

Linee Guida - Capitolo V

OCCUPAZIONE E RELAZIONI INDUSTRIALI

Le imprese dovrebbero, nel quadro delle leggi e dei regolamenti applicabili, delle pratiche in vigore in materia di impiego e di rapporti di lavoro, nonché degli standard internazionali applicabili in materia di lavoro:

1. a) rispettare il diritto dei lavoratori occupati dall'impresa multinazionale di costituire sindacati e organizzazioni di rappresentanza di propria scelta e di aderirvi;
b) rispettare il diritto dei lavoratori occupati dall'impresa multinazionale di farsi rappresentare da sindacati e da altre organizzazioni rappresentative di propria scelta riconosciuti ai fini della contrattazione collettiva e avviare, sia individualmente sia tramite le associazioni dei datori di lavoro, negoziati costruttivi con tali rappresentanti allo scopo di concludere accordi sui termini e sulle condizioni d'impiego;
c) contribuire all'effettiva abolizione del lavoro minorile e adottare misure immediate ed efficaci per garantire, con urgenza, il divieto e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile;
d) contribuire all'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato od obbligatorio e adottare misure adeguate per impedire il ricorso a qualsiasi forma di lavoro forzato od obbligatorio nelle loro attività;
e) ispirarsi, in tutte le loro attività, al principio di pari opportunità e di parità di trattamento sul lavoro e non praticare la discriminazione nei confronti dei propri lavoratori in materia di impiego o professione, per motivi di razza, colore, sesso, religione, opinione politica, cittadinanza, estrazione sociale o qualunque altra circostanza, salvo che la selettività relativa alle caratteristiche dei lavoratori non favorisca le politiche messe in atto dalle pubbliche autorità al fine specifico di accrescere le pari opportunità in tema di occupazione, ovvero corrisponda alle caratteristiche intrinseche di un posto di lavoro;
2. a) fornire ai rappresentanti dei lavoratori i mezzi necessari a sostenere la definizione di accordi efficaci;
b) fornire ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni necessarie ai fini di una significativa trattativa sulle condizioni di impiego;
c) fornire ai lavoratori ed ai loro rappresentanti le informazioni che consentano loro di farsi un'opinione esatta e corretta dei risultati dell'entità o se del caso, dell'impresa nella sua globalità;
3. promuovere la consultazione e la cooperazione fra i datori di lavoro e i lavoratori e i loro rappresentanti su questioni di interesse reciproco;
4. a) in materia di occupazione e di relazioni industriali, osservare standard non meno favorevoli di quelli osservati da datori di lavoro comparabili nel paese ospitante;
b) quando le Imprese Multinazionali operino in paesi in via di sviluppo, dove possono non esistere datori di lavoro comparabili, garantire i migliori salari, i migliori vantaggi e le migliori condizioni di lavoro possibili, nel contesto delle

politiche pubbliche. Tali condizioni dovrebbero essere rapportate alla posizione economica dell'impresa, ma per lo meno sufficienti a soddisfare le esigenze di base dei lavoratori e delle loro famiglie;

c) adottare misure adeguate per assicurare la salute e la sicurezza sul lavoro nelle loro attività;

5. nelle loro attività, nella misura più ampia possibile, assumere personale locale e curarne la formazione, allo scopo di migliorare i livelli di competenza, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori e, se del caso, con le competenti autorità pubbliche;
6. qualora prevedessero di introdurre nelle loro attività dei cambiamenti capaci di notevoli ripercussioni sull'occupazione, ed in particolare nel caso di chiusura di un'unità con conseguenti messa in mobilità o licenziamenti collettivi, le imprese dovrebbero darne ragionevole preavviso ai rappresentanti dei lavoratori alle loro dipendenze, alle loro organizzazioni e, se del caso, alle autorità pubbliche competenti e cooperare con esse per attenuare il più possibile gli effetti negativi. Tenendo conto delle specifiche circostanze di ciascun caso, sarebbe auspicabile che la direzione informasse gli interessati prima di assumere la decisione finale. Anche altri mezzi potrebbero essere impiegati per instaurare una cooperazione costruttiva volta ad attenuare gli effetti di tali decisioni;
7. nel contesto di trattative svolte in buona fede con i rappresentanti dei lavoratori sulle condizioni di impiego, o laddove i lavoratori esercitassero il loro diritto di organizzazione, non minacciare di trasferire fuori dal paese in questione, in tutto o in parte, un'unità produttiva, né di trasferire in altri paesi i lavoratori dell'unità dell'impresa al fine di influenzare slealmente tali trattative od ostacolare l'esercizio del diritto di organizzarsi;
8. consentire ai rappresentanti autorizzati dei lavoratori di condurre trattative sulle questioni relative ai contratti collettivi o alle relazioni sindacali e permettere alle parti di consultarsi su temi d'interesse comune con i rappresentanti dell'amministrazione autorizzati a prendere decisioni su tali argomenti.

Linee Guida - Commenti all'occupazione e alle relazioni industriali

47. Questo capitolo si apre con una premessa che fa riferimento alle leggi e ai regolamenti "applicabili", per tenere conto del fatto che le Imprese Multinazionali, quando operano nel territorio di alcuni paesi, in materia di occupazione e di relazioni industriali, possono essere soggette a standard di livello nazionale ed internazionale. L'espressione "pratiche in vigore in materia di impiego e di rapporti di lavoro" è sufficientemente ampia da consentire interpretazioni diverse in funzione delle condizioni proprie di ciascun paese, ad esempio per quanto riguarda le differenti possibilità di contrattazione previste per i lavoratori dalle rispettive legislazioni nazionali.

48. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) è l'organismo competente a emanare e seguire gli standard internazionali del lavoro e a promuovere i diritti fondamentali del lavoro, come riconosciuto nella sua Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro del 1998. Le Linee Guida, come strumento non vincolante, hanno un ruolo da giocare nel promuovere l'osservanza di tali standard e principi da parte delle Imprese Multinazionali. Le Linee Guida riflettono le disposizioni pertinenti della Dichiarazione del 1998 nonché della Dichiarazione tripartita di principi sulle Imprese Multinazionali e la politica sociale dell'ILO del 1977, sottoposta a revisione da ultimo nel 2006. Tale Dichiarazione tripartita fissa i principi in materia di occupazione, formazione, condizioni di lavoro e relazioni industriali, mentre le Linee Guida coprono tutti i principali aspetti del comportamento delle imprese. Le Linee Guida OCSE e la Dichiarazione tripartita dell'ILO si riferiscono al comportamento atteso dalle imprese e sono destinate a operare in parallelo e non in contrapposizione. La Dichiarazione tripartita dell'ILO, quindi, in virtù della sua maggiore articolazione, può essere un utile strumento per la comprensione delle Linee Guida. In ogni caso, le responsabilità relative alle procedure che danno seguito alla Dichiarazione tripartita ed alle Linee Guida sono istituzionalmente separate.

49. La terminologia impiegata nel capitolo V è coerente con la terminologia usata nella Dichiarazione tripartita. L'uso del termine "lavoratori occupati dell'impresa multinazionale" e "lavoratori alle loro dipendenze" è inteso nello stesso senso della Dichiarazione tripartita. Tali termini si riferiscono a lavoratori che si trovano "in rapporto di impiego con l'impresa multinazionale". Le imprese che desiderino comprendere meglio l'ambito della propria responsabilità ai sensi del capitolo V troveranno delle indicazioni utili a determinare la sussistenza di un rapporto di lavoro dipendente nel contesto delle Linee Guida in un elenco non esaustivo di indicatori riportato nella Raccomandazione 198 dell'ILO del 2006, ai paragrafi 13 (a) e (b). Inoltre, si riconosce che gli accordi in materia di lavoro variano e si sviluppano nel tempo e ci si attende che le imprese strutturino le proprie relazioni con i lavoratori in modo da evitare di supportare, favorire o partecipare a pratiche di lavoro mascherato. Un rapporto di lavoro mascherato ha luogo quando un datore di lavoro tratta un individuo in maniera diversa da un dipendente, in modo da nascondere la vera natura legale del rapporto.

50. Le presenti raccomandazioni non interferiscono con i rapporti civili e commerciali propriamente detti, ma cercano piuttosto di garantire che gli individui siano tutelati nel rapporto di lavoro nella misura che loro spetta a norma delle Linee Guida. Si riconosce che, in assenza di un rapporto di lavoro, le imprese dovrebbero comunque agire secondo le raccomandazioni in materia di due diligence basata sul rischio e catena di fornitura di cui ai paragrafi da A.10 ad A.13 del capitolo II sui principi generali.

51. Il primo paragrafo di questo capitolo fa riferimento a tutti e quattro i principi e diritti fondamentali nel lavoro enunciati nella Dichiarazione dell'ILO del 1998, vale a dire: la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, l'abolizione effettiva del lavoro minorile, l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato od obbligatorio e la non-discriminazione in materia di impiego o professione. Tali principi e diritti hanno assunto la forma di specifici diritti e obblighi nelle convenzioni dell'ILO riconosciute come fondamentali.

52. Il paragrafo 1c) raccomanda che le Imprese Multinazionali contribuiscano all'effettiva abolizione del lavoro minorile ai sensi della Dichiarazione dell'ILO del 1998 e della Convenzione 182 dell'ILO sulle forme peggiori di lavoro minorile. Due strumenti meno recenti dell'ILO sul lavoro minorile sono costituiti dalla Convenzione 138 e dalla Raccomandazione 146 (entrambe adottate nel 1973), che riguardano l'età minima di accesso al lavoro. Con le loro politiche di gestione del personale, mediante la creazione di posti di lavoro qualificati e ben retribuiti e grazie al contributo che esse danno alla crescita economica, le Imprese Multinazionali possono svolgere un ruolo positivo nell'eliminazione delle cause all'origine della povertà, in generale, e del lavoro minorile, in particolare. È importante riconoscere e incoraggiare il ruolo che le Imprese Multinazionali possono svolgere nel contribuire alla ricerca di una soluzione duratura al problema del lavoro minorile. A questo proposito, un'attenzione particolare deve essere dedicata al miglioramento del livello di educazione dei bambini che vivono nei paesi ospitanti.

53. Il paragrafo 1d) raccomanda che le imprese contribuiscano all'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato od obbligatorio, un altro principio ripreso dalla Dichiarazione dell'ILO del 1998. Il riferimento a tale diritto fondamentale nel lavoro è basato sulle Convenzioni 29 (1930) e 105 (1957) dell'ILO. La Convenzione 29 chiede ai governi di "abolire nel più breve termine possibile l'impiego del lavoro forzato od obbligatorio in tutte le sue forme" e la Convenzione 105 chiede loro di "abolire il lavoro forzato od obbligatorio e a non ricorrervi sotto alcuna forma" in alcuni casi determinati (ad esempio, come modo di coercizione politica o come misura disciplinare sul lavoro) e di "assicurare misure efficaci per l'abolizione immediata e completa del lavoro forzato od obbligatorio". Nel contempo, l'ILO resta la sede competente a trattare la delicata questione del lavoro carcerario, specie quando si tratti dell'utilizzo del lavoro dei detenuti (o della loro messa a disposizione) presso privati, imprese o associazioni.

54. Il riferimento del paragrafo 1 al principio di non discriminazione in materia di impiego o professione si applica ai termini e alle condizioni di assunzione, assegnazione di mansioni, licenziamento, remunerazione e vantaggi, promozione, trasferimento o riallocazione, fine del rapporto, formazione e pensionamento. L'elenco delle forme vietate di discriminazione è tratto dalla Convenzione 111 dell'ILO del 1958, dalla Convenzione 183 sulla protezione della maternità del 2000, dalla Convenzione 159 sul reinserimento

professionale e l'occupazione delle persone disabili del 1983, dalla Raccomandazione per i lavoratori anziani 162 del 1980 e dalla Raccomandazione 200 per il lavoro di persone affette da HIV e AIDS del 2010, in virtù delle quali violano le Convenzioni, le Raccomandazioni e i Codici tutte le distinzioni, esclusioni o preferenze riconducibili a detti ambiti. Ai fini delle Linee Guida, l'espressione "altra circostanza" si riferisce alle attività sindacali e a caratteristiche personali quali l'età, la disabilità, la gravidanza, lo stato civile, l'orientamento sessuale o l'HIV. Conformemente alle disposizioni del paragrafo 1e, le imprese sono chiamate a promuovere le pari opportunità tra uomini e donne, in particolare nella determinazione e applicazione di criteri uniformi di selezione, retribuzione e promozione, e a prevenire episodi di discriminazione o di licenziamento a causa di matrimonio, gravidanza, maternità o paternità.

55. Nel paragrafo 2c) del capitolo, si chiede alle imprese di fornire ai lavoratori e ai loro rappresentanti le informazioni che consentano loro di farsi "un'opinione esatta e corretta" dei risultati ottenuti. Tali informazioni riguardano: la struttura dell'impresa, la situazione e le prospettive economiche e finanziarie, l'andamento dell'occupazione e i cambiamenti sostanziali attesi nella sua attività, tenuto conto delle legittime esigenze di riservatezza. Considerazioni sulla riservatezza potrebbero comportare che le informazioni su alcuni punti non siano fornite o siano fornite soltanto con alcune precauzioni.

56. Il riferimento a forme consultive di partecipazione dei lavoratori di cui al paragrafo 3 del capitolo è ripreso dalla Raccomandazione 94 dell'ILO del 1952, che riguarda la consultazione e la collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori a livello d'impresa. Esso è parimenti conforme ad una disposizione della Dichiarazione tripartita dell'ILO. Simili strumenti di consultazione non dovrebbero sostituire il diritto dei lavoratori di negoziare i termini e le condizioni di lavoro. Una raccomandazione sugli strumenti di consultazione connessi agli accordi di lavoro è, inoltre, contenuta nel paragrafo 8.

57. Nel paragrafo 4, gli standard sull'occupazione e le relazioni industriali si intendono estesi al trattamento economico e all'orario di lavoro. Il riferimento alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro implica che le Imprese Multinazionali debbano applicare le regolamentazioni e gli standard settoriali vigenti per minimizzare il rischio di infortuni e malattie professionali che possono verificarsi a causa del rapporto di impiego, in sua costanza o in relazione a esso. Le imprese sono incoraggiate a lavorare all'innalzamento del livello di salute e sicurezza e sul lavoro nella totalità del loro funzionamento, anche ove ciò non sia formalmente richiesto dalla regolamentazione vigente nei paesi dove esse operano. Esse sono anche incoraggiate a rispettare la possibilità, per i lavoratori, di sottrarsi a una situazione lavorativa qualora sia ragionevole pensare che questa comporti un pericolo imminente e grave per la salute o la sicurezza. Le preoccupazioni relative alla salute e alla sicurezza, considerata la loro importanza e le complementarità con altre raccomandazioni, si riflettono in altre disposizioni delle Linee Guida, in

particolare in quelle concernenti la tutela dei consumatori e dell'ambiente. La Raccomandazione ILO 194 del 2002 riporta un elenco indicativo delle malattie professionali, corredata da codici pratici e da guide di cui le imprese possono tenere conto nell'attuazione di questa raccomandazione delle Linee Guida.

58. La raccomandazione di cui al paragrafo 5 invita le Imprese Multinazionali ad assumere in loco una quota adeguata di forza lavoro, ivi incluso il personale direttivo, e ad assicurarne la formazione. Le disposizioni di tale paragrafo, relative alla formazione e al livello di qualificazione, integrano il testo del paragrafo A.4 del capitolo "Principi generali", che tratta la formazione del capitale umano. Il riferimento al personale locale integra il testo del paragrafo A.3 del capitolo "Principi generali" laddove incoraggia lo sviluppo delle competenze locali. In conformità con la Raccomandazione 195 dell'ILO per lo sviluppo delle risorse umane del 2004, le imprese sono anche incoraggiate ad investire il più possibile in formazione ed apprendimento permanente, assicurando pari opportunità di formazione alle donne e ad altre categorie vulnerabili, così come i giovani, le persone poco qualificate, le persone disabili, i migranti, i lavoratori anziani e le popolazioni indigene

. 59. Il paragrafo 6 raccomanda alle imprese di avvertire in tempi ragionevoli i rappresentanti del personale e le autorità governative competenti, qualora prevedano cambiamenti nella loro attività capaci di ripercuotersi pesantemente sui mezzi di sussistenza dei loro lavoratori, specie nel caso di chiusura di un'unità con conseguenti messa in mobilità o licenziamenti collettivi. Come indicato nel paragrafo stesso, esso intende fornire un'opportunità di cooperazione per mitigare gli effetti di tali cambiamenti. Si tratta di un principio importante che riflette leggi e pratiche consolidati nelle relazioni industriali dei paesi aderenti alle Linee Guida, sebbene le soluzioni all'uopo adottate nell'ambito di ciascuno di tali paesi non siano identiche. Sempre nel paragrafo 6 si osserva che, a seconda delle specifiche circostanze, sarebbe bene che la direzione fosse in grado di avvertire gli interessati prima dell'adozione della decisione finale. Invero, un preavviso del genere, che preceda la decisione finale, è già contemplato dalle normative e dalle pratiche concernenti le relazioni industriali di diversi paesi aderenti. In ogni caso, non è questo l'unico modo per garantire una collaborazione significativa volta a mitigare gli effetti di tali decisioni: le leggi e pratiche di altri paesi aderenti contemplano altri mezzi, come ad esempio la fissazione di un periodo durante il quale le consultazioni devono aver luogo prima che tali decisioni possano essere attuate.