

DALLA PARTECIPAZIONE AZIENDALE ALLA DEMOCRAZIA ECONOMICA

Un lavoro più umano

Il sociologo Heinz Gabathuler svolge da anni un lavoro di ricerca sui rapporti di lavoro nell'ambito di progetti finanziati dal fondo nazionale. Ora studia la situazione delle rappresentanze dei lavoratori (RAL) nell'economia privata. *Nick Manouk*



Heinz Gabathuler, che cosa le interessa come ricercatore nelle RAL?

Mi interessano questi gruppi quali istituzioni sociali che interagiscono tra il personale, la direzione e i sindacati. Negli scorsi decenni l'azienda, quale ambito dei rapporti di lavoro, ha assunto maggiore rilevanza e lo si vede ad esempio nella tendenza di spostare le trattative sugli adeguamenti salariali dal livello settoriale a quello aziendale.

Nel 1994 è stata introdotta la Legge sulla partecipazione. Quali competenze hanno le RAL?

La partecipazione si limita sostanzialmente all'informazione e alla consultazione. Le RAL hanno il diritto di essere regolarmente informate dalla direzione riguardo la situazione economica dell'azienda, in particolare anche in merito alla situazione occupazionale. Loro stesse possono fare proposte su alcuni ambiti tematici chiaramente definiti come la durata del lavoro, la prevenzione degli infortuni, la tutela della salute, in particolare anche in caso di trasferimenti e licenziamenti di massa. Una vera partecipazione si ha solo per questioni relative alla previdenza professionale. L'iniziativa sulla partecipazione dei sindacati era stata bocciata dalla popolazione nel 1976 e rivendicava che le RAL potessero essere rappresentate anche nei consigli di amministrazione.

Tre anni fa la partecipazione è stata aggiunta nei piani sociali.

Dal 2014 in caso di licenziamenti di massa la procedura deve esse-

re concordata insieme alla RAL. Può tuttavia essere faticoso giungere a un accordo tra datori di lavoro e lavoratori. Generalmente nei CCL è chiaramente regolato dove sia previsto un cosiddetto «meccanismo di escalation» e dove possono essere fatti intervenire i sindacati e le associazioni padronali. In materia di partecipazione il CCL va oltre il diritto del lavoro. In importanti settori la realtà della partecipazione aziendale in Svizzera è maggiormente disciplinata dal CCL rispetto alla legislazione. Nel CCL vengono spesso definite norme di diritto del lavoro che vanno oltre la legge e in relazione al tema della partecipazione si trovano interessanti regolamenti supplementari, soprattutto in quei settori in cui le RAL sono ancorate da tempo.

La mancata protezione dal licenziamento dei rappresentanti dei lavoratori è ancora un problema...

Si tratta in effetti di un punto debole importante. I migliori diritti di partecipazione non servono a nulla se i rappresentanti dei lavoratori devono temere vessazioni e licenziamenti abusivi. In altri paesi europei questo è regolato molto meglio. Alcuni sindacati, anche syndicom, cercano pertanto di affrontare il problema a livello di CCL. Il nuovo CCL UPC stabilisce che il rappresentante aziendale dei lavoratori non possa essere licenziato per motivi economici – un regolamento esemplare!

Come si scoprono in realtà gli «interessi» del personale?

Naturalmente, al primo posto vengono salari decorosi e buone condizioni di lavoro. Tuttavia alcune persone, che si impegnano nella RAL e che hanno forti motivazioni idealiste, si stupiscono di determinati problemi dei lavoratori. Un classico sono i portabiciclette mancanti e il cibo della mensa. Una volta un rappresentante dei lavoratori mi ha detto: «Ci occuperemmo volentieri di problemi più impor-

tanti, ma in questo ambito riusciamo quanto meno a ottenere qualcosa di concreto». Le RAL devono prestare costante orecchio ai lavoratori. Le riunioni del personale sono adatte solo quando ci sono problemi più grossi, quando la RAL intende assicurarsi e farsi affidare un mandato di negoziazione dalla base. Oppure quando un sindacato vuole esporre la propria posizione a tutto il personale.

Le RAL come terreno fertile per intensificare il lavoro sindacale?

I sindacati possono approfittare delle elezioni delle rappresentanze del personale per essere ad esempio presenti con delle proprie liste.

La RAL può essere un catalizzatore della democrazia del personale?

Ci sono momenti di particolare emancipazione che vanno oltre i processi formali di questi gruppi. Un aspetto estremamente degno di nota in tema di democrazia è il fatto che per quanto riguarda i diritti di partecipazione non importa se tu collaboratore hai un passaporto svizzero o meno. Ogni due anni i dipendenti hanno l'occasione di eleggere o di farsi eleggere, indipendentemente che siano stranieri o svizzeri. Di conseguenza all'interno di queste RAL troviamo anche lavoratori migranti. Secondo punto: per decisioni importanti il personale dovrebbe essere coinvolto nel processo decisionale. Alcuni rappresentanti dei lavoratori ritengono di avere solo un mandato per la negoziazione. Le decisioni spettano all'assemblea aziendale. Le persone dovrebbero percepire i propri diritti di partecipazione senza delegare tutto alle RAL.

Fin dove possono arrivare le RAL?

Se non esistessero, mancherebbe qualcosa. Grazie al diritto di consultazione, esse contribuiscono in modo determinante a realizzare un mondo del lavoro più umano. Il loro compito principale è certamente quello di implementare il CCL in azienda. I professionisti del sindacato si trovano spesso al di fuori dell'azienda e hanno poche possibilità di osservare da vicino la realtà aziendale. Questo per i sindacati può significare uno sgravio poiché non devono arrivare da fuori per ogni piccolo problema di implementazione. Ma quando si tratta di elaborare delle alternative relative a importanti ristrutturazioni e tagli del personale, spesso una RAL non è in grado di affrontare tutto questo da sola.

COMUNI

Un'alternativa concreta alle privatizzazioni

Il ricercatore zurighese Lukas Peter approfondisce la nozione di «comuni/commons». Un tema molto interessante per i sindacati. *Yves Sancey*

La nozione delle comuni viene dibattuta nei forum sociali altermondialisti sin dal 2001 e nel 2009 Elinor Ostrom ha ricevuto il Premio Nobel per l'economia per i suoi lavori che dimostravano l'efficienza economica delle comuni. Una materia interessante per il movimento sindacale che si batte a difesa del servizio pubblico.

DALLE «BISSES» NEL VALLESE A WIKIPEDIA

Ma di che cosa si tratta? Il sistema operativo Linux, i software gratuiti, Wikipedia e le licenze Creative Commons sono gli esempi più noti di moderne comuni digitali che funzionano. Molto in voga nelle grandi città, gli orti condivisi costituiscono un'altra forma di comune popolare. Altre forme di comuni, come la gestione dell'acqua attraverso le «bisses» (canali di irrigazione) nel Vallese, risalgono a diversi secoli fa. Che si tratti di ecologia, di difesa dei servizi pubblici o di tecnologie, le comuni hanno il grande vantaggio di definire una pratica alternativa alle logiche di commercio e di controllo concentrandosi sulla cooperazione e sulla condivisione e ridando potere e autonomia ai semplici cittadini. Le comuni non sono semplici risorse come i «beni comuni», bensì rinviano a una serie di pratiche sociali collettive. David Bollier, ricercatore indipendente e attivista americano che da una quindicina d'anni si dedica alla sfida delle comuni, riassume bene l'interesse della nozione: «Più che una critica, le comuni propongono una visione: il mezzo per immaginare e attuare delle alternative efficaci attingendo a una storia e a tradizioni molto ricche, principi giuridici venerabili e innumerevoli esperienze concrete di organizzazione alternativa della produzione o della governance. Le comuni ci aiutano a uscire dal gergo dell'economia neoliberale e dal suo universo di individualismo e di proprietà privata creando delle alternative concrete e funzionali».

IL NEMICO MORTALE:

LE «ENCLOSURE»

Il nemico mortale delle comuni sono le enclosure (recinzioni). Il movimento delle enclosure ebbe inizio in Inghilterra nel XVI secolo. Campi aperti e pascoli comuni coltivati dalla comunità furono convertiti da ricchi proprietari terrieri in pascoli per greggi di pecore. Oggi compaiono nuove enclosure in particolare nel brevetto di organismi viventi. Le enclosure sono un'azienda di privatizzazione e di commercializzazione delle

risorse da cui dipendono i «commoner», ovvero gli utilizzatori di una comune, per i loro bisogni primari. «Quando delle aziende si accaparrano terreni pubblici, costruiscono centri commerciali sugli spazi urbani prima utilizzati come luoghi di ritrovo pubblico, brevettano il genoma umano oppure acquisiscono terreni utilizzati per generazioni da popolazioni indigene, non si tratta solo di privatizzazione nel senso classico del termine», afferma David Bollier. «Si tratta di un furto puro e semplice che calpesta i titoli tradizionali e le convinzioni morali delle persone, spesso con la complicità dei governi. Le enclosure possono annientare la cultura e l'identità di una comunità, perché implicano la conversione di gruppi dotati del senso della collettività in individui isolati, in dipendenti e in consumatori: in creature del mercato».

L'idea delle comuni può essere in contrasto con l'idea dei diritti d'autore. Fotografi e giornalisti – difesi dai loro sindacati – si battono per vivere decorosamente del loro lavoro nei confronti di editori che fanno in modo che rinuncino ai loro diritti, in particolare nel web. Il problema è che non esiste ancora un modello di remunerazione per gli attori delle comuni. Come sempre quando si parla di alternative alla logica salariale, si riaffaccia il dibattito sulla creazione di un reddito universale e incondizionato. Inoltre l'economia della condivisione promossa dalle comuni è snaturata da nuovi attori disgreganti come Uber e Airbnb.

Il movimento delle comuni è una storia aperta che si sta svolgendo in questo stesso momento. Esso interessa da vicino il movimento sindacale che ha dato corpo alle nozioni di cooperativa, autogestione e mutualismo. «La tematica della comune corrisponde a un desiderio profondo. Non basta più opporsi attraverso la mobilitazione sociale e la politica classica, si tratta di fare e di dare di più costruendo nuovi legami, cambiando la natura dell'attività, modificando il rapporto con la proprietà», constata il sociologo Christian Laval che insiste sul fatto che «un movimento non si decide, si sviluppa senza poter prevedere dove andrà e che potere avrà».

OntheCommons.org ; www.commoner.org.uk/ ; www.remixthecommons.org/ ; www.common-good-economy.org/de

RAPPRESENTANZE AZIENDALI DEI LAVORATORI

I comitati aziendali o le rappresentanze dei lavoratori eletti dal personale esistono sin dalla fine del 19° secolo. Le loro competenze sono oggi regolate da un lato nei contratti di lavoro collettivi, dall'altro in una serie di leggi federali (Legge sul lavoro, previdenza professionale, CO). Dal 1993 le rappresentanze dei lavoratori sono regolate anche quali istituzioni nella Legge sulla partecipazione. Tale legge stabilisce che, nelle aziende a partire da 50 lavoratori, i dipendenti hanno il diritto di richiedere la costituzione di una rappresentanza dei lavoratori (RAL). Non ci sono informazioni sistematiche sulla relativa diffusione e sulle funzioni né da parte delle scienze sociali né da parte delle autorità e dei sindacati. (nma)