

I LABOUR STANDARDS E IL DIRITTO DEL LAVORO INTERNAZIONALE

Il diritto del lavoro internazionale si è sviluppato nell'arco degli ultimi due secoli per evitare forme di competizione sleale, innanzitutto di dumping sociale¹, tra le forze lavoro di diversi Paesi. Esso può essere sostanzialmente individuato nell'insieme delle Convenzioni e Raccomandazioni emesse dall'OIL, dalle dichiarazioni a difesa dei diritti umani come quelle pronunciate dalle Nazioni Unite o come la Carta Sociale Europea. A queste norme si aggiungono poi i trattati bilaterali concernenti principalmente l'accesso di lavoratori stranieri e il loro trattamento sul posto di lavoro². Di particolare rilevanza tra le fonti del diritto internazionale del lavoro gode la Costituzione dell'OIL nella quale sono espressi i *core labour standards*, ovvero i principi fondanti tutto il sistema di protezione dei lavoratori:

- libertà sindacale e diritto alla contrattazione collettiva;
- eliminazione del lavoro forzato;
- abolizione del lavoro minorile;
- abolizione delle discriminazioni all'impiego .

Per i Paesi membri dell'Unione Europea ulteriore strumento per la diffusione e protezione dei diritti sociali sono i principi espressi nella Carta dei Diritti Fondamentali stesa a Nizza il 7/12/2002, in particolare agli articoli 12, 15, 16, 23, 26, 28, 30, 31, 32, 33, 34, ovvero, nell'ordine:

- il diritto di assemblea pacifica e di aggregazione a tutti i livelli, in particolare il diritto di formare e unirsi a sindacati;
- il diritto al lavoro;
- il diritto di condurre affari nel rispetto delle leggi comunitarie e nazionali;
- l'uguaglianza tra uomini e donne in particolare per quanto riguarda l'impiego e il salario;
- il dovere di ogni Stato a prendere le misure necessarie al fine di assicurare l'indipendenza sociale e occupazionale delle persone disabili;
- il diritto alla contrattazione collettiva;
- il diritto di protezione per i lavoratori contro i licenziamenti ingiustificati;
- il diritto a condizioni di lavoro che rispettino la salute e la sicurezza dei lavoratori, il diritto alla limitazione delle ore lavorative massime, al riposo quotidiano e settimanale, alle vacanze pagate;
- il divieto del lavoro minorile;

¹Gara a ribasso delle condizioni dei lavoratori per abbassare i costi di produzione e aumentare la propria competitività sul mercato internazionale.

² Cfr. Casale G., "Elementi di diritto internazionale del lavoro", Università degli Studi di Siena, Siena 1999



- il diritto alla vita familiare, attraverso la protezione contro il licenziamento per maternità, e il diritto ad un periodo di maternità o paternità pagata;
- il diritto alla protezione sociale in caso di maternità, di malattia, di incidenti industriali, di dipendenza o anzianità e di disoccupazione.

Sinteticamente, il diritto internazionale del lavoro regola le relazioni industriali, la libertà sindacale³ e la contrattazione collettiva.

In seno all'OIL sono state formulate quattro convenzioni prioritarie, che obbligano i governi firmatari ad impegnarsi nel rispetto e nell'attuazione di alcuni standard fondamentali, oltre a quelli espressi nella Costituzione che sono obbligatori per tutti i Paesi membri.

La più importante di queste convenzioni è quella sulla Consultazione Tripartita (n. 144, del 1976) che pone le basi per il funzionamento stesso dell'OIL: i rappresentanti dei governi, dei lavoratori e degli imprenditori devono consultarsi reciprocamente al fine di comunicare le decisioni riguardo a eventuali convenzioni o raccomandazioni proposte dall'OIL. Questo significa che nella definizione di standard internazionali del lavoro tutti gli attori principali vengono coinvolti, essi hanno lo stesso peso e la stessa funzione di controllo reciproco.

Seguono poi le convenzioni sull'Ispezione del Lavoro (n.81, del 1947) e sull'Ispezione del Lavoro Agricolo (n.129, del 1969), le quali impegnano i Paesi firmatari a istituire e mantenere un sistema di ispezione in tutti i luoghi di lavoro industriale, commerciale e agricolo, nell'ottica di proteggere i lavoratori e di migliorare le loro condizioni di lavoro.

Infine, l'ultima delle condizioni prioritarie è quella sulla Politica all'Impiego (n.122, del 1964) che impegna i Paesi membri, in accordo con i lavoratori e gli imprenditori, a formulare e praticare efficaci politiche per il pieno impiego, indipendentemente dalla crescita economica del Paese stesso. Inoltre otto convenzioni sono state riconosciute dall'Organo Governativo dell'OIL come essenziali per il rispetto dei diritti umani sui luoghi di lavoro indipendentemente dallo sviluppo economico dei paesi interessati. Queste convenzioni riguardano:

la libertà d'associazione:

- Convenzione sulla Libertà d'Associazione e il Diritto ad Organizzarsi (n. 87, del 1948)
- Convenzione sul Diritto d'Organizzazione e sulla Contrattazione Collettiva (n. 98, del 1949)

l'abolizione del lavoro forzato:

³La Convenzione n.87 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto d'associazione vieta alle autorità di interferire con lo svolgimento delle attività sindacali, mentre la Convenzione n.151 e la Raccomandazione n. 159 regolano le relazioni sindacali nel settore pubblico. La Convenzione 135 e la Raccomandazione 143 sanciscono il diritto dei rappresentanti dei lavoratori a "godere di un'effettiva protezione contro qualsiasi atto pregiudizievole nei loro confronti". www.ilo.int



- Convenzione sul lavoro Forzato (n. 29, del 1930)
- Convenzione sull'Abolizione del Lavoro Forzato (n.105, del 1957)

le pari opportunità:

- Convenzione sulla Discriminazione per l'Impiego e l'Occupazione (n. 111, del 1958)
- Convenzione sull'Eguale Remunerazione (n. 100, del 1951)

l'eliminazione del lavoro infantile:

- Convenzione sull'Età Minima (n.138, del 1973)
- Convenzione sulle Peggiori Forme di Lavoro Infantile (n. 182, del 1999)

Inoltre l'OIL ha fissato gli standard sul salario⁴, sull'orario di lavoro e sul riposo settimanale⁵, sulle vacanze e le licenze pagate⁶, sul lavoro notturno⁷ e sul lavoro part-time⁸.

Il problema principale legato al diritto internazionale del lavoro è l'assenza di sanzioni nel caso del mancato rispetto da parte di Stati che si erano dichiarati pronti al suo recepimento. Nonostante, infatti, l'OIL si sia dotato di meccanismi di controllo anche complessi ed efficienti, rimane tuttora irrisolto il problema della mancata applicazione delle convenzioni da parte di quei Paesi che le hanno ratificate. Ancora una volta, dunque, si pone la questione di affidare il diritto del lavoro ad un organismo che sia in grado di farlo rispettare. La prospettiva più realistica è quella di includere gradualmente i diritti dei lavoratori sui tavoli negoziali del WTO, nella speranza che essi possano essere da questo recepiti e diventare prerogativa per gli scambi internazionali. Non solo, ma una volta inseriti nelle norme dell'Organizzazione Mondiale del Commercio i diritti dei lavoratori avrebbero la possibilità di essere difesi attraverso il deterrente delle sanzioni economiche, anche se

⁴ Convenzione sulla Fissazione del Salario Minimo, n. 131 del 1970: il salario minimo deve essere fissato ad un livello che permetta al lavoratore di soddisfare tutti i bisogni primari propri e della propria famiglia, in relazione all'andamento economico del paese interessato;

Convenzione sulla Protezione del Salari, n. 95 del 1949: i salari devono essere pagati prontamente, regolarmente e direttamente ai lavoratori. Sono vietate deduzione dalla paga;

Convenzione sull'Insolvenza dei Datori di Lavoro, n. 173 del 1992: in caso di insolvenza, il datore di lavoro deve pagare gli stipendi dovuti ai propri impiegati e, solo dopo aver assolto a questo dovere, deve procedere al pagamento degli altri creditori

⁵ Convenzione sull'Orario di Lavoro (Industriale), n. 1 del 1919: le ore di lavoro giornaliere, a parte alcuni casi straordinari, non devono essere più di otto e l'orario settimanale non deve eccedere le quarantotto ore lavorative;

Convenzione sul Riposo Settimanale (nell'Industria), n. 14 del 1921: ogni lavoratore ha diritto a 24 ore consecutive di riposo alla settimana.

⁶ Convenzione sulle Vacanze Pagate, n. 132 del 1974: ogni lavoratore ha diritto ad almeno tre settimane di vacanze pagate all'anno.

⁷ Convenzione sul lavoro Notturno, n.171 del 1990: devono essere approntate tutte le misure necessarie per il benessere del lavoratore notturno e della sua famiglia. Egli inoltre deve percepire un adeguato compenso.

⁸ Convenzione sul Part-Time, n. 175 del 1994: i lavoratori part-time hanno diritto alla stessa protezione dei lavoratori a tempo pieno riguardo a libertà di associazione, salute e sicurezza, discriminazione all'impiego, maternità, vacanze e malattia.



il rischio è quello di penalizzare ulteriormente i lavoratori senza andare a colpire i reali responsabili. In questa sede si vuole solamente sottolineare come anche il WTO dovrebbe approntare strumenti sanzionatori che mirino a punire chi non rispetta gli accordi presi, anziché le popolazioni che subiscono le slealtà dei propri governanti.

L'idea di ancorare il rispetto dei diritti umani in generale, e in particolare quelli dei lavoratori, alle transizioni commerciali è stata più volte messa in pratica dal governo degli Stati Uniti. Infatti in alcuni trattati commerciali⁹ tra gli Stati Uniti e PVS o NIC ricorre un articolo in cui le parti si dichiarano impegnate nel rispetto dei diritti umani e della dignità dei lavoratori. Tuttavia, va ricordato che non sempre gli Stati Uniti considerano gli articoli concernenti i diritti umani come parte fondante dei trattati stessi, e sovente ignorano le trasgressioni compiute da parte dei partner commerciali, come dimostra il NAFTA¹⁰.

Anche l'Europa ha cercato di proteggersi dal dumping sociale attraverso accordi bi e multilaterali che includessero standard a difesa dei lavoratori. Va ricordato comunque l'interesse che le Comunità Europee hanno dimostrato fin da loro sorgere verso la definizione di garanzie a difesa dello stato sociale e dei diritti dei lavoratori: già la parte III del Trattato di Roma, che istituiva la CEE, era dedicata interamente alle Politiche Sociali e riconosceva la necessità di promuovere il continuo miglioramento della qualità della vita e delle condizioni di lavoro (art. 117). Inoltre, la Commissione ha il compito di promuovere una stretta collaborazione tra i Paesi membri per quanto riguarda l'impiego, il diritto del lavoro e le condizioni dei lavoratori, sicurezza sociale, malattie e incidenti legati al lavoro, igiene sul luogo di lavoro e soprattutto in materia di libertà d'associazione e di contrattazione collettiva.

In definitiva, a quasi cinquanta anni dalla sua fondazione, si può sostenere che l'Unione Europea abbia compiuto progressi concreti nella difesa dei lavoratori. Tuttavia vanno considerate le sempre nuove sfide che sorgono da un mondo del lavoro sempre più globalizzato e complesso: la guardia non deve essere mai abbassata. Soprattutto adesso che l'Unione si allargherà ai nuovi membri, la definizione degli standard minimi comuni a tutti i Paesi membri si rivelerà in tutta la sua importanza, e sarà essenziale per la sopravvivenza della stessa Unione dimostrare di possedere meccanismi adeguati per l'attuazione di tali standard.

⁹ Si veda ad esempio l'art. 45 del Tin Agreement (1981), l'art.64 del Cocoa Agreement (1986), l'art. 28 del Sugar Agreement (1987) o ancora l'art. 53 del Natural Rubber Agreement (1987).

¹⁰ Raynald A., Vidal J.P., "Labour Standards and International Competitiveness", Edward Elgar Publisher, Glos (R.U.) 1998, p. 12



Oltre alla questione morale esistono motivazioni economiche che sono favorevoli alla diffusione ed al rispetto degli standard del lavoro a livello mondiale. In particolare Raynauld e Vidal¹¹ ne evidenziano tre:

1. il rispetto degli standard del lavoro è giustificato quando i lavoratori sono obbligati ad acquistare un numero minimo di beni di consumo per sopravvivere: come Keynes insegna, se questi lavoratori percepissero uno stipendio maggiore spenderebbero o risparmierebbero di più, giovando comunque all'economia nel suo insieme;
2. tali standard sono giustificati quando contribuiscono all'acquisto o al finanziamento di beni pubblici, che sono in qualche modo legati agli imprenditori per via del luogo in cui sono consumati o per il modo in cui sono finanziati (come, ad esempio, attrezzature di sicurezza);
3. gli standard del lavoro possono essere necessari per affrontare le esternalità negative (primi fra tutti i costi sociali).

Inoltre studi empirici hanno dimostrato che esiste una correlazione positiva tra il rispetto dei diritti dei lavoratori e la produttività.

Se poi i costi dell'introduzione di standard lavorativi vengono calcolati con la perdita di posti di lavoro, va evidenziato anche come stia all'abilità del governo interessato selezionare in modo accurato tali standard, in relazione al reddito nazionale, in modo tale da limitare o annullare tale perdita

Sabina Nicoletta

¹¹ Ibidem, p. 22 e seguenti

