Ore Company (KOICL). Nel settore privato, i nostri affiliati hanno indetto molti scioperi e altre forme di lotta per accordi salariali in diverse regioni del paese, soprattutto nei quattro importanti stati citati in precedenza. Sono state portate avanti con successo molte lotte per salvare le unità industriali in crisi delle industrie siderurgiche, dell'elettronica e metalmeccaniche, al fine di proteggere i posti di lavoro.

Solidarietà internazionale

Durante l'ultimo Forum Sociale Mondiale (FSM) che si è svolto a Mumbai il 16-21 gennaio del 2004, la SMEFI e i suoi affiliati dello Stato del Maharashtra non solo hanno partecipato a pieno, ma hanno anche svolto un ruolo di primo piano nelle diverse articolazioni del Forum stesso. Il dott. Shanti Patel, Presidente della SMEFI è intervenuto nella sessione plenaria del FSM come presidente del comitato di accoglienza. Nella giornata conclusiva del Forum Sociale Mondiale, i rappresentanti della SMEFI hanno partecipato al seminario organizzato dalla FISM, cui hanno preso parte i leader dei sindacati metalmeccanici degli altri paesi del mondo.

La SMEFI ed i suoi affiliati hanno svolto molte riunioni e manifestazioni in risposta ad appelli della FISM, esprimendo la nostra solidarietà per la liberazione dei dirigenti sindacali della Federazione Metalmeccanica Coreana (KMWF) che erano stati imprigionati dal governo della Repubblica di Corea. A Mumbai, è stata organizzata una manifestazione, ed è stato consegnato un documento al Consolato Generale del governo coreano, il 22 gennaio del 2004.

INDONESIA

Serikat Pekerja Metal Indonesia - SPMI (Federazione dei Sindacati Metalmeccanici Indonesiani)

Organizzazione dei lavoratori

A partire dalla sua fondazione, il 6 febbraio 1999 e dalla sua affiliazione alla FISM, a novembre del 2001, la SPMI continua a crescere in termini di iscrizioni ed attività. La costruzione di un sindacato forte comporta un gran lavoro, grazie al nuovo governo. Essendo il quinto paese più popolato del mondo, l'Indonesia deve affrontare una grossa sfida in termini di ripresa economica e miglioramento della qualità socio-economica ereditata dai regimi storici precedenti.

Iscrizioni

<i>Iscritti</i>	<i>Dic-01</i>				<i>Dic-02</i>				<i>Dic-03</i>			
	<i>Impianti</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>Impianti</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>Impianti</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>
- Automobile	40	12659	1825	14484	57	15436	1321	16757	65	18657	1616	20273
- App. Elettriche – elettronica	43	14596	26298	40894	58	16100	24665	40765	58	17328	22608	39936
- Siderurgia	55	20969	548	21517	73	15842	3794	19636	74	16218	3795	20013
- Cantieristica navale	1	47	0	47	0	0	0	0	1	47	0	47
In sub-appalto								14368				14368
TOT. GENERALE	139	48271	28671	76942	188	47378	29780	91526	198	52250	28019	94637
<i>Iscritti</i>	<i>Dic-01</i>				<i>Dic-02</i>				<i>Dic-03</i>			
	<i>Impianti</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>Impianti</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>Impianti</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>
<i>Strutture di base</i>												
- Jakarta Utara	7	952	93	1045	5	497	11	508	4	435	27	462
- Jakarta Pusat					1	42	0	42	1	42	0	42
- Jakarta Barat					1	34	0	34	1	34	0	34
- Jakarta Timur	14	6133	3237	9370	16	7973	2391	11264	17	10764	1733	12497
- Jakarta Selatan					1	52	0	52	1	60	0	60
- Belasi	54	21553	15843	37396	72	20603	16724	47922	79	22040	16082	38122
- Karawang	1	100	100	200	5	1291	17	1308	6	1292	17	1309
- Depok	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1380	4635	6015
- Bogor	10	3462	8909	12371	11	4483	6809	13842	10	3331	1816	5147
- Bandung / Cimahi	5	1358	0	1358	12	1922	118	2040	12	1922	118	2040
- Tangerang	5	1431	108	1539	10	2824	129	2953	11	3479	113	3592
- Serang	3	600	300	900	7	791	500	1291	7	558	353	911
- Cilegon	13	4383	0	4383	16	1907	49	2279	16	1907	49	1956
- Sidoarjo	6	1527	0	1527	5	2998	705	3703	5	2998	705	3703
- Surabaya									1	47	0	47
- Mojokerto	3	4040	0	4040	4	543	289	832	4	543	289	832
- Bandar Lampung	14	2110	71	2181	14	988	1320	2308	14	988	1364	2352
- Batam	1	460	10	470	5	232	709	941	5	232	709	941
- Makassar	3	162	0	162	3	198	9	207	3	198	9	207
TOT. GENERALE	139	48271	28671	76942	188	47378	29780	77158	198	52250	28019	80269
							<i>In sub-appalto</i>	14368			<i>In sub-appalto</i>	14368
								91526				94637

Per il 2004, la SPMI ha in programma di aumentare le iscrizioni, con circa 10.000 nuovi iscritti a 35 sindacati a livello di fabbrica ed a 4 strutture di base, a Surabaya, Pasuruan,

Semarang e Bandung e di aggiungere due province, la Provincia di Gorontalo e di Jawa Tengah.

Lavoratrici

Quest'anno, la SPMI istituirà una Commissione Donne a livello nazionale. Dopo il nostro secondo Congresso nel 2001, tutti i settori a livello nazionale hanno già circa 2 donne all'interno del Comitato Esecutivo, in rappresentanza delle strutture di base già ci sono 5 donne nel Comitato Esecutivo, e il prossimo luglio del 2004, saranno elette 2 donne nel Comitato Esecutivo a livello centrale (DPP SPMI). Al prossimo Congresso, nel 2006, la SPMI nominerà 10 donne in tutti i settori a livello nazionale, 20 donne provenienti dalle strutture di base e 6 donne nella Direzione Centrale (DPP SPMI)

La SPMI porterà avanti una campagna dal titolo "I sindacati per le donne e le donne per i sindacati" per le celebrazioni del primo maggio, sui seguenti temi:

- Discriminazione salariale; per il rispetto della Convenzione OIL n. 100, soprattutto in materia di imposte.
- Orario lavorativo; per il rispetto della legislazione sul lavoro, soprattutto per quanto riguarda le ore di lavoro straordinario.
- La proporzione tra le lavoratrici a tempo indeterminato e quelle in sub-appalto è di 70 a 30.

La SPMI sosterrà con vigore le donne sulle questioni di genere, per la loro leadership e per promuovere i loro diritti.

Imprese transnazionali

La maggior parte dei sindacati a livello aziendale della SPMI fanno parte delle imprese transnazionali, ma non abbiamo fatto progressi per quanto riguarda i negoziati sugli Accordi Quadro Internazionali (IFA) basati sul modello FISM. La maggior parte degli iscritti alla SPMI hanno contratti collettivi di lavoro solo a livello aziendale.

Diritti dei lavoratori

L'Indonesia ha già ratificato le Convenzioni fondamentali n. 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182:

Solidarietà internazionale

La SPMI ha portato avanti alcune attività per il movimento di solidarietà internazionale. Portiamo avanti alcune attività per il primo maggio, i diritti dei lavoratori, la violenza presso la PT. Kyung Dong Indonesia e nei confronti dell'Ambasciata coreana a Giacarta.

Contrattazione collettiva

Contratto collettivo di lavoro (CCL)

<i>Iscritti</i>	<i>Dic-02</i>			<i>Dic-03</i>			<i>Dic-04 (IMPIANTI)</i>		
	<i>Impianti</i>	<i>CCL</i>	<i>%</i>	<i>Impianti</i>	<i>CCL</i>	<i>%</i>	<i>Impianti</i>	<i>CCL</i>	<i>%</i>
- Automobile	57	26	45	65	31	47	77	36	46
- App. Elettriche – elettronica	58	22	37	58	24	41	72	29	40
- Siderurgia	73	15	20	74	38	51	82	42	51
- Cantieristica navale	0	0	0	1	0	0	2	1	50
Totale	188	63	33	198	93	46	233	108	46

ALTRO

1. PRINCIPALI PROBLEMI INDUSTRIALI

I datori di lavoro abbandonano le aziende in difficoltà (tendenza a chiudere le fabbriche) senza discutere con i sindacati. Inviando semplicemente le pratiche ai loro avvocati, che non comprendono la situazione dell'azienda. Ora la SPMI sta affrontando alcuni problemi gravi presso la PT. Kyung Dong Indonesia (con 3.500 iscritti) di Est Java, a causa della chiusura della fabbrica da parte dell'azienda. Il sindacato aziendale è ancora diviso in due con un avvocato e un management locali che non hanno l'autorità per prendere le decisioni. L'azienda ha offerto ai lavoratori un trattamento di fine rapporto che infrange le regole.

Questo problema fondamentale si verifica anche in termini più generali nella Provincia di Est Java, perché c'è una tendenza da parte delle aziende a condurre campagne contro i sindacati. Abbiamo problemi a livello dei sindacati aziendali, dove le aziende possono licenziare un funzionario a livello di fabbrica, dove i sindacati intendono iscriversi ai sindacati.

Quando si verificano dei conflitti sindacali, gli imprenditori ricorrono ancora ai militari e alla mafia, e aboliscono i comitati di fabbrica. Ora la SPMI si trova ad affrontare un problema presso la PT. Tamura Electronic Indonesia, della Provincia di Serang Banten.

Anche i salari sono una questione all'ordine del giorno per la SPMI, a causa della questione del salario di categoria in alcune aziende e del confronto con gli imprenditori e con il governo sul costo della vita (non solo il salario minimo).

Il governo e il Parlamento hanno già approvato una legge sul lavoro (articolo n. 13/2003) e istituito un Tribunale del Lavoro (art. n. 2/2004) e la SPMI svolge un ruolo attivo per contribuire a questo processo con il suo punto di vista e con le sue idee. Ora la SPMI prepara le proprie risorse umane sull'applicazione di queste leggi, ad es. in materia di *advocacy*, valutazioni ad-hoc, intervento tra i lavoratori e formazione a livello di fabbrica e locale per far comprendere al meglio queste leggi.

La SPMI continua inoltre a contribuire alle nuove leggi in materia di lavoro che saranno promulgate dal governo e dal Parlamento, come la legge per la sicurezza sociale (Revisione della legge in vigore sulla JAMSOSTEK)

2. FORMAZIONE

Le attività di formazione della SPMI svolte grazie a donazioni e anche all'autofinanziamento, sono già state condotte in tutte le strutture, Jabodetabek, Serang/Banten, Est Java, Bandung, Lampung, Batam, Makasar e Gonrontalo. Il numero di partecipanti nel 2002 è stato 513; nel 2003 è stato 575 e nel 2004 la SPMI ha deciso di accettare fino a 700 partecipanti.

Gli argomenti della formazione sono i seguenti:

- Sindacalizzazione
- Procedura di sciopero
- Salari
- Formazione quadri
- Capacità di mobilitazione
- Salute e sicurezza
- Contratti collettivi di lavoro
- Vertenze sindacali
- Problemi delle donne
- Consolidamento
- Valutazione

3. Sistema di trattenute sindacali

Entrate	Dic-01		Dic-02		Dic-03		Dic-04	
	Rp	%	Rp	%	Rp	%	Rp	%
Iscritti	55.583.846	100%	736.293.608	80%	1.193.600.164	85%	1.500.000.000	85%
Donazione (solo per la formazione)	0	0%	187.626.910	20%	211.442.460	15%	260.000.000	15%
TOTALE GENERALE	55.583.846	100%	923.920.518	100%	1.405.042.624	100%	1.760.000.000	100%

GIAPPONE

Japan Council of Metalworkers' Unions - IMF-JC

Organizzazione dei lavoratori

	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Iscritti (dato ufficiale)	2.267.000	2.141.000	2.060.000	2.057.000
Percentuale di donne iscritte (media nei principali sindacati aziendali)	12,1%	12,0%	12,8%	N/d
Percentuale di lavoratori non manuali iscritti	N/d	N/d	N/d	N/d

Negli ultimi anni abbiamo assistito ad un riallineamento dei sindacati aziendali che si trovano sotto l'egida dell'IMF-JC. A settembre del 2003, la Federazione Giapponese dei Lavoratori Siderurgici (JSW: TEKKO ROREN), la Confederazione Giapponese dei Sindacati dei Lavoratori della Cantieristica Navale e dell'Industria Metalmeccanica (JSEU: SOSEN JUKI ROREN) e la Federazione Giapponese dei Sindacati dell'Industria e dell'Energia (JME: HITETSU RENGO) si sono unificati per formare un nuovo sindacato di 250.000 iscritti, che si chiama Federazione dei Sindacati dell'Industria (JBU: KIKAN ROREN). Ciò è avvenuto in seguito alla fusione di settembre del 1999 tra il SENKIN RENGO e il Sindacato Giapponese dei Lavoratori Metalmeccanici e della Meccanica Strumentale (MMU: KINSOKU KIKAI) che hanno formato il JAM abbassando a cinque il numero di sindacati aziendali all'interno dell'IMF-JC.

Le cinque federazioni di settore giapponesi sono: il Sindacato Giapponese delle Apparecchiature Elettriche, dell'Elettronica e dell'Informazione (JEIU: DENKI RENGO), la Confederazione dei Sindacati Giapponesi dell'Automobile (JAW: JIDOSHA SOREN), il JAM, il JBU e la Federazione Giapponese dei Lavoratori Addetti ai Cavi Elettrici (JEWU: SENDENSEN).

Abbiamo continuato ad impegnarci vigorosamente nelle attività di organizzazione dei lavoratori, ma non siamo ancora riusciti a compensare il calo delle iscrizioni o a realizzare un aumento. Tra i fattori che impediscono un'inversione di tendenza ricordiamo i processi di bancarotta di alcune imprese, i trasferimenti di produzione e la chiusura delle fabbriche, e le ristrutturazioni aziendali. Le iscrizioni continuano a diminuire, rispetto al picco raggiunto nel 1994.

Non c'è motivo di dilungarsi sul fatto che i sindacati giapponesi sono organizzati su base aziendale in quanto "sindacati aziendali". La maggior parte di questi sindacati opera in base ad "accordi sull'obbligo di iscrizione al sindacato", al fine di organizzare tutti i lavoratori di un'azienda, sia uomini che donne. La sfida che stiamo affrontando è il netto aumento del numero di lavoratori atipici (part-time, distaccati, in sub-appalto, interinali, e stagionali), i quali rappresentano attualmente il 30% dell'intera forza lavoro. Questi lavoratori atipici comprendono un gran numero di lavoratrici, e organizzare i lavoratori di questo settore porterà ad organizzare anche un gran numero di donne.

Stiamo assistendo ad un graduale processo di sostituzione dei lavoratori assunti a tempo indeterminato con i lavoratori atipici, soprattutto dopo che ad aprile del 2004 il governo ha autorizzato l'impiego dei lavoratori interinali nella catena produttiva. L'IMF-JC sta lavorando con la centrale sindacale nazionale, JTUC-RENGO, ad una ricerca sulle forme di lavoro atipico per avere un quadro della situazione nel settore metalmeccanico.

Tra i diversi settori, il settore delle tecnologie informatiche e delle comunicazioni (ICT) promette una crescita particolarmente significativa, grazie al continuo sviluppo di questo settore nell'economia giapponese. Si tratta di un settore che continuerà a richiedere i nostri sforzi di sindacalizzazione perché ci sono molte aziende non sindacalizzate che producono software e molti lavoratori del settore ICT sono precari.

Lavoratrici

I sindacati aziendali sotto l'egida dell'IMF-JC portano avanti le attività per le lavoratrici del settore metalmeccanico secondo le indicazioni della JTUC-RENGO, la centrale nazionale.

L'IMF-JC incoraggia le donne a partecipare agli incontri internazionali organizzati dalla FISM e anche ai seminari e ai programmi di formazione promossi dallo stesso IMF-JC.

Imprese transnazionali

Organizziamo seminari annuali per riaffermare l'impegno dei sindacati per la firma di accordi tra sindacati e aziende che comprendano i codici di condotta aziendali, o gli "Accordi Quadro Internazionali" (IFA). Durante i seminari, intervengono i rappresentanti della sede centrale della FISM, dell'IG Metal e alcuni studiosi, che presentano relazioni sulle linee guida da adottare e rapporti sulle ricerche effettuate nei diversi casi. Queste relazioni ci aiutano ad approfondire la nostra comprensione degli IFA, a costruire le strategie ed a tenere alta la nostra determinazione a concludere accordi sindacali con le aziende.

Il nuovo interesse suscitato dal tema della responsabilità sociale delle imprese negli ultimi anni si è esteso al movimento dell'IMF-JC, che ha sviluppato nuove attività legate a questo tema.

Tuttavia, le aziende sono state sorprendentemente rigide nella loro opposizione all'idea di firmare i codici di condotta con i sindacati aziendali. Ci sono due problemi principali. In primo luogo, le aziende esprimono scetticismo sulla necessità di firmare questi accordi con i sindacati, ed in secondo luogo, continuano ad avere un atteggiamento negativo verso alcuni aspetti come il monitoraggio.

Diritti dei lavoratori

Ogni anno, l'IMF-JC pubblica alcune "rivendicazioni politiche istituzionali" ai ministri e alle agenzie governative giapponesi e ai partiti politici giapponesi. Tra queste rivendicazioni, troviamo quella per "l'istituzione di normative in materia di lavoro che creino 'posti di lavoro migliori'", che rappresenta una rivendicazione per l'applicazione degli standard fondamentali in materia di lavoro in tutto il mondo.

Queste rivendicazioni chiedono al governo giapponese di adoperarsi maggiormente per l'effettiva applicazione degli standard dell'OIL, affinché siano ampiamente riconosciuti come regola internazionale fondamentale *de facto* in ogni parte del mondo, a prescindere dal fatto che i diversi paesi li abbiano effettivamente ratificati, e focalizzandosi prevalentemente su otto Convenzioni OIL (Convenzioni n. 87, 98, 29, 105, 138, 182, 100 e 111). Più specificamente, chiediamo al governo di ratificare immediatamente le Convenzioni non ancora ratificate dal Giappone, e di incoraggiarne la ratifica e l'applicazione di un quadro legislativo nazionale nelle economie in via di sviluppo ed emergenti.

Gli standard fondamentali in materia di lavoro contenuti in quelle otto Convenzioni sono le condizioni minime per entrare nel mercato globale, nell'economia di mercato, e secondo l'IMF-JC anche per l'inclusione degli standard fondamentali nelle regole dell'OMC.

Solidarietà internazionale

L'IMF-JC organizza riunioni a scadenza regolare con gli altri affiliati FISM, al fine di promuovere la conoscenza reciproca tra i sindacati dei diversi paesi FISM. Tra le organizzazioni con cui ci incontriamo regolarmente troviamo l'IG Metall in Germania, il Nordic Metal e gli affiliati FISM della Repubblica di Corea. Abbiamo anche rapporti frequenti con la Federazione Italiana dei Lavoratori Metalmeccanici.

Per i sindacati asiatici organizziamo seminari di solidarietà dei metalmeccanici, in cui lavoriamo con i rappresentanti dei sindacati metalmeccanici dei paesi del sudest asiatico, per approfondire la nostra analisi sui problemi esistenti. Il seminario di solidarietà dell'IMF-JC per i metalmeccanici dell'est e del sudest asiatico, svoltosi nel 2004, si è allargato per includere tra i suoi partecipanti la Repubblica di Corea, Hong Kong e la Repubblica Cinese (Taiwan), ed ha analizzato i problemi creati dalle imprese transnazionali della Repubblica di Corea e di Taiwan, non solo quelli creati dalle multinazionali giapponesi.

Per l'IMF-ROCC, organizziamo seminari insieme alla FISM e al Consiglio FISM di Singapore, al fine di incoraggiare il processo di riorganizzazione e di rafforzamento della struttura organizzativa esistente nel paese.

Inoltre, invitiamo i rappresentanti degli affiliati FISM della Repubblica di Corea e del sudest asiatico a partecipare ai programmi di formazione che si svolgono in Giappone.

Contrattazione collettiva

L'IMF-JC e le federazioni di settore che vi fanno parte hanno costruito una battaglia comune che ci consente di concentrare le nostre energie e il nostro impegno nella "Campagna di primavera", un'iniziativa ad ampio spettro per i salari e le condizioni di vita.

Le federazioni di categoria forniscono ai sindacati aziendali un sostegno trasversale per la loro contrattazione collettiva, che contribuisce a conseguire dei risultati e consente anche ai movimenti aziendali uno stretto coordinamento delle attività. Inoltre ci incontriamo con le associazioni degli imprenditori e avanziamo rivendicazioni a livello generale per creare un ambiente più vantaggioso per la contrattazione collettiva.

Oltre a sostenere la contrattazione collettiva, ci impegniamo insieme al JTUC-RENGO, per ottenere un salario minimo per le singole categorie. L'IMF-JC svolge un ruolo fondamentale nella definizione dei salari minimi di categoria nel paese, ed ha istituito una "Centrale per il salario minimo" per portare avanti queste attività nei comparti metalmeccanici.

La tabella sottostante illustra le conquiste conseguite a livello di settore, e i risultati medi conseguiti dall'IMF-JC in seguito alle attività della "Campagna di primavera" a partire dal 2001.

	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
JEIU	Incremento del salario minimo standard: 500 yen	Mantenimento del sistema salariale	Mantenimento del sistema salariale	Mantenimento del sistema salariale
JAW	Aumento annuo del salario medio: 6.495yen	Salario medio 5.917yen	Salario medio: 5.948yen	Salario medio: 5.976yen
JAM	Salario standard: 315.236 yen Incremento del salario minimo standard: 600yen Aumento annuo del salario medio: 6.766 yen	Aumento annuo del salario medio: 5.489 yen	Aumento annuo del salario medio: 5.813 yen	Mantenimento della struttura salariale
JBU ex JSU	(Incremento del salario minimo standard, 1.000 yen per un accordo biennale nel 2000)	Accordo biennale nel 2002: incremento annuo costante in base all'accordo in vigore	(Accordo biennale nel 2002: incremento annuo costante in base all'accordo in vigore)	Accordo biennale nel 2002: incremento annuo costante in base all'accordo in vigore
Ex JSEU	Incremento del salario minimo: 600 yen	Incremento annuo costante in base all'accordo in vigore	Incremento annuo costante in base all'accordo in vigore	Incremento annuo costante in base all'accordo in vigore
Ex JME	Incremento del salario minimo: 500 yen	Incremento annuo costante in base all'accordo in vigore	Aumento annuo del salario medio: 8.317 yen	Incremento annuo costante in base all'accordo in vigore
JEWU	Salario standard: 291.762 yen	Incremento annuo costante Mantenere un incremento costante	Aumento annuo del salario medio: 7.742 yen	Mantenere la struttura salariale
IMF-JC Media e	Incremento del salario minimo standard 659 yen Incremento del salario minimo 587yen Aumento annuo del salario medio: 6.841 yen	Aumento annuo del salario medio: 5.907yen	Aumento annuo del salario medio: 8.959 yen	Il salario medio prevede un incremento annuo: 6.299 yen

COREA

Federation of Korean Metalworkers' Trade Unions - FKMTU

Organizzazione dei lavoratori

Nel corso dell'ultimo periodo (aprile 2002 ~ marzo 2003), sono stati organizzati 21 nuovi sindacati all'interno della FKMTU. Tra di essi, troviamo il sindacato della fabbrica Sacheon Plant #1 che è considerato il sindacato più rappresentativo dell'impresa Korea Aerospace Industries.

	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale degli iscritti	103.600	103.493	100.850	102.318
Affiliati alla FISM	100.000	100.000	100.000	100.000
Donne	26.392	26.377	23.655	23.785
Non manuali (colletti bianchi)	N/d	N/d	N/d	N/d

Nota: il numero totale di impiegati che partecipa ai sindacati è bassissimo o inesistente

La Korea Aerospace Industries è l'azienda produttrice dell'industria della difesa istituita in seguito all'unione tra Samsung Aerospace, Daewoo Heavy Industries e Hyundai Space and Aircraft nel 1999. Sin dall'inizio, ai sindacati della Sacheon Plant #1, istituiti dalla FKMTU, è stato impedito di entrare nella federazione. Inoltre, gli iscritti ai sindacati hanno subito frequenti minacce, e sono stati spinti a ripristinare il sistema di consigli paritetici lavoratori-azienda dalla nuova direzione aziendale, legata alla Samsung Aerospace, tristemente famosa in quanto azienda anti-sindacale. Ma la FKMTU e il sindacato della Sacheon Plant #1 della Korea Aerospace Industries hanno impedito l'intenzione della direzione aziendale di interferire con l'istituzione del sindacato. Attualmente, il sindacato ha 1.200 iscritti. Il sindacato della Mitsubishi Elevator Korea è il sindacato che più rappresenta la costruzione di vertenze sindacali presso le aziende di investitori stranieri.

Un altro caso di espansione dei sindacati si è verificato presso la Pantech and Quritel Inc., che produce auricolari per la telefonia mobile, che aveva già un sindacato ma, in seguito alla crescita dell'azienda, ha reclutato 700 nuovi iscritti.

Tuttavia, ciò non è ancora sufficiente, se vogliamo che i sindacati si occupino dei lavoratori del sommerso, che rappresentano la stragrande maggioranza nel settore metalmeccanico.

Lavoratrici

1. Attività di ricerca

a) Ricerca sulle reali condizioni di utilizzo del congedo di maternità e dei congedi parentali

A novembre del 2001, come risultato delle mobilitazioni per le donne, la legge ordinaria sul lavoro ha aumentato il numero di giorni di congedo per maternità (90 giorni) e garantisce

congedi parentali, chiedendo alla società di assumere maggiori responsabilità nell'assistenza all'infanzia dopo la nascita.

Per comprendere l'efficacia pratica e i problemi della legge sul lavoro e per migliorare le condizioni che pone, è stata portata avanti la ricerca sulle condizioni reali di utilizzo del congedo per maternità e dei congedi parentali.

b) Ricerca sulla conoscenza di sistema di quote tra le lavoratrici

A dicembre del 1995, dopo aver istituito la "Legge quadro sullo sviluppo delle donne" è stato applicato il sistema di quote riservate alle donne nelle cariche pubbliche. Ora è diffuso a molti livelli della società. Tuttavia, nel caso dei sindacati, c'è stata una risposta lenta in confronto ad altre aree. La maggior parte delle posizioni più importanti nei sindacati vengono destinate agli uomini e la maggior parte delle iscritte partecipa a livelli periferici. Per quanto riguarda questa situazione, il sistema di quote per le donne è una questione molto urgente per i sindacati.

Data questa situazione, per promuovere la rappresentanza delle iscritte e per incoraggiarle a partecipare, sono state condotte due ricerche: una sull'attuale percentuale di quadri donne nella FKMTU e l'altra sulla conoscenza del sistema di quote.

La FKMTU e la FKMTU si sono dati molti compiti per il futuro:

- Mettere in pratica il sistema di quote e aiutare la Commissione Donne a svolgere un ruolo attivo,
- Trovare il modo di migliorare le capacità dei quadri femminili,
- Fornire un addestramento o corsi di formazione per incrementare il numero di donne che svolgono ruoli dirigenti di alto livello
- Creare un'atmosfera accogliente nei confronti delle iscritte

c) Risultati della ricerca sulla percentuale di quadri donne

La percentuale di lavoratrici nella FKMTU è del 31,8% ma la percentuale di delegate donne è solo del 2,8%. Le donne rappresentano il 3,3% del Comitato Centrale, e il 2,2% del gruppo dirigente. Anche se la percentuale di donne iscritte ai sindacati della FKMTU è del 31,8%, la percentuale tra i quadri è del 18,4%. Su 430 luoghi di lavoro, ci sono 6 donne alla presidenza dei sindacati, solo l'1,4%.

Durante il suo Congresso Nazionale del 2004, la FKMTU ha approvato un nuovo articolo dello statuto che istituisce un sistema di quote per la rappresentanza delle donne. Tuttavia, questo sistema non entrerà in vigore fino al 2006. Considerando la portata di questa nuova norma, la FKMTU avrà bisogno di pianificare misure da applicare su vasta scala. Bisogna determinare i termini per l'applicazione di questo nuovo sistema di quote per la rappresentanza delle donne, e anche l'ammontare di queste quote e i tempi di applicazione.

1. Altre attività (sindacalizzazione e formazione)

a) Istituire e rendere operativa la Commissione Donne

Per l'attivismo delle donne iscritte ai sindacati

- Migliorare le condizioni delle lavoratrici
- Prevenire le discriminazioni di genere
- Favorire la realizzazione della parità tra i sessi nell'occupazione

b) Organizzare seminari per i membri e i dirigenti della Commissione Donne

Considerando le circostanze recenti, a fronte di una grave insicurezza occupazionale dovuta alla crisi economica e alle politiche di aggiustamento strutturale nell'occupazione, è necessario

realizzare un programma che affronti la crisi occupazionale. Tramite il seminario, la FKMTU tenta di costruire grande solidarietà e cooperazione all'interno di tutti i sindacati, per consentire loro di condividere tutte le informazioni, e sviluppare un movimento delle lavoratrici incisivo e propositivo.

c) Formazione quadri per le donne

Aiutare i quadri femminili a comprendere il proprio ruolo e ad assumere un forte senso di solidarietà. Questa formazione sarà utile per tutti i quadri femminili per sviluppare un'identità positiva in quanto donne con ruoli dirigenti ed a comprendere l'importanza della solidarietà e della cooperazione con gli altri sindacati.

Imprese transnazionali

Niente da riferire.

Diritti dei lavoratori

Attualmente, la Corea non ha ratificato le seguenti quattro Convenzioni, tra le 8 Convenzioni fondamentali dell'OIL sugli standard fondamentali in materia di lavoro.

- Convenzione per la libertà di associazione e per la protezione del diritto ad organizzarsi in sindacati (n. 87),
- Convenzione per il diritto ad organizzarsi in sindacati e a portare avanti la contrattazione collettiva (n. 98)
- Convenzione contro il lavoro forzato (n. 29),
- Convenzione per l'abolizione del lavoro forzato (n. 105)

Il governo ha in programma la prossima ratifica degli standard fondamentali dell'OIL.

Nel caso della Convenzione per la libertà di associazione e per la protezione del diritto ad organizzarsi in sindacati e della Convenzione per il diritto ad organizzarsi in sindacati ed a portare avanti la contrattazione collettiva, ciascuna impresa potrà avere una pluralità di sindacati, che sarà possibile per le imprese private dopo il 2006. Eppure, per i sindacati del settore pubblico, esistono ancora problemi gravi, come quelli legati al diritto ad organizzarsi in sindacati e alle limitazioni legate al concetto di "servizi pubblici essenziali".

La ratifica della Convenzione sul lavoro forzato e della Convenzione per l'abolizione del lavoro forzato, è importante per emendare simultaneamente il codice penale (lavoro in carcere) e la legge sul servizio militare (i lavoratori del sistema mercenario).

Quanto previsto dalla legge che consente la pratica del pluralismo sindacale nelle aziende, che entrerà in vigore nel 2006, migliorerà considerevolmente i problemi di cui si occupano le Convenzioni per la libertà di associazione e per la protezione del diritto ad organizzarsi in sindacati. Attualmente, è consentito un unico sindacato per azienda. Di conseguenza, se un dipendente non appartiene al sindacato ufficiale della sua azienda, i suoi diritti non vengono protetti. In base a questa legge in vigore, l'imprenditore può manipolare i sindacati, il che spesso comporta la creazione dei sindacati gialli. Questa pratica è contro le politiche della Convenzione sulla libertà di associazione e sulla tutela del diritto ad organizzarsi in sindacati.

Il governo sta anche occupandosi del diritto ad organizzarsi in sindacati per i dipendenti pubblici e dei vincoli legati ai "servizi pubblici essenziali". Tuttavia, il governo insiste sul fatto che i lavoratori del servizio pubblico hanno solo due diritti – il diritto ad organizzarsi e il diritto alla contrattazione collettiva. D'altro canto, i sindacati da parte loro chiedono anche il riconoscimento del diritto di sciopero per i dipendenti pubblici. Le due parti sono fortemente contrapposte, dunque non è facile prevedere come andrà a finire. Oltre a ciò, il governo potrebbe ridimensionare i vincoli e la portata dei "servizi pubblici essenziali" e i sindacati insistono sull'abolizione della "pausa di riflessione obbligatoria" per le iniziative di sciopero dei sindacati dei servizi pubblici essenziali.

Ovviamente, l'OIL ha chiesto al governo coreano di ratificare e applicare le Convenzioni relative a questi argomenti, ossia:

- Pluralismo sindacale a livello aziendale, diritto dei dipendenti pubblici ad organizzarsi.
- Status sindacale dei lavoratori licenziati e disoccupati.
- Accanimento giudiziario nei confronti dei quadri sindacali.
- Diritto di sciopero nel settore pubblico e nei servizi essenziali

La FKMTU, in stretta cooperazione con la FKTU e con i suoi sindacati affiliati, sta analizzando le Convenzioni e gli standard fondamentali dell'OIL. In base ai risultati raccolti dagli esperti su questi temi, la FKMTU insisterà sulla ratifica degli standard fondamentali dell'OIL all'interno del comitato coreano di concertazione. Anche se le linee guida legislative dell'OIL incoraggiano il coinvolgimento dei lavoratori, dei manager e delle persone interessate, queste attività di valutazione per la ratifica delle convenzioni vengono discusse e portate avanti esclusivamente dal Ministero del Lavoro coreano e da altri organismi governativi.

Solidarietà internazionale

1. Partecipazione al Forum Sociale Mondiale

Il dipartimento internazionale della FKMTU ha partecipato al 4° Forum Sociale Mondiale (a Mumbai, in India, dal 16 al 21 gennaio del 2004) nella delegazione della FKTU. Tramite una partecipazione continua, la FKMTU continuerà a ricercare le modalità per praticare iniziative di solidarietà, non solo con i sindacati ma anche con l'organizzazione dei movimenti sociali del terzo mondo.

2. Mobilitazione contro la guerra

La FKMTU ha partecipato alla manifestazione del "movimento nazionale contro i programmi del governo di inviare le truppe in Iraq" (settembre del 2003) organizzata da 351 organizzazioni della società civile e dei movimenti sociali. Per sensibilizzare l'opinione pubblica, è stata organizzata una "Campagna di sciopero della fame contro lo schieramento delle truppe in Iraq" da parte di alcuni membri del Gruppo coreano per la pace in Iraq, che hanno fatto da scudi umani in Iraq. Ad ogni modo, si trattava di un'iniziativa limitata, non portata avanti dall'intera base sindacale – solo dal dipartimento internazionale e da alcuni iscritti.

3. Cooperazione costante con il Sindacato Giapponese dei Lavoratori Metalmeccanici (IMF-JC)

La FKMTU e altri tre comitati di categoria (Siderurgia, Cantieristica Navale, e Cavi Elettrici) hanno organizzato incontri bilaterali per molto tempo. Tramite questi incontri, i lavoratori condividono le informazioni su ciascun settore e discutono "quale debba essere la reazione dei sindacati". La solidarietà sindacale tra i lavoratori metalmeccanici coreani e giapponesi si è estesa ed approfondita e questa tendenza sarà rafforzata maggiormente in futuro.

4. La promozione della solidarietà con i sindacati dei paesi asiatici del terzo mondo

Riconoscendo l'errore storico commesso dalla Corea con la partecipazione alla guerra del Vietnam, la FKMTU ha incontrato il Sindacato Nazionale Vietnamita dei Lavoratori dell'Industria (VNUIW). Per il futuro, la FKMTU intende sviluppare la solidarietà con il VNUIW e sostenere questo sindacato. Ci auguriamo che ciò possa avvenire presto. La promozione della solidarietà con i sindacati asiatici del terzo mondo non sarà limitata solamente ai lavoratori vietnamiti, ma saranno presi in considerazione anche altri paesi asiatici.

Contrattazione collettiva

1. Azioni per bloccare l'emendamento della legge sugli standard in materia di lavoro: 40 ore lavorative a settimana.

FKMTU-KMWF: una lotta comune

Sett. 2002	Il governo ha presentato la legge sulla settimana lavorativa di 40 ore. (presentata all'Assemblea Nazionale il 17.10)
Sett. 2002	Inaugurata la direzione generale per la lotta comune dei sindacati dei lavoratori dell'industria, organizzato dalla FKMTU e dalla KMWF
Ott. 2002	I sindacati nazionali dei lavoratori dell'industria scendono in piazza per lo sciopero generale
Gen. 2003	Comunicato stampa congiunto della direzione generale per la lotta comune dei sindacati dei lavoratori dell'industria a favore dello sciopero
Lug. 2003	La direzione generale per la lotta comune dei sindacati dei lavoratori dell'industria ha fatto una proposta per la riduzione dell'orario di lavoro
Ago. 2003	La FKMTU e la KCTU presentano la risoluzione per la riduzione dell'orario di lavoro come proposta fondamentale di entrambi i sindacati.
Ago. 2003	Rottura definitiva dei negoziati per la riduzione dell'orario di lavoro
18 ago. 2003	Conferenza stampa congiunta della FKMTU e della KCTU per bloccare l'emendamento della legge sugli standard in materia di lavoro
19 ago. 2003	Sciopero generale per bloccare l'emendamento della legge sugli standard in materia di lavoro da parte della FKMTU e della KCTU
21 ago. 2003	L'Assemblea Nazionale approva la "legge sugli standard in materia di lavoro" sulla riduzione dell'orario di lavoro

Il dialogo sociale e il compromesso sulla riduzione dell'orario di lavoro sono falliti e il compito di stipulare un accordo sulla riduzione dell'orario di lavoro deve essere affrontato a livello aziendale. La FKMTU sta tentando di ottenere la settimana lavorativa di 40 ore a condizioni migliori di quelle proposte nell'emendamento alla legge sugli standard in materia di lavoro durante la stagione di contrattazione collettiva del 2004. In realtà, un numero significativo di sindacati considera le condizioni stabilite nella legge sugli standard in materia di lavoro come requisiti minimi, che consentono dunque di ottenere condizioni migliori tramite i diversi accordi stipulati nella contrattazione collettiva. Tra gli accordi raggiunti, circa il 30% dei sindacati ha ridotto l'orario di lavoro da 44 a 40 ore settimanali, senza una diminuzione dei salari e senza un peggioramento delle condizioni di lavoro.

2. Abolizione dell'articolo sulle misure unilaterali per l'arbitrato negli accordi di contrattazione collettiva

Nel settore dell'elettronica, i sindacati appartengono alle imprese per la produzione di apparecchiature che sono attive 24 ore su 24, e che solitamente inseriscono nel testo degli accordi di contrattazione collettiva un articolo che consente misure unilaterali per l'arbitrato. Gli imprenditori possono utilizzare questo articolo per impedire le iniziative di sciopero dei sindacati. Circa 12 sindacati si stanno battendo in questo momento per l'eliminazione di questo articolo.

3. Bloccata la vendita della Hynix Semiconductors alla Micron Technology Corp.

Nei mesi di marzo e aprile del 2002, la Micron Technology (U.S.A) ha tentato di acquisire la Hynix Semiconductors, un'impresa coreana dell'elettronica. La Hynix Semiconductors ha circa 13.000 lavoratori che possono essere suddivisi tra 20 gruppi imprenditoriali indipendenti tramite l'aggiustamento strutturale. Poiché i sindacati hanno mantenuto i livelli dei salari e si sono concentrati sull'aumento della produttività, l'azienda è riuscita a guadagnare 1.450 miliardi di Won di profitti e 360 miliardi di Won nel primo trimestre del

2002. Tuttavia, il governo e il gruppo di creditori hanno tentato di vendere l'azienda ad un prezzo stracciato, trascurando tutti i segnali positivi di crescita. Di conseguenza, il sindacato della Hynix Semiconductors, in cooperazione con la FKMTU, si è battuto per bloccare il provvedimento e la svendita scorretta e di mantenere l'autonomia dell'azienda. Come risultato di questo impegno comune, l'azienda esiste ancora.

Korean Metal Workers' Federation - KMWF

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		170.000	170.000	165.000	165.000
Affiliati alla FISM		170.000	170.000	165.000	165.000
	Donne	5%	5%	5%	5%
	Non manuali (colletti bianchi)	n/d	n/d	n/d	n/d

Lavoratrici

a) **Ad agosto del 2004 è stata fondata una Commissione Donne**

b) **Strategia per porre fine alle discriminazioni contro le lavoratrici e per proteggere le lavoratrici del sommerso**

1. Divieto delle discriminazioni di genere nel processo di aggiustamento strutturale

Modello di contratto collettivo art. 130 [Divieto dei licenziamenti]

- L'azienda si impegna a non praticare discriminazioni contro le donne in caso di licenziamenti.
- L'azienda si impegna a non licenziare le lavoratrici per motivi riconducibili al matrimonio, alla gravidanza, alla nascita dei figli e all'interruzione di gravidanza.
- L'azienda, nei propri programmi di licenziamento, si impegna a non scegliere prioritariamente le persone sposate, il/la coniuge di una persona occupata e i reparti a maggioranza femminile, perché altrimenti ignorerebbe qualsiasi riferimento a criteri di ragionevolezza ed equità.
- L'azienda si impegna a non discriminare le proprie dipendenti nel prendere in considerazione i provvedimenti disciplinari che portano al licenziamento.

- Con le politiche di aggiustamento strutturale, nella scelta dei gruppi di lavoratori da licenziare per primi, molte imprese hanno preso di mira le donne tra le coppie di lavoratori occupati (in caso di entrambi i coniugi che lavorano per la stessa azienda), e i/le lavoratori/lavoratrici il/la cui coniuge ha un'occupazione (ossia percepisce un reddito perché occupato/a presso un'altra azienda). Inoltre,

le aziende hanno preso di mira proprio quelle sezioni in cui il personale è prevalentemente di sesso femminile per la cessione in sub-appalto o i tagli al personale, cacciando via le donne dal mercato del lavoro.

- Mentre questa pratica è diventata un problema fondamentale in molte imprese in cui lavorano i colletti bianchi, analoghi comportamenti da parte delle dirigenze aziendali sono emersi nell'industria manifatturiera, compresa la Hyundai Motors, dove le mense sono state scelte tra le attività da cedere in outsourcing, causando il licenziamento di un gran numero di lavoratrici.
- Il modello di contratto collettivo (buona prassi) vieta di prendere di mira le lavoratrici per i licenziamenti nei programmi di aggiustamento strutturale, tramite la scelta di coppie o di dipendenti il/la cui coniuge ha un'occupazione. Al contempo, proibisce la possibilità di individuare/scegliere prioritariamente le sezioni a manodopera prevalentemente femminile per l'outsourcing o il distacco (in cui le lavoratrici vengono relegate ad uno status di lavoro atipico).

2. Nuova norma – protezione delle lavoratrici atipiche

- L'azienda si impegna a non licenziare le lavoratrici atipiche per ragioni legate al matrimonio, alla gravidanza, all'interruzione di gravidanza o alle responsabilità legate alla cura dei figli.

- L'azienda si impegna a non creare condizioni svantaggiose per le lavoratrici atipiche nel loro accesso ai congedi per ragioni legate al ciclo mestruale, alla maternità o alla cura dei figli.

- I casi di licenziamento di lavoratrici atipiche a causa del loro utilizzo del congedo di maternità o del congedo parentale, tramite il rifiuto di rinnovare i contratti e altri mezzi, sono aumentati. Attualmente, non ci sono norme legislative per prevenire questo comportamento da parte delle imprese, richiedendo un'azione speciale da parte del sindacato, tramite l'istituzione di una nuova norma del contratto collettivo.
- Il licenziamento delle lavoratrici assunte con contratto regolare, per ragioni legate alla gravidanza o durante la loro assenza per congedo di maternità o per congedo parentale deve essere considerato un licenziamento illegittimo e discriminatorio.
- Se la scadenza dei termini del contratto si verifica durante un intervallo di tempo in cui la lavoratrice è incinta o in congedo di maternità o in congedo parentale, il contratto deve essere trattato come se fosse in vigore, a meno che la persona interessata non si esprima altrimenti. La maggior parte delle lavoratrici assunte secondo un contratto atipico perde il posto di lavoro, a causa della scadenza del contratto, in caso di gravidanza, congedo di maternità, o congedo parentale.

Imprese transnazionali

Il sindacato dei lavoratori dell'auto della Hyundai e il sindacato dei lavoratori dell'auto della KIA hanno deciso che l'anno prossimo avvieranno un programma di formazione per gli iscritti, che gli consenta di negoziare gli IFA con i propri datori di lavoro.

Diritti dei lavoratori

Attualmente, 16 lavoratori metalmeccanici sono in prigione. Il numero di lavoratori arrestati è in aumento.

Lotte contro le politiche neoliberiste del governo

1. Background

- a). Condizioni di lavoro intensivo e peggioramento dell'ambiente di lavoro, per colpa del neoliberismo
- b). Indebolimento della solidarietà sindacale a causa del controllo esercitato dalle aziende sui lavoratori e dell'aumento del numero di lavoratori atipici
- c). Aumento delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori atipici

2. Attività

- a). Formazione e informazione sulle politiche di licenziamento di massa e di ristrutturazione portate avanti dalle aziende
- b). Campagna contro le denunce presentate dalle aziende per i danni causati dalle attività sindacali
- c). Campagne di massa e scioperi
- d). Campagna collettiva e coordinata per rivendicare un contratto collettivo di lavoro che trasformi il lavoro precario in lavoro garantito e che garantisca i diritti dei lavoratori atipici

Attività di costruzione delle capacità sindacali

1. Passare da un sindacalismo aziendale ad uno di categoria
2. Campagna per i diritti dei lavoratori atipici
3. Campagna per condizioni di lavoro sane –RMS

III. Attività di solidarietà

1. Attività interne di solidarietà

- a). Solidarietà con i lavoratori irregolari
- b). Campagna contro l'invio delle truppe coreane in Iraq
- c). Attività di solidarietà con i lavoratori migranti

2. Attività di solidarietà internazionale

- a). SWF: 12 partecipanti della KMWF
- b). Accordo Quadro Internazionale presso l'azienda Hyundai Auto

Giornata di mobilitazione internazionale contro la guerra il 20 marzo, cui hanno partecipato 2000 iscritti alla KMWF.

NEPAL

Nepal Factory Labour Congress - NFLC

Organizzazione dei lavoratori

Il NFLC ha portato avanti alcune attività di sindacalizzazione nel contesto dell'iniziativa "Organizzare i lavoratori non sindacalizzati del settore siderurgico e metalmeccanico". In questo periodo, ha organizzato una formazione allo sviluppo delle capacità dirigenti nel contesto delle attività sindacali generali, nelle attività per i giovani e nelle campagne specifiche all'interno dei programmi per lo sviluppo delle lavoratrici.

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		7.000	7.000	7.000	7.000
	Affiliati alla FISM	7.000	7.000	7.000	7.000
	Donne	560	700	840	1050
	Non manuali (colletti bianchi)	210	210	210	210

Lavoratrici

In Nepal le donne stanno entrando sempre di più nel mercato del lavoro. Il NFLC si è dato, tra le sue priorità, quella di organizzare attività di sindacalizzazione e sensibilizzazione rivolte alle donne. In questo periodo, abbiamo lanciato alcune attività specifiche per le donne, in conseguenza delle quali anche il numero di iscritte sta aumentando. Il NFLC ha una Commissione Donne separata a livello centrale. Detta Commissione lavora indipendentemente sulle questioni legate alle donne e rappresenta le donne a livello decisionale del NFLC.

Imprese transnazionali

Ad oggi non abbiamo alcuna transnazionale o multinazionale nel settore metalmeccanico. Abbiamo organizzato seminari sugli Accordi Quadro Internazionali per i sindacalisti, al fine di renderli consapevoli del fatto che forse nel futuro prossimo dovremo occuparci di questo problema, giacché il Nepal è entrato nell'OMC e le imprese multinazionali stanno per entrare nel paese.

Diritti dei lavoratori

Per quanto riguarda i diritti fondamentali dei lavoratori e le Convenzioni fondamentali dell'OIL, il NFLC sta esercitando una pressione sul governo affinché rispetti gli standard fondamentali dell'OIL. In questo periodo di tempo, il Nepal ha ratificato le Convenzioni n. 29 e 182. Abbiamo organizzato seminari e laboratori sugli standard fondamentali in materia di lavoro e abbiamo esercitato una pressione sul governo in questo senso.

Al momento, ci stiamo anche battendo per protestare contro la decisione del governo di imporre la legge sui servizi essenziali, che proibisce lo sciopero in diversi settori del servizio pubblico.

Solidarietà internazionale

Nella nostra esperienza, la solidarietà internazionale è uno strumento molto importante per lottare contro le violazioni dei diritti dei lavoratori. Nel nuovo contesto economico globale, questo strumento dovrebbe essere utilizzato in maniera più efficace dalla FISM e dai suoi affiliati. Secondo la nostra valutazione, la FISM ha svolto un lavoro molto buono su questo argomento. Questo lavoro deve essere svolto sia tramite Internet che via posta ordinaria, al fine di coinvolgere anche gli affiliati che non hanno accesso ad Internet.

Contrattazione collettiva

I nostri problemi principali nella contrattazione collettiva sono:

- La scarsa applicazione della contrattazione collettiva.
- I ritardi nei rinnovi contrattuali.
- L'assenza di provvedimenti normativi sulla contrattazione collettiva.

Le conquiste più importanti conseguite tramite la contrattazione collettiva riguardano la salute e la sicurezza sul lavoro. Tramite la contrattazione collettiva, il NFLC ha ottenuto molti risultati su questo tema. Abbiamo un Comitato per la sicurezza in ogni luogo di lavoro.

SINGAPORE

Keppel FELS Employees Union – FELLO

Organizzazione dei lavoratori

(Andamento delle iscrizioni)

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004 (aggiornato a maggio)</i>
Numero totale degli iscritti					
	Affiliati alla FISM	1.567	1.522	1.337	1.656
	Donne	35	29	19	22
	Non manuali <i>(colletti bianchi)</i>	213	200	187	150

Lavoratrici

(Sviluppo delle attività per le lavoratrici)

Niente da riferire

Imprese transnazionali

(Progressi relativi ai negoziati per gli IFA in base al modello FISM)

Niente da riferire

Diritti dei lavoratori

(Attività relative alla promozione degli standard fondamentali dell'OIL)

Niente da riferire

Solidarietà internazionale

(Esperienza di valutazione nel campo della solidarietà internazionale)

Niente da riferire

Contrattazione collettiva

(Principali lotte e conquiste ottenute)

Clausola aggiuntiva:

Dopo 35 anni di servizio – una medaglia d'oro al valore civile

Keppel Employees Union – KEU

Organizzazione dei lavoratori

(Andamento delle iscrizioni)

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale degli iscritti					
	Affiliati alla FISM	800	800	800	850
	Donne	10	10	10	10
	Non manuali (colletti bianchi)	177	198	200	187

Lavoratrici

(Sviluppo delle attività per le lavoratrici)

Niente da riferire

Imprese transnazionali

(Progressi relativi ai negoziati per gli IFA in base al modello FISM)

Niente da riferire

Diritti dei lavoratori

(Attività relative alla promozione degli standard fondamentali dell'OIL)

Niente da riferire

Solidarietà internazionale

(Esperienza nel campo della solidarietà internazionale)

Niente da riferire

Contrattazione collettiva

(Principali lotte e conquiste ottenute)

Niente da riferire

Metal Industries Workers' Union - MIWU

Organizzazione dei lavoratori

Il tesseramento al MIWU è stato influenzato dall'andamento negativo dell'economia registrato nel 2002 e nel 2003. In molti settori in cui operiamo ci sono stati licenziamenti, e i nostri iscritti sono diminuiti. Tuttavia, nel terzo trimestre del 2003 abbiamo assistito ad un miglioramento delle iscrizioni, dovuto all'inizio di una ripresa economica, e al fatto che le aziende erano più disponibili ad assumere i lavoratori.

Il primo settembre del 2002, sono stati approvati alcuni emendamenti alla legge sulle relazioni industriali e alla legge sui sindacati, che consentono una rappresentanza limitata del personale dirigente. Anche se alcune aziende in cui opera il MIWU avevano esteso il proprio raggio d'azione prima di questi emendamenti, c'è stato un aumento considerevole del numero di manager che sono entrati nei sindacati dopo l'entrata in vigore di questi emendamenti.

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004 (aggiornato a maggio)</i>
Numero totale di iscritti (IMF-SC) ⁹		66.176	74.291	75.898	76.500
	Affiliati al MIWU	6.950	6.810	6.881	6.875
	Donne	2.250	2.288	2.320	2.295
	Non manuali (colletti bianchi)	45	102	152	163

Tabella 1. Suddivisione degli iscritti al MIWU

Essendo la linfa vitale dei sindacati, il reclutamento rimane una priorità per il MIWU. Anche se la crisi economica ha portato alcune aziende ad effettuare tagli al personale nel corso degli ultimissimi anni, il MIWU ha costantemente migliorato le proprie attività di sindacalizzazione.

Ogni mese, il MIWU organizza incontri con i lavoratori presso le diverse aziende. Durante questi incontri, il sindacato incontra sia gli iscritti che i non iscritti. I vantaggi di aderire ai sindacati vengono condivisi con i non iscritti, i quali vengono fortemente incoraggiati ad iscriversi. Questi incontri servono da canali efficaci di comunicazione per il reclutamento di nuovi iscritti e per rispondere ai bisogni dei lavoratori già iscritti.

Essendo convinto che la comunicazione sia uno strumento importante per rafforzare la propria base, il sindacato pubblica anche un bollettino, che si chiama "MIWU Link". Ciò consente ai nostri iscritti di rimanere in contatto con il sindacato e di essere informati sugli ultimi sviluppi.

Per espandere la nostra rete, il MIWU ricerca attivamente potenziali aziende non sindacalizzate. Il sindacato a quel punto avvia un confronto con il management e i lavoratori per organizzarsi all'interno dell'azienda.

Lavoratrici

Essendo affiliato al SNTUC, il MIWU ha partecipato attivamente alle attività organizzate dalla Commissione Donne del SNTUC. Ciò consente alle nostre compagne di interagire con le loro compagne di altri settori, acquisendo una comprensione maggiore della situazione degli altri settori.

Istituita nel 1973, la Commissione Donne del SNTUC, è stata fondata con i seguenti obiettivi:

- Dar voce ai problemi e alle aspirazioni delle lavoratrici.
- Garantire un'integrazione maggiormente efficace delle donne a tutti i livelli decisionali del movimento sindacale.
- Aiutare a rafforzare e sviluppare le capacità dirigenti dei quadri femminili.

Alcune delle attività comprendono discussioni interessanti su temi come "L'esercizio fisico e la dieta per una buona salute delle donne", laboratori, visite di formazione, viaggi all'estero, incontri per sviluppare il dialogo, missioni di ricerca, la Festa internazionale delle donne, ecc.

Ogni anno, il MIWU organizza un insieme di attività per i nostri iscritti, ad es. escursioni in bicicletta, tornei di bowling, visite notturne. Abbiamo assistito ad una crescente partecipazione delle nostre iscritte. Esse vengono anche incoraggiate a portare con sé la propria famiglia. In questa maniera, i familiari delle iscritte e degli iscritti possono usufruire anch'essi delle attività e conoscere meglio il sindacato.

Nel 2004, le donne rappresentano circa il 18% dei quadri sindacali dell'MIWU. Il sindacato continua ad incoraggiare le compagne ad assumere incarichi dirigenti a tutti i livelli. Al fine di dotarsi delle competenze necessarie, il sindacato organizza scuole quadri e incontri per rafforzare le loro capacità dirigenti e relazionali.

Imprese transnazionali

L'MIWU sostiene gli Accordi Quadro Internazionali (IFA) basati sul modello FISM, perché questi accordi tentano di proteggere gli interessi dei lavoratori. Ad oggi, non abbiamo firmato accordi di questo tipo a causa del profilo e del raggio di attività delle imprese in cui opera l'MIWU. Tuttavia, il sindacato continua ad esplorare la possibilità di negoziare detti accordi.

Per proteggere gli interessi dei nostri iscritti, vengono firmati accordi collettivi a livello aziendale. I termini e le condizioni di questi accordi vengono costantemente rinnovati e negoziati allo scadere, al fine di tenere il passo di un'economia in trasformazione e di promuovere i bisogni dei nostri iscritti.

Diritti dei lavoratori

Ad oggi, Singapore ha ratificato 22 Convenzioni OIL. Di queste, 4 sono legate ai principi fondamentali di libertà di associazione, abolizione del lavoro minorile, uguaglianza e abolizione del lavoro forzato.

L'MIWU attribuisce sempre priorità assoluta agli interessi e ai diritti dei lavoratori. Operando all'interno di una cornice legislativa e di una partnership concertativa forte e robusta, i diritti dei lavoratori non sono mai compromessi. Le aziende vengono sempre incoraggiate alla trasparenza nella condivisione delle informazioni e ad assumere un atteggiamento di dialogo nelle trattative.

Avendo una cornice legislativa solida ed efficace e un rapporto armonioso con i nostri partner nella concertazione, gli interessi e i diritti dei nostri lavoratori vengono sempre protetti. Il Ministero del Lavoro è sempre disponibile e fornisce l'assistenza necessaria in caso di stallo delle trattative e, quando fallisce l'opera di mediazione, la vertenza può sempre essere portata in tribunale per un arbitrato. Questo processo non si è solamente dimostrato

efficiente ed efficace, ma è stato anche in linea con i principi ispiratori degli standard fondamentali dell'OIL.

Anche la sicurezza dei lavoratori è oggetto di grande attenzione. A giugno del 2003, il Ministero del Lavoro ha emendato l'ordinanza sul lavoro, chiedendo ulteriormente a tutti i lavoratori e ai quadri della sicurezza dell'industria metalmeccanica di seguire rispettivamente i corsi di orientamento sulla sicurezza per i lavoratori (metalmeccanici) e i corsi base sulla salute e la sicurezza sul lavoro per i quadri. Quest'azione era parte integrante dell'impegno del Ministero per diminuire drasticamente gli infortuni sul lavoro, tramite una formazione in materia di sicurezza. Il Ministero si augura di innalzare il livello di consapevolezza e la conoscenza delle questioni legate alla sicurezza tra i lavoratori e i quadri dell'industria metalmeccanica, tramite questi corsi obbligatori, e di ridurre la percentuale di infortuni nel settore.

Solidarietà internazionale

L'MIWU crede in una solidarietà internazionale forte, e per questo partecipa a diverse conferenze/incontri organizzati dalla FISM, ad es.:

- 10° riunione sub-regionale per il sudest asiatico e il Pacifico a Giacarta e riunione preliminare delle donne, a marzo del 2004
- 8° seminario di solidarietà tra i lavoratori dell'est e del sudest asiatico organizzato dall'IMF-JC, a Kuala Lumpur a giugno del 2004
- Assemblea dei delegati dell'IMF-SC
- Riunione del Comitato Centrale della FISM
- Riunione del Comitato Centrale della FISM in Sudafrica a dicembre del 2003
- Missione di ricerca dell'IMF-SC in Taiwan e Giappone a novembre del 2002

Per continuare a rafforzare i rapporti con i nostri compagni all'estero, l'MIWU partecipa anche a diverse conferenze e seminari internazionali organizzati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e della Confederazione Internazionale dei Sindacati Liberi (CISL Internazionale).

Contrattazione collettiva

L'economia di Singapore non ha goduto di buona salute negli ultimi anni ed è stata colpita da una serie di eventi. C'è stato l'attacco dell'11/9 al World Trade Centre, le bombe a Bali, la *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS) e la guerra in Iraq. Tutti questi elementi hanno influenzato indirettamente la situazione finanziaria delle imprese del settore metalmeccanico. A fronte di una grande incertezza nel loro ambiente economico, la maggior parte delle aziende ha adottato una politica di contenimento dei salari, garantendo aumenti salariali moderati.

Un'altra sfida è rappresentata dai trasferimenti di produzione in paesi dove il costo del lavoro è più basso, come la Cina. Ciò ha portato a perdite di posti di lavoro e licenziamenti, e i lavoratori hanno avuto difficoltà a trovare un nuovo lavoro. Su questo punto, l'MIWU fornisce un'assistenza per aiutare gli iscritti a trovare lavoro.

Recentemente, il "Consiglio Nazionale per le politiche salariali", ha presentato le sue linee guida valide da luglio del 2004 a giugno del 2005. Queste ultime riconoscono pienamente i sacrifici compiuti dai nostri lavoratori. Le imprese stanno registrando una ripresa e fanno profitti, dunque devono premiare i lavoratori con moderati aumenti salariali. In realtà le imprese che stanno andando molto bene vengono fortemente incoraggiate a premiare i lavoratori con un ulteriore bonus, oltre al moderato aumento salariale.

Shipbuilding and Marine Engineering Employees' Union - SMEEU

Organizzazione dei lavoratori

Per il periodo 2001-2004, lo SMEEU è aumentato di 150 iscritti. Per quanto riguarda le iscritte, i dati sull'ultimo quadriennio rivelano un tasso di crescita del 29%. C'è stato anche un reclutamento significativo dei lavoratori non manuali all'interno dello SMEEU a causa dell'emendamento alla legge sulle relazioni industriali e alla legge sui sindacati, datato settembre 2002, che consente una limitata rappresentanza dei dirigenti aziendali all'interno dei sindacati di base. La tabella 1 sottostante illustra la situazione delle adesioni allo SMEEU ed all'IMF-SC.

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004 (as of May 04)</i>
Numero totale di iscritti (IMF-SC)		66.176	74.291	75.898	76.500
	Iscritti allo SMEEU	2.474	2.474	2.465	2.624
	Donne	63	71	79	81
	Non manuali <i>(colletti bianchi)</i>	0	0	0	22

Tabella 1. Iscritti allo SMEEU ed all'IMF-SC

Nel tentativo di aumentare le iscrizioni al sindacato, sono state portate avanti sia le attività di reclutamento nei luoghi di lavoro che la sindacalizzazione di nuove imprese. Ad esempio, un nuovo cantiere navale, Pan United Marine, è stato sindacalizzato, grazie al sostegno schiacciante dei lavoratori in una votazione a scrutinio segreto.

A livello di SNTUC, abbiamo condotto un'attività di promozione pubblica delle iscrizioni al sindacato nei centri commerciali, per attrarre un numero ancora maggiore di iscritti. Senza dubbio questo impegno per la sindacalizzazione è un dato promettente per quanto riguarda le future adesioni allo SMEEU e agli altri affiliati all'IMF-SC.

Lavoratrici

La Commissione Donne dell'SNTUC è stata istituita nel 1973, con solo 54.416 iscritte al sindacato, che rappresentavano il 32% del numero totale di iscritti al sindacato. In data dicembre 2003, c'è un totale di 103.415 iscritte, che rappresentano il 43% del numero totale di iscritti al sindacato.

La Commissione Donne dell'SNTUC è una sotto-commissione del Comitato Centrale dell'SNTUC, ed è affiliata al Consiglio di Singapore delle Organizzazioni delle Donne (SCWO). Fa anche parte di una rete di altre organizzazioni di donne a Singapore, come il Partito Popolare d'Azione (PAP), la Lega delle Donne e diversi Comitati Esecutivi di Donne che fanno parte di associazioni popolari.

L'obiettivo principale della Commissione Donne dell'SNTUC è dar voce ai problemi e alle aspirazioni delle lavoratrici, garantire un'integrazione maggiormente efficace delle donne a tutti i livelli decisionali del movimento sindacale e contribuire a rafforzare e sviluppare le capacità dirigenti dei quadri femminili. La tabella 2 sottostante illustra il profilo della

rappresentanza femminile tra i quadri dell'SNTUC all'interno dei comitati locali di settore, i Comitati Esecutivi dei sindacati, e il Comitato Centrale dell'SNTUC.

SESSO	Tutti i quadri	%	Comitati esecutivi	%	CC dell'SNTUC	%
Maschi	5234	72%	942	80%	19	86%
Femmine	2050	28%	242	20%	3	14%
Totale	7284	100%	1184	100%	22	100%

Tabella 2: profilo della rappresentanza femminile tra i quadri dell'SNTUC (2003)

A causa della natura del lavoro e dei suoi requisiti, la manodopera nel settore navale è composta quasi esclusivamente da lavoratori di sesso maschile. Le lavoratrici sono una minoranza nel settore navale. Ad oggi, lo SMEEU ha un totale di 81 lavoratrici iscritte, che rappresentano circa il 3% degli iscritti al sindacato.

Imprese transnazionali

In generale, in quanto affiliato alla FISM, lo SMEEU sostiene l'impegno internazionale per formare accordi ad ampio spettro con le imprese transnazionali per proteggere gli interessi dei lavoratori. Per quanto riguarda lo SMEEU, a causa delle limitate dimensioni delle aziende in cui opera il sindacato e del loro profilo, non è stato firmato nessun IFA tra lo SMEEU e le imprese transnazionali.

Eppure, in linea con gli obiettivi degli IFA, l'SNTUC, insieme con i suoi partner nella concertazione (Ministero del Lavoro e Federazione Nazionale degli Imprenditori di Singapore), ha lanciato "L'iniziativa nazionale tra governo e parti sociali sulla responsabilità sociale delle imprese" il 26 maggio del 2004. Ciò serve ad incoraggiare un numero maggiore di imprese, comprese le transnazionali, ad integrare la dimensione sociale, che comprende i diritti umani, gli standard in materia di lavoro e ambiente, come componente essenziale delle misure per una buona *governance* aziendale.

Diritti dei lavoratori

Singapore fa parte dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sin dal 1965. Ad oggi, giugno del 2004, le Convenzioni OIL ratificate e in vigore sono 22, come emerge dalla tabella 3 sottostante, che sono elencate per intero nell'Appendice a questo rapporto:

C005	C007	C008	C011	C012	C015
C016	C019	C022	C029	C032	C045
C050	C064	C065	C081	C086	C088
C094	C098	C100	C182		

Tabella 3. Ratifica delle Convenzioni OIL da parte di Singapore

Le seguenti leggi: legge sull'occupazione, legge sulle relazioni industriali, legge sulle fabbriche, legge sui risarcimenti ai lavoratori, legge sull'età pensionabile a Singapore; servono per tutelare e proteggere gli interessi e i diritti dei lavoratori. Come parte della nostra politica di concertazione, il sindacato ha lavorato con l'SNTUC e con il Ministero del Lavoro per garantire che i lavoratori vengano protetti sia dalle diverse leggi in materia di lavoro che dalle Convenzioni e dalle raccomandazioni dell'OIL.

La tabella sottostante illustra la corrispondenza tra diverse norme legislative nazionali e le Convenzioni e raccomandazioni dell'OIL.

CONVENZIONE OIL STANDARD FONDAMENTALE IN MATERIA DI LAVORO	NORMATIVE NAZIONALI
C005, C007, C015 Convenzione sull'età minima	VIII° parte della legge sull'occupazione: assunzione di minori e lavoratori giovani
C012, C032 Convenzione sul risarcimento degli infortuni sul lavoro, Convenzione sulla protezione dagli infortuni	Legge sui risarcimenti ai lavoratori
C081 Convenzione sulle ispezioni sul lavoro	XIII° parte della legge sull'occupazione – ispezioni e indagini
C098 Convenzione sul diritto ad organizzarsi in sindacati e alla contrattazione collettiva	Legge sulle relazioni industriali

Solidarietà internazionale

Lo SMEEU è uno dei sei sindacati che fanno parte del Consiglio di Singapore della FISM (IMF-SC).

Il sindacato ha partecipato alla seconda missione di studio dell' IMF-SC presso l' IMF-JC e l'IMF-ROCC dal 7 al 13 novembre del 2002. Gli obiettivi di questa missione di studio erano i seguenti:

- a) Dare ai quadri sindacali l'opportunità di visitare le fabbriche e comprendere meglio la situazione dei lavoratori metalmeccanici in Giappone e Taiwan
- b) Rafforzare i legami fraterni tra i nostri dirigenti sindacali e le loro controparti in Giappone e Taiwan.

L'IMF-SC ha anche svolto la sua seconda e terza Assemblea dei delegati, il 29 novembre del 2002 e il 28 novembre del 2003. I quadri sindacali dell' SMEEU hanno partecipato attivamente ad entrambe le assemblee, in cui venivano presentati i rapporti sulla situazione industriale del settore navale, dell'elettronica e del settore metalmeccanico; e si tenevano anche tavole rotonde con dirigenti importanti.

Durante l'intero periodo, il sindacato ha partecipato attivamente a diverse conferenze e seminari internazionali organizzati dalla Federazione Internazionale dei Sindacati Metalmeccanici (FISM), dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), e dalla Confederazione Internazionale dei Sindacati Liberi (CISL Internazionale). Alcune delle attività cui abbiamo partecipato nel quadriennio 2001-2004 sono: la riunione del Comitato Centrale della FISM, le Assemblee Nazionali dell'IMF-JC e dell'IMF-ROCC, le riunioni delle Commissioni sub-regionali della FISM per il sud est asiatico e il Pacifico, e i seminari di solidarietà per i lavoratori metalmeccanici asiatici organizzati dall'IMF-JC.

La partecipazione a queste attività ci aiuta a realizzare uno scambio di informazioni valide, a promuovere la solidarietà internazionale e ad approfondire la conoscenza reciproca tra i quadri sindacali di diversi paesi.

Contrattazione collettiva

Lo SMEEU condivide un approccio costruttivo nei confronti degli imprenditori all'interno della contrattazione collettiva, dove si cerca un accordo al fine di migliorare le condizioni

generali di vita dei lavoratori. Come indice delle buone relazioni industriali tra lo SMEEU e le rispettive imprese in cui opera, durante il periodo coperto da questo rapporto, sono stati firmati ed applicati 33 accordi sindacali. Ogni dissenso che sorge durante i negoziati può essere risolto con la conciliazione a livello ministeriale o con l'arbitrato presso i tribunali industriali.

Le conquiste ottenute tramite il modello di concertazione vengono esemplificate al meglio nella pubblicazione delle linee guida del "Consiglio Nazionale sulle politiche salariali" (NWC) per il 2004. In base alle delibere approvate nella concertazione tra governo e parti sociali (NTUC, Ministero del Lavoro e Federazione Nazionale degli Imprenditori) all'interno del "Consiglio Nazionale sulle politiche salariali", le linee guida del 2004 evidenziano la necessità di riconoscere i sacrifici compiuti nel 2003 dai lavoratori, i cui i salari erano stati congelati e ridotti per aiutare le imprese a sopravvivere e per conservare i posti di lavoro. Di conseguenza, per il 2004, si propone un moderato aumento dei salari per le imprese in attivo. Anche per le imprese che si stanno riprendendo dalla crisi, è raccomandato uno speciale assegno una tantum ai lavoratori. La partecipazione dello SMEEU al "Consiglio Nazionale sulle politiche salariali" avviene tramite il nostro Segretario Generale, il sig. Fido Chung, che è stato nominato membro del Consiglio per il 2004. Le suddette linee guida sono possibili solamente grazie alla fiducia reciproca tra il governo, i sindacati e gli imprenditori. Lo SMEEU continuerà a dare importanza alla contrattazione collettiva per promuovere i diritti dei lavoratori

APPENDICE 1: ELENCO COMPLETO DELLE CONVENZIONI OIL RATIFICATE DA SINGAPORE

- C005- Convenzione sull'età minima (industria), 1919
 - C007- Convenzione sull'età minima (lavoro marittimo), 1920
 - C008- Convenzione sull'indennità di disoccupazione (naufragio), 1920
 - C011- Convenzione sul diritto di associazione (agricoltura) Convention, 1921
 - C012- Convenzione sul risarcimento degli infortuni sul lavoro (agricoltura), 1921
 - C015- Convenzione sull'età minima (carbonai e fuochisti navali), 1921
 - C016- Convenzione sull'esame medico dei giovani (lavoro marittimo), 1921
 - C019- Convenzione sull'uguaglianza di trattamento (infortuni sul lavoro), 1925
 - C022- Convenzione sul contratto di arruolamento dei marittimi, 1926
 - C029- Convenzione sul lavoro forzato, 1930
 - C032- Convenzione sulla protezione contro gli infortuni dei lavoratori portuali (riveduta), 1932
 - C045- Convenzione sui lavori sotterranei (donne), 1935
 - C050- Convenzione sull'assunzione di manodopera indigena, 1936
 - C064- Convenzione sui contratti di assunzione (manodopera indigena), 1939
 - C065- Convenzione sulle sanzioni penali (manodopera indigena), 1939
 - C081- Convenzione sulle ispezioni del lavoro, 1947
 - C086- Convenzione sui contratti di assunzione (manodopera indigena), 1947
 - C088- Convenzione sul servizio dell'impiego, 1948
 - C094- Convenzione sulle clausole di lavoro (contratti pubblici), 1949
 - C098- Convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949
 - C100- Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951
 - C182- Convenzione sulle peggiori forme di lavoro minorile, 1999
-

Sembawang Shipyard Employees' Union - SSEU

Organizzazione dei lavoratori

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti					
	Affiliati alla FISM	1.607	1.677	1.706	1.730
	Donne	122	115	126	117
	Non manuali (colletti bianchi)	111	104	114	105

Lavoratrici

- Non è stata sviluppata nessuna attività specifica per le lavoratrici.
- Ci sono 4 Donne nel Consiglio dei Rappresentanti, di cui una fa parte del Comitato Esecutivo.

Imprese transnazionali:

(Sviluppo delle attività relative ai negoziati per gli IFA in base al modello della FISM)

Niente da riferire

Diritti dei lavoratori

(Attività relative alla promozione degli standard fondamentali dell'OIL)

Niente da riferire –attività coperte dall'NTUC.

Solidarietà internazionale

(Esperienza nel campo della solidarietà internazionale)

Niente da riferire – attività coperte dall'IMF-SC/NTUC

Contrattazione collettiva

(Principali lotte e conquiste ottenute)

La contrattazione collettiva viene portata avanti su base triennale con le aziende. Non abbiamo incontrato alcun problema.

United Workers of Electronic and Electrical Industries - UWEEI

Organizzazione dei lavoratori

L'andamento negativo dell'economia e il rallentamento globale della domanda di prodotti elettronici hanno colpito il settore dell'elettronica nel 2002 e nel 2003. Nonostante le condizioni economiche avverse, il sindacato ha proseguito le sue attività per reclutare nuovi iscritti e per promuovere un sistema di "Iscrizioni senza soluzione di continuità". Gli iscritti che hanno perso il lavoro restano all'interno del sindacato e, tra gli altri servizi forniti dal sindacato, ricevono un'assistenza nel ri-collocamento.

Nell'insieme, c'è stato un leggero calo del numero di iscritte. Più del 60% delle nostre iscritte sono donne e più del 30% non hanno la cittadinanza. Molte di esse sono uscite dal sindacato quando sono state licenziate o quando si sono dimesse per tornare nel proprio paese di origine.

	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004 (aggiornato a maggio 04)</i>
Numero totale di iscritti (IMF-SC)	66.176	74.291	75.898	76.500
Iscritti all'IMF-UWEEI	24.551	27.981	29.078	29.040
Donne	17.513	18.791	18.562	18.494
Non manuali (colletti bianchi)	192	216	195	209

Il settore dell'elettronica è altamente instabile il sindacato ha subito il licenziamento di 6.997 iscritti, dal 2001 a giugno del 2004. Oltre a condurre le attività di reclutamento presso le imprese già sindacalizzate, il sindacato organizza anche la rappresentanza di lavoratori di nuove imprese non sindacalizzate. Il sindacato è riuscito a sindacalizzare un totale di 15 imprese durante il periodo in esame.

Lavoratrici

È stata istituita la Commissione Donne dell'SNTUC, con i seguenti obiettivi:

1. Dar voce ai problemi e alle aspirazioni delle lavoratrici.
2. Garantire un'integrazione maggiormente efficace delle donne a tutti i livelli decisionali del movimento sindacale.
3. Aiutare a rafforzare e sviluppare le capacità dirigenti dei quadri femminili.

La Commissione Donne dell'UWEEI ha partecipato attivamente e ha dato il proprio sostegno alle attività organizzate dalla Commissione Donne dell'SNTUC. Durante il periodo in esame, la Commissione Donne dell'UWEEI ha partecipato a eventi sportivi e incontri/forum su "Famiglie più forti", "I diritti delle donne", "La scrittura del testamento" e "Gestire il cambio di posto di lavoro".

L'UWEEI ha attualmente un totale di 466 quadri sindacali in carica di cui 223, o il 48%, sono donne.

Imprese transnazionali

L'UWEEI ha negoziato i termini e le condizioni di lavoro nelle rispettive imprese in base ai bisogni degli iscritti e tenendo in considerazione le linee guida e le raccomandazioni fatte dal "Consiglio Nazionale sulle politiche salariali" e da altri organismi di concertazione.

Diritti dei lavoratori

Singapore fa parte dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sin dal 1965. Ad oggi, giugno del 2004, le Convenzioni OIL ratificate e in vigore sono 22. Gli standard fondamentali dell'OIL sono stati convertiti in legge. Il sindacato contribuisce a garantire che le aziende si conformino a questi standard.

CONVENZIONE OIL STANDARD FONDAMENTALI IN MATERIA DI LAVORO	NORMATIVE NAZIONALI
C005, C007, C015 Convenzione sull'età minima	VIII° parte della legge sull'occupazione: assunzione di minori e di lavoratori giovani
C012, C032 Convenzione sui risarcimenti ai lavoratori, Convenzione sulla tutela dagli infortuni	Legge sui risarcimenti ai lavoratori
C081 Convenzione sulle ispezioni sul lavoro	XIII° parte della legge sull'occupazione – ispezioni e indagini
C098 Convenzione sul diritto ad organizzarsi in sindacati e alla contrattazione collettiva	Legge sulle relazioni industriali

Solidarietà internazionale

L'UWEEI è affiliato al Consiglio di Singapore della FISM (IMF-SC).

Il sindacato ha partecipato attivamente a diverse conferenze, seminari e incontri internazionali organizzati dalla FISM, dalla CISL Internazionale e dal ROCC. Questi eventi hanno consentito all'UWEEI di condividere e scambiare informazioni, esperienze valide e punti di vista.

I diversi eventi cui l'UWEEI ha partecipato durante il periodo in esame sono:

Riunione del Consiglio Mondiale d'Azienda della General Electric 10° Conferenza Regionale della FISM per la regione Asia e Pacifico 30° Congresso della FISM e riunioni del Comitato Centrale 8° riunione della Commissione sub-regionale per il sudest asiatico e il Pacifico Programma di borse di studio per i lavoratori metalmeccanici asiatici dell'IMF-JC 41° Assemblea Nazionale dell'IMF-JC Seminario FISM su "Il reclutamento dei lavoratori non manuali " Missione di ricerca in Asia orientale 30° Assemblea Nazionale dell'IMF-ROCC 9° riunione della Commissione sub-regionale per il sudest asiatico e il Pacifico Seminario della FISM su "Il reclutamento dei lavoratori non manuali " 31° Assemblea Nazionale dell'IMF-ROCC Riunione del Comitato Centrale della FISM 10° riunione sub-regionale per il sudest asiatico e il Pacifico
--

Contrattazione collettiva

Un numero crescente di imprese trasferisce la produzione nei paesi a basso costo della regione, soprattutto in Cina, a causa dei costi più bassi di produzione e della disponibilità di manodopera. Anche i fornitori di queste imprese hanno trasferito le proprie operazioni in quei paesi, al fine di essere più vicini ai propri clienti e di mantenere la competitività dei costi. Questi trasferimenti all'estero hanno causato la perdita di molti posti di lavoro tra quelli di livello più basso.

L'UWEEI ha assistito al licenziamento di quasi 7.000 iscritti dal 2001 a giugno 2004. Invece di aiutare gli iscritti licenziati a trovare un nuovo posto di lavoro, la sfida per i sindacati è come prepararsi per aiutare i propri iscritti a riqualificare le proprie competenze, al fine di ottenere posti di lavoro di livello più alto.

AUSTRALIA

Australian Manufacturing Workers' Union - AMWU

Organizzazione dei lavoratori

L'AMWU opera in un ambiente molto difficile per l'organizzazione dei lavoratori. È in vigore una legislazione ostile, che significa che anche quando il 100% dei lavoratori di un luogo di lavoro vota per entrare nel sindacato il datore di lavoro non è in alcun modo obbligato a riconoscere il sindacato o a portare avanti una contrattazione onesta con esso. In base alla legge, i lavoratori possono essere assunti con una clausola che afferma che non otterranno il lavoro se si iscrivono al sindacato, e questo avviene di frequente. L'occupazione è in calo in molti settori produttivi, come conseguenza delle politiche neoliberiste del governo. Ci troviamo ad affrontare difficoltà significative quando tentiamo di comunicare efficacemente con i potenziali iscritti, che sono giovani, donne e colletti bianchi. Il tasso di crescita dell'occupazione a tempo determinato e in sub-appalto è il più alto fra tutti i paesi dell'OCSE e ci sono molti incentivi legislativi e fiscali che promuovono questa dinamica. I lavoratori a tempo determinato spesso svolgono lo stesso lavoro per decenni, pur restando sempre privi del diritto alle ferie o alla sicurezza occupazionale.

Nella prima parte degli anni '90, la risposta dell'AMWU a questa situazione è stata inadeguata. Le iscrizioni al sindacato sono diminuite ad un tasso superiore al 5% annuo. A partire dal 2000, il sindacato si è occupato molto di più di organizzare i lavoratori e perseguire una crescita. Il sindacato ha ancora una rete molto buona di delegati, migliore della maggior parte degli altri sindacati in Australia, e questi delegati sostengono sempre di più la strategia di crescita, che riconoscono come essenziale per ridurre la competizione che si trovano ad affrontare in termini di salari e condizioni lavorative. Il sindacato ha destinato 1 milione di dollari l'anno a progetti specifici di sindacalizzazione in luoghi di lavoro non sindacalizzati. L'ultima Conferenza del sindacato ha discusso le strategie per incrementare l'efficacia delle nostre attività di organizzazione dei lavoratori e le risorse ad esse destinate.

Il tasso di calo delle iscrizioni è diminuito significativamente negli ultimi anni. C'è stata un'attenzione particolare all'organizzazione delle donne e abbiamo garantito l'assunzione di donne responsabili della sindacalizzazione nelle nostre unità organizzative.

Non abbiamo registrato alcun risultato significativo nel settore delle IT o delle telecomunicazioni. Non c'è praticamente alcuna attività produttiva in questi settori in Australia – la maggior parte delle operazioni è stata trasferita all'estero.

		<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti		157.376	149.867	142.661	139.973
	Affiliati alla FISM	110.000	100.000	94.000	90.000
	Donne	16.319	15.946	15.519	15.078
	Non manuali (colletti bianchi)	13.600	13.000	12.500	12.500

Lavoratrici

A partire dal 2001, l'AMWU ha introdotto incarichi per le donne, fondati sul concetto di azioni positive, nei principali organismi di gestione del sindacato. Sono state create delle quote elettorali aggiuntive, nel caso in cui il numero di rappresentanti donne fosse inferiore alla percentuale di donne tra gli iscritti. Non c'è stato alcun bisogno di ricorrere a queste quote, perché il numero di donne elette è stato sufficiente.

La Commissione Nazionale delle Donne, che lavora attivamente, ha gestito alcuni importanti progetti sindacali per incrementare il numero di iscritte, l'attivismo e l'assunzione di ruoli dirigenti all'interno del sindacato. Tra questi progetti ricordiamo una ricerca sulle iscritte, e un video rivolto alle donne su come svolgere un ruolo attivo all'interno del sindacato.

A tutti i dipendenti del sindacato è stato chiesto di partecipare ad attività di formazione sui problemi legati alle molestie sessuali e il sindacato ha portato avanti campagne pubbliche sulle questioni delle molestie sessuali e del mobbing. Questi argomenti sono stati al centro del dibattito di alcuni appuntamenti importanti del sindacato. La questione della maternità retribuita è stata innalzata a istanza prioritaria tra le rivendicazioni del sindacato. nella contrattazione collettiva, ottenendo alcuni risultati significativi.

Imprese transnazionali

Le imprese transnazionali dominano l'economia australiana, soprattutto nel settore minerario, in quello finanziario e nei settori manifatturieri. In questi ultimi, il predominio delle transnazionali supera il 50% in tutti i settori chiave e in molti raggiunge il 100%. L'AMWU ha tentato di costruire scambi di informazioni e reti a livello internazionale in alcune di queste imprese (ad es. Electrolux, Amcor, Carter Holt Harvey, Norske Skog, Qantas, BHP-Billiton) e di partecipare alle reti FISM e ad altre, soprattutto nelle imprese dell'auto.

L'AMWU non ha avuto l'opportunità di partecipare ad alcun negoziato per gli Accordi Quadro Internazionali, anche se stiamo tentando attivamente di avviare questo processo con la Amcor. L'AMWU ha un numero significativo di iscritti in molte delle imprese in cui sono stati portati a termine gli IFA, ma non c'è stato alcun processo di partecipazione dei delegati o della base degli impianti interessati in Australia, sia durante i negoziati e anche dopo. Ciò limita gravemente la capacità dell'AMWU di assumere un'iniziativa efficace, sia nel monitoraggio che nell'applicazione degli accordi. Se ci fossero maggiori informazioni e attività, l'AMWU sarebbe molto lieto di prendervi parte.

Diritti dei lavoratori

L'AMWU ha lavorato attivamente alla campagna per gli standard fondamentali in materia di lavoro. Il veicolo primario di questo impegno è stata la campagna per "Per un commercio equo non per un commercio libero". L'AMWU è riuscito a garantire che gli standard fondamentali in materia di lavoro venissero inclusi in maniera adeguata all'interno delle politiche dell'ACTU (organismo sindacale principale) e dell'ALP (partito socialdemocratico). Abbiamo ottenuto questo risultato solo dopo energiche discussioni pubbliche e campagne. L'AMWU ha portato avanti una campagna contro l'Accordo di Libero Commercio USA-Australia, trasformandola in una questione politica nazionale fondamentale. In questa campagna, gli iscritti si sono mobilitati in manifestazioni, assemblee di massa, attività di lobbying, e campagne pubblicitarie pubbliche. A questo punto, sembrerebbe che la campagna per fermare l'accordo abbia poche probabilità di successo, tuttavia la nostra capacità di mobilitarci adeguatamente contro la prossima proposta di accordo (Cina - Australia) risulta all'altezza del compito.

L'AMWU ha incluso gli standard fondamentali dell'OIL nei suoi programmi di formazione per quadri e delegati sindacali, approfondendo la loro conoscenza della questione. Lavoriamo anche a stretto contatto con altri gruppi attivi sul territorio ed ONG, in campagne politiche su questo problema.

La legislazione industriale in Australia continua a violare gli standard fondamentali dell'OIL. La legge australiana non garantisce ai lavoratori il diritto di contrattare collettivamente, anche se la maggioranza dei lavoratori di un luogo di lavoro decide di farlo. La legge promuove i contratti individuali e fornisce incentivi e stimoli all'assenza dei sindacati. La legge vieta persino l'uso di modelli contrattuali comuni e limita gravemente il diritto di sciopero o di mobilitazione per motivi politici. Le azioni di sciopero per contrastare la cessione in sub-appalto delle attività e garantire che le ristrutturazioni aziendali e il sub-appalto non comportino tagli salariali rappresentano un reato, in base alle leggi sulle prassi industriali e la concorrenza, e comportano sanzioni gravi. La persecuzione di questo reato viene perseguita dallo stato senza il consenso o il coinvolgimento del datore di lavoro. Dopo il 2001, ci sono stati altri tentativi di introdurre ulteriori leggi anti-sindacali, ma le campagne del movimento sindacale sono ampiamente riuscite ad impedirlo.

L'AMWU è costretto ad infrangere sistematicamente la legge al fine di rappresentare e difendere gli interessi dei propri iscritti. Ciò ha causato molte pesanti e altre restrizioni alle nostre attività.

Solidarietà internazionale

L'AMWU è convinto che la sua incisività e quella della FISM in questo campo siano aumentate. L'azione a sostegno dei sindacalisti coreani rappresenta un esempio notevole in senso positivo. Dobbiamo diventare molto più incisivi, dato l'enorme aumento delle risorse che i datori di lavoro e i governi dedicano oggi a combattere gli interessi dei lavoratori. L'AMWU è stato l'unico sindacato australiano a partecipare attivamente al Forum Sociale Mondiale e sosteniamo con forza le iniziative della FISM a questo proposito. L'AMWU risponde ogni volta che può agli appelli delle FISM per un'azione di solidarietà. L'AMWU ha riscontrato un atteggiamento attento da parte della Segreteria della FISM quando abbiamo chiesto informazioni o sostegno da parte di altri affiliati. La FISM ha anche sostenuto la nostra attuale campagna contro James Hardie, il quale ha usato un finto processo di ristrutturazione aziendale per trasferire i suoi beni nei Paesi Bassi e a Delaware, USA, al fine di evitare di pagare i risarcimenti alle vittime dell'amianto.

Alcuni esempi recenti del lavoro di solidarietà portato avanti dall'AMWU:

- Sostegno a programmi di formazione sindacale portati avanti in Vietnam.
- Sostegno alla formazione sindacale e ai diritti dei lavoratori in Indonesia e Timor Est.
- Programma di scambio periodico di informazioni con la KMWF in Corea.
- Quadri e iscritti forniscono un sostegno finanziario e di altro genere alle attività sindacali nelle Filippine.
- Assistenza ai lavoratori della BHP in Mozambico e ai loro sindacati.
- Visite dei sindacalisti colombiani in Australia e attività per sostenere i diritti dei lavoratori colombiani.

Contrattazione collettiva

L'AMWU è riuscito ad aumentare la percentuale di accordi frutto di contrattazione collettiva, che fanno parte di una campagna unitaria per modelli contrattuali comuni. Abbiamo anche migliorato la coerenza e l'uniformità dei risultati ottenuti, relativamente alle nostre priorità fondamentali nelle mobilitazioni. Tuttavia, c'è spazio per ulteriori miglioramenti in questo campo, per la prossima grande campagna del 2006.

I datori di lavoro hanno utilizzato tutte le risorse legali che avevano a disposizione per sconfiggere i nostri tentativi di ottenere una contrattazione su modelli contrattuali comuni. È aumentato significativamente il ricorso a strumenti come: le serrate, l'accanimento giudiziario, la comunicazione personale con i lavoratori, l'offerta di incentivi per prevenire iniziative collettive tra diverse aziende, e l'organizzazione di votazioni preventive, gestite dagli imprenditori, per approvare accordi extra-sindacali. Nel 2003, l'AMWU ha vinto tutte le votazioni promosse dai datori di lavoro. Tuttavia, gli imprenditori hanno continuato a

registrare alcuni successi, tramite la frammentazione territoriale degli impianti di una stessa impresa.

La percentuale di nostri iscritti che è coperta da un accordo sindacale resta fondamentalmente stabile, e l'aumento di questa percentuale è una priorità per il 2006. Il coinvolgimento degli iscritti e dei delegati nelle campagne di contrattazione collettiva è alto. La pressione che proviene dai lavoratori in sub-appalto, a tempo determinato e non sindacalizzati è molto forte. La pressione da parte delle grandi aziende per conseguire una riduzione dei costi da parte dei fornitori è anch'essa uno elemento fondamentale della contrattazione.

Gli incrementi salariali stabiliti dalla contrattazione sono superiori almeno del 2% annuo all'incremento dei prezzi, secondo i nostri accordi sindacali. Una priorità fondamentale nella mobilitazione è stata la protezione dei diritti acquisiti dei lavoratori in caso di ristrutturazioni o fallimenti aziendali. Nel 2003, abbiamo garantito 110 milioni di dollari dei lavoratori, in fondi fiduciari o capitali bancari. Questa campagna proseguirà nelle trattative future. Le altre questioni in cui si registrano dei progressi significativi sono:

- Controllo o limitazione del lavoro precario e in sub-appalto
- Assunzione di un maggior numero di apprendisti
- Congedo retribuito di maternità
- Riduzione dell'orario di lavoro (anche se non è stata ottenuta a livello diffuso al di fuori delle industrie dell'edilizia e affini)
- Diritti dei delegati, compreso il diritto ad un congedo retribuito per la formazione sindacale
- Protezione dei redditi in caso di periodi lunghi di malattia
- Congedo per anzianità di servizio, dopo 10 anni, invece che dopo 15 anni

Nell'industria dell'auto, è stato istituito dagli imprenditori un importante fondo di formazione controllato dal sindacato.

Anche le rivendicazioni sulla sicurezza occupazionale e la necessità di consultare adeguatamente i lavoratori in caso di ri-definizione e cambiamento dell'organico, sono questioni importanti in molti luoghi di lavoro.

La questione del miglioramento delle pensioni di anzianità o di vecchiaia è un argomento fondamentale del dibattito del movimento sindacale, che prenderà in considerazione per le trattative future la rivendicazione di un aumento dei contributi versati dai datori di lavoro, superiore all'attuale 9% della busta paga.

Communications, Electrical, Electronic, Energy, Information, Postal, Plumbing & Allied Services Union of Australia - CEPU

Il CEPU copre in ampia misura i lavoratori del settore delle telecomunicazioni, del servizio postale, delle apparecchiature elettriche e dell'elettronica e dei servizi idraulici e meccanici in Australia. Attualmente, il sindacato opera in una struttura con tre divisioni separate – comunicazioni, elettronica e idraulica. Il sindacato si sta preparando a ristrutturare l'assetto attuale, per guadagnare una maggiore incisività a livello dei diversi settori.

Organizzazione dei lavoratori

Nel corso degli ultimi quattro anni, il settore delle telecomunicazioni e dei servizi postali ha subito un processo continuo di deregolamentazione e privatizzazioni da parte del governo conservatore di destra, che ha portato a gravi perdite occupazionali in questi settori.

Ciò ha esercitato una pressione notevole sull'organizzazione dei lavoratori in questi settori che sono sotto attacco. La globalizzazione della produzione delle apparecchiature elettriche dell'elettronica e degli apparecchi per le telecomunicazioni ha decimato le iscrizioni al CEPU in questo settore. Sono stati registrati alcuni aumenti del numero di iscritti nei settori elettrici che hanno aumentato le proprie tecnologie, con un ingresso di nuova forza lavoro. Il settore delle apparecchiature elettriche è quello maggiormente sindacalizzato in Australia.

	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Numero totale di iscritti	160.000	150.000	140.000	140.000
Affiliati alla FISM	20.000	20.000	15.000	15.000
Donne	2.000	1.500	1.000	1.000
Non manuali (colletti bianchi)	Assenti	Assenti	Assenti	Assenti

Lavoratrici

Con la deregolamentazione delle telecomunicazioni, il CEPU ha perso più di 7000 operatrici telefoniche, prevalentemente a causa delle nuove tecnologie e alla perdita di posti di lavoro. Il sindacato continua ad incoraggiare le donne che lavorano in posti di lavoro non tradizionali e stiamo avendo alcuni successi in proposito. Abbiamo anche incarichi basati sul concetto delle azioni positive nel nostro organismo dirigente nazionale.

Imprese transnazionali

Ci sono alcune imprese transnazionali che operano in Australia, ma non abbiamo concluso alcun Accordo Quadro Internazionale con queste organizzazioni. Tuttavia, c'è una crescente cooperazione con i sindacati della Nuova Zelanda e degli USA, sulla condivisione delle informazioni relative ad alcune aziende.

Diritti dei lavoratori

L'attuale legislazione industriale varata dal governo nazionale conservatore viola gli standard fondamentali in materia di lavoro e lo continua a fare nella completa impunità. Solo un cambiamento politico a livello nazionale risolverà questo problema in Australia.

Solidarietà internazionale

Nel corso degli ultimi diciotto mesi, il CEPU ha costruito un rapporto con il sindacato neozelandese New Zealand Engineering, Printing and Manufacturing Unions (EPMU) e ad oggi lo scambio di vedute ha dato frutti interessanti per entrambi i sindacati. Il CEPU ha anche portato avanti rapporti costanti con l'International Brotherhood of Electrical Workers, un ex affiliato FISM negli USA.

Contrattazione collettiva

In questi tre settori chiave dell'economia, il CEPU continua ad ottenere risultati nella contrattazione collettiva. Il sindacato ha adottato un sistema di modello contrattuale comune, che è un accordo standard valido per l'intera categoria industriale, per ottenere livelli salariali e condizioni di lavoro uniformi.