



Contrattazione collettiva e dialogo sociale nei pubblici servizi

IV Conferenza FSESP sulla contrattazione collettiva
12-13 dicembre 2005

Nota informativa sulla contrattazione collettiva e i lavoratori migranti

Con il termine "Lavoratore migrante", la Convenzione ONU definisce una persona che eserciterà, esercita o ha esercitato un'attività remunerata in uno Stato del quale non è cittadino.

Antecedenti

Dinnanzi al crescente numero di lavoratori migranti che operano nei servizi pubblici in tutta Europa, la Risoluzione congressuale sulla contrattazione collettiva approvata nel 2004 ha annoverato la questione dei lavoratori migranti tra le sei tematiche chiave della contrattazione collettiva, in merito alla quale la FSESP è chiamata a sviluppare una politica nel corso dell'attuale periodo (2004-2009).

La presente sintesi informativa individua alcune delle principali questioni. Si auspica che tale nota possa contribuire ad alimentare, nel corso della conferenza, il dibattito sugli interventi che la FSESP e le organizzazioni affiliate dovranno intraprendere nei prossimi dodici mesi, al fine di elaborare e avviare l'attuazione di una politica coordinata in materia di lavoratori migranti. Invitiamo i sindacati affiliati a fornire informazioni sulle iniziative da essi intraprese in tale ambito.

Organizzare i lavoratori migranti è un compito impegnativo e stimolante, ma se le organizzazioni affiliate saranno in grado di mettere in atto politiche nuove e innovative che migliorino la vita professionale di questi lavoratori, potranno dare grande impulso all'adesione e alla permanenza di questi lavoratori migranti all'interno del sindacato.

Tematiche

Nell'Unione europea si contano milioni di lavoratori migranti e l'immigrazione, in particolare quella proveniente dai paesi terzi, è una realtà ben nota nella maggior parte degli Stati membri dell'UE a Quindici. Tuttavia, nella fase di preadesione e a partire dal maggio 2004, data di adesione dei 10 nuovi Stati membri, all'interno dell'Unione europea si è osservata una fortissima crescita dei flussi migratori.

Milioni di lavoratori migranti stanno fornendo un contributo essenziale all'economia dell'Europa. Che si tratti di esperti informatici o di medici specialisti altamente retribuiti o di addetti alle pulizie e assistenti domiciliari, molti settori dell'economia europea e di numerosi servizi pubblici non sarebbero in grado di garantire l'attuale livello di servizi se non potessero attingere a questa forza lavoro.



Ciononostante, il contributo di questi lavoratori, in particolare quelli che svolgono le mansioni peggio retribuite, sovente non è riconosciuto. Questi lavoratori sono inoltre confrontati ad una serie di problematiche che, sebbene comparabili a quelle dei cittadini del paese ospitante, si rivelano più difficili per la vulnerabilità della loro posizione.

I lavoratori migranti possono talvolta avere difficoltà nell'ottenere il rispetto dei diritti fondamentali sul lavoro, tra cui condizioni e salari minimi. I lavoratori a tempo determinato o interinali, inoltre, possono ricevere trattamenti e retribuzioni inferiori rispetto ai colleghi assunti a tempo indeterminato con cui lavorano ogni giorno.

Salute e sicurezza possono costituire un problema specifico quando i lavoratori migranti sono confrontati ad una lingua diversa dalla loro.

Un ulteriore punto critico può essere rappresentato da forme di discriminazione o vessazione sul luogo di lavoro, non solo ad opera di superiori e colleghi, ma anche da parte di consumatori e utenti.

I bassi salari sono una realtà per molti lavoratori migranti, sovente assunti da società che forniscono servizi in outsourcing nel settore delle pulizie, catering, sicurezza ecc. Le basse retribuzioni e la pratica dell'outsourcing, unitamente alle ripercussioni di questi aspetti sui dipendenti pubblici, saranno due importanti tematiche che verranno affrontate nel corso della conferenza sulla contrattazione collettiva; l'adozione di politiche in questi ambiti, oltre ai risultati già ottenuti in materia di parità di retribuzione, dovrebbe avere positive ripercussioni soprattutto sui lavoratori migranti.

Ma esistono altri mezzi per sviluppare il dialogo sociale e la contrattazione collettiva al fine di aiutare i lavoratori migranti ad integrarsi nel mondo del lavoro del paese di accoglienza. L'assistenza sul piano linguistico può rivelarsi di grandissima utilità. Questa può essere attuata con un'offerta formativa o con permessi retribuiti per seguire corsi di lingua, ma anche coinvolgendo i datori di lavoro, le agenzie di collocamento ed i sindacati nella diffusione di traduzioni di documenti essenziali, in particolare per quanto riguarda la salute e la sicurezza o altri diritti dei lavoratori.

Ovviamente si tratta di una questione di risorse e le precise necessità dei lavoratori migranti dipenderanno dal loro numero all'interno della popolazione attiva e dai loro bisogni linguistici. Le trattative tra le forze sindacali e i datori di lavoro possono prevedere una valutazione di tali bisogni e analizzare le modalità per soddisfarli al meglio, ricorrendo a qualsiasi forma di aiuto esterno disponibile, quali i finanziamenti pubblici alla formazione, i gruppi di sostegno per migranti ecc.

Un possibile esempio di ciò che la contrattazione collettiva permette di ottenere è dato dall'accordo per il settore pubblico che è stato siglato quest'anno in Danimarca. La nuova intesa triennale, con decorrenza dal 1° aprile 2005, prevede posti di lavoro per lavoratori stranieri (immigrati e loro discendenti) che hanno difficoltà ad accedere al mercato occupazionale.

L'obiettivo è quello di aumentare la percentuale di nuovi addetti appartenenti a minoranze etniche e di assistere i giovani lavoratori migranti a maturare esperienza e ad acquisire qualifiche. Per un periodo di 12 mesi, questi lavoratori migranti ricevono l'80% del salario normale ed il 20% del loro orario è dedicato alla formazione e a corsi di aggiornamento. Al termine di questo periodo essi percepiranno la totalità dello stipendio corrispondente al loro impiego.

Rispetto alla questione della migrazione, l'altro aspetto del problema riguarda ciò che avviene nei paesi di origine. Soprattutto nel settore sanitario si assiste ad un flusso di lavoratori qualificati che lasciano paesi come l'Ungheria e la Lituania per stabilirsi nell'Europa occidentale, in particolare nel Regno Unito e in Germania. Gli Stati dell'Unione europea, inoltre, attraggono anche numerosi lavoratori del settore sanitario provenienti dai paesi in via di sviluppo in cui vi è una grave carenza di personale medico e infermieristico ben formato. Una delle prime principali conclusioni del Migrant Worker Participatory Action Research Project (Progetto di ricerca sull'azione partecipativa dei lavoratori migranti) dell'ISP è stata che i lavoratori del settore sanitario preferirebbero lavorare nel proprio paese di origine se potessero guadagnare un salario di sussistenza adeguato.

Attraverso il coordinamento della contrattazione collettiva e il dialogo sociale europeo le forze sindacali possono cercare di influenzare le politiche di assunzione e *retention* dei datori di lavoro del servizio pubblico. Ma anche in modo più diretto, all'interno dell'Unione europea, negli Stati da cui provengono questi lavoratori, una contrattazione collettiva efficace è fondamentale per migliorare la retribuzione e le condizioni di lavoro del personale sanitario e di altri servizi pubblici, eliminando così una delle principali cause di emigrazione.

La FSESP sta attualmente preparando una risposta sindacale a questi sviluppi, soprattutto per quanto riguarda il settore dei servizi socio-sanitari, incentrata sulle politiche di assunzione etica e *retention*. La questione delle lavoratrici migranti del settore sanitario è stata il tema di una conferenza organizzata dall'ISP nel mese di settembre ed attualmente è in fase di preparazione una campagna sui diritti dei lavoratori migranti. È importante che nell'ambito di queste iniziative venga tenuta presente la prospettiva della contrattazione collettiva.

La cooperazione internazionale in questo settore può contare inoltre sul sostegno dell'Organizzazione internazionale del Lavoro, attualmente impegnata nell'elaborazione di Linee guida su una serie di questioni che riguardano i lavoratori migranti. Queste comprendono accordi tra paesi ospitanti e paesi di origine su diversi aspetti della migrazione, la promozione di condizioni di lavoro decorose per questi lavoratori, l'autorizzazione e il controllo delle società e delle agenzie di collocamento e la soppressione delle pratiche abusive. Essa affronta inoltre i rischi specifici di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici migranti in taluni settori e professioni, con particolare riguardo ai lavori degradanti, sporchi e pericolosi.