



Istituto IDEAS

Lo sviluppo della contrattazione collettiva di

sito

Rapporto sul workshop irlandese

Luglio 2014



AGENQUADRI



EUROCADRES



comercio, hosteleria y turismo



Storia delle relazioni industriali in Irlanda: panoramica

In base al tradizionale modello volontario delle relazioni industriali irlandesi, il punto di vista presso i datori e i sindacati è che non dovrebbe esserci alcun intervento legale nell'arena delle relazioni industriali. In altre parole, la legge dovrebbe tenersi lontana dalle relazioni industriali. Parte della logica dietro queste opinioni deriva dalla percezione diffusa che gli avvocati non possono capire le relazioni industriali. Piuttosto, la contrattazione collettiva volontaria tra datori e sindacati è stata la norma per regolamentare le problematiche sul luogo di lavoro e riguardanti ampi settori dell'economia. I datori e i sindacati usano il loro rispettivo potere e risorse al tavolo delle negoziazioni per ottenere il miglior risultato.

Non esiste alcun obbligo legale verso i sindacati e i datori di intraprendere la contrattazione collettiva su questioni come la paga, o altre, a qualsiasi livello. Il sistema si basa sull'impegno morale di tutte le parti, con accordi collettivi che sono "vincolanti solo dal punto di vista dell'onore". Il rapporto della commissione d'inchiesta sulle relazioni industriali (1981) ha fatto notare che il sistema irlandese esprime che il punto di vista sulla contrattazione collettiva, e non la legge, dovrebbe essere la fonte primaria di regolamentazione nelle relazioni lavorative basate sull'assunto che le parti non faranno ricorso a misure legali.

A livello generale, il governo irlandese ha adottato essenzialmente un approccio benigno nei confronti dei sindacati e dei lavoratori organizzati. Tradizionalmente, l'approccio dei governi successivi verso le relazioni industriali nella Repubblica di Irlanda si basa su una tradizione di "volontariato". Questo significa che i datori e i sindacati erano liberi di regolamentare i termini procedurali e sostanziali della loro relazione con un intervento minimo da parte del Governo o delle sue agenzie.

Un aspetto importante delle politiche pubbliche sulle relazioni industriali è il sostegno costituzionale a favore del concetto di libertà di associazione. L'Articolo 40.6.1 della costituzione irlandese sostiene il diritto degli individui di formare o fare parte di un sindacato. Questo significa che anche se i lavoratori possono unirsi a un sindacato, non esiste alcun obbligo legale verso i datori di riconoscere o contrattare con i sindacati. Un altro aspetto importante delle

politiche pubbliche è relativo agli approcci verso lo sviluppo industriale. Sin dal 1960, le politiche del Governo irlandese hanno incoraggiato attivamente gli investimenti stranieri in Irlanda. Esistono circa 500 aziende straniere che operano in Irlanda, e che impiegano oltre 150.000 persone nei settori dell'elettronica, farmaceutica, dei software, hardware e teleservizi.

In termini di relazioni industriali, molte delle aziende multinazionali americane, inglesi e tedesche (MNCs) hanno portato con loro molti stili differenti di management. Hanno anche causato dei problemi in termini di relazioni industriali e contrattazione collettiva a causa della loro abilità di utilizzare la competizione tra strutture diverse della stessa azienda in nazioni differenti.

Contrattazione nazionale /Partnership sociale” - 1980/2008

Dalla metà degli anni '80 fino al 2008, gli accordi di “partnership sociale” sono stati negoziati tra i sindacati e i datori irlandesi. Questi accordi si applicavano a tutte le imprese sindacalizzate, e coprivano gli aumenti salariali, e altre condizioni di impiego, oltre a questioni come la tassazione, formazione e sviluppo, creazione di posti di lavoro etc.

Dopo un decennio di crescita media in Irlanda del 6%, nel 2008 la bolla è esplosa. Nel 2009 e 2010 è seguito il collasso del settore edilizio e industrie collegate, con effetti devastanti sull'economia irlandese, culminati nella fuga ingente di capitali a causa della recessione. Nel frattempo, la disoccupazione è salita fino al 14.5 % alla fine del 2010 (oltre il 30% tra i giovani).

Il precedente governo ha risposto aumentando le tasse, tagliando gli straordinari e i bonus, e riducendo il salario minimo nazionale. Il congelamento degli stipendi è divenuto la norma, così come la diminuzione delle ore di lavoro. Nel gennaio del 2009 è avvenuta la più grande crescita della disoccupazione dalla fondazione dello Stato.

L'accordo nazionale di allora, “L'accordo di transizione” negoziato in tempi migliori, si trovò sotto forte pressione.

Ritorno alla contrattazione collettiva d'azienda

Nel dicembre del 2009, IBEC, la Confederazione irlandese di imprese e datori, si è ufficialmente ritirata dall'accordo nazionale. Con il progredire del 2010, è aumentata la spinta al ribasso dei salari o alla ristrutturazione delle relazioni industriali da parte dei datori.

Protocollo del settore privato

Nel 2010, il Congresso (ICTU) e IBEC hanno concordato un protocollo per le relazioni industriali, che prevedeva accordi sulle paghe nel settore privato, in assenza di un accordo nazionale sui salari. Il protocollo garantirà che le procedure esistenti in termini di relazioni industriali, inclusi i servizi della Corte del Lavoro e della Commissione sulle relazioni di lavoro, vengano utilizzati per risolvere le dispute, laddove necessario. Il protocollo, esposto nella sua interezza qui di seguito, fornisce inoltre i mezzi per garantire che gli accordi collettivi esistenti siano rispettati e osservati.

1. Sia IBEC e ICTU hanno concordato che la massimizzazione dell'occupazione sostenibile è l'obiettivo più importante per garantire un'occupazione sostenibile durante una recessione economica.
 2. Le parti lavoreranno insieme per facilitare la ripresa economica attraverso strategie concordate entro la loro sfera di influenza.
 3. Le parti si impegnano a preservare la stabilità, garantendo che le relazioni industriali siano ordinate e che servano lo scopo principale di proteggere il lavoro.
- Nello specifico:

- a. Promuoveranno un coinvolgimento significativo e rapido a livello locale in relazione alle tematiche da discutere; tale dialogo dovrà essere condotto con l'obiettivo di fare tutto il possibile per raggiungere un accordo nelle primissime fasi;
- b. Incoraggiare i propri membri a rispettare gli accordi collettivi e garantire che le contrattazioni locali, laddove applicabili, avvengano alla scadenza degli accordi esistenti e in base a qualunque procedura concordata a livello aziendale per la risoluzione delle dispute;

c. Utilizzare le istituzioni dello Stato – la Corte del Lavoro e la Commissione sulle relazioni di lavoro (o altra istituzione concordata) – per la risoluzione delle dispute.

4. Le parti riconoscono che stanno operando in un nuovo contesto, senza un accordo formale sulla paga. Tuttavia, tenendo a mente l'impegno condiviso per massimizzare la sostenibilità occupazionale, le circostanze riguardanti la competitività economica, commerciale e occupazionale dell'azienda sono considerazioni legittime quando si discutono aggiustamenti alla paga o termini e condizioni di impiego. Non è intenzione delle parti alterare l'approccio storico al normale cambiamento.

5. Le parti proveranno a raggiungere un'intesa comune con lo scopo di persuadere il governo ad agire su questioni prioritarie come:

- Mantenimento e creazioni di posti di lavoro;
- Pensioni;
- riappropriazione di abitazioni.

6. Le parti sono impegnate a garantire che i loro rispettivi membri non partecipino a scioperi, serrate o altre forme di azioni industriali rispetto a questioni coperte da questo protocollo, laddove il datore o il sindacato rilevante stanno agendo in conformità con in termini di questo protocollo.

7. Questo protocollo è effettivo per il 2010, e le parti si incontreranno in autunno per discutere gli accordi da applicare in seguito. Altrimenti, le parti si incontreranno come richiesto per revisionare le operazioni di questo protocollo, per controllare che sia presente una pace sociale e relazioni industriali stabili e positive, e per prendere in considerazione qualunque problematica procedurale.

8. Le parti creeranno una struttura tripartita in base al principio della presidenza a rotazione per includere il governo per delegare le funzioni elencate nel paragrafo 7 sopracitato.

Il protocollo del settore privato firmato tra la confederazione delle Imprese e dei datori irlandesi e il congresso dei sindacati irlandesi è stato rinnovato per il 2012 e il 2013.

L'accordo prevede l'utilizzo di regole di base per la contrattazione dei salari a livello locale nel settore privato. Il protocollo è stato applicato sin dalla dissoluzione della partnership sociale a livello nazionale nel tardo 2009. Il protocollo è inteso a garantire che sia i sindacati che i datori del settore privato rispettino gli accordi e utilizzino gli

organi statali per la risoluzione delle dispute quali la corte del Lavoro e la Commissione per le relazioni di lavoro.

La partnership sociale in Irlanda è terminata ufficialmente nel dicembre 2009. Il primo protocollo nazionale – e ora la sua versione revisionata – ha significato che in assenza di un processo di partnership sociale vecchio di 22 anni, le aziende sindacalizzate e i sindacati hanno comunque delle regole informali per aiutarli a risolvere le dispute.

Strategia SIPTU per il ritorno alla contrattazione locale

Tra l'inizio del 2008 e il secondo quarto del 2012, l'economia irlandese è precipitata del 23%. Nel frattempo, il movimento sindacale aveva chiesto un approccio basato sulle richieste e periodi di aggiustamento più lunghi. La linea istituzionale, sostenuta da una campagna mediatica imponente, ha assunto la forma di “un piccolo dolore oggi per un guadagno più grande domani”. Questo ha obbligato il movimento sindacale a ripiegare su una strategia di retroguardia a fronte di una massiva distruzione di posti di lavoro, la crescente disoccupazione, l'emigrazione e l'indebitamento.

Questa strategia includeva lo sviluppo di un protocollo del settore privato che coprisse le negoziazioni in quel settore (vedere sopra), la negoziazione dell'accordo di “Croke Park”, che riguardava le paghe e i licenziamenti nel settore pubblico, e un intervento politico per escludere la prospettiva di un monopolio da parte di un singolo partito.

Contemporaneamente, i sindacati hanno promosso lo sviluppo di un “pacchetto di stimolo fuori bilancio di 7-9 miliardi di euro per creare posti di lavoro”.

Strategia per la contrattazione locale di del reparto produttivo SIPTU

SIPTU e il suo reparto produttivo hanno sviluppato una nuova strategia di contrattazione locale nel tardo 2010. La strategia è significativamente diversa da quella sindacale inerente le paghe durante l'era d'oro, quando i sindacalisti tendevano a bersagliare le aziende con la maggiore capacità di aumentare le paghe, sia in un settore particolare o in un'area geografica specifica.

Questo modello è più flessibile a livello aziendale dell'approccio precedente, tuttavia porta un certo grado di coordinamento e stabilità degli stipendi, per lunghi periodi di tempo, come i precedenti accordi nazionali. La strategia è iniziata nei settori farmaceutici, chimico e dei dispositivi medici (pc&md) alla fine del 2010 e all'inizio del 2011, e sin da allora si è allargata ad altri settori. I patti per la Stabilità e i Salari nei settori farmaceutici, chimico e dei dispositivi medici sono motivati da una politica di sicurezza dell'impiego e sicurezza degli introiti quando la capacità di pagare e mantenere posti di lavoro sono assi centrali della strategia. Quasi tutti gli accordi prevedono la cooperazione a fronte di processi di cambiamento normali, nel senso ineso dai vecchi accordi di partnership nazionale. Alcuni accordi contengono anche elementi riguardanti la produttività. Un altro elemento importante nella strategia è stato di concentrarsi sull'accordo riguardante i nuovi salari a livello locale, specialmente nelle fasi iniziali, piuttosto che intraprendere l'intera procedura attraverso parti terze. Questo ha permesso di raggiungere una massa critica del 2% per quanto riguarda gli accordi salariali, che ha poi fornito una forte base per rivolgersi a parti terze nel futuro, se necessario.

Il numero totale di accordi collettivi locali finalizzati per il settore manifatturiero dal 2010 ad oggi sono 210. Essi prevedono un aumento annuale di paga del 2% in 2 anni. Un buon numero di aziende sono entrate nel secondo o anche terzo accordo dal 2010. Progressi simili sono stati raggiunti in altri settori dell'economia.

Dipartimento produttivo SIPTU – Innovazione nella produzione sul posto di lavoro (WIN)

Il SIPTU e il suo dipartimento produttivo insieme all'Istituto IDEAS, si impegna a garantire il futuro dell'industria irlandese in modo molto reale e pratico. Il SIPTU e IDEAS hanno sviluppato e testato con successo un modello robusto ma flessibile che permette un approccio collaborativo e coordinato da parte di tutti gli stakeholder in un'impresa, per garantire il futuro della stessa.

L'approccio congiunto sindacato-management sta lavorando attivamente in un certo numero di aziende. Queste aziende stanno traendo beneficio da questo approccio collaborativo, divenendo siti di prima scelta per gli investimenti da parte dell'azienda madre, e riescono anche a mantenere gli attuali posti di lavoro e generare ulteriori profitti. Questa iniziativa condotta dai sindacati è parte di una

risposta più ampia da parte del SIPTU alla necessità di rafforzare e far crescere il settore manifatturiero irlandese nel corso della presente crisi economica.

Il SIPTU ha da lungo tempo l'opinione che migliorare le competenze è un aspetto critico nel cercare di aiutare le aziende a produrre beni di qualità e servizi che possono competere nel mercato interno e in quello internazionale, aiutando allo stesso tempo i livelli occupazionali dei nostri iscritti. L'Istituto IDEAS è stato creato perché gli sforzi tradizionali presso il luogo di lavoro rischiavano di non avere effetti a lungo termine, poiché erano spesso iniziati e portati a termine solo da una parte della partnership sociale. L'Istituto IDEAS ha aiutato molte migliaia di membri del SIPTU a migliorare le loro competenze in aree quali la formazione informatica, il lavoro di squadra, l'efficienza personale sul luogo di lavoro, i servizi orientati al cliente e le competenze inerenti mansioni specifiche. La maggioranza dei corsi di formazione offerti dall'Istituto IDEAS sono accreditati. L'Istituto IDEAS arriverà e lavorerà con un'azienda o organizzazione solo se il management e i lavoratori lo considerano necessario, e se entrambe le parti sono disponibili a collaborare.

Questo modello prevede la creazione di un comitato direttivo sindacato-management, composto da membri anziani del management e leader della forza lavoro, all'interno del quale tutte le parti concordano su determinate condizioni. Questo prevede un'analisi onesta della situazione corrente dell'azienda – incluse i problemi – e quale direzione si intende prendere. Questo gruppo prende coscienza della situazione, e diventa un gruppo di pensatori strategico, utile a trovare modi per rendere i miglioramenti continui nel tempo, e in ultima analisi, sostenere i posti di lavoro.

L'Approccio dell'Istituto IDEAS è diverso dalle consulenze tradizionali del management, poiché coinvolge tutte le parti a un livello basico e fondamentale. Il concetto si basa sulla nozione che le conoscenze operative sono essenziali per una vittoria strategica, ed è ugualmente importante coinvolgere i lavoratori e i leader del luogo di lavoro nello sviluppo della visione e delle ambizioni dell'organizzazione.

Due buoni esempi di dove gli sforzi dell'Istituto IDEAS hanno portato cambiamenti positivi sull'organizzazione del lavoro sono presso la Kirchhoff Automotive Irlanda e la SAICA Pack Ashbourne. La prima azienda è il ramo irlandese del Gruppo Kirchhoff, un fornitore privato di ricambi di automezzi con

uffici centrali in Germania. L'Istituto IDEAS è stato coinvolto nel processo di cambiamento che ha risolto con successo le frustrazioni presenti presso i lavoratori e il management riguardo i termini e le condizioni e la gestione dei casi individuali. La seconda azienda, SAICA Pack, un produttore di carta e scatole di cartone, ha coinvolto l'Istituto IDEAS per risolvere un conflitto in corso tra il management e i sindacati, che minacciava l'esistenza stessa delle operazioni aziendali in Irlanda.

Un buon dialogo sociale tra il management e i lavoratori sul luogo di lavoro è essenziale affinché l'approccio filosindacale dell'Istituto IDEAS sia efficace. Lavorare insieme è importante anche per i rappresentanti del management e dei lavoratori. Spesso sentiamo dire “la gestione di un luogo di lavoro è troppo importante per lasciarla soltanto ai manager”, per descrivere le ragioni che portano allo sviluppo di un approccio collaborativo tra management e dipendenti se un'azienda o organizzazione desidera avere successo. Le ragioni sono semplici: tutti hanno bisogno di essere coinvolti nel migliorare il business, poiché questo ha effetto sulle vite di tutti quelli coinvolti, non soltanto i manager. La cooperazione e il lavorare insieme aiutano a sostenere i posti di lavoro ed eventualmente possono portare alla creazione di nuovi posti di lavoro, di pari passo con il miglioramento dell'azienda.

Sostegno di Stato per le relazioni industriali in Irlanda

LEGGE SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI, 1990

INTRODUZIONE

Generale

Lo scopo della Legge sulle Relazioni Industriali del 1990 è quello di creare un contesto migliorato per la condotta delle relazioni industriali e la risoluzione delle dispute sindacali, per mantenere un clima stabile e ordinato.

Il ruolo della Legge e dello Stato.

Le relazioni industriali in Irlanda si basano sul principio della libera contrattazione collettiva tra lavoratori o loro rappresentanti e datori. Il ruolo dello Stato nelle relazioni industriali è principalmente quello di facilitare le relazioni tra sindacati e datori, fornendo loro il contesto normativo entro il quale i sindacati possono operare per assistere le parti nella risoluzione delle dispute.

LEGGE SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI, 1990 – PANORAMICA

Le disposizioni della Legge possono essere divise in sezioni riguardanti la legge sul sindacato, e la legge sulle relazioni industriali.

Disposizioni della legge sul sindacato

- riforma della legge sulla risoluzione delle dispute (**Sezioni 8 – 19**)
- introduzione di regole inerenti votazioni segrete pre-sciopero (**Sezioni 14 – 19**)
- restrizione dell'uso di ingiunzioni e dispute commerciali (**Sezione 19**)
- facilitare l'ulteriore razionalizzazione del movimento sindacale (**Sezione 22**)

Disposizioni riguardanti le relazioni industriali

- creazione di una nuova Commissione per le Relazioni Industriali con la responsabilità di promuovere buone relazioni industriali (**Sezione 24**)
- fare cambiamenti alla procedura per il trasferimento delle dispute presso la Corte del Lavoro (**Sezione 26**)
- emendare le procedure riguardanti la creazione e le operazioni di Commissioni Congiunte dei Lavoratori (**Sezioni 44 – 45**)
- migliorare gli accordi per l'applicazione degli Ordini Normativi per l'Occupazione e gli Accordi Registrati sull'Occupazione. (**Sezioni 49 – 54**)

Commissione Relazioni con i lavoratori (LRC)

La Commissione per le relazioni con i lavoratori è stata creata il 21 gennaio del 1991, in base alla sezione 24 della Legge sulle relazioni industriali, 1990, e sin da allora la Commissione è stata in prima linea per quanto riguarda la prevenzione e la risoluzione delle dispute nello Stato di Irlanda.

La missione delle LRC è quella di promuovere lo sviluppo delle politiche riguardanti le relazioni industriali, le procedure e le pratiche in Irlanda, attraverso servizi appropriati, rapidi ed efficaci ai datori, sindacati e lavoratori.

La LRC offre un'ampia gamma di servizi a tutti i luoghi di lavoro irlandesi, prevenendo e risolvendo le dispute sul luogo di lavoro e i disaccordi riguardanti gruppi di lavoratori, lavoratori singoli, datori e i loro rappresentanti. Lavorano con i datori e i lavoratori per migliorare e sviluppare buone relazioni industriali, pratiche e procedure sul luogo di lavoro.

I nostri servizi principali sono consultivi, di conciliazione, mediazione sul luogo di lavoro, la creazione di un Commissario per i Diritti, e formazione.

Tribunale del Lavoro

La dichiarazione d'intenti del Tribunale del lavoro è di *“trovare una base per accordi reali e sostanziali attraverso accordi economici, veloci, informali ed equi per la risoluzione delle dispute commerciali e sul lavoro”*.

Il Tribunale del lavoro è stato creato in base alla Legge sulle Relazioni Industriali, 1946, per fornire un servizio gratuito e onnicomprensivo per la risoluzione delle dispute riguardanti le relazioni industriali, l'uguaglianza, l'organizzazione degli orari di lavoro, il salario minimo nazionale, il lavoro part-time, il lavoro a tempo indeterminato, la salute e sicurezza sul luogo di lavoro, e le questioni riguardanti l'informazione e le consultazioni.

Il Tribunale del Lavoro non è una corte in senso stretto. Opera come tribunale per le relazioni industriali, ascoltando entrambe le parti in un caso, e quindi emettendo una raccomandazione (o Determinazione/Decisione/Ordine, a seconda del caso) comunicando la sua opinione sulla disputa e i termini in base ai quali essa dovrebbe essere risolta.

Mentre queste Raccomandazioni non sono vincolanti per le parti coinvolte, esse devono sempre essere prese in seria considerazione. In ultima analisi tuttavia, la responsabilità per la risoluzione della disputa è solo delle parti.

Le decisioni della Corte in base all'uguaglianza sul luogo di lavoro, le pensioni e l'organizzazione degli orari di lavoro, il salario minimo nazionale, le relazioni industriali (emendamenti), la protezione dei dipendenti (lavoro part-time), la protezione dei dipendenti (a tempo indeterminato) e sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, sono legalmente vincolanti.

Il Tribunale del lavoro è un'ultima risorsa – i casi dovrebbero essere portati all'attenzione della Corte solo quando ogni altro sforzo per risolvere la disputa è fallito.

Funzioni del Tribunale del Lavoro

Relazioni Industriali -

- Indagare sulle dispute in base alla Legge sulle Relazioni Industriali, 1946-2012
- indagare, su richiesta del ministero per il Lavoro, le Imprese e l'Innovazione, sulle dispute che influenzano l'interesse pubblico, o condurre un'indagine su una disputa di speciale importanza, e presentare un rapporto sulle scoperte.
- Ascoltare gli appelli e le raccomandazioni del Commissario per i Diritti, in base alla legge sulle relazioni industriali.
- Creare Comitati Congiunti dei lavoratori e decidere su questioni riguardanti le loro operazioni
- registrare i Consigli industriali congiunti
- indagare sulle infrazioni al codice sulle pratiche elaborato in base alla Legge sulle Relazioni Industriali, 1990 (in seguito alla considerazione del reclamo da parte della Commissione sulle relazioni con i lavoratori).
- Dare la propria opinione sull'interpretazione del codice creato in base alla legge sulle relazioni industriali, 1990.
- indagare sulle dispute (laddove non esistono accordi negoziati) in base alla Legge sulle relazioni industriali (Emendamento), 2001, emendata dalla Legge sulle Relazioni Industriali (Disposizioni varie), 2004.

Equality -

- hear appeals of decisions and recommendations under the Employment Equality Acts and the equality provisions of the Pensions Acts
- hear appeals of Non-discrimination Notices and Substantive Notices issued by the Equality Authority

Organizzazione degli orari di lavoro -

- Approvare gli accordi riguardanti gli orari di lavoro in base alla legge sull'organizzazione dell'orario di lavoro, 1997

- ascoltare le decisioni del Commissario per i diritti in base alla legge sull'organizzazione dell'orario di lavoro, 1997
- indagare i reclami sulla mancata implementazione delle decisioni del commissario per i diritti in base alla legge sull'organizzazione dell'orario di lavoro, 1997

Salario minimo nazionale National Minimum Wage -

- Ascoltare gli appelli del commissario per i diritti in base alla Legge Nazionale sul Salario Minimo, 2000
- indagare i reclami sulla mancata implementazione delle decisioni del commissario per i diritti in base alla Legge Nazionale sul Salario Minimo, 2000
- ascoltare le richieste di esenzione dalle disposizioni della Legge Nazionale sul Salario Minimo, 2000

Lavoro part-time

- Approvare gli accordi collettivi riguardanti i lavoratori part-time occasionali, in base alla Legge sulla Protezione dei Lavoratori (Lavoro Part-time), 2001
- Ascoltare gli appelli del commissario per i diritti in base alla Legge sulla Protezione dei Lavoratori (Lavoro Part-time), 2001
- indagare i reclami sulla mancata implementazione delle decisioni del commissario per i diritti in base alla Legge sulla Protezione dei Lavoratori (Lavoro Part-time), 2001

Lavoro a tempo indeterminato

- Ascoltare gli appelli del commissario per i diritti in base alla Legge sulla Protezione dei Lavoratori (Lavoro a tempo indeterminato), 2003
- indagare i reclami sulla mancata implementazione delle decisioni del commissario per i diritti in base alla Legge sulla Protezione dei Lavoratori (Lavoro a tempo indeterminato), 2003

Salute, sicurezza e benessere sul luogo di lavoro -

- Ascoltare gli appelli del commissario per i diritti in base alla Legge sulla Salute, sicurezza e benessere sul luogo di lavoro, 2005
- indagare i reclami sulla mancata implementazione delle decisioni del commissario per i diritti in base alla Legge sulla Salute, sicurezza e benessere sul luogo di lavoro, 2005

Fattori che influenzano il successo o il fallimento della contrattazione locale

Possono esistere solo un certo numero di fattori che influenzano o hanno un impatto sul successo o il fallimento della contrattazione collettiva a livello locale.

Queste possono essere suddivise in due categorie generiche -

- (1) fattori esterni e
- (2) fattori interni.

I fattori esterni possono essere -

- ❖ economici
- ❖ politici
- ❖ tecnologici
- ❖ relativi al prodotto/settore
- ❖ competizione

La consapevolezza di questi fattori esterni è importante quando si sviluppa o implementa una strategia sindacale o aziendale di tipo locale. A volte, cercare un supporto esterno a questi livelli (per esempio il governo, altre aziende, altri sindacati, conferazioni dei datori) possono essere utili allo sviluppo o implementazione delle strategie sindacali o aziendali interne.

I fattori interni possono essere -

- ❖ La leadership del sindacato (nazionale)
- ❖ Obiettivi e strategia chiara (nazionale)
- ❖ Strategia sindacale locale in un'azienda (tempistica, tattiche, posizioni alternative)
- ❖ aspettative del management

- ❖ Leadership sindacale (locale), rappresentanti sindacali & sostegno e fiducia degli iscritti
- ❖ Formazione dei dirigenti & rappresentanti sindacali & comitati sindacali
- ❖ Effettive strutture sindacali dentro l'azienda
- ❖ Buona comunicazione sindacale
- ❖ Buone comunicazioni sindacato-management
- ❖ Altre risorse del sindacato, per esempio la ricerca
- ❖ Organizzazione del sindacato nell'azienda (comitati sindacali efficienti)
- ❖ Densità sindacale
- ❖ Sito verde (nuovo) o marrone (già esistente)
- ❖ Azienda irlandese o multinazionale
- ❖ Relazioni continue management-sindacato, relazioni, fiducia, cultura, costumi & pratiche
- ❖ Strategia del management
- ❖ Azienda fa parte di IBEC (confederazione dei datori)
- ❖ Posizione economica e finanziaria dell'azienda

Irlanda: ambiente economico

Le politiche riguardanti la contrattazione di sito in Irlanda negli ultimi cinque anni sono state dominate dalla crisi finanziaria ed economica nazionale ed europea.

Le questioni negoziate più di frequente in questo periodo sono gli incrementi di paga, i congelamenti dei salari, i tagli ai salari, la riduzione o il miglioramento dei livelli occupazionali, la riduzione dei posti di lavoro e i licenziamenti, gli orari di lavoro, le pensioni, e il cambiamento delle condizioni di lavoro.

Fattori interni chiave nella contrattazione locale –

- ❖ Nell'approccio della divisione produttiva SIPTU sopramenzionato, lo sviluppo di una chiara strategia a livello nazionale non appena la recessione è iniziata, e riguardante i salari e i posti di lavoro nelle comunità locali, è stato cruciale per il successo sia a livello nazionale che locale. Sia i rappresentanti sindacali che gli iscritti hanno sostenuto la strategia. Avevano la certezza della trasparenza degli obiettivi sindacali, e di quali benefici sarebbero derivati per gli iscritti. Avere una strategia

specifica e comunicarla chiaramente è stata una lezione importante. Ci ha aiutato a sviluppare fiducia e motivazione per la strategia.

- ❖ Il SIPTU ha fornito risorse significative ai sindacalisti e ai rappresentanti sindacali spiegando le motivazioni, gli obiettivi e le tattiche. Questo ha fornito alle persone coinvolte la conoscenza e le competenze per promuovere e implementare la strategia a livello locale, con gli iscritti e il management aziendale.
- ❖ Questa formazione ha anche migliorato le strutture sindacali a livello aziendale. Un comitato sindacale efficace a livello aziendale è vitale per il processo di comunicazione verso gli iscritti.

- ❖ Permettere ai rappresentanti sindacali locali e agli iscritti a livello aziendale di fornire i loro input allo sviluppo della strategia locale attraverso incontri a è di vitale importanza per il suo successo, e permette di creare un senso di appartenenza nei confronti della strategia.

- ❖ Una strategia aziendale locale che coinvolge gli iscritti locali del sindacato nelle fasi di sviluppo e implementazione, aiuta a sviluppare un rapporto tra iscritti e sindacato.

- ❖ Le ricerche del sindacato sulle aziende possono essere molto utili ai rappresentanti sindacali e agli iscritti nella formulazione e valutazione di diverse opzioni strategiche e della posizione economica e finanziaria dell'azienda.

- ❖ Una comunicazione chiara e piena sui cambiamenti proposti dall'azienda farà guadagnare il consenso degli iscritti.

- ❖ Una buona relazione sindacato-management contribuisce alla costruzione di un clima di fiducia e di accettazione del cambiamento.

- ❖ Un'alta densità sindacale a livello locale aiuta a sostenere il raggiungimento delle strategie sindacali locali.
- ❖ Lo sviluppo di una struttura sindacato-management a livello aziendale può fornire un forum per lo sviluppo congiunto di strategie non onerose a livello aziendale, per esempio formazione, comunicazioni.

Sfide che i sindacati devono affrontare

Tle sfide che i sindacati devono affrontare sono tra le altre -

❖ Ambiente economico irlandese, europeo e globale

Che l'economia faccia progressi in Irlanda è molto difficile. La disoccupazione è ancora a livelli inaccettabili, 11,6%, anche se è calata rispetto a giugno 2013, quando era del 13,3%. La disoccupazione giovanile ora è al 15.4%.

Il budget del 2015 è ora vicino. Un ulteriore aggiustamento di 2 miliardi di euro al ribasso sarà ciò che il Governo prevede per raggiungere l'obiettivo della Trojka del 3%. Il punto di vista del SIPTU è che non devono esservi ulteriori tagli che danneggiano le famiglie di lavoratori e quelle che dipendono dai servizi pubblici.

Per le industrie di export irlandese, la salute dell'economia globale ed europea è di vitale importanza per il mantenimento dei posti di lavoro e la crescita nel settore.

Il SIPTU chiede misure per stimolare la crescita e la domanda interna, e la creazione di una nuova Banca per gli Investimenti Strategici.

Generare posti di lavoro è chiave per recuperare e migliorare gradualmente gli standard di vita. Dopo questo, l'elemento più importante è l'aumento dei salari, che aumento anche i posti di lavoro attraverso l'incremento del potere d'acquisto.

❖ Sindacalizzazione

La sindacalizzazione continua ad essere un elemento vitale sia a livello locale che nazionale. Una densità sindacale più alta corrisponde a una maggiore efficienza

del processo di contrattazione a tutti i livelli, sia locale che nazionale. I sindacati continuano a dedicare risorse significative allo sviluppo e l'organizzazione dei sindacati, e specialmente nel contesto del declino degli iscritti.

❖ Strutture sindacali

Un'altra sfida per la contrattazione collettiva locale è quella di migliorare le strutture sindacali locali. Questo include avere a disposizione rappresentanti sindacali e comitati ben formati, e commissioni locali attive, con obiettivi e strategie, sostenute dagli iscritti al sindacato in generale a livello locale.

❖ Strutture per la risoluzione delle dispute legali e inerenti le relazioni industriali

Nel 2011, il ministro irlandese per il Lavoro, le Imprese e l'Innovazione, Richard Bruton, ha lanciato una riforma delle attuali istituzioni per i diritti sul lavoro. Prima della riforma pianificata, le istituzioni principali che garantivano l'applicazione dei diritti del lavoro erano il Tribunale del Lavoro, l'Autorità Nazionale per i Diritti sul Lavoro (Ispettorato del lavoro), e l'Autorità per la salute e sicurezza. Altre istituzioni con un mandato di far applicare i diritti dei lavoratori e risolvere le dispute relative sono ad esempio il Tribunale per l'Uguaglianza, il Tribunale per gli appelli inerenti l'occupazione, e il servizio del Commissario per i diritti LRC.

In base al piano, i cinque organi per le relazioni sul luogo di lavoro saranno rimpiazzati da una nuova struttura a due livelli: una nuova Commissione per le Relazioni sul luogo di lavoro, e un Tribunale del Lavoro espanso. La Commissione per le relazioni sul luogo di lavoro prenderà le funzioni del EAT. Il Tribunale del lavoro diventerà un tribunale ad appello singolo per tutto ciò che riguarda le relazioni sul luogo di lavoro, incluse quelle attualmente trattate dal EAT.

❖ Cooperazione sindacale a livello nazionale, europeo e globale

A fronte della globalizzazione, della crescita continua delle multinazionali, dello sviluppo di alcuni governi nazionali meno progressisti, e delle politiche economiche e politiche della UE che influenzano il mercato del lavoro, esiste la chiara necessità di una cooperazione sindacale continua a livello europeo e globale.

