



Marzo 2019

REPORT del

COORDINAMENTO INGEGNERI E TECNICI

Per contatti: coordinamento.ing.tec@gmail.com

BOLLETTINO DEL COORDINAMENTO INGEGNERI E TECNICI GENNAIO 2019

INVESTIMENTI MILIARDARI PER CAVALCARE LE TRASFORMAZIONI TECNOLOGICHE

Dal 2017, il mondo della energia si sta muovendo in una direzione che ha portato al superamento di un punto di svolta storico: la produzione di energia da fonti rinnovabili è in grado di competere con le fonti fossili in termini di costi. Ma non è tutto. Le tecnologie per la produzione di energia da fonti rinnovabili stanno migliorando rapidamente, e questo ha portato a una riduzione dei costi di produzione di energia da fonti rinnovabili di oltre il 50% in alcuni casi. Questo ha portato a una riduzione dei costi di produzione di energia da fonti rinnovabili di oltre il 50% in alcuni casi. Questo ha portato a una riduzione dei costi di produzione di energia da fonti rinnovabili di oltre il 50% in alcuni casi.

IL MONDO DELLA ENERGIA SI MUOVE

Il mondo della energia si sta muovendo in una direzione che ha portato al superamento di un punto di svolta storico: la produzione di energia da fonti rinnovabili è in grado di competere con le fonti fossili in termini di costi. Ma non è tutto. Le tecnologie per la produzione di energia da fonti rinnovabili stanno migliorando rapidamente, e questo ha portato a una riduzione dei costi di produzione di energia da fonti rinnovabili di oltre il 50% in alcuni casi. Questo ha portato a una riduzione dei costi di produzione di energia da fonti rinnovabili di oltre il 50% in alcuni casi.

IL MONDO DELLA ENERGIA SI MUOVE

Il mondo della energia si sta muovendo in una direzione che ha portato al superamento di un punto di svolta storico: la produzione di energia da fonti rinnovabili è in grado di competere con le fonti fossili in termini di costi. Ma non è tutto. Le tecnologie per la produzione di energia da fonti rinnovabili stanno migliorando rapidamente, e questo ha portato a una riduzione dei costi di produzione di energia da fonti rinnovabili di oltre il 50% in alcuni casi. Questo ha portato a una riduzione dei costi di produzione di energia da fonti rinnovabili di oltre il 50% in alcuni casi.

Pubblichiamo una sintesi, da noi tradotta, del documento redatto dalla commissione globale sul futuro del lavoro dell'ILO, International Labour Organization, dal titolo:

WORK FOR A BRIGHETER FUTURE

LAVORARE PER UN FUTURO MIGLIORE

GLOBAL COMMISSION ON THE FUTURE OF WORK

Work for a brighter future

International Labour Organization
1919-2019

The report is a synthesis of the work of the Global Commission on the Future of Work, which was established by the International Labour Organization (ILO) in 2016. The commission's mandate was to study the impact of technological change on the world of work and to propose ways to ensure that the benefits of technological progress are shared by all. The report is a synthesis of the work of the Global Commission on the Future of Work, which was established by the International Labour Organization (ILO) in 2016.

Nota introduttiva a cura del Coordinamento Ingegneri e Tecnici :

La formazione di una Commissione globale dell'ILO (International Labour organization) sul futuro del lavoro segna la seconda fase dello studio sul lavoro dell'ILO. Il compito è quello di intraprendere un esame approfondito del futuro del lavoro, si propone di fornire le basi analitiche per l'attuazione della giustizia sociale nel 21 ° secolo.

La Commissione ha prodotto una relazione indipendente su quanto sarebbe necessario realizzare per offrire a tutti opportunità di lavoro dignitose e sostenibili. Questo rapporto è stato lanciato a Ginevra il 22 gennaio 2017.

Negli ultimi 18 mesi, i costituenti tripartiti dell'ILO - governi, datori di lavoro e organizzazioni dei lavoratori - hanno tenuto dialoghi nazionali in oltre 110 paesi in vista del lancio della Commissione Globale. La relazione avrà lo scopo di riportare le basi per la discussione e l'impegno con i costituenti dell'ILO (governi, rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori) e partner e sarà sottoposta alla sessione del Centenario della Conferenza internazionale del lavoro nel 2019.

Il lavoro della Commissione è stato organizzato attorno a quattro "conversazioni centenarie":

- Lavoro e società*
- Lavori decenti per tutti*
- L'organizzazione del lavoro e della produzione*
- La governance del lavoro*

*Un chiarimento è necessario. **Non ci illudiamo, data l'attuale debolezza sindacale,** che quanto indicato dalla commissione possa trovare fra i datori di lavoro ed i governi interlocutori disposti a metterlo in atto "spontaneamente". Quanto sviluppato con questo rapporto è comunque interessante, può essere uno strumento utile ai colleghi che seguono il coordinamento e non solo. Può servire da sprone per sviluppare la forza di una nostra coalizione che possa rivendicarne effettivamente i contenuti. Per questo motivo ne abbiamo tradotto le parti significative, il risultato è una sintesi del documento originale che di seguito riportiamo, per la lettura e l'utilizzo nelle varie istanze in cui operiamo.*

*Alcune indicazioni sono particolarmente interessanti, a titolo d'esempio citiamo l'indicazione chiara di **privilegiare la contrattazione collettiva come unico freno all'aumento delle disuguaglianze sociali,** vedi capitolo:*

RAFFORZARE LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.

Precisiamo che la traduzione e la sintesi è il frutto del lavoro dei colleghi del coordinamento, ci scusiamo pertanto per eventuali possibili imprecisioni. La versione originale in inglese può essere richiesta al coordinamento .

Commissione globale sul futuro migliore
Lavorare per un futuro migliore

CONTENUTO:

- PREFERENZA
- SOMMARIO ESECUTIVO
- Il futuro del lavoro
- Cogliere l'opportunità : rivitalizzare il contratto sociale

1.0 CAPIRE IL MOMENTO

Stima delle future trasformazioni del mondo del lavoro tabella1

2.0 IL CONTRATTO SOCIALE: UN PIANO INCENTRATO SULLA PERSONA

2.1 Aumentare gli investimenti nel potenziale umano

APPRENDIMENTO CONTINUO PER TUTTI
SUPPORTARE I LAVORATORI NELLE TRANSIZIONI
UN PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE
AFFORZARE LA PREVIDENZA SOCIALE

2.2 Aumentare l'investimento nelle istituzioni del lavoro

STABILIRE UNA GARANZIA UNIVERSALE PER I LAVORATORI
GESTIONE DEI TEMPI DI LAVORO
RAFFORZARE LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
TECNOLOGIA PER UN LAVORO DIGNITOSO

2.3 Aumentare gli investimenti nel lavoro dignitoso e sostenibile

TRASFORMARE L'ECONOMIA PROMUOVERE LAVORO DIGNITOSO E SOSTENIBILE
RIORGANIZZARE GLI INCENTIVI VERSO UN MODELLO DI IMPRESA CHE
PONGA L'UOMO AL CENTRO

3.0 ASSUMERSI LE RESPONSABILITÀ

PREFAZIONE (A cura del presidente della commissione)

Come Presidente, o Primo Ministro, si ha il privilegio di venire coinvolti in molti eventi e progetti. Per entrambi presiedere la Commissione per il futuro del lavoro è stato speciale, e questo sia per i temi trattati sia per il modo in cui la commissione ha lavorato.

Abbiamo un background nel mondo industriale e sindacale, e conosciamo l'importanza del lavoro e la forza di soluzioni condivise ottenute con il dialogo sociale tra imprenditori e lavoratori.

Nei nostri rispettivi paesi, Sud Africa e Svezia, abbiamo visto cambiamenti del mercato del lavoro portare trasformazioni sociali. Per questo abbiamo apprezzato la possibilità di partecipare ad una riflessione sulle trasformazioni a cui le nostre società stanno andando incontro su scala globale.

La Commissione ha iniziato i lavori nel 2017 su richiesta del direttore generale dell'ILO e si è incontrata quattro volte nel corso dell'anno successivo. Si è parlato di tutti gli aspetti del mondo del lavoro, identificando le principali sfide ed opportunità per formulare delle raccomandazioni per tutti i portatori di interesse, inclusi i governi, i datori di lavoro e le organizzazioni.

I membri della commissione sono individui provenienti da tutto il mondo, da settori diversi e con esperienza diversissime alle spalle. E' stato un grande piacere lavorare con un gruppo così dedicato ed esperto.

Ciascun componente della Commissione ha fatto uno sforzo straordinario, nonostante agende fitte di impegni, per contribuire e partecipare, anche con ricerche personali e con la partecipazioni in sessioni dedicate ad approfondire tematiche specifiche.

Non è stato facile scrivere un rapporto sintetico, concentrandosi su determinati aspetti chiave. Ci sono elementi di disaccordo tra i membri della commissione, non tutti concordano su ogni singola proposta, e alcune ottime idee sul come implementare le raccomandazioni purtroppo non sono potute essere incluse nel rapporto finale.

La segreteria dell'ILO, sotto la direzione del direttore generale Guy Ryder, è stata centrale nella gestione del lavoro di preparazione del rapporto, anche grazie al reperimento delle ricerche più aggiornate. Sarah Murray, consulente per la scrittura della Commissione, ha contribuito ad arricchire il testo.

Speriamo che il rapporto trasmetta l'importanza dei cambiamenti che il mondo sta affrontando e suggerisca idee sul come gestire queste trasformazioni. Speriamo che contribuisca ad alimentare un dibattito su tutta una serie di tematiche, come rafforzare il confronto democratico e come le imprese possono implementare un modello incentrato sull'uomo. **Speriamo che il rapporto raggiunga una platea il più vasta possibile, perché siamo convinti che se tutti sono consapevoli dei cambiamenti**, se tutti sono inclusi e lavorano insieme, il futuro del mondo del lavoro sarà migliore

SOMMARIO ESECUTIVO:

Il futuro del lavoro

Il futuro del lavoro Nuove forze stanno trasformando il mondo del lavoro. Le transizioni che ne derivano richiedono un'azione decisiva.

Si prospettano innumerevoli opportunità per migliorare la qualità della vita lavorativa, ampliare le scelte, colmare il divario di genere, rimediare alle disuguaglianze e altro ancora. Tuttavia questo non accadrà senza un'azione decisiva che affronti l'incertezza e l'acuirsi delle disuguaglianze nel mondo. Il progresso tecnologico — l'intelligenza artificiale, l'automazione e la robotica — creerà nuovi posti di lavoro, ma chi perde il lavoro nel processo di transizione sarà forse chi è meno attrezzato per cogliere le nuove opportunità. Il patrimonio attuale di competenze non corrisponderà a quello richiesto dai lavori di domani e le competenze nuovamente acquisite potrebbero rapidamente diventare obsolete. La transizione ecologica delle nostre economie creerà milioni di posti di lavoro man mano che saranno adottate pratiche sostenibili e tecnologie pulite, ma altri posti di lavoro scompariranno con il ridimensionamento delle industrie ad alta intensità di carbonio e di risorse. I cambiamenti demografici non sono meno importanti. Popolazioni sempre più giovani in alcune parti del mondo e sempre più anziane in altre possono esercitare una pressione sui mercati del lavoro e sui sistemi di sicurezza sociale. Questi cambiamenti offrono, tuttavia, nuove possibilità di creare società più attive e inclusive attraverso servizi di assistenza e cura alle persone. Dobbiamo cogliere le opportunità offerte da questi cambiamenti al fine di creare un

futuro migliore e fornire sicurezza economica, pari opportunità e giustizia sociale, come pure rafforzare il tessuto delle nostre società.

Cogliere l'opportunità : rivitalizzare il contratto sociale

Questo nuovo percorso richiede l'impegno e l'azione sia dei governi che delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati. Essi devono rivitalizzare il contratto sociale che garantisce equa partecipazione dei lavoratori al progresso economico, il rispetto dei diritti e la protezione contro i rischi. Questo in cambio del costante contributo dei lavoratori 4.0 Lavorare per un futuro migliore - Commissione mondiale sul futuro del lavoro Sintesi del rapporto all'economia. Il dialogo sociale può svolgere un ruolo chiave nel garantire che il contratto sociale sia adattato ai cambiamenti ogniqualvolta tutti gli attori del mondo del lavoro siano pienamente coinvolti, compresi i tanti milioni di lavoratori che ne sono ora esclusi.

1.0 CAPIRE IL MOMENTO

Il lavoro ci supporta: ci permette di soddisfare i nostri bisogni materiali, di sfuggire alla povertà e di costruire vite dignitose. Al di là dei bisogni materiali ci fornisce un'identità, un senso di appartenenza e uno scopo. Amplia le nostre scelte, consentendoci di guardare al futuro con ottimismo.

Il lavoro ha anche un significato collettivo, fornendo una rete di contatti e interazioni che forgianno la coesione sociale. Il modo in cui organizziamo il lavoro e il mercato del lavoro gioca un ruolo fondamentale nel determinare il livello di eguaglianza che le nostre società riescono a raggiungere.

Nonostante ciò, il lavoro può risultare pericoloso, malsano e poco pagato, imprevedibile e non stabile. Più che espandere le nostre possibilità, può farci sentire in trappola, letteralmente e psicologicamente. Per coloro che non riescono a trovare un impiego, può essere causa di esclusione sociale.

Affrontiamo una delle sfide più importanti dei nostri tempi, perché cambiamenti così grandi nel mondo del lavoro si ripercuotono necessariamente sulla società nel suo complesso. Nuove forze stanno trasformando il mondo del lavoro (vedi tabella 1).

Stima delle future trasformazioni del mondo del lavoro

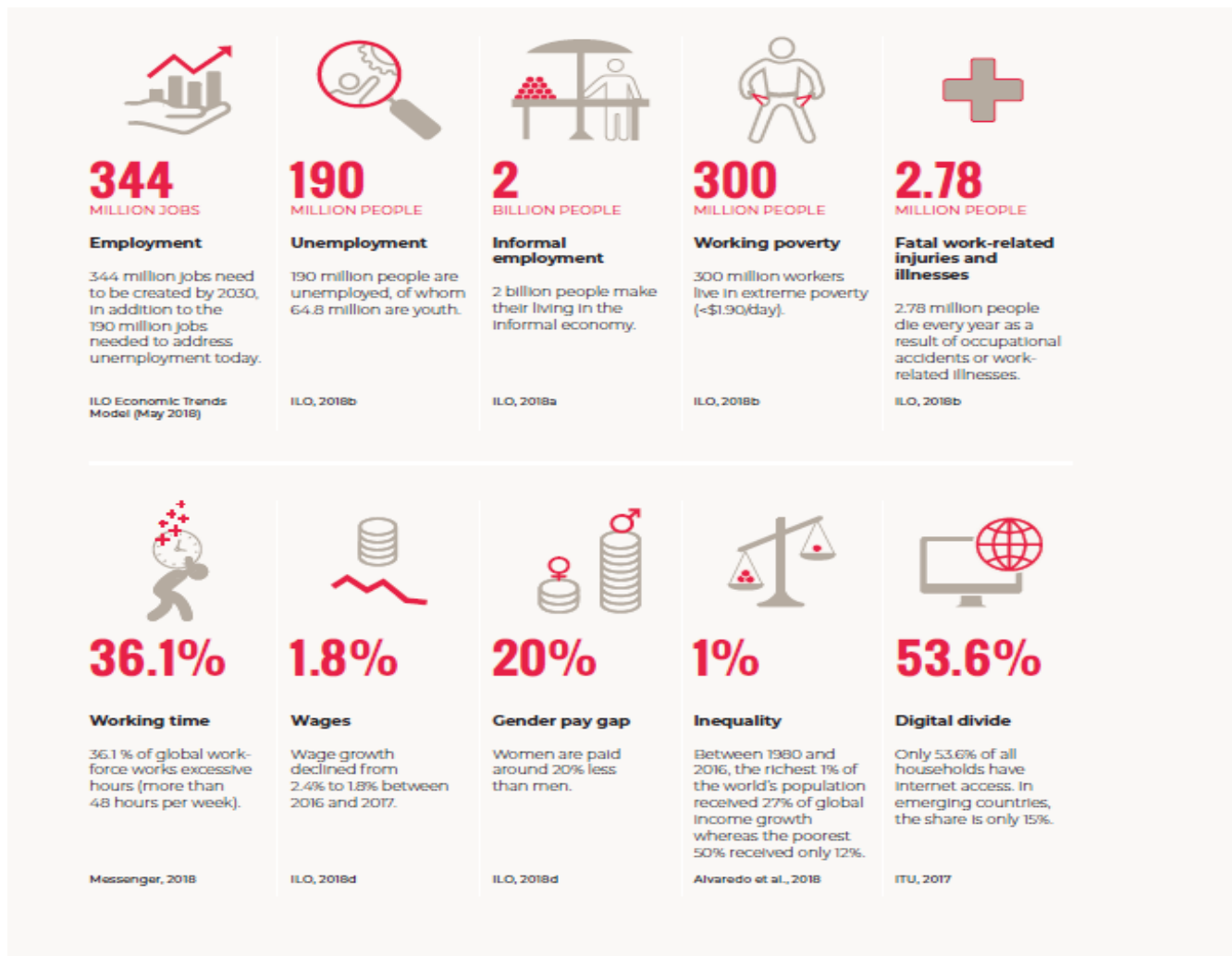
	Fonte	Previsione
Tecnologia	Frey e Osborne, 2015	Il 47% dei lavoratori negli Stati Uniti rischiano che il loro lavoro sia rimpiazzato dall'automazione
	Chang e Phu, 2016	ASEAN-5: il 56% dei lavori rischiano di essere automatizzati nei prossimi 20 anni
	McKinsey Global Institute, 2017	Meno del 5% dei lavori si può automatizzare completamente, ma per circa il 60% delle occupazioni almeno il 30% delle attività sono automatizzabili
	OECD, 2016	Nei paesi OECD sono ad alto rischio automazione mediamente il 9% dei lavori. Una quota sostanziale (tra il 50 e il 70 per cento) non sarà completamente automatizzata, ma buona parte delle attività saranno oggetto di automazione, modificando come si svolgono quei lavori.
	Banca Mondiale, 2016	Due terzi dei lavori nei paesi in via di sviluppo sono potenzialmente automatizzati
	WEF, 2018	Circa il 50% delle imprese pensa che l'automazione porterà entro il 2022 a una riduzione del numero di dipendenti a tempo

		pieno
Conversione alla sostenibilità ambientale	ILO, 2018	L'implementazione degli accordi sul clima di Parigi causerà a una perdita di 6 milioni di posti di lavoro a fronte della creazione di altri 24 milioni
Cambiamento demografico	UNDESA, 2017	Entro il 2050, il rapporto di dipendenza (rapporto tra popolazione tra 0-14 e sopra i 65 e quella tra i 15-64) aumenterà bruscamente in Europa (+24.8%) e Nord America (+14.4%) e moderatamente in Asia (+8.5%), Oceania (+6.8%) e America latina e Caraibi (+7.6%). Il rapporto di dipendenza in Africa si ridurrà del 18.7% e la metà della popolazione della regione sarà giovane (0-24). Tutte le altre regioni avranno una popolazione invecchiata.

Tabella 1

Le innovazioni tecnologiche creeranno nuovi lavori, ma coloro che in questa transizione lo perderanno saranno proprio i meno attrezzati a sfruttare le nuove opportunità che si presenteranno. Le competenze richieste oggi non saranno quelle necessarie un domani, e quelle appena acquisite potrebbero rapidamente diventare obsolete. Se lasciata a se stessa, l'economia digitale probabilmente amplierà i divari tra regioni e tra uomini e donne. I siti e le applicazioni che costituiscono la "platform economy" (economia basata su piattaforme digitali) potrebbero ricreare le condizioni di lavoro del diciannovesimo secolo e la comparsa del "lavoratore a giornata digitale". Arrivare a un futuro del lavoro in cui si rispetti il pianeta e si provi a fermare il cambiamento climatico sconvolgerà ulteriormente i mercati del lavoro. L'aumento della popolazione in alcune regioni esacerberà il problema della disoccupazione giovanile e le pressioni migratorie. L'invecchiamento della popolazione in altre regioni metterà sotto pressione il sistema del welfare.

Queste nuove sfide si aggiungono a quelle già esistenti, esacerbando (vedi info-grafica)..



La disoccupazione resta a livelli troppo alti, quasi 2 miliardi di lavoratori hanno un impiego informale, 300 milioni di lavoratori vivono in povertà estrema, milioni di uomini, donne e bambini vivono in schiavitù, troppi lavorano orari troppo lunghi e in milioni ancora oggi muoiono in incidenti sul lavoro ogni anno. L'aumento dei salari non ha tenuto il passo con l'aumento della produttività e la quota di ricchezza nazionale che va ai lavoratori si è ridotta. Il divario tra i ricchi e tutti gli altri si è allargato.

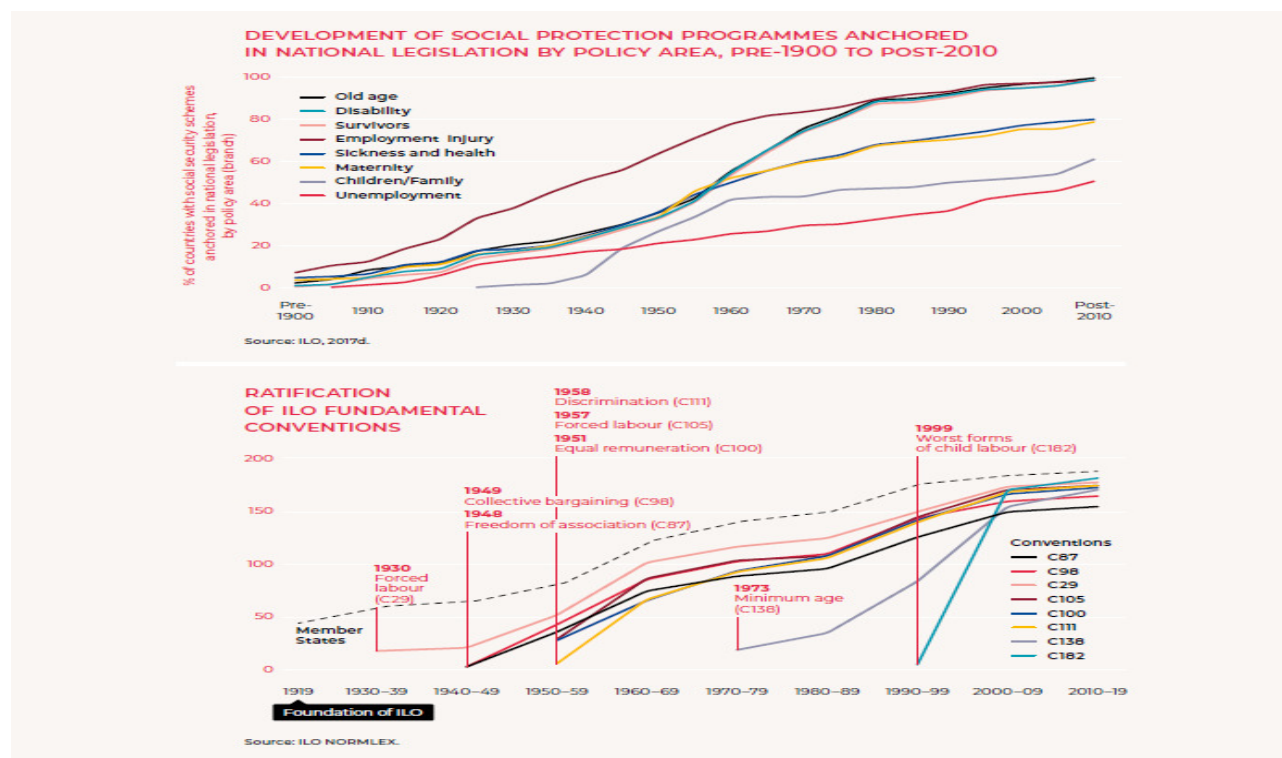
Le donne guadagnano circa il 20% meno degli uomini, e sebbene la crescita abbia ridotto le disuguaglianze tra i paesi, molte società sono diventate più ineguali. Molti lavoratori sono emarginati, privati dei diritti fondamentali e senza possibilità di far sentire la loro voce.

Queste difficoltà hanno conseguenze per la pace e la giustizia sociale. Minacciano di minare la regola della divisione della prosperità che ha tenuto insieme le comunità, erodendo la fiducia nelle istituzioni democratiche. L'aumento dell'insicurezza e l'incertezza alimentano isolazionismi e populismi. Siamo preoccupati dall'arretramento da società ed economie aperte.

Tuttavia enormi opportunità ci chiamano. I progressi tecnologici non solo aumentano le nostre possibilità di scelta sul dove e come lavorare, ma creano anche lavori nuovi e migliori. Abbassare le emissioni offre la possibilità di far convergere crescita, sviluppo, posti di lavoro migliorando al contempo la vita di chi vive in aree rurali. Assicurare alle donne la possibilità di crescere nel mondo del lavoro può liberare potenziale e spingere la crescita economica. Le comunità rurali possono trasformarsi grazie all'accesso a formazione, addestramento e tecnologie. Se le persone anziane possono restare attive, arricchiranno la società e l'economia con le loro competenze e la loro esperienza. Permettere ai giovani di raggiungere il loro potenziale e di accedere alla opportunità che si presenteranno li renderà elemento attivo del cambiamento.

Dobbiamo cogliere l'attimo, fornire risposte credibili alle preoccupazioni delle persone e liberare le opportunità che questi cambiamenti portano. In questo sta il germe del cambiamento, del dinamismo e della possibilità di modellare un'agenda che migliori la vita delle persone intorno al globo. Ma senza

un'azione decisa ci dirigeremo alla cieca in un mondo che aumenterà l'ineguaglianza, aumenterà l'incertezza e rafforzerà l'esclusione, con ripercussioni politiche, sociali ed economiche negative. Non è la prima volta che un cambiamento nel mondo del lavoro ha richiesto una risposta collettiva a livello globale. Nel 1919, in seguito alla grande Guerra, governi, imprese e lavoratori si unirono per fondare l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) perché "ci sono condizioni di lavoro di tale ingiustizia, durezza e privazione che interessano così tante persone da causare tensioni così forti da minacciare la pace e l'armonia del mondo; un miglioramento di queste condizioni è urgente e necessario". Oggi come ieri, pace e stabilità dipendono dalla giustizia sociale.



I fondatori dell'ILO hanno affidato all'organizzazione il compito di redigere standard internazionali e politiche per dare condizioni di lavoro umane a tutti. Il principio fondamentale che guida questi standard è che il lavoro non è una merce e che le persone hanno il diritto di perseguire il benessere materiale e spirituale in condizioni libere e dignitose, in sicurezza economica e con pari opportunità per tutti. Questo è vero ancora oggi. Crediamo che mantenersi fedeli a questi principi benefici le società mentre affrontano i cambiamenti nel mondo del lavoro.

L'atto costitutivo dell'ILO è il contratto sociale più ambizioso della storia. Entro questo contesto esiste un'ampia varietà di soluzioni adottate da paesi e regioni a diversi stadi di sviluppo per definire le relazioni tra governi e cittadini, lavoratori e imprese e tra i vari strati della popolazione. Adattato alle condizioni specifiche, questo contratto sociale riflette la concezione condivisa che a cambio del contributo alla crescita e alla prosperità, ai lavoratori è garantita una fetta di quel progresso, nel rispetto dei loro diritti, e una protezione dagli aspetti più critici dell'economia di mercato.

La forza di un contratto sociale realizzabile sta nel costante dialogo tra le varie parti sociali. Quando funziona come dovrebbe promuove partecipazione, giustizia e legalità. Produce soluzioni eque e durature per i problemi più pressanti del mondo del lavoro, diffusamente accettate da coloro che hanno contribuito a elaborarle.

Implementare il contratto ha generato nel mondo del lavoro un progresso senza precedenti. Il lavoro minorile è drasticamente calato, l'aumento dei salari ha permesso l'uscita dalla povertà a milioni di persone, le donne sono entrate nel mondo del lavoro in numero sempre maggiore e le ore di lavoro annuale si sono progressivamente ridotte. La maggior parte dei paesi oggi ha dei sistemi di protezione sociale, per quanto basilari, se paragonati a un secolo fa. Il riconoscimento e il rispetto dei loro diritti ha dato ai lavoratori voce in capitolo nella loro vita lavorativa. Le organizzazioni datoriali e dei lavoratori

impegnate nel dialogo sociale hanno sempre più spesso un ruolo nella formazione delle regole. La giustizia sociale, la piena occupazione e il lavoro dignitoso oggi sono espressamente indicate nell'Agenda 2030 per il lavoro sostenibile delle Nazioni Unite.

Tuttavia le forze che stanno modellando il futuro del lavoro richiedono che si agisca in maniera decisa come all'epoca della fondazione dell'ILO. I governi e i rappresentanti di imprenditori e lavoratori devono rinvigorire il contratto sociale per affrontare le sfide del futuro.

E' importante in un momento chiave come questo riconoscere che l'implementazione del contratto sociale non è avvenuto in maniera omogenea nei vari paesi. Per di più, le istituzioni su cui si basano questi contratti non raggiunge tutti i lavoratori, molti dei quali sono impegnati nell'economia informale e rurale. Questo ha provocato un'esclusione dal dialogo sociale. Le decisioni che riguardano le loro vite sono prese senza la loro partecipazione. Una conseguenza è stata l'aumento di un'inaccettabile disuguaglianza all'interno delle società e tra le generazioni, una situazione in cui perdiamo tutti.

Chiediamo un approccio nuovo, che metta al centro delle politiche economiche e sociali le persone e il lavoro che svolgono: un'agenda per il futuro del lavoro incentrata sull'uomo. Tre sono i pilastri d'azione su cui focalizzarsi. **Primo, investire nelle capacità delle persone**, consentendo loro di acquisire competenze, di aggiornarle e di migliorarle supportandole nei passaggi che affronteranno nel corso della vita. **In secondo luogo, investire nelle istituzioni del lavoro** per assicurare un futuro del lavoro libero, dignitoso, economicamente stabile ed equo. **Terzo, investire nel lavoro dignitoso e sostenibile** e modellare regole ed incentivi per allineare politiche economiche, politiche sociali e pratiche imprenditoriali a questo obiettivo. Controllando le tecnologie, le opportunità demografiche e la green economy questi investimenti possono essere vettori di equità e sostenibilità per le generazioni presente e future.

Questa agenda segna un cambio di direzione. Orienta l'economia verso la crescita e lo sviluppo dell'uomo. Fornisce l'occasione per creare lavoro dignitoso, per agevolare la formalizzazione dei rapporti di lavoro e per eliminare la povertà nei lavoratori. Sostiene la crescita del reddito delle famiglie e del potere d'acquisto necessario ad alimentare la crescita. In un'epoca di sempre maggiori preoccupazioni per la produttività insufficiente e per la diffusione ineguale delle innovazioni tecnologiche, offre i mezzi per aumentare la produttività del lavoro. Crea incentivi che aiutano a indirizzare imprese e mercati verso una creazione di valore più sostenibile ed equa. Riporta gli investimenti nell'economia reale per produrre beni, infrastrutture e servizi che creano lavoro e migliorano le condizioni di vita. E incoraggia l'innovazione e la diversificazione economica.

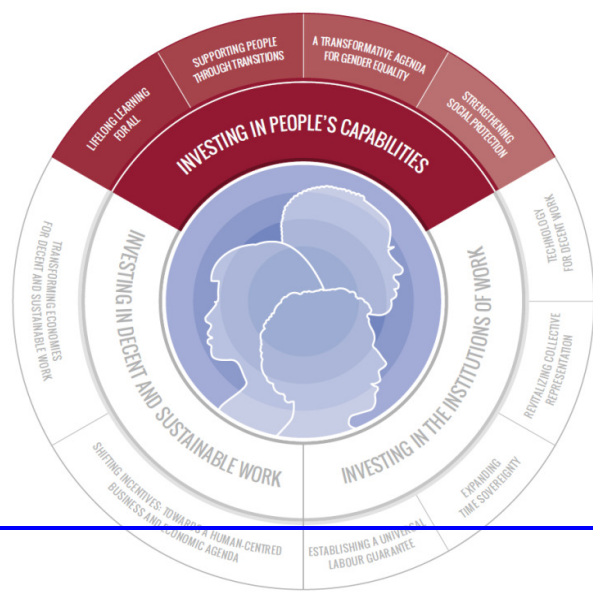
Chiediamo agli attori del mondo del lavoro di impegnarsi per rimodellare politiche nazionali e internazionali per aiutare tutti ad ottenere ciò che vogliono e di cui hanno bisogno dal lavoro

2.0 IL CONTRATTO SOCIALE: UN PIANO INCENTRATO SULLA PERSONA

Per il futuro del lavoro, proponiamo un piano incentrato sulla persona che rafforzi il contratto sociale mettendo le persone e il loro lavoro al centro della politica economica e sociale e delle pratiche del business. Questo piano poggia su tre ambiti di azione che, insieme, genereranno crescita, equità e sostenibilità per le generazioni presenti e future.

2.1 Aumentare gli investimenti nel potenziale umano

Con l'intento di consentire che le persone si realizzino in un'era digitale a emissioni zero, il nostro approccio supera la nozione di capitale umano e si focalizza sulle dimensioni più ampie dello sviluppo e del progresso degli standard di vita, compresi i diritti e l'ambiente favorevole, e si pone l'obiettivo di ampliare le opportunità delle persone e migliorare il loro benessere. Si compone di 4 elementi: diritto all'apprendimento continuo, supporto per affrontare le transizioni del mondo del lavoro, un



piano per l'uguaglianza di genere e un sistema di protezione sociale.

Non si tratta di politiche da implementare solo al raggiungimento di un certo livello di sviluppo: per tutti i paesi l'investimento nel potenziale umano dovrebbe essere una priorità.

APPRENDIMENTO CONTINUO PER TUTTI

Chiediamo che sia formalmente riconosciuto il diritto universale all'apprendimento lungo l'intero arco della vita che consenta alle persone di acquisire competenze, di riqualificarsi e di perfezionarsi.

Il cambiamento è un elemento costante nel mondo del lavoro. Sfruttare le trasformazioni in corso per creare opportunità di sviluppo richiede che i lavoratori abbiano accesso a sistemi di formazione permanente, che gli permettano di beneficiare delle nuove tecnologie e dei nuovi lavori che queste portano.

Si tratta di istruzione sia formale che informale, che accompagni le persone dall'infanzia e dall'istruzione di base fino alla formazione in età adulta, combinando nozioni accademiche, competenze sociali e cognitive (per esempio, imparare a studiare) con quelle necessarie per specifiche occupazioni.

L'apprendimento continuo non deve limitarsi a ciò che può essere utile nel mondo del lavoro, ma anche a quanto può servire per la partecipazione alla vita di una società democratica. Offre una strada per l'integrazione a giovani e disoccupati e favorisce la mobilità sociale, perché aumenta le possibilità a disposizione delle generazioni future.

Creare un sistema educativo permanente è una responsabilità che ricade su più soggetti, istituzioni, datori di lavoro e lavoratori. I paesi devono potenziare gli istituti per le politiche sociali, il lavoro e l'istruzione, per fornire ai lavoratori il tempo e le risorse finanziarie per poter studiare. Sono più propensi a formarsi una volta adulti se hanno la certezza del sostegno economico e fiducia nel mercato del lavoro. Le organizzazioni datoriali e dei lavoratori giocano un ruolo importante in questo sistema: a loro spetta cercare di prevedere le competenze necessarie in futuro.

I governi devono individuare meccanismi di finanziamento adatti al paese e ai settori economici. Vista l'importanza della formazione continua nel modo lavorativo, i datori di lavoro dovrebbero contribuire finanziariamente. Si potrebbero studiare modi per incentivare la formazione interna nelle imprese.

Proponiamo di costituire una sorta di "assicurazione sull'occupazione" o dei "fondi sociali" che consentano ai lavoratori di ottenere aspettative retribuite per la formazione. Per esempio, potrebbero avere diritto a un certo numero di ore pagate a prescindere dalla loro occupazione; questo sistema aiuterebbe proprio i lavoratori con un bisogno maggiore di aggiornamento continuo, quelli cioè impiegati in aziende medio piccole dove è meno probabile ci siano programmi di formazione interna.

Le tecnologie digitali consentono una maggior partecipazione a programmi formativi, aggirando vincoli di tempo e di risorse attraverso percorsi brevi e flessibili. La loro qualità deve però essere garantita. Raccomandiamo ai paesi di creare dei sistemi di certificazione della qualità formativa e, insieme alle organizzazioni datoriali e dei lavoratori, di monitorare l'efficacia del sistema. Sarebbe auspicabile un quadro comune di valutazione delle competenze, a livello nazionale e internazionale.

Un solido sistema di formazione permanente consentirebbe ai lavoratori di farsi carico in prima persona della loro formazione.

SUPPORTARE I LAVORATORI NELLE TRANSIZIONI

Chiediamo di intensificare gli investimenti nelle istituzioni, nelle politiche e nelle strategie che sosterranno le persone attraverso le transizioni nel futuro del lavoro

La vita lavorativa è sempre stata scandita dai cambiamenti: il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro, cambiare occupazione, andare in pensione. A questi si aggiungono le trasformazioni globali in corso, tecnologiche e demografiche. Supportare le persone nei momenti di transizione aumenta le loro opzioni e fornisce la sicurezza necessaria per affrontarli con serenità.

Il passaggio dalla scuola al lavoro è centrale per i giovani, ma spesso molti di loro vengono lasciati indietro. La rapida crescita della popolazione in alcune regioni, e la conseguente disoccupazione giovanile in crescita non farà che peggiorare il problema, creando sul lungo termine problemi di sviluppo e conseguenze sociali. I giovani vanno aiutati a integrarsi nel mercato del lavoro.

Raccomandiamo ai governi di aumentare le opportunità di lavoro dignitoso per i giovani attraverso programmi ad hoc. Il settore privato ha anch'esso un ruolo importante nell'offrire le prime opportunità lavorative e apprendistati di qualità. I giovani andrebbero remunerati sulla base del principio della parità di salario a parità di lavoro. Un'attenzione particolare va data ai giovani disoccupati, favorendo la possibilità di accesso ai sistemi di formazione permanente per favorire l'inclusione sociale. Interazione e cooperazione tra paesi con popolazioni in crescita e paesi demograficamente anziani potrebbe generare benefici per entrambi.

I lavoratori più anziani sono risorse per le nostre economie. Raccomandiamo un maggiore supporto, per rendergli possibile la continuazione dell'attività lavorativa, se così desiderano, magari con l'ausilio di soluzioni flessibili

(orario ridotto, telelavoro). I governi potrebbero studiare soluzioni come i pensionamenti parziali, o l'innalzamento dell'età pensionabile su base volontaria, per consentire a chi voglia andare in pensione di non dover lavorare oltre i propri limiti. La tecnologia fornisce nuovi modi per adattare mansioni e luoghi di lavoro ai lavoratori più anziani o ai disabili. In molti paesi gli impiegati nell'agricoltura o in settori sottopagati non possono smettere di lavorare. Un pensione minima per tutti consentirebbe di ridurre la vita lavorativa e di mitigare la povertà.

Per aiutare i lavoratori durante le sempre più frequenti transizioni nel mercato del lavoro sarebbe necessario investire di più nei servizi di collocamento, combinando servizi digitali ecounseling personale, e in una maggiore trasparenza del mercato del lavoro per favorire i processi decisionali. Si dovrebbero riconfigurare il sostegno alla disoccupazione e la formazione come "sostegni all'occupazione" che consentano più facilmente al lavoratore di fronteggiare la perdita dell'impiego.

UN PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Chiediamo un piano di trasformazione con obiettivi misurabili in termini di uguaglianza di genere

La necessità dell'uguaglianza di genere in ambito economico e sociale non può essere messa in discussione. Tuttavia il cambiamento procede a passi troppo lenti nonostante interventi legislativi per impedire le discriminazioni e promuovere le pari opportunità. Le donne devono continuare ad adattarsi a un mondo del lavoro creato dagli uomini per gli uomini. Ad oggi tre quarti del lavoro di assistenza e di cura non retribuito è svolto da donne. In molti paesi le donne vengono incoraggiate a intraprendere carriere in ambiti dominati tradizionalmente dagli uomini, mentre raramente gli uomini vengono incoraggiati a fare l'opposto. La lotta per l'uguaglianza di genere è ancora vista come una questione esclusivamente femminile. Continuare ad affrontare il problema come lo si è fatto nella scorsa decade evidentemente non funziona.

La parità di genere inizia tra le mura domestiche. Raccomandiamo iniziative che promuovano la divisione del carico domestico tra uomo e donna. Questo include anche i congedi retribuiti che incoraggino una maggior condivisione nell'accudimento dei figli tra i due genitori. Maggiori investimenti nei servizi per assicurare una divisione bilanciata del carico familiare non solo tra uomini e donne ma anche tra famiglie e Stato. In alcuni paesi, investimenti di questo tipo possono ridurre il tempo dedicato a questi lavori non pagati, come ad esempio la raccolta dell'acqua.

Raccomandiamo sforzi per misurare i progressi fatti nell'ambito delle pari opportunità. Ciò che misuriamo è importante. Prendere in considerazione il lavoro non retribuito vuol dire iniziare a considerarne il valore e permette una fotografia più precisa della situazione a livello nazionale e globale. Vanno sviluppati e costantemente aggiornati e monitorati strumenti di discriminazione positiva per assicurarsi che siano efficaci nella lotta alle discriminazioni di genere.

Rafforzare la voce e la leadership delle donne, eliminare le molestie e la violenza sul lavoro e attuare politiche salariali trasparenti sono i presupposti per l'uguaglianza di genere. L'ILO si sta impegnando per formulare una definizione internazionale di cosa siano violenza e molestie, ed è cruciale che questa iniziativa abbia successo.

La tecnologia gioca un ruolo fondamentale nel raggiungere la parità di genere. I cellulari facilitano opportunità professionali, l'accesso al credito tramite mobile banking può dare impulso all'imprenditoria femminile nelle economie rurali. Allo stesso tempo i nuovi modelli di impresa nell'era digitale stanno perpetuando il divario tra uomini e donne; gli algoritmi usati per far incontrare domanda e offerta di lavoro spesso riproducono i pregiudizi di genere esistenti.

RAFFORZARE LA PREVIDENZA SOCIALE

Chiediamo una previdenza sociale universale dalla nascita alla vecchiaia

La previdenza sociale è un diritto ed è essenziale per consentire ai lavoratori e alle loro famiglie di affrontare i cambiamenti senza timori. E' un fattore produttivo che aiuta le persone e le economie a prosperare; nonostante ciò più della metà della popolazione globale è sprovvista di questa tutela, una grossa quota è solo parzialmente coperta e le modifiche nell'organizzazione del lavoro hanno creato dei vuoti nelle tutele che devono essere riempiti.

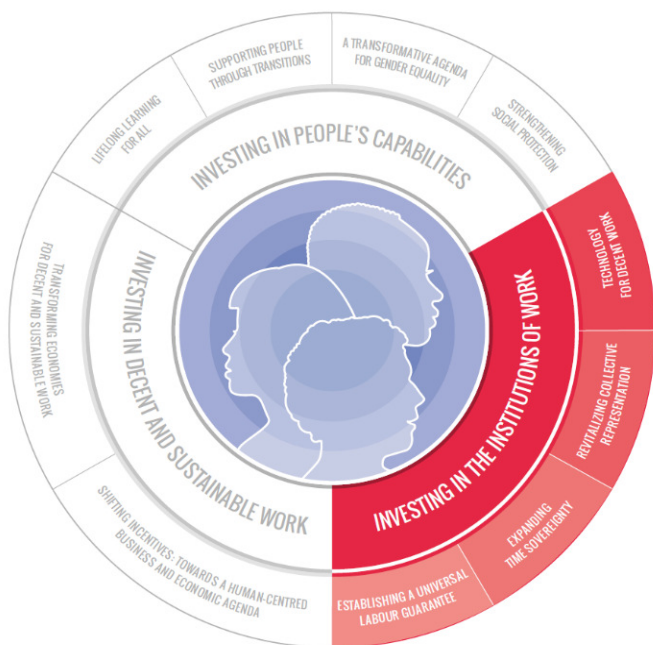
Il futuro del lavoro richiede un sistema di protezione sociale forte e reattivo che sia basato sui principi di solidarietà e di condivisione del rischio, e che sostenga i bisogni delle persone lungo l'intero arco della vita. I paesi devono garantire una tutela a tutti dalla nascita alla vecchiaia. Questo necessita di un sistema di protezione sociale che offra un livello base di protezione a tutti coloro che ne hanno bisogno e che sia integrato con sistemi contributivi di assicurazione sociale per livelli superiori di protezione. I risparmi individuali dovrebbero essere una scelta volontaria per integrare un sistema già di suo stabile ed equo.

Per assicurare a tutti un'adeguata protezione, si dovranno via via adattare i sistemi esistenti per mantenerli al passo con un mondo lavorativo in costante evoluzione. Paesi a diversi livelli di sviluppo hanno adattato al loro contesto nazionale e locale tutele sociali per gli strati salariati più vulnerabili.

La sostenibilità del welfare è una preoccupazione sempre più sentita visti i trend demografici, i cambiamenti nel mondo del lavoro e i sempre più scarsi ritorni dei fondi pensione. Sebbene i bilanci pubblici siano in sofferenza, ci sono opzioni per aumentare il margine di bilancio. Si può riallocare la spesa pubblica, aumentare il gettito fiscale ed estendere la copertura previdenziale aumentando i proventi dalla contribuzione.

Un sistema sostenibile richiede anche il contributo dei datori di lavoro. La comunità internazionale potrebbe anche aiutare i paesi a sviluppare i loro sistemi di sicurezza sociale.

2.2 Aumentare l'investimento nelle istituzioni del lavoro



Il lavoro non è un bene che possa essere scambiato sui mercati al prezzo più basso: i lavoratori sono persone con diritti, bisogni e aspirazioni. Ci sono enti e istituti che operano perché il lavoro sia libero e dignitoso, mediando l'intrinseca asimmetria tra capitale e lavoro per assicurare relazioni eque e bilanciate.

Le nostre raccomandazioni cercano di rafforzare e rivitalizzare le istituzioni del mercato del lavoro. Dalla legislazione e contratti di lavoro fino alla contrattazione collettiva e ai sistemi d'ispezione del lavoro, queste istituzioni sono gli elementi costitutivi delle società eque. Esse aprono la strada verso la formalizzazione, riducono la povertà lavorativa e assicurano un futuro di lavoro basato sulla dignità, la sicurezza economica e l'uguaglianza. Le istituzioni e gli enti che regolano il lavoro vanno rafforzati e potenziati alla luce delle trasformazioni in atto, anche attraverso l'istituzione di una tutela del lavoro che operi per tutti, un maggiore controllo sul proprio tempo e un rafforzamento della contrattazione collettiva.

STABILIRE UNA GARANZIA UNIVERSALE PER I LAVORATORI

Chiediamo una Garanzia Universale che includa i diritti fondamentali dei lavoratori, un salario adeguato, un limite alle ore di lavoro e maggior sicurezza e tutela della salute sul posto di lavoro.

Bisogna trovare nuovi modi per tutelare i lavoratori. Il rapporto di lavoro resta l'elemento cardine della disciplina giuslavorista. Il campo di applicazione di leggi e regolamenti va riadattato per comprendere tutti i lavoratori a prescindere dalle modalità contrattuali e dallo status professionale, affinché possano godere di un'adeguata protezione e abbiano garantite condizioni di lavoro umane.

I fondatori dell'ILO identificarono queste condizioni con la regolamentazione delle ore di lavoro, la definizione di tetti massimi giornalieri e settimanali, un salario atto a garantire condizioni di esistenza accettabili, la tutela del lavoratore in caso di malattia o infortunio sul lavoro, la difesa dei bambini, dei giovani e delle donne, accantonamenti per la vecchiaia o per l'invalidità, difesa degli interessi dei lavoratori quando impiegati in paesi stranieri, riconoscimento del principio della pari remunerazione per lavoro di pari valore e riconoscimento del principio di libera associazione.

Assicurare a tutti i lavoratori queste tutele garantisce condizioni omogenee per tutti.

Raccomandiamo la costituzione di una garanzia universale per tutti i lavoratori che includa:

- i diritti fondamentali dei lavoratori: libertà di associazione e riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, libertà dal lavoro forzato, dal lavoro infantile e dalle discriminazioni;
- garanzie lavorative di base: uno stipendio adeguato; limiti agli orari di lavoro e posti di lavoro sicuri.

La comunità internazionale ha da tempo riconosciuto la salute come un diritto umano. In un mondo dove ci sono ogni anno almeno tre milioni di morti per incidenti sul posto di lavoro o malattie professionali è giunto il momento che la salute e la sicurezza siano riconosciute come un diritto basilare di chi lavora.

Questi diversi elementi sono interconnessi: porre limiti alla giornata lavorativa riduce il rischio di incidenti, mentre salari adeguati aiuterebbero a combattere lo sfruttamento del lavoro infantile che origina da contesti di povertà estrema.

I contratti collettivi o le leggi e regolamenti potrebbero innalzare questo livello minimo di protezione, che va considerato un punto di partenza da cui costruire un mercato del lavoro più inclusivo. Per molti lavoratori una maggior tutela potrebbe essere il modo per passare a un rapporto di lavoro formalizzato. Insieme alla previdenza sociale fornirebbe migliori garanzie per un maggior benessere sul luogo di lavoro e un forte strumento per contrastare la povertà.

GESTIONE DEI TEMPI DI LAVORO

Chiediamo misure che diano autonomia sugli orari per venire incontro ai bisogni dei lavoratori e delle imprese

Storicamente sono stati compiuti molti sforzi per limitare le ore lavorate e al contempo aumentare la produttività. Questo rimane un obiettivo molto importante, ma l'applicazione dei limiti all'orario è messa in discussione dall'evoluzione tecnologica. Le tecnologie mobili e informatiche consentono di lavorare in qualunque luogo e a qualunque ora, rendendo sempre più labile la separazione tra tempo libero e lavoro e contribuendo ad un aumento delle ore lavorate effettive. Il legislatore e le organizzazioni datoriali e dei lavoratori devono trovare nuove soluzioni per arrivare a un tetto di ore lavorabili, per esempio stabilendo il diritto alla "disconnessione".

Troppi lavoratori lavorano troppo, molte donne hanno difficoltà a conciliare lavoro e lavori domestici, molti devono lavorare lunghe ore perché a rischio o in condizioni di povertà. D'altra parte, molti lavoratori non lavorano abbastanza: circa uno ogni cinque con orario ridotto afferma che vorrebbe lavorare di più. Per molti le ore lavorate possono essere variabile non programmabili, senza la garanzia di un minimo di ore pagate.

Un maggior controllo sulle ore lavorate migliorerebbe le condizioni psicofisiche e la produttività individuale e della compagnia. Serve uno sforzo congiunto per arrivare ad accordi che diano libertà nella pianificazione degli orari, subordinandoli alle esigenze aziendali.

Per affrontare il problema della scarsità di tempo sarà necessario che tutte le parti si impegnino ad aumentare la produttività.

Servono misure per garantire la dignità dei lavoratori "a chiamata" e consentirgli una reale possibilità di gestire il loro tempo. Raccomandiamo interventi di regolamentazione per fornirgli un numero minimo e garantito di ore lavorate; altre misure possibili sono una remunerazione extra per il lavoro che non certo e una indennità di reperibilità per le ore in cui il dipendente è "on call".

RAFFORZARE LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Chiediamo politiche che promuovano la rappresentazione collettiva e il dialogo sociale.

I governi e le organizzazioni datoriali e dei lavoratori costituiscono il contratto sociale, e sono responsabili del suo sviluppo e della sua attuazione attraverso il dialogo sociale. Le rappresentanze dei lavoratori e degli imprenditori sono alla base della democrazia. Dovrebbero essere incoraggiate con politiche adeguate, perché migliorano la qualità delle decisioni che vengono prese e contribuiscono a legittimarle, allo stesso tempo rafforzando l'impegno a portarle avanti.

L'accentramento del potere economico e **l'indebolimento dei sindacati e della contrattazione collettiva hanno contribuito all'aumento delle disuguaglianze interne ai paesi.** Cambiamenti normativi e l'economia sommersa rendono sempre più difficile per i lavoratori organizzarsi; piccole e medie imprese d'altro canto hanno difficoltà a far valere i loro interessi negli organismi di rappresentanza degli imprenditori. Le grandi aziende possono influenzare direttamente la politica e non hanno interesse a promuovere sistemi di rappresentanza collettiva.

Sindacati forti fanno da contrappeso nella formulazione delle politiche economiche altrimenti in mano alla sola influenza dei grandi gruppi. Le organizzazioni datoriali devono a loro volta adeguare i servizi forniti alla platea sempre più variegata degli interessi economici che rappresentano. Le tecnologie digitali possono essere d'aiuto per organizzare i lavoratori, anche travalicando i confini nazionali e al di fuori da quei luoghi di lavoro dove tradizionalmente la sindacalizzazione è più elevata. La possibilità di raccogliere ingenti quantità di dati può contribuire all'individuazione di strategie efficaci e alla trasmissione delle informazioni. Sebbene ci siano dei vantaggi nell'appoggiarsi ad altre compagini organizzate della società civile, non esiste un reale sostituto al lavoro di organizzazione dei lavoratori, che siano impiegati nell'economia rurale, in quella digitale o con nuove forme di

contratto atipiche. Vanno sviluppate strategie inclusive che permettano la cooptazione di lavoratori nel sommerso: è un modo per favorire l'inclusione e l'emersione.

Ci sono molte opzioni per rafforzare il dialogo, per tutti gli attori coinvolti: la partecipazione di rappresentanze dei lavoratori nei consigli di amministrazione, la possibilità di consultazione o altri sistemi che consentano una maggiore partecipazione e influenza sulla loro vita professionale. La contrattazione salariale è un diritto fondamentale e un potente strumento di equità sociale. Il dialogo tra le parti consente di prendere in considerazione istanze sociali più ampie emerse con le trasformazioni economiche. In un mondo dove economie e società travalicano spesso i confini nazionali, un discorso analogo andrebbe fatto a livello sovranazionale.

Bassa produttività, ristagno dei salari e aumento delle ineguaglianze richiedono una maggiore attenzione alle politiche di determinazioni dei salari, con la determinazione di un salario minimo collettivamente determinato.

Quanto detto sopra presuppone che esistano le condizioni per il dialogo: per questo incoraggiamo la ratifica da parte di tutti delle convenzioni fondamentali dell'ILO. Tutti i lavoratori, compresi gli autonomi e del sommerso, e le imprese devono godere della libertà di associazione e del riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva.

TECNOLOGIA PER UN LAVORO DIGNITOSO

Chiediamo che la tecnologia sia messa al servizio del lavoro dignitoso e a misura d'uomo.

Il dibattito sulla tecnologia nell'ambito del lavoro si è concentrato sulla questione dei lavori creati e dei lavori persi e sull'importanza dell'aggiornamento professionale. È però necessaria una maggior attenzione al ruolo che la tecnologia può svolgere nel rendere il lavoro più dignitoso. Può liberare da compiti pesanti e pericolosi, ridurre lo stress e gli infortuni, ma può anche alienare i lavoratori, ridurre la loro autonomia e la varietà delle mansioni.

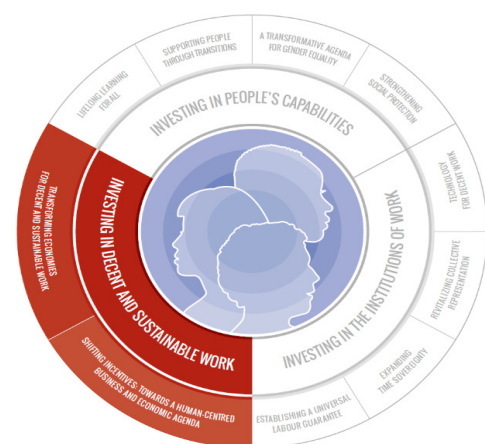
Chiediamo un approccio all'intelligenza artificiale per cui le decisioni che influiscano sul lavoro vengano prese da persone e non da algoritmi. La sorveglianza e il controllo attraverso sensori o altre forme di monitoraggio devono essere regolate in modo tale da tutelare la dignità dei lavoratori.

Ci sono molti modi in cui la tecnologia può migliorare le condizioni di lavoro: la raccolta di dati può rendere più semplice individuare settori a più alto rischio e migliorare i sistemi ispettivi, applicazioni e sensori possono rendere il monitoraggio delle condizioni di lavoro più agevole, la trasparenza fornita dalblockchain può garantire il rispetto del salario minimo.

Alla stesso tempo però la tecnologia pone sfide nuove all'applicazione delle leggi a tutela dei lavoratori. Il lavoro digitale è delocalizzato in diversi paesi, è ed difficile verificare il rispetto delle normative sul lavoro. Spesso è sottopagato e non ci sono meccanismi per intervenire. Il problema è solo destinato ad aumentare, quindi raccomandiamo lo sviluppo di un sistema internazionale che richieda alle piattaforme digitali il rispetto di standard minimi. La Convenzione sul Lavoro Marittimo del 2006, di fatto un codice del lavoro internazionale per i marittimi, è fonte di ispirazione per affrontare la sfida della disciplina del rapporto tra dipendenti e datori che operano in giurisdizioni diverse.

Le nuove tecnologie producono grandi quantità di dati sui lavoratori, mettendo a rischio la loro privacy. Possono esserci diverse conseguenze in base a come i dati vengono utilizzati. Serve maggior trasparenza da parte delle compagnie perché i dipendenti sappiano quali dati vengono raccolti e come vengono usati.

2.3 Aumentare gli investimenti nel lavoro dignitoso e sostenibile



Il terzo pilastro del nostro programma richiede investimenti per gestire le trasformazioni tecnologiche, demografiche e climatiche in corso, e per creare lavoro degno.

I paesi devono dare priorità a investimenti sostenibili e di lungo periodo che favoriscano lo sviluppo umano e proteggano il pianeta. Nuove regole e incentivi alle imprese possono indirizzare gli investimenti verso settori che promuovano lavori dignitosi, pari opportunità e sviluppo sostenibile.

TRASFORMARE L'ECONOMIA PER PROMUOVERE IL LAVORO DIGNITOSO E SOSTENIBILE

Chiediamo incentivi per promuovere investimenti in settori chiave per il lavoro dignitoso e sostenibile.

Con l'Agenda 2030 la comunità internazionale ha adottato l'obiettivo

della piena occupazione e del lavoro dignitoso per tutti; i paesi stanno cercando di raggiungere l'obiettivo con i rispettivi programmi nazionali.

Il settore dell'assistenza e della cura potrà creare più di 475 milioni di lavoro nel mondo da qui al 2030. Gli investimenti sono un'esigenza sociale pressante visto il rapido invecchiamento della popolazione in molti paesi e può costituire una strada per una riduzione delle disuguaglianze di genere. Trasformare il settore richiede investimenti pubblici in servizi di assistenza di qualità, politiche di lavoro dignitoso per i dipendenti, sostegno per i lavoratori che desiderino rientrare nel mondo del lavoro e rivalutazione e formalizzazione del lavoro di assistenza pagato. Le nuove tecnologie possono migliorare le condizioni di lavoro, e la diffusione dei servizi.

Le azioni intraprese per far fronte al cambiamento climatico avranno necessariamente ricadute sul mondo del lavoro: l'adozione di strategie adeguate può limitare le ricadute negative, e potenzialmente dare un saldo positivo nel numero di posti creati. Più investimenti nella green economy possono aumentare l'inclusività, perché tradizionalmente il degrado ambientale ha ricadute maggiori sulle popolazioni più vulnerabili e a reddito più basso. Le energie rinnovabili e l'edilizia ecosostenibile offrono possibilità di innovazione e di investimenti, con conseguente richiesta di manodopera.

L'economia agricola impiega più di due quinti della forza lavoro mondiale. Molti vivono in povertà e dipendono da agricoltura su piccola scala per la loro sussistenza. Tuttavia pochi sono stati gli investimenti su larga scala in questo settore. Urgono misure per invertire questa tendenza e ottenere lavoro dignitoso e sostenibile: migliorare la condizione femminile, rivedere le leggi sulla proprietà terriera, migliorare l'accesso al credito e stabilire prezzi giusti per i prodotti agricoli.

Migliorare la sussistenza dei piccoli agricoltori sarebbe un passo enorme verso la riduzione della povertà e aiuterebbe molti paesi a ottenere quei benefici dall'agricoltura necessari alla trasformazione economica. Una soluzione potrebbe essere l'integrazione di molti piccoli agricoltori, molti dei quali donne, in catene di valore a livello nazionale, regionale e internazionale, con collegamenti tra agricoltura, industria e servizi, oltre a iniziative governative per favorire l'accesso al credito.

L'economia rurale è vulnerabile al cambiamento climatico ma allo stesso tempo tra i maggiori responsabili dell'effetto serra. Serve promuovere l'accesso a energie rinnovabili nelle aree rurali.

Due approcci complementari possono aiutare lo sviluppo dell'agricoltura sostenibile: da un lato politiche che incoraggino gli agricoltori a produrre un mix di cash crop (raccolto che si coltiva per il suo valore sul mercato) e alimenti di base per avere sia sicurezza economica sia una fonte di sostentamento, dall'altro infrastrutture ecosostenibili che aiuterebbero l'adozione di tecniche produttive più ecologiche.

Qualunque sia l'area economica in cui un paese decida di intervenire, saranno necessarie infrastrutture fisiche, digitali e sociali di qualità. Reti di trasporto inadeguate limitano la mobilità della forza lavoro, impediscono il commercio e aumentano le ineguaglianze tra città e campagna; situazioni abitative inadeguate o insufficienti aumentano il rischio di incidenti e malattie; un sistema scolastico di scarsa qualità rende difficile produrre talenti; in paesi in via di sviluppo la carenza di servizi basilari come l'acqua potabile, la corrente elettrica e la sanità aumentano il fardello delle donne e riduce la loro partecipazione nel mercato del lavoro.

Gli investimenti in infrastrutture digitali forniscono molteplici guadagni. Promuovere la connessione internet per tutti, l'accesso alla telefonia mobile, è fondamentale per le imprese di un paese ed è complementare alle politiche che cercano di sviluppare servizi ad alto valore aggiunto. Nei paesi emergenti ed in via di sviluppo consentono la partecipazione alle catene di valore digitale globali. L'investimento in infrastrutture può anche incentivare l'economia creativa, che ha il potenziale per creare lavori altamente specializzati a basso rischio di automazione.

Il finanziamento richiesto da investimenti di questa portata si può ottenere dal settore privato e dalle risorse pubbliche che questo genera. Prevenire trasferimenti illeciti di denaro che tolgono risorse al sistema è fondamentale. Fonti di finanziamento esterne, sia da fondi per lo sviluppo che da investimenti esteri diretti hanno ruoli complementari. E' necessario fare attenzione ed evitare un indebitamento eccessivo che metterebbe a rischio la sostenibilità dello sviluppo. I paesi in via di sviluppo potrebbero avere bisogno di aiuto a questo riguardo.

RIORGANIZZARE GLI INCENTIVI VERSO UN MODELLO DI IMPRESA CHE PONGA L'UOMO AL CENTRO

Chiediamo che i sistemi di incentivi per le imprese vengano riorganizzati in favore di strategie d'investimento a più lungo termine, e che si esplorino indicatori supplementari di sviluppo umano e di benessere

E' necessario che l'agenda degli investimenti sia sostenuta da incentivi di lungo periodo e da un clima favorevole per le imprese.

Bisogna trovare soluzioni che responsabilizzino le imprese sull'impatto che la loro attività ha sull'ambiente e sulla società. Purtroppo i mercati pongono l'enfasi sul raggiungimento di obiettivi finanziari di breve – medio periodo. Se gli incentivi sono indirizzati al raggiungimento di benefici in breve periodo, diventa complicato per le imprese pianificare su periodi lunghi e adottare strategie che sul lungo periodo porterebbero aumenti di competitività,

crescita e un allineamento delle loro attività all'agenda incentrata sull'uomo. Servono incentivi basati sul mercato che promuovano questo allineamento.

Molte compagnie hanno già adottato questo approccio. Servono due tipi di cambiamenti: innanzitutto sarebbe necessario estendere la rappresentatività a più portatori di interessi, in modo da rendere le imprese responsabili davanti a una pletera di interessi più ampia, e in secondo luogo andrebbero stabiliti incentivi per il successo sul lungo termine.

Gli investitori, e specialmente i fondi pensione, possono giocare un ruolo determinante: strumenti innovativi per l'investimento responsabile, accompagnati dalla richiesta di trasparenza nelle relazioni periodiche e un quadro normativo adeguato possono consolidare il percorso già iniziato.

Per finanziare queste iniziative serve una politica fiscale equa. Le normative fiscali devono promuovere lavoro dignitoso, crescita economica e sviluppo. Riconosciamo e apprezziamo lo sforzo già in corso a livello internazionale per combattere l'evasione fiscale e aumentare la trasparenza.

Le sfide arrivano anche dall'economia digitale, dove ci si deve accertare che compagnie con modelli di impresa altamente digitalizzati paghino la loro quota di imposte. Condividiamo la preoccupazione circa il potere concentrato nelle imprese più tecnologiche e sosteniamo lo sforzo internazionale per promuovere una maggior innovazione e uno sviluppo diretto a fini sociali.

Misurare il progresso sociale ed economico solo sulla base del PIL ha delle limitazioni: il PIL misura solo il valore monetario di beni e servizi prodotti da persone imprese e stato. E' un mezzo di misurazione del valore creato incompleto e non aiuta a valutare il successo delle politiche attuate. Devono anche essere sviluppati nuovi modi di misurare il progresso dei paesi per rendere conto delle dimensioni redistributive della crescita, del valore del lavoro non retribuito svolto al servizio delle famiglie e delle comunità, e delle esternalità dell'attività economica come il degrado ambienta

3 - ASSUMERSI LE RESPONSABILITÀ

Chiediamo a tutte le parti interessate di assumersi la responsabilità di costruire un futuro del lavoro giusto ed equo. Un'azione urgente per rafforzare il contratto sociale in ogni paese richiede un incremento degli investimenti nel potenziale umano e nelle istituzioni del mercato del lavoro, e di trarre vantaggio dalle opportunità di lavoro dignitoso e sostenibile. I paesi devono porre in essere strategie nazionali sul futuro del lavoro attraverso il dialogo sociale tra governi e organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Raccomandiamo che tutte le istituzioni multilaterali competenti rafforzino il loro lavoro comune su questo piano. Raccomandiamo in particolare l'istituzione di relazioni di lavoro più sistematiche e sostanziali tra l'Organizzazione mondiale del commercio (OMC), le istituzioni di Bretton Woods e l'OIL. Esistono legami forti, complessi e fondamentali tra le politiche commerciali, finanziarie, economiche e sociali. Il successo del piano di crescita e di sviluppo incentrato sull'essere umano che proponiamo dipende in larga misura dalla coerenza tra queste politiche. Guidato dal suo mandato normativo basato sui diritti e nel pieno rispetto del suo carattere tripartito L'OIL ha un ruolo unico da svolgere nel sostenere la realizzazione di questo piano. L'OIL può diventare un punto centrale nel sistema internazionale per il dialogo sociale, l'orientamento e l'analisi delle strategie nazionali sul futuro lavoro, nonché per esaminare come l'applicazione della tecnologia possa influenzare positivamente la progettazione del lavoro e il benessere dei lavoratori. Raccomandiamo inoltre che sia data particolare attenzione all'universalità del mandato dell'OIL. Ciò richiede un'espansione delle attività al fine di includere coloro che sono rimasti storicamente esclusi dalla giustizia sociale e dal lavoro dignitoso, in particolare chi lavora nell'economia informale. In parallelo, questo richiede un'azione innovativa per affrontare la crescente diversità delle situazioni in cui è svolto il lavoro, in particolare il fenomeno emergente della mediazione digitale del lavoro nell'economia delle piattaforme. Consideriamo che una garanzia universale per i lavoratori sia uno strumento appropriato per affrontare queste sfide e raccomandiamo all'OIL di prestare attenzione urgente alla sua attuazione. Consideriamo questo rapporto come l'inizio di un percorso. L'OIL, che riunisce governi, datori di lavoro e lavoratori di tutto il mondo, è l'organizzazione.