

COLLEGAMENTO GLOBALE IMPATTO LOCALE



Guida sindacale per il networking

Tutte le designazioni in riferimento alle persone in questo opuscolo sono da intendere sia al maschile che al femminile.

INDICE

Introduzione

1. 'Essere competitivi o morire'?
2. 'Collaborare e prosperare'
3. Il networking è potere
4. Da dove comincio?
5. Ampliare i propri orizzonti
6. Coltivare il network
7. Meeting
8. Mettersi in contatto con l'azienda
9. I diritti dei lavoratori sono diritti umani
10. Accordi quadro internazionali
11. I computer come strumenti di networking –
(ed alcuni utili link)

Introduzione

I sindacalisti stanno creando collegamenti permanenti tra loro attraverso le frontiere all'interno di aziende globali che dominano la moderna industria. I "network" forniti da questi contatti offrono ai lavoratori di queste aziende la possibilità di:

- Scambiarsi informazioni su lavoro e condizioni di lavoro
- Informarsi reciprocamente riguardo a cambiamenti e sviluppi nella vita lavorativa
- Potenziare la forza contrattuale dei loro sindacati
- Supportarsi reciprocamente nei sforzi d'organizzazione
- Fare azioni congiunte al management dell'azienda
- Sottoscrivere accordi globali con la direzione centrale
- ... e molto di più

Questo opuscolo vi mostrerà perché, come e con chi collegarsi per ottenere il massimo risultato. Esso presenta delle idee per un efficace networking internazionale.

La tecnica che viene descritta qui è già stata adottata con successo da altri per aumentare il potere di negoziazione del loro sindacato di fronte alla direzione locale.

Può essere così anche per voi?

Speriamo che questi sistemi siano utili anche a voi.

1. ‘Essere competitivi o morire’?

Le grandi corporazioni dominano le nostre industrie. I loro marchi sono conosciuti in ogni angolo del pianeta.

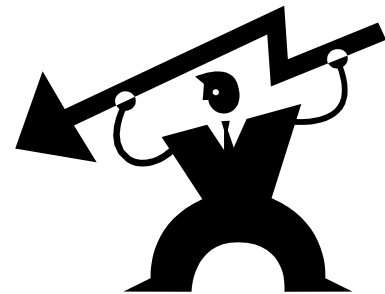
Realizzano i loro prodotti in molte nazioni diverse – spesso tramite subappaltatori – soprattutto ove i salari sono bassi ed i lavoratori non sono capaci di combattere per condizioni migliori.

Se lavorate per una società controllata che fa capo ad un’azienda globale o un’altra che vive di un contratto di lavorazione per conto di un’azienda di questa categoria, avrete spesso sentito dire: *‘Dobbiamo competere con prezzi più bassi da ogni parte o spostare le nostre attività dove i costi sono più bassi. Essere competitivi o morire!’*

Questa storia non viene raccontata solo ai lavoratori delle nazioni più ricche. Lo stesso messaggio viene dato ai lavoratori indonesiani, messicani, bulgari, sudafricani, cinesi ...

È stata denominata la ‘corsa verso il basso’ –

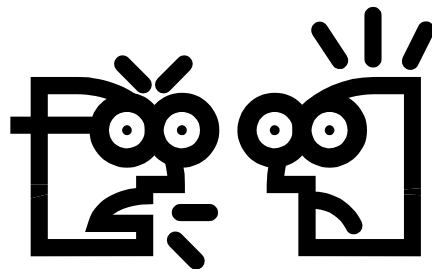
E tutti si devono associare!



2. ‘Collaborare e prosperare’

Come si può venire a conoscenza della **REALE** situazione in altre sedi dell’azienda per cui si lavora?

Come unirsi ad altri lavoratori da altre parti del mondo per impedire all’azienda di usare la paura della disoccupazione come arma contrattuale?



Alcuni lavoratori di aziende internazionali hanno creato dei collegamenti tra le loro unioni con lavoratori sindacalizzati in altre parti della stessa azienda. Questi collegamenti formano un “network” di unioni sindacali all’interno dell’azienda globale. I membri collaborano attraverso il network scambiandosi informazioni su salari, condizioni di lavoro, relazioni industriali e strategie dell’azienda in tutto il mondo.

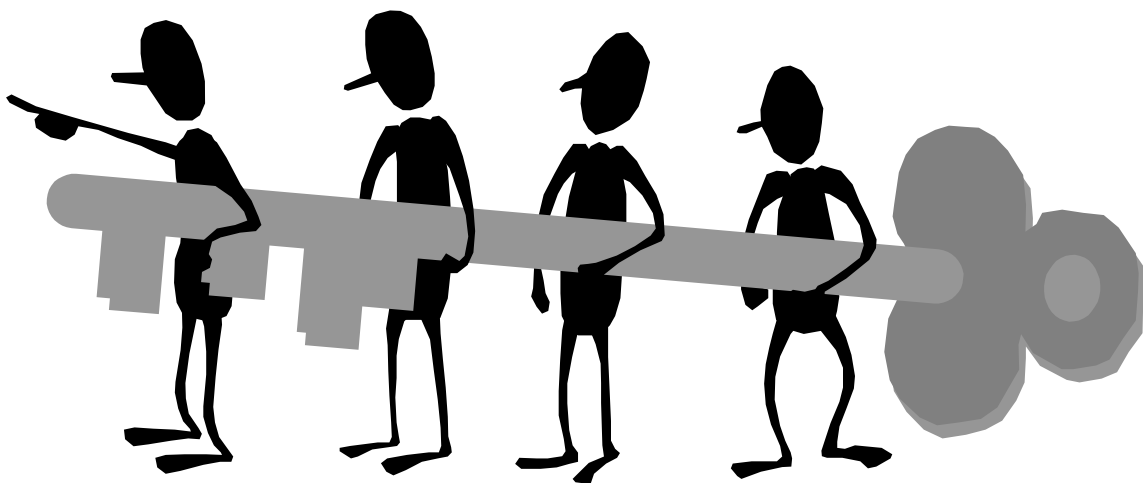
Non dovranno più contare a lungo solo sulle storie loro raccontate dal management dell’azienda – essi hanno il proprio loro accesso alle informazioni sui fatti, diretto ed affidabile.

Le informazioni raccolte consentono ai lavoratori di migliorare la forza contrattuale dei loro rappresentanti. Una conoscenza più approfondita delle condizioni di altre realtà è una base efficace per argomentazioni convincenti sulle condizioni locali.

La scelta proposta al lavoratore è solo questa:

Accettare il motto del padrone ‘Essere competitivi o morire’ ed unirsi alla corsa verso il basso; oppure

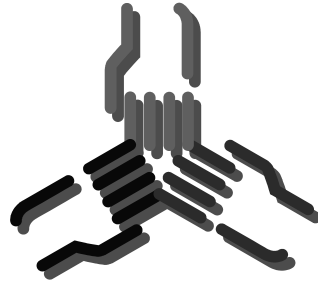
Collegarsi con lavoratori organizzati in altri stabilimenti dell’azienda per ‘Collaborare e prosperare’.



Il segreto è la collaborazione!

3. Il networking è potere

Potere di negoziazione



Informazioni

Adesione al sindacato

I network internazionali di organizzazioni sindacali forniscono:

- Un collegamento con lavoratori in altre parti dell'azienda nel mondo
- Uno strumento per raccogliere e scambiare informazioni
- Un modo per favorire adesione al sindacato nell'azienda
- Il fondamento per offrire solidarietà dove serve

L'azienda moderna è fondata su comunicazione e conoscenza globale. Allo stesso modo il sindacato moderno deve affrontare questa sfida sviluppando la propria capacità di collegarsi e comunicare globalmente.

4. Da dove comincio?

- **Prendere l'iniziativa.** Un network globale di successo ha bisogno della collaborazione attiva dei lavoratori locali – operativi all'interno dell'unione sindacale. Parlate con altri membri dei sindacati sugli argomenti; allungategli questo opuscolo da leggere. Sollevate la questione per un dibattito nel corso del prossimo meeting del vostro comitato sindacale.

Questo sforzo ha bisogno della collaborazione della segreteria nazionale. Può servirvi un minimo budget per i costi di base – posta, telefono, e-mail, ecc. – chiedete al vostro sindacato.

- **Raccogliere informazioni.** Se lavorate per un'azienda globale o negoziate con essa, probabilmente sapete già molte cose sulla sua espansione a livello mondiale ed il suo atteggiamento nei confronti dei sindacati. Le vostre conoscenze rappresentano un prezioso punto di partenza. Un ottimo primo passo è di prendere nota di tutto ciò che sapete già sull'azienda.

Attingete da altre fonti per incrementare le vostre conoscenze base.

Vi servirà sapere:

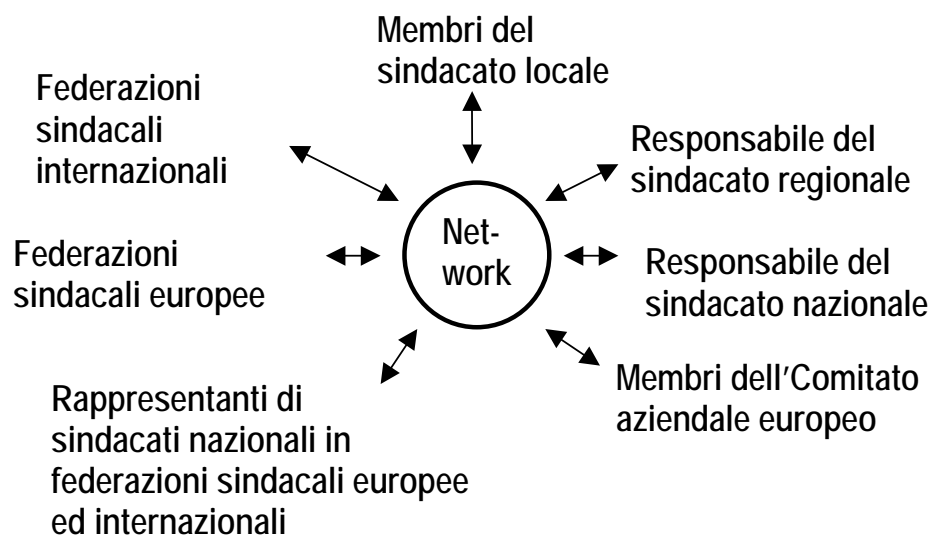
- Dove sono altre sedi produttive dell'azienda e società controllate dell'azienda nel vostro paese ed in tutto il mondo. Se siete al corrente di cosa è prodotto in queste sedi, preparate un elenco. Più avanti vi sarà utile come fonte informativa.
- Chi dirige l'azienda?
- Chi è il proprietario dell'azienda?
- Qual è la situazione finanziaria dell'azienda?
- Come e dove sono orientati i futuri programmi di sviluppo dell'azienda?

Buone fonti per questo tipo di informazioni sono:

- Il vostro Dipartimento di Ricerca del Sindacato (essi probabilmente chiederanno anche alla Federazione sindacale internazionale e/o alla Federazione regionale di cui è membro il vostro sindacato);
- Il rapporto annuale dell'azienda e il web site su Internet
- Bibliografia di riferimento, o database su Internet, spesso disponibili presso il vostro sindacato o tramite la vostra federazione internazionale
- Motori di ricerca su Internet (ad es. yahoo, google)

Adesione al Network

Ricordate: questo è un network di **sindacati**. Per raggruppare efficacemente la forza collettiva dei lavoratori dovete coinvolgere i vari rappresentanti del sindacato a tutti i livelli – locale, regionale, nazionale ed internazionale – a partire da uno stadio primario.



5. Ampliare i propri orizzonti

Una volta conosciute le località di altre sedi dell'azienda potete cominciare a stabilire dei contatti con rappresentanti sindacali in altri paesi

Reperire contatti

- Nei paesi dell'Unione europea una direttiva comunitaria stabilisce che ogni azienda che impiega più di 1000 dipendenti nella comunità europea, con oltre 150 in almeno due paesi membri debba costituire un Comitato Aziendale Europeo (CAE), (un elenco di questi CAE si trova all'indirizzo: www.etuc.org/etui). Un CAE comprende rappresentanti dei lavoratori da tutti gli stabilimenti europei dell'azienda. (Tenere tuttavia presente che questi non sono sempre rappresentanti sindacali). I sindacati affiliati ad una federazione europea sapranno se esiste un CAE per la vostra azienda. Se è così il vostro sindacato sarà in grado di trovare i nomi dei rappresentanti sindacali di altri luoghi.
- Chiedete al vostro sindacato di farsi dare per voi (ad es. dalla Federazione sindacale internazionale) i nomi dei responsabili di settore del sindacato per il vostro ramo d'attività in altri paesi in cui sapete che è operativa l'azienda. Il vostro network dovrebbe estendersi per comprendere rappresentanti sindacali locali, regionali, nazionali ed internazionali.
- Ricordate che le strutture del sindacato spesso sono differenti nei vari paesi. Percorrere la vostra organizzazione sindacale e federazione internazionale ha senso se vi collegate al livello giusto del sindacato in altri luoghi.
- Tenete una lista accurata dei contatti. Vedi indicazioni fornite in questo opuscolo con il titolo 'Organizzate i vostri dati'.

Presentatevi, parlate del vostro Sindacato e del Network

La prima lettera indirizzata ai nuovi contatti è la più importante per voi. Un'unica 'regola d'oro': **SIATE SEMPLICI.**

- SPIEGATE chi siete e la vostra posizione nel sindacato...
- SPIEGATE quali vantaggi vi aspettate dal network
- SPIEGATE brevemente l'attività dell'azienda (quanti lavoratori; quanti membri dell'organizzazione sindacale; cosa produce in fabbrica; che tipo di rapporto ha l'azienda con la sua forza lavoro)
- SPIEGATE se c'è uno specifico problema generale di cui siete a conoscenza (ad es. una fusione in corso, un turno di produzione, un nuovo tipo di sistema produttivo, ecc.) e cosa ne pensano i vostri membri.
- CHIEDETE l'opinione dei nuovi contatti sulla situazione
- CHIEDETE gli stessi particolari sulla loro fabbrica
- INVIATE un elenco degli altri stabilimenti dell'azienda nel mondo. Molti lavoratori non hanno nessuna idea del fatto che la loro azienda locale sia parte di un gruppo multinazionale.
- CHIEDETE al vostro contatto di controllare e completare le vostre informazioni su altre aziende.
- CHIEDETE nomi e descrizioni particolareggiate che essi possono avere su altri rappresentanti sindacali che potrebbero essere contattati da altre fabbriche/organizzazioni.
- DESCRIVETE BREVEMENTE tutti gli allegati nel testo principale.
- NON prolungate oltremodo il vostro messaggio. Lo scopo è di favorire una comunicazione semplice.

6. Coltivare il network



- **Conservate i vostri contatti.** Rispondete brevemente alle lettere ricevute in risposta alla prima lettera di presentazione. Anche se all'inizio ricevete solo poche risposte trattatele come i primi fiori di primavera. Cresceranno e daranno frutti se coltivati!

Cresceranno e daranno frutti se coltivati!

- **Organizzate i vostri dati.** Create una lista principale degli indirizzi ed aggiornatela. E **tenetela sempre semplice**. I dati essenziali sono:

- Nome del contatto
- Affiliazione sindacale (+ e-mail/web site/telefono)
- Posizione all'interno dell'organizzazione sindacale
- Nazione
- Sede aziendale (+ web site)
- Indirizzo e altri dati (e-mail, telefono, cellulare, fax)

Ricordate: quasi sempre è meglio usare contatti e-mail o telefonici personali o del sindacato piuttosto che e-mail inviati tramite sistemi aziendali. La sicurezza delle informazioni sarà maggiormente garantita e le norme per utilizzare i sistemi aziendali per il lavoro sindacale variano da nazione a nazione.

- **La lingua** è una questione fondamentale. Bisogna soprattutto **semplificarla, con termini semplici e frasi brevi**. Chiedete ai vostri contatti fin dall'inizio quale(i) lingua(e) sono in grado di utilizzare per comunicare. Naturalmente è più veloce, semplice ed economico se tutti possono utilizzare sul network una lingua di uso comune. La lingua più conosciuta è solitamente l'inglese.

Se vi accorgete che non è possibile comunicare con tutti nella stessa lingua considerate di far tradurre messaggi ed informazioni importanti. Se avete accesso ad Internet, troverete facilmente alcuni servizi di traduzione gratuiti (come <http://www.freetranslation.com>; <http://world.altavista.com/>; <http://www.t-mail.com/cgi-bin/ttext>) che potete provare. Non è un linguaggio da poeti, ma aiuta!

- **Distribuite un questionario.** Un punto chiave del network è raccogliere informazioni su termini e condizioni in stabilimenti dell'azienda dislocati altrove. Raggruppando queste informazioni attraverso il network potrete aiutare i sindacalisti locali a fare un passo avanti. Alcuni network di successo hanno distribuito questionari per raccogliere questi dati.

Questionari campione sono stati preparati con questo opuscolo e sono a disposizione del network chiedendo al vostro sindacato (*Collegamento globale – Impatto locale, Esempi di questionario*).

- **Date un feed back al network.** Preparate rapporti sintetici sulle informazioni ricevute dai corrispondenti e ridistribuiteli a tutti sul network. La presentazione di alcuni fatti interessanti può convincere altri che il network è uno strumento utile e che dovrebbero svolgere più accuratamente il loro ruolo nello stesso – ma non ingolfate nessuno con troppi particolari.

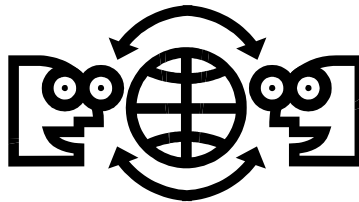
- **Lavorate costantemente al vostro network.** Tuttora che il network produce risultati sotto forma di nuovi contatti, nuovi collegamenti aziendali, nuove informazioni e storie interessanti da tutto il mondo, dovrete prendere in considerazione l'idea di divulgare **una newsletter semplice** che riunisce tutte queste informazioni ed incentivare collaborazione da membri del network riguardo alla situazione nei loro paesi.

7. Meeting

Problematiche comuni

Man mano che il network cresce emergeranno problemi fondamentali. Problemi su aspetti di condotta e di politica aziendale o eventi specifici (ad es. una fusione o ristrutturazione).

I problemi comuni hanno bisogno di soluzioni comuni. Nonostante un buon networking aiuti molto per capire dove sono collocati i problemi comuni si arriva sempre ad un punto in cui un incontro a tu per tu sembra essere indispensabile.



Riunioni internazionali

Le riunioni internazionali possono risultare molto onerose. Richiedono interpretari, traduzione di documenti, viaggi a lunga distanza e spese di alloggio. Solitamente è indispensabile avere l'aiuto di uno dei sindacati maggiori sul network per sostenere i costi.

Il sindacato del paese dove si trova la sede centrale dell'azienda ha un interesse particolare nel fornire assistenza. Il vostro sindacato può collaborare sostenendo alcune spese per i meeting.

Un sistema di accantonamento di fondi comuni per contribuire alle spese di viaggio di tutti i partecipanti è indice di solidarietà.

Ordine del giorno

Un ordine del giorno «tipico» per la prima riunione del network potrebbe essere strutturato nel modo seguente:

- Analisi e visione d'insieme dell'azienda e delle sue strategie
- Descrizione di fatti avvenuti nel loro paese dei partecipanti
- Identificazione di obiettivi, problemi ed interessi comuni
- Individuazione di un approccio comune verso l'azienda
- Elezione di un comitato del network composto da membri provenienti dagli stabilimenti maggiori dell'azienda
- Elezione di un 'coordinatore di network'
- Discussione su fonti di finanziamento per future attività
- Delibere su pubblicità, newsletter o web site
- Materie che richiedono altre indagini o azioni dal network



8. Mettersi in contatto con l'azienda

Un canale di comunicazione

Tutte queste attività hanno un obiettivo preciso. Per richiamare l'attenzione dell'azienda sulle questioni poste dai suoi collaboratori dovrete decidere quando e come parlare del vostro network al management e quale risposta vi attendete da loro. Un buon management saprà riconoscere l'importanza di mantenere canali di comunicazione aperti con la forza lavoro dell'azienda.

Il movimento sindacale ha sviluppato 'Federazioni sindacali internazionali' (FSI) nei vari ambiti industriali, con il compito di fornire assistenza ai sindacati nazionali per confrontarsi con i management di aziende globali. Un responsabile del FSI pertinente farà solitamente parte del vostro network di base.

Lavorando in collaborazione con il vostro FSI, i membri del network dovranno decidere quando presentare una chiara richiesta per il riconoscimento del network da parte del management centrale. Il network dovrebbe essere visto come un mezzo per aprire il dialogo su questioni con un forte impatto in molti paesi.

Bastoni e carote

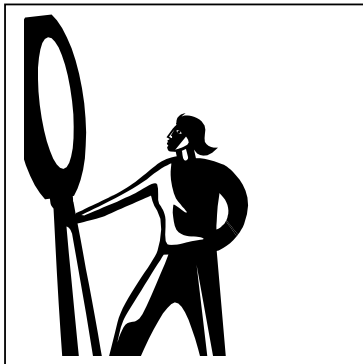
Non si può pretendere che i manager di grandi aziende accolgano a braccia aperte un dialogo con un gruppo unito di lavoratori. Alcuni hanno bisogno di una persuasione più ampia. Fortunatamente la mentalità comune si sta allontanando da una visione del management come dittatura segreta.

Gli scandali recenti che hanno coinvolto alcune tra le maggiori aziende globali (come Enron e WorldCom negli USA, Ahold, Mannesmann e Parmalat in Europa, ecc.) hanno messo enormemente all'erta i management aziendali sull'importanza di

comportarsi 'eticamente'. Lo chiedono in misura crescente gli azionisti, i governi, i consumatori.

Per le aziende che desiderano operare sul mercato statunitense è stata presentata una nuova legislazione che impone una maggiore trasparenza sul piano amministrativo agli amministratori delle società (lege conosciuta sotto il nome di 'Sarbanes Oxley Act'); <http://news.findlaw.com/hdocs/doc/gwbush/sarbanesoxleyact072302.pdf> . Tra le altre cose lo scopo di questa legge è di proteggere i 'whistle-blowers' (quelli che denunciano) all'interno dell'azienda che agiscono per smascherare comportamenti illeciti.

La maggior parte delle grandi aziende ha sviluppato programmi globali per esprimere la propria 'responsabilità sociale d'impresa'. Molti hanno creato propri 'codici di condotta aziendali' (codici etici) per dimostrare al pubblico che essi non sfuggono alle proprie responsabilità. Il comportamento dell'azienda nei confronti dei propri dipendenti è quasi sempre un punto chiave di questi codici.

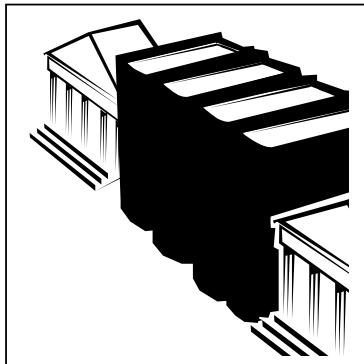


I rappresentanti sindacali dovrebbero essere al corrente di tali codici adottati dall'azienda oggetto del networking. La rete sindacale può avere un ruolo positivo nel verificare l'applicazione pratica di questi codici. Il network dovrebbe segnalare alla direzione la sua capacità e la sua intenzione di eseguire questa funzione chiave.

9. I diritti dei lavoratori sono diritti umani

Alcuni discorsi fanno credere che l'idea che i lavoratori possano essere in grado di chiedere un trattamento decente sia piuttosto nuova. In realtà per molti anni c'è stato un vasto accordo tra la maggioranza dei governi sugli standard minimi richiesti alle aziende nei loro rapporti con il lavoratori e le rispettive organizzazioni sindacali.

La dichiarazione universale dei diritti umani, firmata nel 1948 da tutti i governi facenti parte delle Nazioni Unite, garantisce il diritto dei lavoratori di costruire organizzazioni sindacali e di aderirvi 'per la tutela dei propri interessi'.



Insieme ai rappresentanti sindacali ed ai datori di lavoro le norme di lavoro sono state negoziate e concordate sotto l'egida dell'**Organizzazione internazionale del lavoro (OIL)** negli ultimi 75 anni. Queste norme sono dette '**Convenzioni**'.

A tutti i governi facenti parte dell'OIL è richiesto di aderire a certe 'convenzioni fondamentali' che riguardano aspetti fondamentali. Una lista di queste convenzioni è presentata nella pagina seguente.

Convenzioni ‘fondamentali’ dell’OIL

Contro il lavoro forzato

*(Convenzione 29 sul lavoro forzato (1930)
e Convenzione 105 sull’abolizione del lavoro forzato (1957)*

Per difendere la libertà di associazione, di organizzazione e di negoziazione collettiva

*(Convenzione 87 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale (1948)
e Convenzione 98 sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva (1949)*

Contro la discriminazione e per la parità di retribuzione

*Convenzione 100 sull’uguaglianza di retribuzione (1951) e
Convenzione 111 sulla discriminazione (impiego e professione) (1958)*

Contro il lavoro minorile

*Convenzione 138 sull’età minima (1973)
e Convenzione 182 sulle forme peggiori di lavoro minorile (1999)*

Global compact

Nel 1999 il segretariato generale delle Nazioni unite ha sfidato le aziende a dichiarare il loro impegno sociale rispetto a 10 principi fondamentali di gestione etica – basati sulle norme sopra citate, la difesa dell’ambiente e la lotta contro la corruzione.

Le aziende che hanno sottoscritto il Global Compact sono elencate in www.globalcompact.org

10. Accordi quadro internazionali

Una volta stabilito il contatto regolare del network con la direzione centrale dell'azienda, diventa importante collocare questo rapporto in un quadro concordato. Molti 'Accordi quadro globali' tra le aziende e l'organizzazione della propria forza lavoro sono già stati sottoscritti dalle Federazioni sindacali internazionali (FSI), www.global-unions.org. Questi accordi garantiscono norme basilari per il trattamento che l'azienda deve riservare ai suoi lavoratori – indipendentemente dal paese in cui essa opera. Alcuni esempi di tali accordi sono:

● Accordi ICEM

- STATOIL
- FREUDENBERG
- ENDESA
- NORSKE SKOG
- ANGLOGOLD
- ENI
- SVENSKA CELLULOSA AKTIEBOLAGET (SCA)
- LUKOIL

● Accordi FILEL

- IKEA
- FABER-CASTEL
- HOCHTIEF
- SKANSKA
- BALLAST NEDAM

● Accordi FISM

- MERLONI ELETTRODOMESTICI
- VOLKSWAGEN
- DAIMLERCHRYSLER
- LEONI
- GEA
- SKF
- RHEINMETALL
- BOSCH
- PRYM

● Accordi UITA

- ACCOR
- DANONE
- CHIQUITA
- FONTERRA
- CLUB MEDITERRANEE



11. I computer come strumenti di networking – (ed alcuni utili link)

Sempre più persone usano il computer sul lavoro e a casa. Il computer può essere un valido supporto per l'attività di networking. Se avete dei colleghi che s'intendono di computer è relativamente facile costituire un 'bulletin board' o 'listserv', in grado di supportare lo scambio d'informazioni sul vostro network. Non scartate l'ipotesi di pubblicare la vostra newsletter in forma elettronica per un accesso facilitato. E perché non creare un **web site del network**?

Un utilizzo più sofisticato del computer ha consentito a molti network di usare discussioni on-line per dibattere problemi comuni. (gruppi di discussione liberi possono essere attivati sul server di Yahoo, ad es. vedi www.eproject.com).

Ma non lasciatevi trascinare troppo! Un problema è dato dal fatto che probabilmente non tutti coloro che partecipano al network possiedono l'accesso od un simile livello di preparazione. Normali e-mail, telefono, fax, o la posta ordinaria sono perfetti per tenere i contatti.

Per chi possiede un accesso ad Internet elenchiamo di seguito alcuni indirizzi di pagine web che possono fornire informazioni utili:

www.efbww.org (Federazione europea dei lavoratori edili e del legno)

www.effat.org (Federazione Europea dei Sindacati dei settori dell'Alimentazione, dell'Agricoltura e del Turismo ed Affini)

www.eiro.eurofound.eu.int (Osservatorio Europeo delle Relazioni Industriali on-line)

www.emcef.org (Federazione europea dei sindacati delle Miniere, della Chimica e dell'Energia)

www.emf-fem.org (Federazione Europea Metalmeccanici)

www.etuc.org (Confederazione Europea dei Sindacati)

www.unia.ch (Sindacato interprofessionale svizzero)

www.gurn.info (Rete di ricerca del gruppo Global Unions, ACTRAV, OIL)

www.icem.org (Federazione Internazionale dei Sindacati dei Lavoratori dell'energia, delle miniere, della chimica ed i settori affini)

www.icftu.org (Confederazione Internazionale dei Sindacati Liberi)

www.ifbww.org (Federazione Internazionale dei Lavoratori dell'Edilizia e del Legno)

www.ilo.org (Organizzazione internazionale del lavoro)

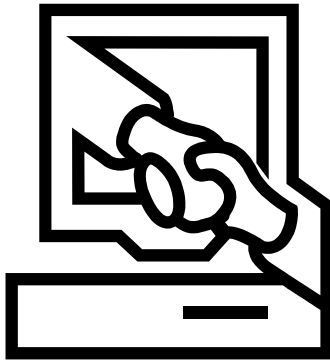
www.imfmetal.org (Federazione Internazionale dei Sindacati Metalmeccanici)

www.iuf.org (Unione internazionale delle Associazioni di lavoratori nei settori alimentazione, agricoltura, alberghi, ristoranti, catering, tabacco ed affini)

www.labourstart.org (Informazioni generali sull'attività sindacale in tutto il mondo)

www.sgb.ch (Unione sindacale svizzera)

www.tuac.org (Comitato consultivo sindacale presso l'OCSE)



Ideato da



(www.just-solutions-net.com)

per UNIA
Ottobre 2004



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

www.unia.ch