Ottobre 2019

REPORT del COORDINAMENTO INGEGNERI E TECNICI

BOLLETTINO DEL COORDINAMENTO INGEGNERI E TECNICI

SETTEMBRE 2019

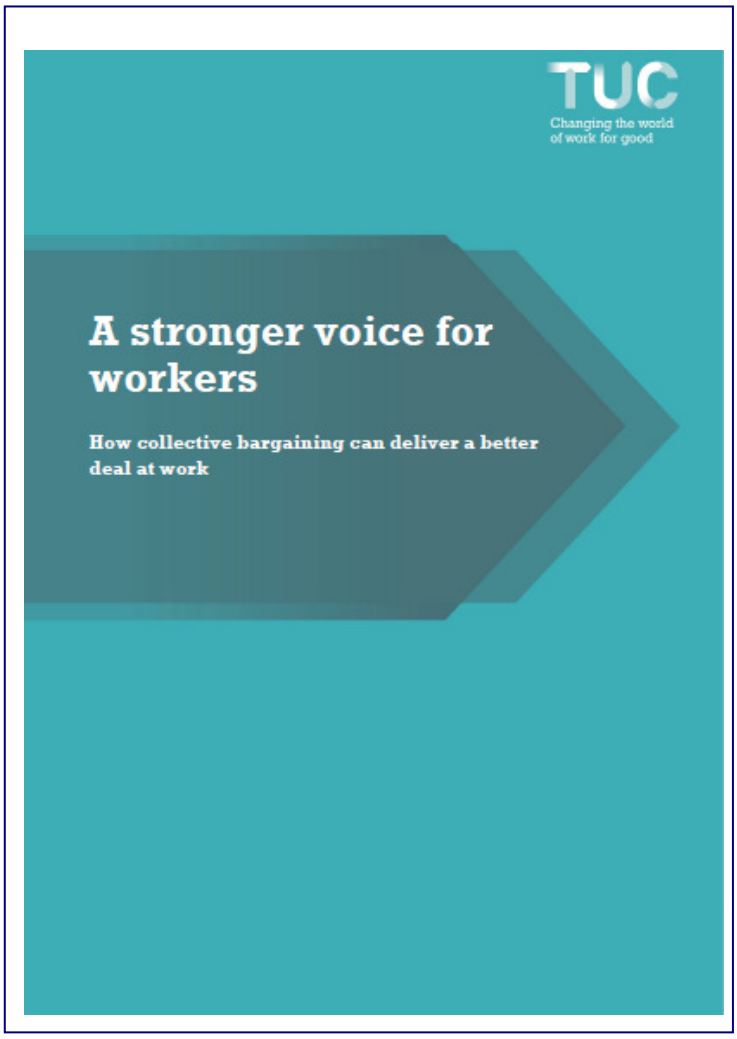
INCERTEZZA E NECESSITÀ DI COALIZIONE

Per contatti: coordinamento.ingtec@gmail.com

Pubblichiamo, tradotto in italiano, la ricerca sviluppata e presentata in Settembre dal TUC (Trades Union Congress) sulle condizioni del lavoro in Gran Bretagna.

Una voce più forte per i lavoratori

Come con la contrattazione collettiva è in grado di ottenere migliori accordi lavorativi



La traduzione è il frutto del lavoro delle colleghe e colleghi del coordinamento.
La versione originale in Inglese può essere richiesta al coordinamento.

*Il **Trades Union Congress (TUC)** (in italiano Federazione Sindacale) è una confederazione che unisce i sindacati del Regno Unito. Sono 58 i sindacati che vi sono affiliati in rappresentanza di circa 6.2 milioni di iscritti, di cui circa la metà sono rappresentati dagli iscritti all'Unite e all'UNISON, i maggiori sindacati inglesi. L'organo decisionale del TUC è il suo congresso che si tiene annualmente in Settembre.*

Introduzione a cura del coordinamento:

Rischiamo di tornare alle condizioni di lavoro del XIX secolo ha dichiarato segretario generale del TUC durante la presentazione di questo studio: tre milioni e 700 mila precari, 2 milioni di lavoratori sotto il salario minimo, la compressione salariale più lunga da 200 anni. Il 70% dei giovani tra i 18 e i 34 anni ha problemi di debito non garantito.
I giovani hanno una probabilità sproporzionata di indebitarsi, il 70% delle persone tra i 18 e i 34 anni ha problemi di debito non garantito, rispetto al 33%degli over 65.
La ricerca evidenzia che dal 1945-75 al 2018 la quota della produzione economica destinata ai salari è scesa dal 57% ad appena il 49%.

Proponiamo questo studio non tanto per la sua peculiarità rispetto alle condizione dei lavoratori degli altri paesi europei, ma per la sua franchezza nel riportare la condizione dei lavoratori e proprio perché ritroviamo negli altri paesi europei le stesse condizioni**:**
Indebolimento sindacale,
Riduzione della quota salari rispetto alla ricchezza totale,
Riduzione dei diritti collettivi e della contrattazione collettiva.

Lo studio riporta in maniera franca le problematiche, e occorre darne atto, ma come coordinamento non possiamo condividere quanto viene proposto come soluzione: "*Il TUC si impegna a lavorare con i sindacati, i datori di lavoro, i politici ed il pubblico per far sì che ciò accada.*"
Pensiamo che in parte proprio questa impostazione, non nuova, sia l'origine dei problemi messi in evidenza, **il miglioramento delle condizioni dei lavoratori non è mai passato e mai potrà passare attraverso la concertazione, che nella sostanza è quanto viene proposto.**
Quanto ottenuto i lavoratori hanno sempre dovuto conquistarselo, a determinare il quanto sono i rapporti di forza fra le organizzazioni sindacali e aziendali, sono quelli che contano e non la benevolenza degli imprenditori.
La benevolenza è un concetto morale che mal si addice ad un mondo dove la lotta tra gruppi si sta facendo via via sempre più acuta. Il mestiere degli imprenditori è fare profitto, non è questione di essere buoni o cattivi, spetta a noi lavoratori difendere le nostre condizioni di vita e di lavoro.

Partendo da queste considerazioni in un recente volantino riportiamo questa parola d'ordine:

RAFFORZARE LA COALIZIONE
LA NECESSITÀ INAGGIRABILE DI UN SINDACATO EUROPEO

Non esistono scorciatoie! Portare i lavoratori, i nostri colleghi, alla consapevolezza di questa necessità è oggi è quanto mai necessario.

Una voce più forte per i lavoratori

Come con la contrattazione collettiva si è in grado di ottenere migliori accordi lavorativi

Contents

1 Sommario 3

2 Introduzione - I motivi a favore di un cambiamento 4

3 Perché abbiamo bisogno della contrattazione collettiva e di una rappresentanza dei lavoratori 5

3.1 Cos'è la contrattazione collettiva? 6
3.2 Ottenere salari più alti e migliori condizioni di lavoro 6
3.3 La contrattazione collettiva crea ambienti di lavoro più innovativi, flessibili e stabili 8
3.4 La democrazia nel luogo di lavoro è un diritto fondamentale 8
3.5 Creare un'economia più forte ed una società più giusta 9

4 Cosa frena la contrattazione collettiva? 11

5 Le nostre proposte per rafforzare la contrattazione collettiva e la democrazia nel luogo di lavoro 12

5.1 Diritto di organizzazione dei lavoratori e diritto delle Unions all'ingresso nei luoghi di lavoro 14
5.1.1 Accesso digitale e diritti di organizzazione 14
5.2 Diritti individuali alla rappresentanza sindacale 14
5.3 Diritto di contrattare sul luogo di lavoro e nell'azienda 15
5.3.1 Rafforzare il riconoscimento sindacale – semplificare il processo legale 16
5.3.2 Rafforzare il riconoscimento sindacale - garantire che la dimensione e la struttura organizzativa non siano di ostacolo al riconoscimento 16
5.3.3 Riforma del Central Arbitration Committee (CAC) 17
5.3.4 Rafforzare il riconoscimento sindacale - riforma delle pratiche di lavoro ingiuste 17
5.3.5 Aumentare gli ambiti inclusi nei contratti collettivi 17
5.3.6 Strumenti per rendere la contrattazione più efficace 18
5.4 Ripristino della contrattazione settoriale 18
5.4.1 Ripristino della contrattazione settoriale - Il processo 19
5.4.2 Lo scopo della contrattazione settoriale 19
5.4.3 Settori che illustrano i potenziali benefici della contrattazione settoriale 20
5.5 Promuovere e rafforzare la contrattazione collettiva 20

6 Conclusione 21

1 Sommario

Per un lavoratore medio, nell'ultimo decennio la situazione lavorativa è peggiorata. Vi sono poche decadi che nel secolo scorso hanno registrato un simile andamento, ma negli ultimi dieci anni, il mondo del lavoro è peggiorato notevolmente, con paghe più basse e minori tutele. Una delle principali ragioni che hanno portato a questa situazione è il fatto che i lavoratori non hanno abbastanza voce in capitolo riguardo le condizioni di lavoro.
I salari medi sono ancora inferiori rispetto ai valori precedenti alla crisi finanziaria. L'insicurezza è fortemente aumentata, con almeno 3.7 milioni di lavoratori, circa un nono della forza lavoro, in condizioni di lavoro non sicuro[1], inclusi i lavoratori a contratti a zero ore o ad orario ridotto, lavoro autonomo fittizio e lavoratori interinali.
Pratiche associate con l'Età Vittoriana e la Grande Depressione hanno fatto spiacevole ritorno, con i padroni in grado di scegliere i lavoratori su base giornaliera, assegnando e cancellando turni lavorativi senza preavviso. Per troppi lavoratori, l'impiego è imprevedibile, insicuro e non redditizio, e questo costringe un sempre crescente numero di persone a lavorare su più impieghi in modo da riuscire ad arrivare a fine mese.
Questi sviluppi stanno modificando la natura stessa della società in cui viviamo. I genitori ed i nonni hanno la certezza che i propri figli avranno una condizione lavorativa peggiore della loro. Il gap tra le retribuzioni medie ed i prezzi delle case sta aumentando, spezzando il collegamento tra lavoro e proprietà di un alloggio. Le disuguaglianze sono aumentate.
Come è possibile che ciò sia avvenuto? Lo sviluppo economico ha senz'altro contribuito. Ma il nocciolo di questi problemi è il fatto che il grosso dei lavoratori ha poca, se non nulla, influenza sulle decisioni che influiscono sulle loro condizioni lavorative. Solamente il 35% dei lavoratori nel Regno Unito afferma che i manager lascino influenzare l'aspetto decisionale dai lavoratori stessi, mentre meno della metà ritiene che i manager rispondano attivamente delle proposte avanzate dai dipendenti[2]. Nella classifica europea sulla partecipazione da parte della forza lavoro, il Regno Unito si trova al sestultimo posto, sopra solamente Cipro, Lituania, Lettonia, Bulgaria ed Estonia[3].
Come cambiare questa situazione?
Sono necessari un più alto salario minimo ed una legge che elimini i contratti a zero ore. Ma si rende necessario anche dare ai lavoratori più strumenti per influenzare le loro condizioni lavorative. Non solo una voce al lavoro - ma una voce che i propri datori di lavoro sentano e a cui debbano rendere conto. È difficile, per una persona che ha bisogno di lavorare, battagliare con il proprio padrone sui termini contrattuali che gli vengono offerti. Ma quando i lavoratori si uniscono e parlano con una sola voce, è più difficile che il loro datore di lavoro li possa allontanare o rescindere il loro contratto di lavoro. Quando i lavoratori si uniscono per negoziare con il padrone, la bilancia di forza delle discussioni cambia. Questa pratica è nota come contrattazione collettiva, e funziona. Questo report espone le motivazioni per dare ai lavoratori maggiori diritti per la contrattazione collettiva e le *policies* di cui si ha bisogno per renderlo possibile.
Questo report riporta ricerche che dimostrano che i luoghi di lavoro nei quali si utilizza la contrattazione collettiva sono anche quelli con paghe più alte, maggior numero di giornate di formazione, migliori pratiche per le pari opportunità, migliori indennità per ferie o malattia, più misure di supporto alla famiglia, minori giornate di lavoro ad orario prolungato, e migliori condizioni di salute e sicurezza. Nei luoghi di lavoro sindacalizzati i lavoratori denunciano condizioni di ansia/stress da lavoro meno frequentemente che in contesti non sindacalizzati; la differenza è eclatante nel caso di donne con responsabilità familiari.
Anche i datori di lavoro ne traggono beneficio. L'adozione di un processo di contrattazione collettiva è correlato con un minore turnover di staff, più elevata innovazione, minore inquietudine tra i lavoratori nella gestione dei cambiamenti sul luogo di lavoro, ed una più elevata frequenza nell'introduzione di pratiche di lavoro ad elevata performance.
La società stessa ne beneficia. Organizzazioni influenti quali l'IMF e l'OECD hanno riconosciuto il ruolo della contrattazione collettiva nel ridurre le disuguaglianze, con l'OECD stesso ad esortare il governo a "introdurre un framework legale per promuovere il dialogo sociale sia in aziende grandi che piccole, e lasciare che i rapporti lavorativi si adattino alle nuove sfide emergenti"[4].
Nonostante questi indubbi benefici per i lavoratori, datori di lavoro e società intera, la copertura

[1] TUC, Insecure work Why the new PM must put decent work at the top of his to-do list, July 2019
[2] The 2011 Workplace Employment Relations Study FIRST FINDINGS
[3] ETUI, Benchmarking Working Europe 2019
[4] OECD (2018) Good Jobs for All in a Changing World of Work, The OECD Jobs Strategy, OECD Publishing, Paris

della contrattazione collettiva è scesa costantemente nelle ultime decadi, precipitando dall'80% abbondante nel 1979 ad un mero 26% oggi.
Perché si è giunti a questa situazione? Modifiche nel tessuto produttivo, unite a normative anti-sindacali hanno reso molto più difficile l'aggregazione in Trade Unions per i lavoratori. Questo è il motivo per cui abbiamo bisogno di nuovi diritti per i lavoratori, in modo che possano usufruire della protezione garantita dalla contrattazione collettiva.
Le nostre proposte di riforma includono i seguenti punti:

- **Le Trade Unions devono avere accesso ai luoghi di lavoro** per mostrare ai lavoratori i benefici dell'appartenenza ad una Union e della contrattazione collettiva (seguendo il sistema neozelandese).
- **Nuovi diritti per facilitare la contrattazione collettiva**, incluso semplificare il processo da seguire per avere la propria Union riconosciuta dal datore di lavoro, e permettere alle Unions di estendere i diritti di contrattazione in organizzazioni di grandi dimensioni o presenti in più siti.
- **Aumentare la copertura della contrattazione collettiva a tutte le fasce salariali e condizioni lavorative**, includendo salari e pensioni, orario di lavoro e ferie, problematiche afferenti la parità (includendo i diritti alla maternità e paternità), salute e sicurezza, reclami e processi disciplinari, formazione e sviluppo professionale, organizzazione del lavoro, compresa l'introduzione di nuove tecnologie, e il tipo e livello delle assunzioni.
- **L'istituzione di nuovi organismi dove le Unions e i datori di lavoro possano negoziare tra diversi settori**, a partire dall'assistenza sociale.

La contrattazione collettiva è un bene comune che garantisce salari più alti, miglior formazione, condizioni di lavoro più sicure e flessibili, e una migliore uguaglianza.

2 Introduzione - I motivi a favore di un cambiamento

Negli anni recenti, nel Regno Unito sono aumentate le disuguaglianze sia in termini di ricchezza che di potere. Il fallimento del governo nell'affrontare le sfide sociali ed economiche, create da questa situazione, ha contribuito all'insorgere della crisi politica che il Regno Unito sta affrontando oggi. Il mondo del lavoro è il punto nodale nell'affrontare questa crisi.
Non si può risolvere la disuguaglianza economica se non si fronteggia lo sbilanciamento di potere nel luogo di lavoro. Per fare ciò si rende necessaria una rinascita delle Trade Unions, assieme alla contrattazione collettiva nei luoghi di lavoro.
La copertura sindacale nel Regno Unito è diminuita significativamente dal suo picco 40 anni fa. Nel 1979 la densità delle Unions era al 54% e la copertura della contrattazione collettiva superava il 70%; nel 2018 si è scesi rispettivamente al 23.4% ed al 26%, con un misero 14.7% del settore privato protetto da una contrattazione collettiva[5]. Durante questo periodo di tempo, gli ambiti della contrattazione si sono ridotti significativamente - e dal 2011 nella maggior parte delle contrattazioni collettive la paga era l'unica materia trattata.
Questo declino nell'influenza delle Unions ha colpito direttamente gli interessi dei lavoratori e le loro comunità. La quota di PIL destinata ai salari si è ridotta da una media del 57% del periodo 1945-79 al 49% nel 2018. Questa diminuzione è essa stessa iniquamente suddivisa, con una sempre maggiore percentuale afferente alle fasce più ricche. Gli stipendi medi ad oggi sono ancora inferiori (a PPA) rispetto al periodo pre-crisi.
Si è inoltre registrato un forte aumento nei contratti di lavoro precario a partire dal 2010, assieme alla proliferazione di modelli di assunzione precari. Una analisi recente del TUC ha stimato che almeno 3.7 di lavoratori nel Regno Unito, circa 1 ogni 9, sono precari, e questo è valido per il 10% dei lavoratori di ogni regione della Scozia, del Galles e dell'Inghilterra[6]. Questa stima include persone impiegate con contratti a zero ore o ad orario ridotto, i quali spesso sono soggetti a imprevedibilità negli orari lavorativi e una completa assenza di sicurezza occupazionale. Il numero di persone che lavorano in modo autonomo è aumentato considerevolmente, favorito dall'utilizzo da parte dei padroni di lavoro autonomo fittizio, in modo da evitare responsabilità sia in termini di tasse che in

[5] National Statistics, Trade union statistics 2018, Trade union membership statistics 2018: tables, 30 May 2019
[6] TUC, Insecure work Why the new PM must put decent work at the top of his to-do list, July 2019

termini di diritti del lavoratore. Vi è stato inoltre un forte aumento nell'utilizzo di intermediari del lavoro, dando al datore di lavoro la possibilità di fare *outsourcing* delle responsabilità lavorative, lasciando le persone, del cui lavoro profitta, senza diritti e con tutele insignificanti.
Questa piaga dell'insicurezza e delle paghe basse e stagnanti è ascrivibile al declino della copertura sindacale, e alla conseguente difficoltà delle Unions di negoziare collettivamente.
Più generalmente, la maggior parte dei lavoratori non possiede efficaci strumenti per influenzare le decisioni nel luogo di lavoro, e ciò comporta la creazione di un deficit di democrazia. Nonostante le persone spendano una considerevole parte della loro giornata al lavoro, non esistono diritti ad essere informati, né tantomeno consultati o inclusi nella negoziazione di decisioni che andranno ad modificare le condizioni lavorative. Questo rende la nostra democrazia incompleta e alimenta i sentimenti di frustrazione e impotenza.
Dal Tacherismo al Trade Union Act, vi sono stati innumerevoli politici che hanno dipinto le Trade Unions come una forza destabilizzante per la società, ed hanno cercato di limitare la loro possibilità di organizzarsi e dare rappresentanza ai suoi membri. Eppure la democrazia in politica e nel luogo di lavoro si rafforzano reciprocamente: questo è senso comune, ma è anche il risultato di approfondite ricerche. L'European Social Survey ha mostrato come le persone con un ambiente di lavoro più democratico fossero significativamente più propense al voto, si considerassero più capaci di influenzare le scelte politiche e fossero in generale più interessate alla politica, rispetto a coloro i quali lavoravano in ambienti privi di democrazia[7]. Questo suggerisce che gli stessi che hanno cercato di contenere il potere contrattuale e la voce dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono i responsabili della creazione di condizioni nelle quali instabilità e polarizzazione possono prosperare.
Il diritto dei lavoratori ad avere una rappresentanza sul luogo di lavoro è parte integrante della democrazia, poiché rinforza l'uguaglianza politica, economica e sociale.
Negli ultimi anni vi è stato un cambiamento di approccio in alcune importanti istituzioni ed un sempre maggiore riconoscimento del ruolo delle Unions nell'evitare una corsa al ribasso nelle condizioni lavorative.
L'IMF nel 2015 ha pubblicato una ricerca mostrando il ruolo delle Trade Unions nel combattere le disuguaglianze, con "una forte evidenza che una bassa sindacalizzazione è associata ad un aumento della concentrazione della ricchezza nei redditi più alti all'interno delle economie avanzare nel periodo 1980-210"[8], notando inoltre come ricerche precedenti avessero dimostrato la correlazione tra più elevate diseguaglianze e crescita minore e meno sostenibile. La 2018 Job Strategy dell'OECD sostiene che la contrattazione collettiva può "promuovere lo sviluppo di competenze e il loro utilizzo sul luogo di lavoro, e garantire una efficace diffusione di buone pratiche lavorative", allo stesso tempo aiutando a "promuovere un'ampia condivisione dei guadagni nella produttività"[9]. Raccomanda inoltre che i governi "introducano un framework legale per promuovere il dialogo sociale sia in aziende grandi che piccole, e lasciare che i rapporti lavorativi si adattino alle nuove sfide emergenti"[10]. Questo è un positivo cambiamento di posizione, soprattutto perché viene da organizzazioni che in passato hanno promosso la flessibilità del mercato del lavoro a spese della sicurezza d'impiego, dei diritti e della rappresentanza.
La rappresentazione e la possibilità di avere una voce nel luogo di lavoro è un diritto fondamentale, il quale garantisce anche salari più alti, minori disuguaglianze, e migliore produttività. Il movimento sindacale si è impegnato ad aumentare la quota di contrattazione collettiva in tutti i settori economici. Lavoreremo con tutti coloro i quali supporteranno questo obbiettivo: ovvero costruire il framework istituzionale per rendere possibile gli interventi sopra descritti.

3 Perché abbiamo bisogno della contrattazione collettiva e di una rappresentanza dei lavoratori

Perché abbiamo bisogno della contrattazione collettiva e della possibilità di parlare con un'unica voce nel luogo di lavoro? Il rapporto da padrone e lavoratore è fondamentalmente iniquo, poiché il datore di lavoro ha un considerevole potere sul singolo dipendente. Solamente tramite l'unione e l'azione comune i lavoratori possono ridurre, se non rimuovere completamente, questo squilibrio

[7] European Social Survey, in Benchmarking Working Europe 2018, ETUI 2019
[8] Florence Jaumotte and Carolina Osorio Buitron, Power from the People, Finance & Development, IMF March 2015, Vol. 52, No. 1
[9] OECD (2018) Good Jobs for All in a Changing World of Work, The OECD Jobs Strategy, OECD Publishing, Paris
[10] ibid

di potere. Lavorando assieme, i lavoratori possono assicurarsi paghe più alte, migliori condizioni di lavoro e maggior controllo nel luogo di lavoro, ottenendo una più equa parte dei frutti del loro lavoro. Nasce da questo semplice principio la necessità di una contrattazione collettiva, e, di conseguenza, le Trade Unions.

3.1 Cos'è la contrattazione collettiva?

La contrattazione collettiva avviene quando la forza lavoro parla con un'unica voce, attraverso i suoi rappresentanti nelle Trade Unions, e contratta con il datore di lavoro le condizioni di paga, di lavoro ed altre problematiche che lo riguardano sul luogo di lavoro. È un processo che varia da luogo di lavoro a luogo di lavoro, e da organizzazione ad organizzazione, ma possiede tre elementi fondamentali.

- I lavoratori discutono comunemente le problematiche lavorative senza che i manager siano presenti e adotta una posizione unita riguardo a questioni sulle quali vogliono avere una influenza. Questa posizione può essere decisa all'unanimità o può comportare una votazione, qualora siano stati espressi diversi punti di vista.
- I rappresentanti eletti dai lavoratori espongono la posizione raggiunta al datore di lavoro o al management durante incontri prefissati a tal proposito. I rappresentanti dei lavoratori possono essere persone facenti parte della forza lavoro stessa o sindacalisti a tempo pieno.
- Può esserci un processo di contrattazione, in cui il rappresentante dei lavoratori, dopo aver discusso con il datore di lavoro, riporta la controproposta ai lavoratori stessi, e vice versa, fino a quando non si giunge ad un accordo. L'accordo che si raggiunge alla fine di questo processo è noto come contratto collettivo.

Per sintetizzare, la contrattazione collettiva consiste nel processo grazie al quale i lavoratori si uniscono, in modo indipendente rispetto ai datori di lavoro, per negoziare collettivamente con il datore di lavoro delle condizioni di lavoro stesse. Questo è fondamentalmente il ruolo delle Trade Unions. Il 'riconoscimento' della Union significa che il datore di lavoro 'riconosce' il diritto delle Union alla contrattazione collettiva. In altre parole, la Union ed il padrone si sono accordati per discutere nei modi sopra descritti. Gli accordi su come si svolgono queste discussioni – ad esempio, la frequenza degli incontri, chi parteciperà, cosa sarà incluso nel processo di contrattazione e così via – sono generalmente formulati per iscritto, e noti come 'recognition agreement'. Questo è ciò che si intende per 'union riconosciute'.

3.2 Ottenere salari più alti e migliori condizioni di lavoro

La contrattazione collettiva genera forti benefici per i lavoratori. I risultati sotto elencati derivano da una ricerca, svolta nei luoghi di lavoro del Regno Unito, tenendo conto delle caratteristiche del luogo di lavoro e della forza lavoro stessa, confrontando realtà effettivamente paragonabili tra di loro in modo da isolare l'impatto dei sindacati e della contrattazione collettiva su ciò che accade nel luogo di lavoro[11] [12] (qualora i dati derivino da altre fonti, queste sono fornite).

- **Paga**: i lavoratori in aziende dove è riconosciuta la contrattazione collettiva tramite sindacato hanno stipendi più alti del 5.3% rispetto a luoghi di lavoro analoghi privi di contrattazione collettiva.
- **Formazione**: la rappresentazione sindacale ha fatto ottenere fino a 5 giorni in più per la formazione durante l'orario di lavoro in aziende con Union rispetto a quelle in cui la contrattazione collettiva non era presente.
- **Altre condizioni lavorative**[13]: i luoghi di lavoro sindacalizzati hanno maggiori probabilità di avere benefit addizionali, come più ferie e più giorni di malattia retribuita rispetto al

[11] Professor Alex Bryson (UCL) and John Forth (NIESR), The added value of trade unions New analyses for the TUC of the Workplace Employment Relations Surveys 2004 and 2011, TUC 2017March 2015, Vol. 52, No. 1

[12] Professor Alex Bryson (UCL) and John Forth (NIESR), Work/life balance and trade unions Evidence from the Workplace Employment Relations Survey 2011, TUC 2017

[13] The researchers looked at: employer contributions to a pension scheme; company vehicle or vehicle allowance; private health insurance; more than 28 days of paid annual leave (including public holidays); and sick pay in excess of statutory requirements.

minimo sindacale, rispetto a luoghi di lavoro simili ma privi di Union. L'impatto delle Unions su questi benefit non economici è aumentato nel tempo, ed è particolarmente rilevante nel settore privato.

- **Pari opportunità**: la contrattazione collettiva aumenta la probabilità di avere in atto pratiche di pari opportunità nel luogo di lavoro[14].
- **Misure a supporto della famiglia**: le aziende sindacalizzate presentano più misure di bilanciamento lavoro-famiglia rispetto a quelle senza unione sindacale. Più forte è la presenza delle Unions nel luogo di lavoro, più misure per bilanciare vita lavorativa e familiare vengono messe in campo.
- **Atteggiamento del datore di lavoro nei confronti del bilanciamento lavoro-famiglia**: nei luoghi di lavoro sindacalizzati, i datori di lavoro sono più portati a riconoscere l'importanza del loro ruolo nell'affrontare l'equilibrio lavoro – famiglia dei dipendenti, e meno portati a ritenere che sia una responsabilità del solo lavoratore.
- **Orario di lavoro prolungato**: per i lavoratori di una azienda sindacalizzata sono meno frequenti le giornate lavorative ad orari di lavoro prolungato (più di 48 h a settimana) rispetto a aziende simili ma prive di copertura sindacale. La differenza è particolarmente evidente per gli uomini con responsabilità assistenziali.
- **Cultura degli straordinari**: nei luoghi di lavoro sindacalizzati, i lavoratori sono molto meno propensi a concordare con l'affermazione "le persone che vogliono fare carriera in questa azienda devono fare straordinari" rispetto a colleghi in luoghi di lavoro simili ma non sindacalizzati.
- **Stress lavorativo**: nei luoghi di lavoro sindacalizzati i lavoratori sono meno affetti da stress lavorativo. Questo è particolarmente rilevante per le donne impiegate nel settore privato, indipendentemente dal fatto che abbiano responsabilità assistenziali. Oltretutto, mentre per i settori non sindacalizzati, il prendersi cura di ammalati, disabili o persone anziane è fortemente legato allo stress lavorativo, questo è molto meno frequente nel caso di luoghi di lavoro sindacalizzati. In particolare per le donne, il collegamento tra stress da lavoro e responsabilità assistenziali scompare del tutto nei luoghi di lavoro sindacalizzati.
- **Contenziosi e rimostranze**: le procedure disciplinari sono più sistematiche nei luoghi di lavoro con Unions riconosciute ed è più frequente che seguano i tre step raccomandati dalla ACAS[15] (i.e. illustrare la problematica in forma scritta, tenere un incontro per discutere della problematica, dare al dipendente il diritto di ricordo). Vi sono inoltre evidenze da casi di studio di come i rappresentanti delle Unions aiutino nella risoluzione di problematiche disciplinari e rimostranze[16].
- **Salute e sicurezza**: la presenza di rappresentanti di salute e sicurezza designati dai lavoratori stessi diminuisce i rischi relativi alla sfera "salute e sicurezza" rispetto ad una situazione lavorativa in cui questi non vi siano[17].

Questi risultati, basati su ricerche svolte nei luoghi di lavoro del Regno Unito, sono supportati da evidenze a livello internazionale. Una ricerca recente dell'OECD mostra i contributi positivi della rappresentanza sindacale nel creare un buon ambiente di lavoro, in particolare limitando le giornate ad orario di lavoro prolungato ed aumentando la possibilità di formazione e di avanzamenti di carriera[18].

---

[14] Hoque K and Bacon N (2014) "Unions, joint regulation and workplace equality policy and practice in Britain: evidence from the 2004 Workplace Employment Relations Survey", Work, Employment and Society, 28, 2: 265-284 in Alex Bryson and John Forth, The added value of trade unions A review for the TUC of existing research, TUC 2017

[15] Acas (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) is a government-funded body that provides free information and advice to employers and workers on workplace relations and employment law. Its governing Council includes epresentatives of employer and employee organisations and employment experts.

[16] Wood S, Saundry R and Latreille P (2014) "Analysis of the nature, extent and impact of grievance and disciplinary procedures and workplace mediation using WERS 2011", Acas Research Report 10/14, London: Acas in Bryson and Forth 2017, op cit

[17] Bryson, A. (2016) "Health and Safety Risks in Britain's Workplaces: Where are they and who controls them?", UCL mimeo in Byron and Forth 2017, op cit

[18] OECD Employment Outlook 2018 (page 100)

3.3 La contrattazione collettiva crea ambienti di lavoro più innovativi, flessibili e stabili

Salari più alti, migliori *policies* a favore della famiglia, più formazione e più giorni di ferie sono certamente misure nell'interesse del lavoratore, ed è poco sorprendente il fatto che le ricerche mostrino come le persone che lavorano in aziende sindacalizzate sono più soddisfatte della paga e degli orari di lavoro di coloro i quali lavorano in aziende non sindacalizzate[19]. Ciò che non sempre è riconosciuto però, è il fatto che la contrattazione collettiva generi significativi vantaggi anche per i datori di lavoro.
Alcuni di questi vantaggi derivano direttamente dal miglioramento delle condizioni di lavoro ottenuto grazie alla contrattazione collettiva. La più elevata soddisfazione che i lavoratori delle aziende sindacalizzate hanno per le migliori paghe ed orari di lavoro si lega, ad esempio, con il minor turnover di impiegati, ad un morale più elevato ed a una più forte motivazione al lavoro.

- **Turnover dello staff** : le aziende sindacalizzate con rappresentanti sul sito hanno un più basso indice di turnover (misurato tenendo conto del numero di persone che volontariamente abbandonano il posto di lavoro). Oltretutto, altri impatti positivi per il datore di lavoro vanno oltre questi sopra elencati, e riflettono il fatto che la contrattazione collettiva crea un processo tramite il quale il lavoratore ed il padrone sono in grado di riconoscere gli interessi differenti e quelli comuni. Ciò crea delle organizzazioni che risultano più resilienti, più innovative e più flessibili rispetto a quelle prive della contrattazione collettiva. Le ricerche effettuate in questo campo mostrano come il fatto che i lavoratori abbiano voce in capitolo nei processi aziendali riduca l'ansia legata ai cambiamenti organizzativi. Questo riduce inoltre la resistenza al cambiamento e consente ai datori di lavoro che gestiscono il processo di cambiamento attraverso la contrattazione collettiva, di essere più resilienti e flessibili di coloro i quali cercano di imporre il cambiamento dall'alto.

- **Gestione del cambiamento**: lo stress lavorativo che si accompagna ai cambiamenti organizzativi nel luogo di lavoro è significativamente ridotto quando le Unions sono coinvolte nella discussione sull'introduzione dei suddetti cambiamenti. È verosimile che il miglior successo nella gestione del cambiamento da parte di aziende sindacalizzate risulti nei più alti tassi di innovazione che vi si riscontrano, poiché il coinvolgimento attivo delle Unions permette una più facile introduzione e gestione di innovazioni. Inoltre, un più alto tasso di innovazione può riflettere l'enfasi che viene generata attorno agli interessi comuni proprio dalla contrattazione collettiva. Oltretutto, se i lavoratori percepiscono che il loro punto di vista e i loro interessi sono presi in seria considerazione, è più probabile che siano motivati a esporre le proprie idee e osservazioni.

- **Innovazione**: le aziende con contrattazione collettiva sono più innovative, avendo più elevati tassi di innovazioni dei prodotti.

- **Luoghi di lavoro ad elevate performance**: le aziende sindacalizzate impiegano più di frequente i metodi di organizzazione del lavoro ad "alta performance", come ad esempio gruppi di *team working* e di *problem-solving*[20].

3.4 La democrazia nel luogo di lavoro è un diritto fondamentale

La contrattazione collettiva genera retribuzioni e condizioni migliori per i lavoratori e luoghi di lavoro più stabili ed innovativi, consentendo ai lavoratori di avere una rappresentanza la cui voce deve essere ascoltata dal datore di lavoro. Il diritto di influenzare le decisioni sul lavoro dovrebbe essere parte integrante del nostro sistema democratico.
Un principio fondamentale della democrazia è che le persone interessate dalle decisioni dovrebbero avere qualche tipo di input o influenza su di esse. Ma troppo spesso questo principio democratico è lasciato alla porta quando si entra nel posto di lavoro.
Nonostante il fatto che i lavoratori impieghino gran parte della loro giornata al lavoro, nel Regno

[19] Bryson, A. and White, M. (2016) "Not So Dissatisfied After All? The Impact of Union Coverage on Job Satisfaction", UCL mimeo in Bryson and Forth, 2017 op cit

[20] Askenazy P and Forth J (2016) "Work organisation and HRM – does context matter?", in T Amossé, A Bryson, J Forth and H Petit (eds) Comparative Workplace Employment Relations: An Analysis of Britain and France, Basingstove: Palgrave Macmillan in Bryson and Forth, 2017, op cit

Unito non si ha il diritto ad essere informati, consultati o la possibilità di aprire un negoziato sulle decisioni che riguardano il lavoro. Questo rappresenta un significativo deficit di democrazia e rende il nostro sistema democratico incompleto.
Seppur la consultazione e negoziazione individuale abbia un ruolo nella contrattazione con il datore di lavoro, i risultati che si possono raggiungere con questa strategia sono molto limitati. Per i lavoratori, la possibilità di incontrarsi senza la presenza del manager ed esprimere punti di vista che vengono poi riportati ai datori di lavoro attraverso dei rappresentanti, permette di discutere delle problematiche e delle priorità senza paura di sanzioni, grazie alla certezza dell'anonimato.
La consultazione e la negoziazione collettive generano quindi un quadro più accurato dei punti di vista dei lavoratori, il che è vantaggioso sia per i dipendenti che per il datore di lavoro. Per i datori di lavoro, la consultazione e la negoziazione collettiva è molto più efficiente e pratica rispetto al cercare di raccogliere e mediare una moltitudine di opinioni singole. Ma, in particolar modo, un approccio collettivo dà ai lavoratori molto più potere e legittimità di quanto ogni individuo possa avere da solo.
Il diritto di intraprendere la strada della contrattazione collettiva è riconosciuto dalla legislazione internazionale come un diritto fondamentale, riconosciuto dalla convenzione ILO 98[21]. L'articolo 4 recita:

> *"Ove necessario, devono essere adottate misure adeguate alle condizioni nazionali per incoraggiare e promuovere lo sviluppo e l'uso più vasti di procedimenti di negoziazione volontaria di convenzioni collettive fra i datori di lavoro e le organizzazioni di datori di lavoro da un lato, e le organizzazioni di lavoratori dall'altro, allo scopo di regolare con questo mezzo le condizioni di impiego."*

Nonostante il Regno Unito abbia sottoscritto questa convenzione, vi sono delle gravi falle nella promozione "di procedimenti di negoziazione volontaria di convenzioni collettive fra i datori di lavoro (. . .) e le organizzazioni di lavoratori", risultando in un mero 26% dei lavoratori con condizioni lavorative risultanti da una contrattazione collettiva[22]. Questo è il motivo per cui stiamo proponendo riforme per costruire il *framework* di cui abbiamo bisogno per determinare un cambiamento radicale nella contrattazione collettiva.
Il coinvolgimento della forza lavoro nel processo decisionale è attualmente una grave debolezza della cultura e pratica lavorativa nel Regno Unito. Una ricerca del 2011 ha rilevato che meno della metà (47%) dei dipendenti riteneva che i manager rispondessero adeguatamente alle proposte dei dipendenti e poco più di uno su tre (35%) ha affermato che i datori di lavoro hanno consentito ai dipendenti di influenzare le decisioni aziendali[23]. Un sondaggio del 2016 su quasi 7.500 lavoratori ha scoperto che, mentre l'87% concorda con l'affermazione "Sono felice di adottare nuove tecnologie e massimizzarne i benefici", e il 73% ha concordato che la tecnologizzazione migliorerebbe la produttività, meno di uno su quattro (24%) ha affermato che il proprio datore di lavoro ha dato loro voce in capitolo su come la tecnologia possa influenzare il loro lavoro[24].
Questa è una debolezza sia relativa che assoluta: in una classifica Europea della partecipazione della forza lavoro ai processi aziendali, il Regno Unito si piazza sestultimo, dietro solo a Cipro, Lituania, Lettonia, Bulgaria ed Estonia[25].
Vi è quindi urgente necessità di migliorare la situazione, di restituire ai lavoratori del Regno Unito il diritto di associarsi e discutere nel luogo di lavoro, di essere ascoltati dal proprio padrone, attraverso la contrattazione collettiva.

3.5 Creare un'economia più forte ed una società più giusta

I vantaggi sociali ed economici della contrattazione collettiva sono sempre più ampiamente riconosciuti, anche da influenti organizzazioni internazionali che in passato hanno promosso la flessibilità del mercato del lavoro.
L'FMI nel 2015 ha pubblicato una ricerca che mostra "prove evidenti che una inferiore sindacalizzazione è associata con un aumento di concentrazione di ricchezza nelle quote di reddito più elevato,

[21] Right to Organise and Collective Bargaining Convention 98 is one of eight fundamental ILO Conventions
[22] National Statistics, Trade union statistics 2018, Trade union membership statistics 2018: tables, 30 May 2019
[23] The 2011 Workplace Employment Relations Study FIRST FINDINGS
[24] The productivity puzzle' A view from employees, A Smith Institute survey supported by Prospect, BECTU, USDAW, Community, the FDA, the Association of Teachers and Lecturers, and the Society of Radiographers, March 2016
[25] ETUI, Benchmarking Working Europe 2019

nelle economie avanzate durante il periodo 1980-2010”[26]. I ricercatori hanno notato che ricerche precedenti avevano dimostrato il legame tra maggiore disuguaglianza ed una crescita economica minore e meno sostenibile. Allo stesso modo, una ricerca dell’OCSE ha dimostrato che "rafforzare il potere contrattuale dei lavoratori con salari bassi è uno degli scopi fondamentali della contrattazione collettiva, quindi non è sorprendente che, a livello empirico, la contrattazione collettiva sia associata a livelli inferiori di disuguaglianza”[27].
La 2018 Job Strategy dell’OCSE sostiene che la contrattazione collettiva può "favorire lo sviluppo e l’utilizzo di competenze sul posto di lavoro e consentire un’efficace diffusione di buone pratiche lavorative", contribuendo nel contempo a "promuovere un’ampia condivisione degli incrementi di produttività"[28]. Si raccomanda inoltre ai governi di “creare un quadro giuridico che promuova il dialogo sociale sia nelle grandi che nelle piccole imprese e che consenta ai rapporti di lavoro di adattarsi alle nuove sfide emergenti”[29]. Questo è un cambio di posizioni gradito, soprattutto perché arriva da organizzazioni che in precedenza avevano promosso la flessibilità del mercato del lavoro a scapito della sicurezza dell’occupazione, dei diritti e della possibilità di far valere le istanze dei lavoratori.
Un confronto tra i paesi europei mostra che gli stati che posseggono forti diritti di rappresentanza sindacale per la forza lavoro, ottengono risultati migliori su una vasta gamma di misure sociali ed economiche[30]. Rispetto ai paesi con pochi diritti di rappresentanza, questi stati hanno[31]:

- Maggiore produttività (misurata da Eurostat)
- Maggiori tassi di occupazione
- Più innovazione (misurata dal Global Competitiveness Index dell’Economic Forum)
- Maggiore uguaglianza (rispecchiando i risultati dell’IMF)
- Una percentuale significativamente più bassa di popolazione a rischio povertà ed esclusione sociale (18.7% rispetto al 29.8%)[32]
- Salari medi più alti
- Migliori tassi di "soddisfazione di vita" (rispecchiando, forse, i risultati del Regno Unito sull’impatto dei sindacati sull’equilibrio tra lavoro e vita privata di cui sopra)
- Una percentuale più elevata di aziende con buone pratiche di salute e sicurezza
- Una percentuale doppia di spesa interna investita in ricerca e sviluppo[33]

La democrazia sul posto di lavoro rafforza anche il sistema politico stesso. La European Social Survey ha dimostrato che le persone con un alto livello di democrazia al lavoro erano significativamente più impegnate politicamente rispetto a coloro che si trovano in contesti lavorativi con poca democrazia. Il 79% delle persone con un’alta democrazia sul posto di lavoro ha votato alle ultime elezioni nazionali, rispetto al 68% di persone che sperimentano un basso livello di democrazia sul posto di lavoro. Il 39% ha risposto di essere interessato alla politica rispetto al 21% delle persone con scarsa democrazia sul posto di lavoro; ed il 49% si è considerato in grado di influenzare le decisioni politiche, rispetto al 35% delle persone con un posto di lavoro caratterizzato da bassa democrazia[34].
Non sorprende che sperimentare la capacità di influenzare le decisioni sul lavoro comporti una maggiore fiducia e impegno nel più ampio sistema democratico e questi risultati chiaramente lo dimostrano. La democrazia sul posto di lavoro rafforza così la più ampia democrazia politica.

---

[26] Florence Jaumotte and Carolina Osorio Buitron, Power from the People, Finance & Development, IMF March 2015, Vol. 52, No. 1
[27] OECD Employment Outlook 2018 (page 83)
[28] OECD (2018) Good Jobs for All in a Changing World of Work, The OECD Jobs Strategy, OECD Publishing,Paris
[29] Ibid
[30] ETUI, Benchmarking Working Europe 2019
[31] Unless otherwise stated, all findings are from Benchmarking Working Europe 2019, ETUI 2019
[32] Benchmarking Working Europe 2016, ETUI 2016
[33] ibid
[34] European Social Survey, in Benchmarking Working Europe 2018, ETUI 2019

4 Cosa frena la contrattazione collettiva?

Nonostante i benefici sociali, economici e politici conclamati, negli ultimi 40 anni la copertura della contrattazione collettiva e l'adesione al sindacato mostra un *trend* al ribasso nel Regno Unito.
Immediatamente dopo la Seconda Guerra Mondiale, la copertura della contrattazione collettiva nel Regno Unito si aggirava attorno all'85%. Nel 1979, prima dell'elezione del governo Thatcher, l'82% dei lavoratori del Regno Unito determinavano le condizioni di lavoro e salariali tramite la contrattazione collettiva o i "wage council orders". Nel 1996 (quando iniziano a venir registrate statistiche comparabili), la copertura era scesa al 35%, scendendo ulteriormente al 26% di oggi.

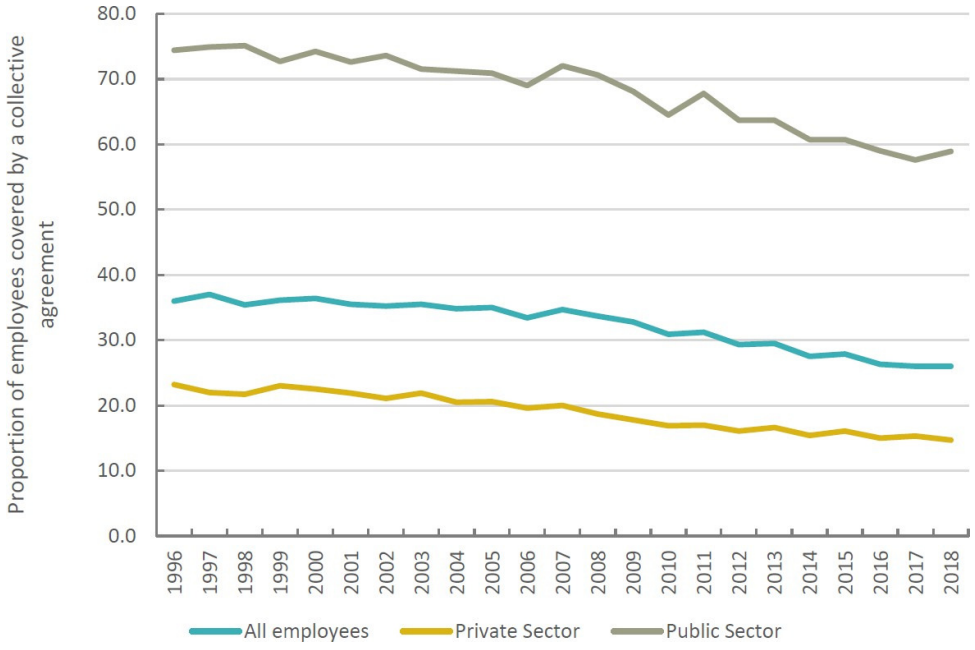


Figure 1: Source: BEIS (2019) 'Trade Union Statistics 2018'

Le ragioni di questo declino sono sia politiche che industriali. I governi conservatori degli anni '80 e primi anni '90 hanno smantellato gran parte delle strutture per la contrattazione collettiva nazionale e settoriale, che erano state introdotte nel secondo dopoguerra e, in alcuni casi, addirittura dalla fine del XIX secolo. Allo stesso tempo, gli attacchi ai diritti dei sindacati hanno reso più difficile per i sindacati stessi il reclutamento e la rappresentazione dei loro membri all'interno dei luoghi di lavoro.
A questo panorama giuridico più impegnativo si aggiungono i significativi cambiamenti industriali che hanno avuto luogo dagli anni '80, in particolare il relativo declino del settore manifatturiero, tradizionalmente fortemente sindacalizzato, e la crescita del settore dei servizi privati. Questo spostamento della forza lavoro ha ridotto significativamente la possibilità dei lavoratori di entrare in contatto con le associazioni sindacali. Altri cambiamenti, compresa la crescente percentuale di persone impiegate in luoghi di lavoro meno concentrati – a livello numerico - e il forte aumento delle persone con impiego precario o assunte tramite agenzie interinali, hanno creato importanti barriere per un efficiente radicamento sindacale.
Nel loro insieme, questi cambiamenti hanno reso più difficile la crescita e la prosperazione delle Trade Unions, ed hanno privato un numero crescente di persone della protezione garantita dalla contrattazione collettiva e dalla rappresentazione nel luogo di lavoro.
Dal 2015, i sindacati hanno affrontato un ambiente giuridico ancora più difficile, con ulteriori restrizioni previste dal Trade Union Act. Sul fronte industriale, l'esternalizzazione del settore pubblico, elevato *turnover* del personale in settori ad alta occupazione come la vendita al dettaglio e l'alberghiero, i fallimenti e le ristrutturazioni aziendali e il continuo aumento di contratti di lavoro precario continuano a mettere ostacoli ai tentativi dei lavoratori di organizzarsi in Trade Unions per ottenere protezione e supporto.
Nonostante queste sfide, l'adesione al sindacato è leggermente cresciuta negli ultimi due anni, sia in termini di numeri assoluti sia in proporzione alla forza lavoro totale. Questo rappresenta un

risultato significativo in termini di strategie organizzative e di reclutamento per i sindacati; spesso non si considera di quanta organizzazione e nuovo reclutamento abbiano bisogno le organizzazioni sindacali solo per non perdere terreno, con alcune Unions in settori ad alto *turnover* che sono costrette a reclutare circa un terzo dei loro membri ogni anno.
Tuttavia, la densità sindacale e la copertura della contrattazione collettiva hanno raggiunto un livello così basso che, per realizzare una ripresa sostanziale, non si può fare affidamento solamente al lavoro di routine, in particolare nel settore privato, dove sia la densità sindacale che la copertura della contrattazione collettiva sono significativamente inferiori rispetto al settore pubblico.
È necessario annullare le disposizioni restrittive istituite dai precedenti governi e dare ai sindacati e ai lavoratori gli strumenti di cui hanno bisogno per esercitare realmente il diritto alla contrattazione collettiva, come sancito dal diritto internazionale.
Il mutevole mondo del lavoro ha già portato a significativi sviluppi nel modo in cui le Trade Unions operano, con nuovi modelli di organizzazione e reclutamento, con una serie di fusioni che hanno ridotto il numero complessivo di sindacati e anche con la nascita di nuovi sindacati. Le proposte che seguono comporteranno ulteriori cambiamenti e sfide per i sindacati, ed esigeranno di lavorare insieme per creare un ambiente di rinnovamento sindacale in tutto il mondo del lavoro. La TUC e le sue Unions affiliate sono unite nella convinzione che la contrattazione collettiva sia la migliore, nonché l'unica possibilità di proteggere gli interessi dei lavoratori. Abbiamo concordato di fare campagna a favore delle politiche di seguito descritte, e di lavorare insieme per sfruttare al meglio le opportunità che queste *policies* creeranno per costruire delle condizioni lavorative migliori e più resilienti per tutti.

5 Le nostre proposte per rafforzare la contrattazione collettiva e la democrazia nel luogo di lavoro

Anche se molte delle aziende di maggior successo del Regno Unito hanno costruito la loro fortuna lavorando assieme ai loro lavoratori attraverso relazioni sindacali costruttive, come le statistiche sopracitate illustrano, ciò ad oggi non è in alcun modo la norma.
Per il momento, è troppo facile per i datori di lavoro ostili respingere gli sforzi dei sindacati e dei lavoratori di organizzarsi e parlare con voce unita al lavoro. Ai rappresentanti delle Unions è negato l'accesso ai luoghi di lavoro e questi spesso vengono allontanati dagli spazi pubblici all'esterno dei luoghi di lavoro, qualora provino a volantinare alla fine della giornata lavorativa.
I lavoratori sono minacciati dalla dirigenza anche solo se prendono un volantino sindacale, vengono penalizzati nei turni lavorativi se si azzardano a far valere i propri diritti e vengono illegalmente licenziati qualora denuncino condizioni di salute e sicurezza inadeguate o la decurtazione illegale di salari già scarsi.
Anche laddove una netta maggioranza dei lavoratori sostiene il riconoscimento sindacale e desidera portare avanti un processo di contrattazione collettiva attraverso il loro sindacato, i datori di lavoro, se ostili, possono rifiutarsi di incontrare i rappresentanti dei lavoratori e si rifiutano di fornire loro le informazioni di cui hanno bisogno per svolgere le mansioni designate.
Il rifiuto dei datori di lavoro di ascoltare la loro forza lavoro perpetua le ingiustizie sul posto di lavoro e contribuisce direttamente alla proclamazione di scioperi. Il riconoscimento della Union, insieme a retribuzioni più elevate e alla cessazione della stipula dii contratti a zero ore, era una delle richieste dei lavoratori a basso reddito di McDonalds, che nel settembre 2017 aderirono al primo sciopero dei lavoratori dell'azienda americana su suolo inglese[35]. Nonostante lo sciopero si sia attirato le simpatie di una larga fetta dell'opinione pubblica, proprio a causa delle difficili condizioni lavorative, le richieste dei lavoratori non sono ancora state soddisfatte in toto.
La campagna "Living Staff Living Wage" al Ritzy Cinema nel sud di Londra è iniziata nel 2014, quando i membri del sindacato hanno ottenuto un aumento di stipendio del 26% ed un accordo per negoziare un salario minimo per il 2016. Cineworld, proprietaria del Ritzy, ha successivamente fatto marcia indietro, rifiutando i negoziati e licenziando numerosi attivisti sindacali, scatenando così una serie di scioperi nel 2017.
Ad oggi, diversi lavoratori licenziati hanno vinto le rispettive cause presentate al tribunale del lavoro per licenziamento ingiusto, con una sentenza del luglio 2018, e tramite un'udienza successiva si è ordinato, in una istanza molto rara, il loro reintegro[36]. Tuttavia, Cineworld si rifiuta ancora

[35] McStrike
[36] BECTU reps to be reinstated at the Ritzy in rare tribunal win

di pagare il salario minimo ai propri lavoratori[37].
Attualmente, non esiste un ambiente neutrale dove i sindacati possano reclutare ed organizzarsi, dove i lavoratori possano riunirsi per parlare e negoziare unitamente. C'è invece, qualora i datori di lavoro desiderino crearlo, un ambiente ostile, in cui ideologie obsolete e pregiudizi prevalgono sui diritti umani e sul pragmatismo, per privare le persone all'interno del luogo di lavoro del diritto fondamentale ad alzare una voce di protesta, ed essere ascoltato.
Anche laddove esiste il riconoscimento sindacale, si è verificata una sostanziale riduzione degli ambiti interessati dalla contrattazione collettiva, con un numero sempre minore di temi regolarmente inclusi nei contratti collettivi. Nel 1990, aspetti come i livelli di personale e la riassegnazione erano oggetto di negoziazione in oltre la metà dei luoghi di lavoro che riconoscevano i sindacati. Nel 1998, ciò è avvenuto solo nel 10% dei luoghi di lavoro che riconoscono le Unions e nel 2011 la retribuzione era l'unica questione ancora coperta nella maggior parte dei contratti collettivi[38]. Questo riduce l'impatto della rappresentanza collettiva sulla qualità della vita lavorativa.
Le ricerche sopra presentate hanno mostrato che, nei luoghi di lavoro in cui i sindacati sono coinvolti in discussioni sulle pari opportunità, con maggiore frequenza vengono applicate pratiche di pari opportunità. Se, invece, la Union è presente sul posto di lavoro ma non viene consultata in merito alle problematiche legate alle pari opportunità, non si realizza alcun vantaggio[39]. Ciò dimostra l'importanza di estendere il campo di applicazione dei contratti collettivi ed assicurarsi che tutte le questioni rilevanti per i lavoratori vengano discusse.
Abbiamo bisogno di un nuovo *framework* che dia ai sindacati maggiori diritti di accesso ai luoghi di lavoro e di propaganda sui lavoratori riguardo i benefici che derivano dalla sindacalizzazione. I lavoratori hanno bisogno di più diritti di associazione e negoziazione collettiva nei luoghi di lavoro, ed è necessario mettere in campo obblighi più stringenti affinché i datori di lavoro ascoltino le rimostranze dei lavoratori e si impegnino nella contrattazione collettiva, quando questa è il risultato della volontà democratica dei lavoratori.
Ed è necessaria l'implementazione di nuovi meccanismi per riunire a livello settoriale i datori di lavoro e i sindacati, con l'obiettivo di fissare un tetto minimo per i salari e le condizioni lavorative, in modo da evitare la corsa al ribasso e lo scalzamento dei buoni datori di lavoro da parte di quelli che offrono condizioni lavorative peggiori.
Le politiche che vengono di seguito esposte si dividono in cinque sezioni:

- organizzazione e diritti di accesso;
- diritti individuali alla rappresentanza sindacale;
- il diritto di contrattare a livello di azienda e luogo di lavoro;
- ripristino della contrattazione settoriale;
- promozione della contrattazione collettiva nelle politiche pubbliche.

Elemento comune è il sostanziale ampliamento degli argomenti coperti dalla rappresentanza sindacale e dalla contrattazione collettiva. Si propone che i lavoratori debbano avere il diritto di essere rappresentati da un sindacato su ogni aspetto del loro impiego, compresi salari e pensioni, orario di lavoro e ferie, problematiche di uguaglianza (compresi i diritti di maternità e paternità), salute e sicurezza, rimostranze e processi disciplinari, formazione e sviluppo, organizzazione del lavoro, compresa l'introduzione di nuove tecnologie e di proposte personale/lavoro correlate che potrebbero modificare in modo significativo o addirittura minacciare il lavoro stesso degli impiegati.
Le proposte che seguono si rafforzano a vicenda e l'adozione tutte queste proposte assieme avrebbe il maggior impatto possibile in termini di estensione della contrattazione collettiva nei luoghi di lavoro. Al contrario l'adozione di solo alcuni dei punti sotto espressi, genererebbe miglioramenti nello status quo, ma non andrebbe a formare un pacchetto di interventi con il potenziale di creare una "nuova normalità" per la rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, nella quale la rappresentanza e la contrattazione diverrebbero la norma.

---

[37] Living Staff Living Wage
[38] Based on analysis of the WERS Surveys 1990, 1998, 2004 and 2011 presented by Paul Marginson, Manchester IR Society 50th Anniversary Conference, 21 November 2014
[39] Hoque and Bacon, 2014, op cit

5.1 Diritto di organizzazione dei lavoratori e diritto delle Unions all'ingresso nei luoghi di lavoro

Tutte le forme di contrattazione collettiva sono il risultato di sindacati forti, e la forza dei sindacati dipende dai loro membri. Per cui la capacità dei sindacati di reclutare, organizzare e crescere è il cuore della tattica per riportare in auge la contrattazione collettiva. Questo, così come le proposte che seguono, richiedono l'abolizione della Trade Union Act.
Come indicato sopra, è troppo facile per i datori di lavoro frustrare i tentativi dei lavoratori di costruire una piattaforma per la contrattazione collettiva, tramite il rifiuto di consentire alle Unions di portare avanti le loro istanze ed allo stesso tempo penalizzando i lavoratori con impegni sindacali. Per porre fine a questa situazione, si sono proposte le seguenti azioni:

- Laddove un membro del sindacato richieda il supporto del proprio sindacato riguardo questioni lavorative, il rappresentante sindacale deve avere un diritto automatico di accesso al luogo di lavoro (similmente alla legislazione vigente in Nuova Zelanda).
- Sindacati indipendenti devono avere il diritto di accedere ai luoghi di lavoro durante l'orario di lavoro per mostrare ai lavoratori i vantaggi dell'adesione al sindacato e garantire la conformità della situazione lavorativa alla legislazione sull'occupazione. Ciò dovrebbe includere anche luoghi di lavoro *offshore* e altri ambienti di lavoro atipici.
- L'accesso delle Unions ai luoghi di lavoro dove attualmente non hanno membri deve passare attraverso il consenso del datore di lavoro, che non può essere negato senza motivo. L'assenza di risposta entro due giorni dalla richiesta deve essere trattata come silenzio assenso (come da modello neozelandese).
- Si rende necessario per il TUC assurgere a garante degli accessi tra i sindacati, grazie al TUC Disputes Principles and Procedures.
- È opportuno estendere il diritto a permessi retribuiti per le funzioni sindacali, anche per motivi di organizzazione, a tutti i lavoratori (non solo ai dipendenti del sindacato).
- Laddove le organizzazioni sono divise e i servizi esternalizzati, i rappresentanti sindacali devono avere la possibilità di rappresentare i lavoratori di tutte le strutture e devono poter accedere a tutti i nuovi luoghi di lavoro, lavorando e interagendo con altri sindacati come stabilito nei TUC Principles[40].

5.1.1 Accesso digitale e diritti di organizzazione

Per i lavoratori è sempre più comune la possibilità di lavorare in remoto, o su più sedi, rispetto ad avere una singola sede di lavoro. Ciò significa che i sindacati hanno bisogno della possibilità di contattare i lavoratori in modo digitale, altrimenti esiste il pericolo che questi lavoratori perdano la protezione derivata dall'adesione sindacale e dalla contrattazione collettiva.

- È necessario creare nuove norme che proteggano la capacità dei sindacati, dei membri e dei lavoratori di utilizzare i social media, gli strumenti digitali e altri strumenti nell'ambito delle campagne sul posto di lavoro. Ciò deve anche includere un "diritto di accesso digitale".
- Un diritto di accesso digitale darebbe ai sindacati il diritto ad una efficace comunicazione elettronica con i lavoratori. I datori di lavoro sarebbero tenuti ad inoltrare le comunicazioni sindacali ai lavoratori, ma non trasmetterebbero al sindacato i recapiti dei lavoratori senza la loro autorizzazione.
- Tutti i datori di lavoro dovrebbero essere tenuti a fornire una bacheca fisica e/o digitale in cui sia possibile visualizzare materiali sindacali, a cui tutti i lavoratori possano accedere.

5.2 Diritti individuali alla rappresentanza sindacale

Allo stato attuale, la possibilità dei singoli lavoratori di sostenere il loro sindacato nei *meeting* con il datore di lavoro sono molto limitate.

[40] See Principle 3 in TUC Disputes Principles and Procedures 2019 Edition

- Tutti i lavoratori dovrebbero avere il diritto di essere accompagnati e rappresentati da un rappresentante sindacale indipendente nelle riunioni con il datore di lavoro, quando si discutono i seguenti argomenti:
  - paga e pensione
  - orario di lavoro e ferie
  - pari opportunità (compresi i diritti alla maternità e alla paternità)
  - salute e sicurezza
  - rimostranze e procedimenti disciplinari
  - formazione e sviluppo professionale
  - organizzazione del lavoro, compresa l'introduzione di nuove tecnologie;
  - proposte che potrebbero modificare in modo significativo o addirittura minacciare il lavoro stesso degli impiegati.
- Tutti i lavoratori dovrebbero avere il diritto a un ragionevole *pool* di ore di permesso retribuito, durante l'orario di lavoro, da utilizzare per incontri con funzionari sindacali o rappresentanti dei lavoratori, con l'obiettivo di prepararsi alle riunioni con il datore di lavoro sulle questioni occupazionali (compresi gli argomenti sopra indicati).
- La discriminazione dei lavoratori sulla base dell'appartenenza ad una Union o delle loro attività sindacali (*blacklisting*) dovrebbe essere considerata reato.
- I rappresentanti delle Unions dovrebbero avere il diritto a un *pool* di ore di permesso retribuito (*facility time*) per il loro lavoro organizzativo e nel reclutamento dei nuovi membri, nonché per impegni di rappresentanza dei lavoratori.

5.3 Diritto di contrattare sul luogo di lavoro e nell'azienda

La contrattazione collettiva e la rappresentanza a livello aziendale e nel luogo di lavoro sono il cuore dell'attività sindacale. Nel Regno Unito, mentre nel settore pubblico la contrattazione salariale nazionale in alcune aree e gli organismi nazionali di fissazione dei salari in altri svolgono ancora un ruolo importante, nel settore privato l'assenza di accordi a livello settoriale ha come risultato che la stragrande maggioranza della contrattazione collettiva si svolge a livello di singola impresa. Ci sono elementi significativi nella capacità dei lavoratori di imporsi, nella strategia di negoziazione e nell'influenza esercitabile, che si possono realizzare solo a livello aziendale o a livello del luogo di lavoro. È corretto che le decisioni su come viene organizzato il lavoro e altre *day to day practices* siano determinate all'interno del luogo di lavoro. Al tempo stesso molti termini e condizioni contrattuali sono giustamente determinati all'interno dell'azienda.
I lavoratori devono avere la possibilità di influenzare entrambi gli ambiti di contrattazione, e senza un forte *framework* a favore della possibilità dei lavoratori di imporre le proprie condizioni sul posto di lavoro e della possibilità di imbastire un processo di contrattazione collettiva a livello aziendale, il deficit democratico attualmente sperimentato da milioni di lavoratori del Regno Unito rimarrà inalterato.
Nel corso del tempo, numerosi cambiamenti a livello produttivo e normativo hanno reso più difficile l'organizzazione e la crescita dei sindacati nel settore privato. Insieme ai diritti di accesso di cui sopra, le seguenti proposte mirano a invertire questo *trend* e a rendere più facile per i sindacati ottenere il riconoscimento necessario per far partire il processo di contrattazione collettiva. Le proposte conservano un modello *bottom-up* di organizzazione sindacale per ottenere il riconoscimento, ma mirano anche a rimuovere gli ostacoli che impediscono alla sindacalizzazione di diventare la "nuova normalità" nei luoghi di lavoro del Regno Unito.
Oltre a rimuovere gli ostacoli che complicano il processo di riconoscimento delle Unions da parte delle aziende, le proposte darebbero ai sindacati che hanno guadagnato un punto d'appoggio all'interno di un'organizzazione il diritto di effettuare una "scale-up" e offrire i vantaggi della contrattazione collettiva a un gruppo più ampio di lavoratori. Il ruolo del Central Arbitration Committee si sposterebbe dall'attuazione di regole complesse e talvolta rigide a un ipotetico sostegno alla contrattazione collettiva, laddove questo sia la scelta volontaria optata dai lavoratori.

5.3.1 Rafforzare il riconoscimento sindacale – sempliftcare il processo legale

Nella maggior parte dei casi, i datori di lavoro raggiungono accordi volontari con i loro lavoratori per riconoscere una firma sindacale per la contrattazione collettiva. Tuttavia, quando i datori di lavoro non riconoscono volontariamente un sindacato, esiste un processo legale (o statutario) che i lavoratori devono seguire per ottenere il riconoscimento del sindacato per la contrattazione collettiva sul posto di lavoro. Si tratta di un processo complesso supervisionato dal Central Arbitration Committee (CAC), e che può essere avviato solo se il 10% dei lavoratori nella "unità di contrattazione" proposta è già membro del sindacato e se vi è una buona probabilità che il sindacato ottenga il sostegno della maggioranza dei lavoratori in una votazione. L'unità di contrattazione si riferisce al gruppo di lavoratori che sarebbero coperti da un accordo di contrattazione collettiva.

- La soglia per l'attivazione del sistema di riconoscimento legale dovrebbe essere ridotta al 2% dei membri di un'unità di contrattazione. Ciò consentirebbe di allinearlo alla soglia relativa al diritto alla consultazione collettiva, che è stata recentemente ridotta dal 10% al 2%[41].
- I sindacati dovrebbero automaticamente avere diritto al riconoscimento statutario qualora siano membri il 50% o più dei lavoratori di un'unità negoziale, senza obbligo di voto.
- I datori di lavoro dovrebbero avere il dovere di consentire ai sindacati il contatto diretto con i lavoratori nell'unità di contrattazione durante le ore lavorative in vista di qualsiasi votazione.
- Il riconoscimento dovrebbe essere assegnato automaticamente se i sindacati ottengono la maggioranza in una votazione. L'obbligo che il 40% dei lavoratori voti a favore in una contrattazione sindacale dovrebbe essere rimosso.

5.3.2 Rafforzare il riconoscimento sindacale - garantire che la dimensione e la struttura organizzativa non siano di ostacolo al riconoscimento

Le dimensioni e la struttura organizzativa dell'azienda non dovrebbero impedire ai lavoratori di avere una rappresentanza all'interno del luogo di lavoro. Allo stato attuale, i siti formati da 21 persone o meno sono esenti dal processo di riconoscimento legale. Al contrario, nei siti più grandi con strutture complesse, può essere molto difficile stabilire una contrattazione collettiva che copra l'organizzazione nel suo complesso, il che può ostacolare la capacità dei lavoratori di negoziare efficacemente con il proprio datore di lavoro.

- L'attuale soglia di 21 lavoratori dovrebbe essere rimossa.
- Il datore di lavoro dovrebbe avere l'obbligo di fornire al sindacato le informazioni pertinenti al fine di poter definire un team di contrattazione adeguato.
- I sindacati/entrambe le parti dovrebbero avere il diritto di proporre adeguamenti ragionevoli al team di contrattazione durante il processo di riconoscimento.
- Inoltre, i sindacati dovrebbero essere in grado di effettuare uno *scale-up* delle loro possibilità di intraprendere un percorso di contrattazione collettiva:
  - Nelle grandi aziende che operano su più sedi, i sindacati che hanno il riconoscimento all'interno un tema di contrattazione, dovrebbero avere la capacità di estendere la possibilità di effettuare la contrattazione collettiva in tutta l'organizzazione senza raggiungere la soglia di adesione del 2% all'interno del team aggiuntivo o del corpo di lavoratori. Ad esempio, se un sindacato è stato riconosciuto in un posto di lavoro all'interno di un'azienda che opera su più siti, questo avrebbe il diritto di contattare i lavoratori in un altro sito, di promuovere l'adesione al sindacato e di cercare di includerli nel contratto collettivo di lavoro.
  - Laddove i sindacati abbiano un accordo di riconoscimento con un team di contrattazione, dovrebbero avere il diritto di estendere le votazioni ad un gruppo più ampio di lavoratori all'interno dell'azienda, definito su base geografica, professionale o di fattori organizzativi.
  - Nelle società su cui insistono più sindacati, il TUC coordinerà le iniziative secondo i TUC Principles.
  -

[41] The Employment Rights (Miscellaneous Amendments) Regulations 2019 - legislation will come into force in April 2020

5.3.3 Riforma del Central Arbitration Committee (CAC)

Attualmente, il CAC è tenuto a "tenere conto dell'obiettivo di incoraggiare e promuovere pratiche e disposizioni eque ed efficienti sul luogo di lavoro"[42].

- Questa disposizione dovrebbe essere riformata in modo che il CAC sia tenuto a: "promuovere la contrattazione collettiva sul posto di lavoro, tenendo conto dell'obiettivo di incoraggiare e promuovere pratiche e disposizioni eque ed efficienti sul luogo di lavoro"[43].
- Nel giudicare un team di contrattazione proposto, il CAC dovrebbe essere obbligato a tenere conto che "è auspicabile che i lavoratori abbiano una rappresentanza collettiva sul posto di lavoro".
- Inoltre, il processo di adesione dovrebbe garantire che il numero dei membri del CAC con esperienza come rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori sia lo stesso (attualmente, per rappresentare i datori di lavoro ci sono 16 membri con esperienza, mentre per rappresentare i lavoratori solamente otto membri).

5.3.4 Rafforzare il riconoscimento sindacale - riforma delle pratiche dilavoro ingiuste

Un'ingiusta pratica lavorativa è definita come una pratica utilizzata durante una votazione per il riconoscimento sindacale che influenzerebbe in modo iniquo il risultato della votazione (ad esempio, offrire ai lavoratori più denaro qualora votino in un modo particolare)[44]. Le seguenti regole dovrebbero essere sostanzialmente riformate e:

- dovrebbe applicarsi in tutti i luoghi di lavoro dove i sindacati si stiano organizzando
- dovrebbe applicarsi solo ai datori di lavoro e non ai sindacati (seguendo l'esempio di altri paesi)
- l'attuale requisito dei sindacati di dimostrare un nesso causale tra ingiuste pratiche lavorative e le scelte di votazione dei lavoratori dovrebbero essere rimosse.

5.3.5 Aumentare gli ambiti inclusi nei contratti collettivi

Come sopra discusso, gli ambiti interessati dalla contrattazione collettiva si sono notevolmente ridotti nel tempo, con il risultato che anche quei lavoratori che beneficiano ancora di contratti collettivi, hanno meno influenza sulla loro vita lavorativa rispetto al passato e rispetto a ciò che accade in altri paesi.
Ampliare la sfera della contrattazione collettiva è essenziale per garantire che i lavoratori siano in grado di influenzare il processo decisionale in tutte le parti che incidono sui loro interessi e sulla loro vita lavorativa. La lista sotto riportata è un elenco indicativo, piuttosto che esaustivo, e rappresenta l'elenco di questioni su cui i singoli lavoratori dovrebbero avere il diritto di essere rappresentati da un sindacato, con le opportune modifiche in relazione a specificità lavorative o di personale.

- Tutti i lavoratori dovrebbero avere il diritto al riconoscimento di una Union con lo scopo di intavolare un processo di contrattazione collettiva sulle seguenti condizioni:
  - paga e pensione
  - orario di lavoro e ferie
  - pari opportunità (compresi i diritti alla maternità e alla paternità)
  - salute e sicurezza
  - rimostranze e procedimenti disciplinari
  - formazione e sviluppo professionale
  - organizzazione del lavoro, compresa l'introduzione di nuove tecnologie;
  - tipologia e quantità di personale.

[42] paragraph 171 of Schedule A1 of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992

[43] The ILO Committee on Freedom of Association states that: 'Measures should be taken to encourage and promote the full development and utilization of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organizations and workers' organizations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements.' (Paragraph 1231 of the Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association under the heading General Principles)

[44] See DTI, Code of Practice: Access and Unfair Practices During Recognition and Derecognition Ballots, 2005

5.3.6 Strumenti per rendere la contrattazione più efficace

Laddove i sindacati siano riconosciuti, il diritto di informazione - ad esempio sulla posizione finanziaria di una società/impresa o piani di ristrutturazione - può essere molto utile per i sindacati e per il processo di contrattazione collettiva. Dovrebbero essere rafforzati i diritti collettivi di informazione e consultazione che possono aiutare i sindacati nella contrattazione. Ciò comporterebbe la riforma della Information and Consultation of Employees Regulations del 2005 (regolamento ICE).

- I diritti collettivi di informazione e consultazione, interessati dai regolamenti ICE, dovrebbero basarsi sugli stabilimenti, piuttosto che sulle imprese. Ciò significherebbe che i dipendenti avrebbero il diritto di indire consultazioni collettive laddove soddisfacessero i criteri di idoneità anche solo in una parte dell'azienda, piuttosto che dover soddisfare i criteri all'interno dell'azienda nella sua interezza. Ciò renderebbe più semplice l'attivazione di queste consultazioni rispetto a quanto avviene attualmente, specialmente nelle grandi organizzazioni con una struttura complesse.
- Devono essere fornite informazioni riguardanti l'impresa o la società nella sua interezza, indipendentemente dal livello da cui si è attivata la consultazione.
- I maggiori diritti sanciti dalle Transnational Information and Consultation of Employees Regulations (TICE) dovrebbero essere incorporati all'interno dell'ICE. Questo creerebbe un più forte *framework* di diritti in termini di permessi lavorativi a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori, di diritto di ricorrere ad esperti, di numero di riunioni e di portata dell'accordo.
- Si dovrebbe sviluppare un processo in base al quale, qualora gli accordi ICE coprano solo parte di un'azienda, si possa effettuare uno scale up in modo da coprire l'organizzazione o la società nel suo complesso, per impegni o accordi a livello aziendale (rispecchiando la proposta sopra esposta per effettuare lo *scale-up* dei diritti di contrattazione).

5.4 Ripristino della contrattazione settoriale

Un tempo nel Regno Unito la contrattazione settoriale era molto comune sia nel settore pubblico che in quello privato.
Ad oggi nel settore privato è quasi scomparsa, grazie allo smantellamento sistematico delle regolamentazioni e strutture che la sostenevano, operato dai governi di Margaret Thatcher e di John Major. All'interno del settore pubblico, una parte significativa dei lavoratori continua ad avere la propria retribuzione e alcune condizioni lavorative determinate da accordi nazionali o settoriali. Questo crea una distinzione tra il modo in cui la contrattazione collettiva viene portata avanti all'interno del pubblico rispetto ai settori privati, con organi di contrattazione settoriale e di determinazione dei salari che svolgono un ruolo significativo nel settore pubblico, mentre nel settore privato vi è una predominanza della contrattazione a livello aziendale
In gran parte d'Europa, le contrattazioni collettive settoriale e aziendale vanno di pari passo, operando fianco a fianco, intrecciandosi spesso in modo intricato. In alcuni paesi, gli standard generali della contrattazione sono impostati a livello settoriale, con i dettagli determinati a livello di impresa. In altri esistono meccanismi che, in particolari condizioni, consentono di estendere gli accordi a livello di impresa all'intero settore, impedendo così una corsa al ribasso. Ed è chiaro che dove è in auge, la contrattazione settoriale ha svolto un ruolo essenziale nel mantenimento della copertura della contrattazione collettiva. In un importante studio sulla contrattazione collettiva, l'OCSE ha concluso che "la copertura della contrattazione collettiva è elevata e stabile solo nei paesi in cui vengono negoziati accordi con più datori di lavoro (principalmente settoriali o nazionali)"[45].
Ricerche hanno anche mostrato che in particolare i sistemi di contrattazione coordinati, in cui la contrattazione settoriale risulta essere un elemento importante, sono riusciti a generare più ampi benefici in termini economici e sociali.
Una ricerca dell'OCSE ha dimostrato che "i sistemi [di contrattazione] coordinata sono associati a un maggiore tasso di occupazione, ad una minore disoccupazione, a una migliore integrazione di categorie vulnerabili e meno disparità salariale rispetto ai sistemi completamente decentralizzati "[46].

[45] OECD Working Party on Employment Chapter 4: Collective Bargaining and Workers' Voice in a Changing World of Work, March 2017
[46] OECD Employment Outlook 2018 (page 83)

Alcuni paesi, come la Francia, combinano alti livelli di copertura della contrattazione collettiva con bassi livelli di sindacalizzazione. La situazione di altri paesi dimostra però che la contrattazione settoriale e un elevato livello di sindacalizzazione possono andare di pari passo. Danimarca, Svezia, Islanda, Finlandia e Belgio uniscono la contrattazione settoriale ad un livello di sindacalizzazione nel privato del 50% o più.
I sindacati britannici concordano fortemente sull'assunto che il creare sia le condizioni per le contrattazioni settoriali che le misure per aumentare la densità sindacale e la contrattazione a livello aziendale dovrebbero andare di pari passo. In settori a bassa densità sindacale, caratterizzati da retribuzioni basse e occupazione precaria, la contrattazione settoriale fornisce il percorso più veloce per fissare una soglia retributiva minima e creare condizioni per migliorare e proteggere gli standard lavorativi. Allo stesso tempo, accordi di contrattazione settoriale, che non siano supportati da una forte copertura sindacale tra i lavoratori, potrebbero essere più vulnerabili allo smantellamento da parte di un governo ostile.
Al movimento sindacale britannico è chiaro che la contrattazione settoriale può essere più efficace solo se supportata da una forte copertura sindacale tra i lavoratori e da una contrattazione collettiva a livello aziendale/di organizzazione - e viceversa. Vogliamo un forte movimento democratico, con la capacità di negoziare a tutti i livelli, anche a livello settoriale per stabilire degli standard minimi per le condizioni lavorative. Questo garantirà migliori risultati per i lavoratori e salvaguarderà questi risultati per il futuro.

5.4.1 Ripristino della contrattazione settoriale - Il processo

La contrattazione settoriale avrebbe come obiettivo fissare una soglia minima per i salari e le condizioni lavorative, ma non andrebbe a sostituire la contrattazione collettiva esistente.

- Si dovrebbe ricorrere alla contrattazione settoriale laddove il Segretario di Stato, dopo aver consultato e cercato un accordo con i sindacati, ritiene che sia necessaria una contrattazione settoriale per aumentare la retribuzione, migliorare le condizioni di lavoro, le competenze o la produttività di un intero settore.
- I seggi della Union al tavolo degli accordi dovrebbero riflettere l'appartenenza, l'organizzazione e la copertura di contrattazione dell'interno del settore. Il TUC avrebbe il ruolo di assegnazione dei seggi in linea con i TUC Principles.
- I consigli di settore dovrebbero essere costituiti da un numero uguale di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, con un presidente indipendente.
- La delimitazione tra i vari settori verrebbe determinata dal Segretario di Stato, dopo aver consultato i sindacati ed i datori di lavoro.
- I sindacati dovrebbero anche essere in grado di ampliare i contratti collettivi esistenti ad un intero settore, qualora la copertura sindacale al suo interno superi una certa soglia.

5.4.2 Lo scopo della contrattazione settoriale

La lista sotto riportata è un elenco indicativo, piuttosto che esaustivo. Rispecchia l'elenco delle questioni sulle quali i singoli lavoratori hanno il diritto di essere rappresentati da un sindacato e la portata proposta della contrattazione a livello aziendale, con l'eliminazione delle questioni relative al personale, le quali è più opportuno che siano determinate a livello di impresa.

- La sfera della contrattazione settoriale dovrebbe includere:
  - paga e pensioni
  - orario di lavoro e ferie
  - pari opportunità (compresi i diritti alla maternità e alla paternità)
  - salute e sicurezza
  - rimostranze e procedimenti disciplinari
  - formazione e sviluppo professionale
  - organizzazione del lavoro, compresa l'introduzione di nuove tecnologie.

5.4.3 Settori che illustrano i potenziali benefici della contrattazione settoriale

L'istituzione di una contrattazione settoriale richiederà ampie discussioni tra i lavoratori e i loro sindacati, datori di lavoro e il Segretario di Stato. Ma è chiaro che vi siano alcuni settori in particolare che necessitano del sostegno che la contrattazione settoriale potrebbe fornire in termini di miglioramento e protezione delle condizioni di lavoro. Questi settori sono di particolare interesse per i sindacati, in particolare nel portare avanti una discussione su come potrebbe funzionare un modello settoriale.

Settore alberghiero. Il settore alberghiero è caratterizzato da bassi salari e cattive condizioni di lavoro. È un settore a bassa densità sindacale e la sua struttura - con un gran numero di piccole imprese, elevato *turnover* del personale e un avvicendarsi relativamente elevato di imprese - rende difficile l'organizzazione sindacale. L'introduzione della contrattazione settoriale migliorerebbe la retribuzione e le condizioni per la forza lavoro, prevalentemente giovane, del settore, dimostrando il valore della contrattazione settoriale sia a questi lavoratori, che all'opinione pubblica, dato che si tratta di un settore ad alta visibilità.

Consigli di settore per l'ambito dei Servizi Sociali (Social Care). I Servizi Sociali (Social Care) sono un settore caratterizzato da alti livelli di occupazione femminile, bassa retribuzione, precariato e inosservanza dei diritti fondamentali dei lavoratori, incluso il Salario Minimo Nazionale. Le politiche di austerità imposte a partire dal 2010 hanno eroso i fondi del governo locale e del'NHS (Servizio Sanitario Nazionale, SSN), privandoli del finanziamento necessario per fornire o commissionare assistenza decente e un'occupazione dignitosa in questo vitale settore. In questo settore deve iniziare una strategia per migliorare le condizioni di lavoro, attraverso maggiori finanziamenti da parte del governo centrale.
La privatizzazione e l'*outsourcing* hanno anche svolto un ruolo significativo nel peggiorare le condizioni di lavoro, per cui anche un programma di *in-sourcing*, insieme alle risoluzioni sul salario minimo descritte di seguito, saranno fondamentali per migliorare l'assistenza sociale per i lavoratori e coloro i quali ricevono cure dal sistema.
Laddove gli assistenti sociali non possono essere coperti da accordi nazionali esistenti (ad es. Agenda for Change or local government NJC), si ritiene che nuovi strumenti di contrattazione settoriale potrebbero svolgere un ruolo chiave nel migliorare le condizioni lavorative del settore, compreso un aumento della retribuzione, la garanzia di contratti e condizioni di lavoro dignitosi e l'accesso alla formazione.
Il TUC ha in programma di avviare conversazioni anticipate con i sindacati, per discutere la strategia più efficace con cui la contrattazione settoriale potrebbe operare nel settore dell'assistenza sociale in Inghilterra, e collaborare con le amministrazioni decentrate in Scozia, Galles e Irlanda del Nord.

La New Economy. Dobbiamo anche garantire che i settori dell'economia in espansione siano coperti da contratti collettivi che incoraggino la concorrenza sulla base dell'innovazione piuttosto che in una corsa al ribasso in termini di retribuzione e condizioni di lavoro.
La TUC avvierà inoltre discussioni con i sindacati su come i nuovi strumenti di contrattazione possano garantire vantaggi ai lavoratori in settori investiti da rapidi cambiamenti tecnologici ed organizzativi.

5.5 Promuovere e rafforzare la contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva è un bene di pubblica utilità, che contribuisce all'equità, al benessere e alla coesione sociale. Questa sua funzione dovrebbe essere riconosciuta nelle azioni degli enti pubblici e delle politiche pubbliche.

- I datori di lavoro dovrebbero avere il dovere di contrattare in buona fede.
- Le norme sugli appalti pubblici dovrebbero imporre agli appaltatori il rispetto del contratto collettivo del settore pubblico, e delle "terms and conditions" concordate, assieme al riconoscimento dei sindacati e dei diritti collettivi all'organizzazione.
- Le Resolutions sul salario minimo possono svolgere un ruolo importante nel garantire che la spesa pubblica per beni e servizi sia usata strategicamente per sostenere lo sviluppo di

condizioni di lavoro dignitose. Il governo dovrebbe introdurre una nuova Resolution sul salario minimo, che garantisca che tutti gli appalti pubblici rispettino "la tariffa per il lavoro", determinata, in primo luogo, in riferimento ai contratti collettivi nazionali. Qualora questi siano assenti, i contratti collettivi locali o il salario minimo reale dovrebbero rappresentare il punto di riferimento standard.

- Dovrebbe essere ripristinato l'obbligo statutario dell'ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) di promuovere la contrattazione collettiva.

6 Conclusione

La contrattazione collettiva è riconosciuta dal diritto internazionale come un diritto fondamentale, riconosciuto dalla ILO Convention 98[47]. È anche un bene di pubblica utilità. Consentendo ai lavoratori di trattenere una quota maggiore dei profitti creati dal loro lavoro, promuove l'uguaglianza economica. Dando alle persone il diritto democratico di influenzare e negoziare le decisioni sul luogo di lavoro, promuove la coesione sociale e la fiducia.
Le proposte contenute in questo documento mirano a creare un cambiamento radicale nel tasso di sindacalizzazione e nella rappresentazione sul posto di lavoro, in modo che la contrattazione collettiva diventi nuovamente la norma e la prospettiva per i lavoratori nel Regno Unito.
Il TUC si impegna a lavorare con i sindacati, i datori di lavoro, i politici ed il pubblico per far sì che ciò accada.

[47] Right to Organise and Collective Bargaining Convention 98 is one of eight fundamental ILO Conventions