Luglio 2019

REPORT del COORDINAMENTO INGEGNERI E TECNICI

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

BOLLETTINO DEL COORDINAMENTO INGEGNERI E TECNICI

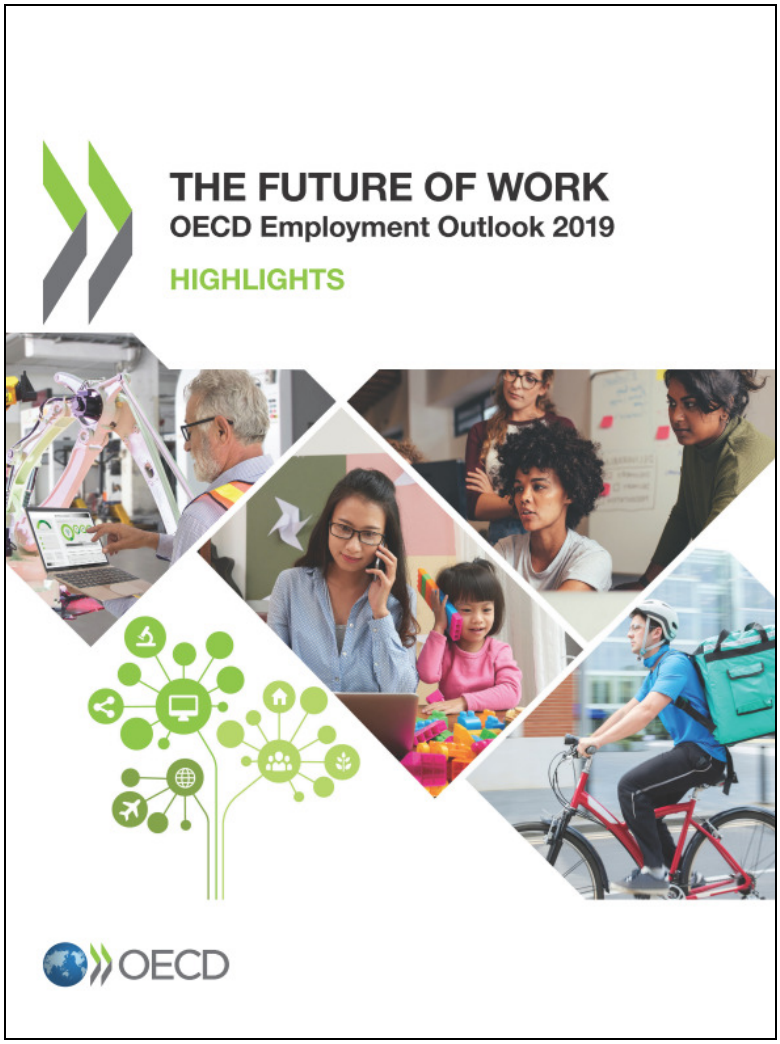
GIUGNO 2019

ANDAMENTO DEMOGRAFICO E SALARI

Pubblichiamo una sintesi del documento:

THE FUTURE OF WORK OECD Employment Outlook 2019

IL FUTURO DEL LAVORO OCSE Prospetto dell'occupazione 2019



Presentazione a cura del coordinamento:

Lo studio dell'OCSE, l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, in inglese OECD (**O**rganization for **E**conomic **C**o-operation and **D**evelopment), che qui presentiamo è stato da noi tradotto dalla versione in sintesi emessa dall'OECD stessa. Il documento originale è composto da più di 400 pagine, ed è il frutto di una attenta analisi dei cambiamenti che stanno avvenendo nel mondo del lavoro ad una velocità incredibile dovuti alla digitalizzazione, alla globalizzazione ed ai i cambiamenti demografici che stanno avendo un profondo impatto sulle nostre vite, sulle nostre culture, sulle nostre società, nel come e dove operano le imprese.

Anche in questo caso abbiamo ritenuto utile tradurre la sintesi del report e renderlo disponibile ai colleghi che seguono il coordinamento, consapevoli che la conoscenza e l'approfondimento è la premessa per poter condurre all'interno degli uffici come in tutte le altre occasioni una battaglia per l'emancipazione dei lavoratori.
Come coordinamento siamo contro "i faciloni" di moda soprattutto di questi tempi, dove sarebbe invece necessario il massimo approfondimento.
Se vogliamo rappresentare i lavoratori è necessaria la conoscenza dei veri fenomeni sociali che stanno cambiando il mondo. Questi studi non devono restano nelle o sulle scrivanie dei burocrati sindacali oppure degli addetti ai lavori ma devono essere divulgate il più possibile e utilizzate nelle nostre battaglie quotidiane per portare consapevolezza, spirito di coalizione, anche questo fa parte del nostro contributo per ridurre il ritardo nella formazione di un sindacato europeo.

Nella nostra attività sindacale, ma non solo, nell'attività professionale o semplicemente nella vita sociale diventa indispensabile la conoscenza dei fenomeni reali, ancor più in questa fase storica caratterizzata dalla superficialità e dalle frasi fatte e slogan vuoti più che dalle informazioni e dalle analisi. Solo la conoscenza dei complessi fenomeni dell'economia reale dei processi industriali, economici, e sociali può permetterci di agire conseguentemente in tutti gli ambiti, quelli sindacali ma non solo.
La visione complessiva del mercato della forza lavoro ci permette di non cadere nelle illusioni localistiche e nazionaliste.
Dall'analisi dell'OCSE emergono le grandi trasformazioni e le grandi opportunità che lo sviluppo tecnico offre che, se comprese a fondo, consentono una reazione sindacale all'altezza dei tempi, l'unica che permette i miglioramenti auspicati, senza nulla attendersi dalle raccomandazioni che lo stesso OCSE rivolge ai governi.

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

IL FUTURO DEL LAVORO
Prospetto dell'occupazione OCSE 2019

Prefazione

Il mondo sta cambiando alla velocità della luce. La digitalizzazione, la globalizzazione e i cambiamenti demografici stanno avendo un profondo impatto sulle nostre vite, sulle nostre culture, sulle nostre società. Questi e altri megatrend cambiano costantemente (e rapidamente) il modo in cui interagiamo con i nostri amici e familiari; come e dove operano le imprese; quali beni e servizi consumiamo; che sogni sogniamo. La nostra istruzione, la salute, la distribuzione del reddito e della ricchezza, i posti di lavoro che abbiamo e il modo in cui lavoriamo sono tutti particolarmente sensibili a questi cambiamenti. È un'era di trasformazione. La rottura col passato è la nuova normalità.

Come ogni rivoluzione, anche questa è carica di opportunità. La cooperazione multilaterale, l'integrazione regionale e la complessa interdipendenza globale che si sono sviluppate negli ultimi decenni hanno moltiplicato queste opportunità. Le nuove tecnologie sono rivoluzionarie, ma ormai fanno anche parte della nostra vita quotidiana. Sempre più persone e dispositivi si connettono a Internet, mentre l'intelligenza artificiale si sta diffondendo silenziosamente. La blockchain e altre tecnologie stanno diventando sempre più diffuse tra le economie e le società. Ciò sta amplificando la nostra capacità di promuovere una maggiore crescita della produttività, servizi migliori, miglioramento del benessere; consente inoltre di emergere a nuovi modelli di business e a modalità innovative di lavoro, offrendo maggiore flessibilità sia ai datori di lavoro che ai lavoratori. Ma ci sono anche sfide, soprattutto per il lavoro. I lavori di media competenza sono sempre più esposti a questa profonda trasformazione. Stimiamo che il 14% dei posti di lavoro esistenti potrebbe scomparire a causa dell'automazione nei prossimi 15-20 anni e che un altro 32% cambierà radicalmente quando le singole attività saranno automatizzate. Molte persone e comunità sono state lasciate indietro dalla globalizzazione e persiste un divario digitale nell'accesso alle nuove tecnologie - che si traducono in disuguaglianze per età, genere e linee socioeconomiche. Non tutti sono stati in grado di beneficiare dei migliori lavori che sono emersi e molti sono bloccati in accordi di lavoro precari con scarsa retribuzione e accesso limitato o nullo alla protezione sociale, all'apprendimento permanente e alla contrattazione collettiva. Inoltre, vi è una vera e propria preoccupazione per lo "svuotamento" della classe media, poiché i progressi tecnologici sono stati accompagnati dall'emergere di molti lavori di bassa qualità e precari. In alcuni paesi, ad esempio, i lavoratori non standard hanno il 40-50% in meno di probabilità rispetto ai dipendenti standard di ricevere qualsiasi forma di sostegno al reddito quando sono senza lavoro. E gli adulti poco qualificati nei paesi OCSE, in media, hanno una probabilità inferiore di 40 punti percentuali rispetto agli adulti altamente qualificati di partecipare alla formazione. Non sorprende che questi cambiamenti provochino ansia per il futuro. La crescita delle disuguaglianze di reddito e opportunità, le distorsioni nella concorrenza transfrontaliera, la percezione di ingiustizia fiscale, il rischio di cambiamenti climatici e il rallentamento dell'economia globale, sono tutti motivo di preoccupazione. Le perturbazioni provocano anche un crescente malcontento sull'efficacia dei nostri sistemi. Un recente sondaggio dell'OCSE (Risks that Matter, 2019) mostra che molte persone ritengono che i servizi pubblici e le prestazioni sociali siano inadeguati e difficili da raggiungere. Più della metà afferma di non ricevere la giusta quota di aiuti, considerate le tasse che pagano, e due terzi credono che gli altri ottengano più di quanto meritino. Quasi tre persone su quattro dicono di volere che il loro governo faccia di più per proteggere la loro sicurezza sociale ed economica.

In questo contesto difficile, è fondamentale concentrare l'attenzione verso le persone e il benessere. Nell'era digitale, è importante che le persone sentano di essere supportate se si perdono e aiutate nella ricerca di nuove e migliori opportunità. Il ritmo e la velocità di questo cambiamento richiedono un'azione

politica rapida e decisiva ispirata a un nuovo tipo di crescita, più inclusiva e più sostenibile. Per aiutare i governi a raggiungere questo obiettivo, l'OCSE ha lanciato l'iniziativa di Crescita Inclusiva e sviluppato un quadro per l'azione politica sulla Crescita Inclusiva. Questo non solo ci aiuta a ottenere risposte a molte di queste domande, ma offre ai governi una guida concreta su come progettare e attuare politiche che offrano a tutte le persone, aziende e regioni l'opportunità di prosperare - in particolare a coloro che stanno lottando o che sono stati lasciati indietro. Forti performance del mercato del lavoro sono fondamentali per raggiungere una crescita inclusiva.

Abbiamo anche lanciato l'iniziativa futura del lavoro dell'OCSE che, nel corso degli ultimi anni, ha analizzato in che modo la globalizzazione, il progresso tecnologico e i cambiamenti demografici incidono sui mercati del lavoro dell'OCSE e cosa significa per le competenze e le politiche sociali. Il presente volume rappresenta una pietra miliare in questo sforzo e fornisce ai responsabili delle politiche una diagnosi approfondita delle sfide, nonché una serie dettagliata di indicazioni politiche per massimizzare le opportunità di creare posti di lavoro migliori per tutti.

Il messaggio chiave di questo Prospetto sull'occupazione dell'OCSE è che il futuro del lavoro è nelle nostre mani e dipenderà in gran parte dalle decisioni politiche prese dai diversi paesi. Sarà la natura di tali politiche, la nostra capacità di sfruttare il potenziale dei cambiamenti digitali e tecnologici senza precedenti mentre affrontiamo le sfide che pone, che determinerà se riusciremo o falliremo.

In alcune aree politiche, tuttavia, le modifiche a margine non saranno sufficienti e potrebbe essere necessaria una revisione delle attuali politiche. Dare forma al futuro del lavoro richiede un'agenda di transizione per un futuro che funzioni per tutti. A tale riguardo, la relazione evidenzia la necessità di aiutare i lavoratori nelle loro transizioni di lavoro attraverso servizi di collocamento efficaci e tempestivi, nonché misure di prevenzione e intervento precoce. In prospettiva, i paesi dovrebbero concentrarsi sulla messa a punto di strategie di apprendimento per adulti complete, in particolare per gli adulti poco qualificati, per prevenire il deprezzamento e l'obsolescenza delle competenze e facilitare le transizioni tra i diversi posti di lavoro. I sistemi di apprendimento degli adulti dovranno inoltre essere rafforzati e adattati per offrire a tutti i lavoratori adeguate opportunità di riqualificazione durante la loro carriera.

Sosteniamo inoltre che le disposizioni di protezione sociale dovrebbero essere ridisegnate per garantire una migliore copertura dei lavoratori in forme di occupazione non standard e per tenere conto di una realtà in cui i posti di lavoro sono in evoluzione e l'occupazione a lungo termine sta scomparendo.

In questo contesto, i responsabili politici possono concentrarsi sull'aumento della portabilità dei diritti, rendendo i parametri di accesso a misure di sostegno sociale più sensibili alle esigenze delle persone e al cambiamento delle situazioni e integrando le misure mirate con un sostegno più universale. Occorre inoltre concentrarsi maggiormente sulla contrattazione collettiva e sul dialogo sociale, che possono entrambi integrare gli sforzi del governo per rendere i mercati del lavoro più adattabili, sicuri e inclusivi. A tale riguardo, l'accordo globale ci sta aiutando a trasmettere il messaggio che il dialogo sociale ha un ruolo fondamentale da svolgere nel ridurre le disuguaglianze e nel dare forma al futuro del lavoro. Con le giuste politiche e istituzioni in atto e con un approccio completo del governo - come evidenziato dal progetto Going Digital dell'OCSE, la strategia per l'occupazione dell'OCSE e la strategia delle competenze dell'OCSE - le opportunità che la digitalizzazione, la globalizzazione, e l'allungamento della vita porteranno possono essere colte, e i rischi possono essere mitigati. Insieme possiamo progettare, sviluppare e fornire migliori politiche occupazionali per una vita migliore.

Angel Gurría
Secretary-General OECD

Editoriale: un'agenda di transizione per un Futuro che funzioni per tutti

I tempi stanno cambiando. I mercati del lavoro sono sotto pressione a causa degli effetti combinati di diversi megatrend. Il progresso tecnologico e una maggiore integrazione delle nostre economie con le catene di approvvigionamenti globali sono stati un vantaggio per molti lavoratori dotati di elevate competenze e con occupazioni in espansione, ma una sfida per gli altri con competenze basse o superate in aree di impiego in declino. I modelli di business digitalizzati spesso impiegano lavoratori come lavoratori autonomi piuttosto che come impiegati tradizionali. Le persone vivono e lavorano più a lungo ma affrontano cambiamenti di lavoro più frequenti e il rischio di obsolescenza delle competenze. Le disparità in termini di reddito e qualità del lavoro sono aumentate in molti paesi.
La crisi finanziaria globale del 2008-09 ha portato a gravi perdite di posti di lavoro, lasciando profonde ferite che non si sono completamente rimarginate nemmeno un decennio dopo il suo inizio. Passando al futuro, il previsto rallentamento dell'economia globale nei prossimi due anni getta un'ombra sulle prospettive a breve termine del lavoro. Oltre a ciò, è chiaro che all'orizzonte si profilano profondi e rapidi cambiamenti strutturali che portano con sé nuove importanti opportunità ma anche maggiori incertezze tra coloro che non sono ben equipaggiati per accoglierli. Il ritmo e la profondità della trasformazione digitale risulteranno probabilmente sorprendenti. Gli ordini di robot industriali sono triplicati in poco più di un decennio e si prevede che raddoppieranno entro il 2020, mentre l'ammontare di private equity investito nell'intelligenza artificiale è raddoppiato nell'ultimo anno. Collegare coloro che sono a rischio di essere lasciati indietro con migliori prospettive di lavoro dovrebbe essere la bussola politica per un'economia e una società più inclusive, più eque e sostenibili.

Più persone in età lavorativa sono al lavoro rispetto ai decenni passati. La buona notizia è che finora i megatrend non hanno portato alla disoccupazione strutturale - al contrario. Il tasso di occupazione complessivo è aumentato nella maggior parte dei paesi dell'OCSE, trainato da un aumento sostanziale della quota di donne al lavoro. Anche il tasso di occupazione di uomini e donne anziani è aumentato, in parte a causa dell'aumento dell'età pensionabile effettiva. Anche la qualità dei lavori è migliorata in alcuni aspetti. La quota di posti di lavoro altamente qualificati è cresciuta del 25% nei paesi dell'OCSE negli ultimi due decenni. E diverse economie emergenti hanno compiuto alcuni progressi nella riduzione del lavoro nero.

I cambiamenti tecnologici e la globalizzazione sono una grande promessa per ulteriori miglioramenti delle prestazioni del mercato del lavoro. In prospettiva, le nuove tecnologie possono offrire alle persone una maggiore libertà di decidere dove, quando e come lavorare, il che migliora l'equilibrio tra lavoro e vita privata e crea nuove opportunità per i gruppi in precedenza sottorappresentati di partecipare al mercato del lavoro. È possibile automatizzare compiti noiosi e pericolosi, migliorare la salute e la sicurezza e aumentare la produttività. L'ulteriore globalizzazione può anche avere effetti benefici: ha stimolato l'adozione e l'innovazione tecnologica e ha contribuito alla crescita della produttività. Una maggiore integrazione nelle catene di approvvigionamento globali può anche aumentare l'occupazione complessiva espandendo la domanda dei consumatori. In breve, questi megatrend potrebbero contribuire a creare nuovi e migliori posti di lavoro in futuro.

Ma le persone dovrebbero prepararsi al cambiamento. È in corso un processo di distruzione creativa, in base al quale determinati compiti vengono assunti dai robot o simili e altri, nuovi, vengono creati. L'occupazione nel settore manifatturiero è diminuita del 20% negli ultimi due decenni, mentre l'occupazione nei servizi è cresciuta del 27%. Ciò ha contribuito alla polarizzazione del mercato del lavoro: le percentuali dei posti di lavoro scarsamente qualificati e, soprattutto, di quelli molto qualificati sono aumentate, mentre si è assistito a una riduzione dei posti di lavoro di livello medio. Questa tendenza è stata guidata anche da cambiamenti tecnologici orientati alla capacità, un processo in cui il cambiamento tecnologico avvantaggia soprattutto i lavoratori con competenze più elevate. Allo stesso

tempo, stiamo osservando un divario sempre più ampio tra le "aziende super star" che innovano e adottano le tecnologie digitali e quelle, più numerose, che lottano per tenere il passo con la digitalizzazione. Questo sta creando un grande divario tra coloro che lavorano per le aziende super star e gli altri, in termini di qualità dell'occupazione e salari. Tutto ciò è stato fonte di aumento della disuguaglianza dei guadagni e ha messo sotto pressione la classe media. In prospettiva, il 14% dei posti di lavoro esistenti potrebbe scomparire in seguito all'automazione nei prossimi 15-20 anni, ma un altro 32% cambierà radicalmente quando le singole attività saranno automatizzate. Insieme ai cambiamenti nelle preferenze, nei modelli di business e nei tipi di contratto, ciò significa che le persone dovranno affrontare cambiamenti profondi e rapidi: molti dovranno cambiare non solo il loro lavoro ma anche la loro occupazione e molti dovranno modernizzare le loro competenze e pratiche di lavoro. Queste transizioni verso nuovi posti di lavoro e occupazioni potrebbero essere difficili e costose per un certo numero di lavoratori. Tuttavia, la partecipazione alla formazione da parte di adulti poco qualificati - quelli con maggiori probabilità di essere interessati dai cambiamenti futuri - è di 40 punti percentuali inferiore a quella degli adulti altamente qualificati in media nei paesi OCSE. Ma anche per coloro che hanno accesso alla formazione, le opzioni di apprendimento sono spesso strettamente collegate al loro attuale lavoro e potrebbero non essere preparate per il passaggio a un nuovo lavoro, per non parlare di una nuova carriera.

Non è garantito un mondo del lavoro migliore, molto dipenderà dal fatto di avere le politiche e le istituzioni giuste. Alcuni gruppi sono già in ritardo e le disparità sul mercato del lavoro sono in aumento in molti paesi. Questo è stato particolarmente evidente per molti giovani e, in particolare, per le persone poco qualificate in molti paesi. Esse affrontano un aumento del rischio di lavoro a basso salario quando lavorano e hanno registrato un aumento della sottoccupazione. Anche il loro rischio di non essere né occupati né inseriti nell'istruzione o nella formazione è aumentato o rimane elevato. Molti di questi cambiamenti appaiono strutturali e vanno oltre gli effetti della recente crisi. E potrebbero esacerbare i già alti livelli di disuguaglianza nel mercato del lavoro, promuovendo ulteriori tensioni sociali ed economiche. Questi indicano anche che le politiche e le istituzioni esistenti sono inadeguate e devono essere revisionate.

Una cosa è chiara: l'azione sul margine non funzionerà. Il comportamento ben radicato dei singoli lavoratori, delle aziende, delle parti sociali e, soprattutto, delle politiche richiede un cambiamento. In linea con le raccomandazioni della nuova Strategia per l'occupazione e la strategia delle competenze dell'OCSE, dovremmo abbandonare un modello di istruzione “front- loaded” - in cui le competenze riconosciute sono principalmente sviluppate nelle scuole e nelle università e successivamente utilizzate nel lavoro - a un sistema in cui le competenze sono continuamente aggiornati durante la vita lavorativa per soddisfare le mutevoli esigenze di abilità. Dovremmo rivedere il mercato del lavoro e i sistemi di protezione sociale in modo che si concentrino sulla prevenzione dei rischi tanto quanto sull'aiutare le persone a far fronte ai problemi quando si materializzano. E dobbiamo anticipare i cambiamenti e adeguare le politiche di conseguenza, al fine di indirizzare meglio i gruppi svantaggiati.

I paesi dovrebbero valutare in quale misura le attuali politiche corrispondono alle priorità e impedire che i lavoratori più vulnerabili rimangano indietro. I rischi del mercato del lavoro cui sono confrontati i diversi lavoratori - perdita di posti di lavoro, infortuni sul lavoro, obsolescenza delle competenze ecc. - si stanno evolvendo e quindi dovrebbero essere adottate politiche per aiutare a prevenirli e affrontarli. I rischi affrontati da alcuni lavoratori e la mancanza di supporto per essi sono almeno in parte correlati alla errata classificazione di alcuni rapporti di lavoro. Alcuni lavoratori che dovrebbero avere diritto a diritti e tutele dei lavoratori sono falsamente etichettati come lavoratori autonomi nel tentativo di evitare tasse e regolamenti. Ma c'è un urgente bisogno di colmare le lacune significative nella protezione sociale e del lavoro in generale, così come nell'accesso ai servizi per l'impiego. Ad esempio, a causa di barriere legali e pratiche che limitano l'accesso alla protezione sociale, i lavoratori non standard hanno, in alcuni paesi, il 40-50% in meno di probabilità di ricevere una qualsiasi forma di sostegno al reddito durante un periodo senzalavoro rispetto ai dipendenti tradizionali. Sia l'accesso alla contrattazione collettiva che la copertura di molte protezioni del diritto del lavoro sono spesso limitati ai dipendenti, quindi non coprono i lavoratori autonomi e quelli nella "zona grigia" tra

dipendenti e lavoratori autonomi, che hanno meno potere nel rapporto di lavoro con il loro datore di lavoro. Allo stesso modo, le garanzie di formazione si applicano spesso solo ai dipendenti e i diritti dipendono dal possesso del lavoro e quindi escludono molti lavoratori non tradizionali.

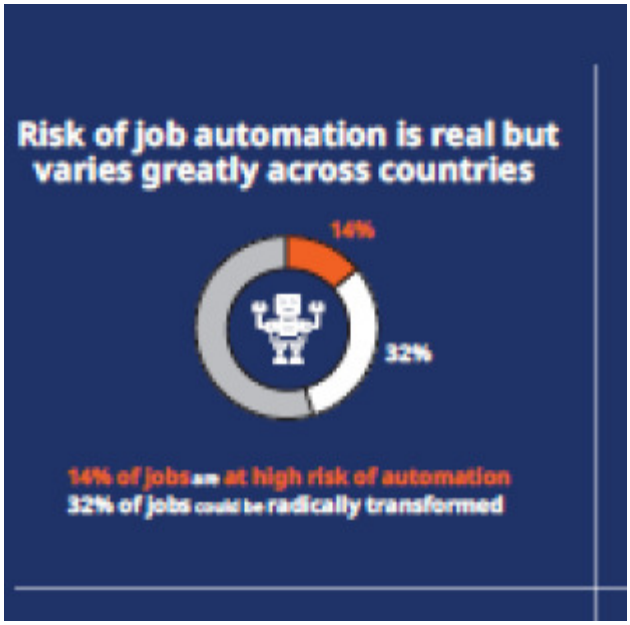
Formare un futuro di lavoro che sia più inclusivo e gratificante chiede un'agenda di transizione per un futuro che funzioni per tutti - un approccio completo del governo che mira agli interventi su coloro che ne hanno più bisogno. Tale agenda dovrebbe adottare un approccio che tenga conto del corso della vita e che copra l'istruzione e le competenze, i servizi pubblici per l'impiego e la protezione sociale, ma anche la regolamentazione del mercato del lavoro, la tassazione e persino l'alloggio, i trasporti, il diritto della concorrenza e la politica industriale. Questo approccio combinerebbe meccanismi di "coping" da un lato, con misure preventive dall'altro. Questo approccio olistico è stato l'obiettivo del progetto "Going Digital" dell'OCSE.

Un'agenda di transizione per un futuro che funzioni per tutti richiede finanziamenti adeguati. Aumentare l'apprendimento degli adulti e ampliare e migliorare la protezione sociale può essere costoso e i bilanci pubblici in molti paesi sono già sotto pressione. I paesi dovrebbero iniziare valutando quanto le politiche attuali corrispondono correttamente alle priorità e se i più vulnerabili vengono lasciati indietro.Si può fare molto per migliorare l'efficacia e il targeting delle politiche chiave - ad es. istruzione, educazione degli adulti e protezione sociale - intraprendendo una revisione completa della spesa e approfondendo l'approccio di tutto il governo agli obiettivi e alle soluzioni di politica pubblica. Ma potrebbe anche essere necessario migliorare le fonti delle entrate. Nel settore fiscale, abbiamo assistito a una serie di iniziative recenti, come l'adozione dello scambio automatico di informazioni sul conto finanziario del contribuente (AEOI) per ridurre l'evasione fiscale; e il progetto BEPS (Base Erosion and Profit Shifting) dell'OCSE / G20 per affrontare l'elusione fiscale delle imprese multinazionali. Entrambe queste iniziative hanno fornito ai governi gli strumenti necessari per ampliare le loro basi imponibili e rafforzare i loro sistemi fiscali contro gli abusi. Nel caso di altre entrate non fiscali, l'emissione di permessi o certificati per la produzione o le operazioni automatizzate, come i camion senza conducente, può aprire la possibilità di creare nuove fonti di entrate pubbliche. Ulteriori entrate derivanti da queste iniziative aumenterebbero la capacità dei governi di sostenere l'Agenda di transizione per un futuro che funziona per tutti e contribuire a ricollegare i molti che si sentono lasciati indietro dalla trasformazione digitale e dalla globalizzazione. Ma gli interventi dei governi, sebbene essenziali, probabilmente non saranno sufficienti da soli. Tutti i soggetti interessati dovrebbero partecipare, comprese le imprese che hanno estremamente bisogno di lavoratori con competenze adeguate e un ambiente sociale ed economico favorevole, inaugurando la creazione di nuovi partenariati pubblico-privato per contribuire a raggiungere questo obiettivo.

Stefano Scarpetta
OECD Director for Employment,
Labour and Social Affairs

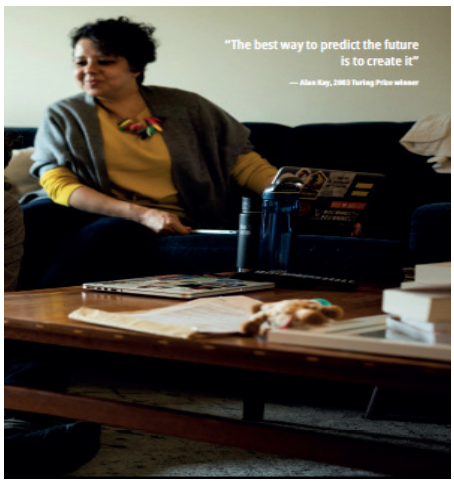
1.1 Il futuro del lavoro in cifre

1.1 Il rischio dell'automazione del lavoro è reale ma varia notevolmente da un Paese all'altro
Il 14% dei posti di lavoro è ad alto rischio di automazione.
Il 32% dei posti di lavoro potrebbe essere radicalmente trasformato

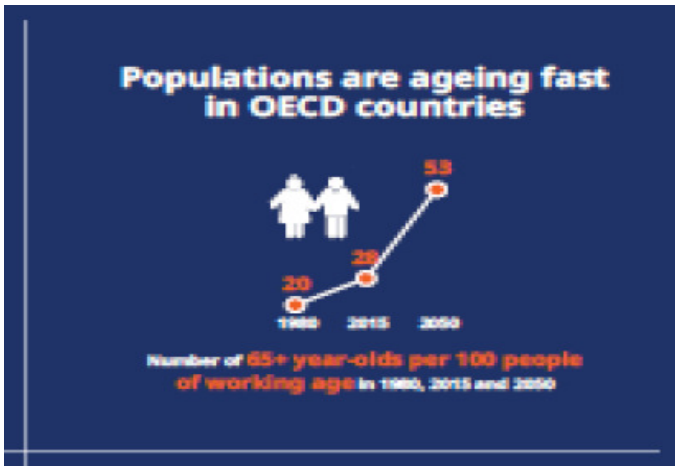


1.2 6 adulti su 10 mancano di competenze TIC di base o non hanno esperienza con il computer (indagine sulle competenze degli adulti in 29 paesi dell'OCSE, 2012/15)

1.3 1 su 7 lavoratori è un lavoratore autonomo e 1 su 9 dipendenti ha un contratto temporaneo



1.4 Le popolazioni stanno invecchiando velocemente nei paesi dell'OCSE
Numero di 65enni per 100 persone in età lavorativa nel 1980, 2015 e 2050



1.5 La formazione in età adulta dovrebbe mirare di più ai soggetti svantaggiati
Partecipazione degli adulti svantaggiati alla formazione per livello di capacità, condizione occupazionale e rischio di automazione.

1.6 La protezione sociale deve essere adattata al futuro del lavoro
Lavoratori non standard (lavoratori autonomi, lavoratori temporanei, part-time e con piattaforma) hanno il 50% in meno di probabilità di essere sindacalizzati e, in alcuni paesi, il 40-50% in meno di probabilità di ricevere un sostegno al reddito quando sono senza lavoro.

2. UNA VISIONE GENERALE:
IL FUTURO DEL LAVORO È NELLE NOSTRE MANI

Sintesi:

Nonostante le molte opportunità, molta ansia circonda il futuro del lavoro. È improbabile che si materializzino scenari apocalittici, ma ci sono alcuni rischi reali. Molti sono preoccupati che il mondo del lavoro si stia dirigendo verso un futuro distopico di massiccia disoccupazione tecnologica, lavoro precario, lavoratori con poco o nessun potere contrattuale e importanti lacune nelle competenze man mano che le popolazioni invecchiano rapidamente. Ma il futuro del lavoro dipenderà in gran parte dalle decisioni politiche prese dai diversi paesi. Con le politiche e le istituzioni giuste, possono essere colte le opportunità che la digitalizzazione, la globalizzazione e le maggior durata di vita porteranno e i rischi possono essere mitigati.

2.1 Il futuro del lavoro dipenderà in gran parte dalle decisioni politiche prese dalle nazioni

Le nuove tecnologie e un mondo più integrato e globalizzato offrono molte opportunità per creare nuovi posti di lavoro, migliorare la qualità dei posti di lavoro esistenti e portare gruppi precedentemente sottorappresentati nel mercato del lavoro. Sia il cambiamento tecnologico che la globalizzazione creano posti di lavoro riducendo il prezzo di beni e servizi, aumentandone la qualità e, quindi, aumentando la domanda dei consumatori. Creano inoltre posti di lavoro completamente nuovi, come i big data manager, i robot-engineer, i social media manager e gli operatori di droni, tutte occupazioni che non esistevano una generazione fa. La qualità del lavoro può essere migliorata: attività pericolose o noiose possono essere automatizzate; le persone possono scegliere dove e quando lavorare più liberamente, ottenendo un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata; gli ambienti di lavoro possono essere resi più sicuri e più sani e le irregolarità potrebbero essere ridotte. Abbattendo gli ostacoli tradizionali alla partecipazione al mercato del lavoro, i gruppi precedentemente sottorappresentati possono sempre più partecipare al mercato del lavoro, con conseguente maggiore inclusività. In un mondo caratterizzato da un rapido invecchiamento della popolazione e da una vita più lunga, migliori condizioni di lavoro contribuiranno ad una maggiore opportunità di poter continuare a lavorare anche in età avanzata.

Nonostante le molte opportunità, molta ansia circonda il futuro del lavoro. È improbabile che scenari apocalittici si materializzino, ma ci sono alcuni rischi reali. Molti sono preoccupati che il mondo del lavoro si stia dirigendo verso un futuro distopico di massiccia disoccupazione tecnologica, lavoro precario, lavoratori con poco o nessun potere contrattuale e importanti lacune nelle competenze man mano che le popolazioni invecchiano rapidamente. Il messaggio chiave dell'OCSE Employment Outlook 2019 è che **il futuro del lavoro dipenderà in gran parte dalle decisioni politiche prese dalle nazioni.** Se è vero che il futuro è già qui e che i mercati del lavoro stanno già cambiando, con le politiche e le istituzioni giuste, le opportunità che la digitalizzazione, la globalizzazione e le vite più lunghe porteranno possono essere colte e i rischi possono essere mitigati. Il resto di questo capitolo fornisce una panoramica dell'OCSE Employment Outlook 2019. Analizza alcune delle ansie chiave che circondano il futuro del lavoro, dissipando i miti dove necessario e invocando azioni laddove esistano rischi reali.

2.2 Dovremmo prepararci per un futuro senza lavoro?

Nonostante una significativa incertezza, non ci stiamo dirigendo verso un futuro senza lavoro a breve. Tuttavia, dobbiamo prepararci a profondi cambiamenti strutturali che sembrano inevitabili. Gestire bene le transizioni ed evitare crescenti disparità è qualcosa che può essere raggiunto se vengono messe in atto politiche efficaci con risorse adeguate.

Poiché i robot, l'intelligenza artificiale e la trasformazione digitale permeano sempre più il mondo del lavoro, e le economie di tutto il mondo diventano più integrate, molte persone sono preoccupate dell'impatto di queste mega-tendenze sul numero di posti di lavoro. Alcuni dipingono un quadro particolarmente desolante del futuro, sostenendo che l'automazione potrebbe distruggere quasi la metà dei posti di lavoro nei prossimi due decenni.

Tuttavia, i tassi di occupazione nella maggior parte dei paesi dell'OCSE hanno registrato una tendenza al rialzo. Questo perché i posti di lavoro vengono creati a un ritmo più veloce di quello con cui vengono distrutti e maggiori opportunità si aprono per partecipare al mercato del lavoro per molte persone che sono state precedentemente escluse. Il cambiamento tecnologico e la globalizzazione contribuiscono a tutto questo abbassando i costi di produzione, aumentando la qualità dei prodotti e aprendo nuovi mercati che portano a una domanda aggiuntiva e aumentano la produttività e, quindi, ulteriore creazione di posti di lavoro.

Mentre il futuro può essere incerto, una disoccupazione tecnologica massiccia sembra improbabile. L'OCSE stima che il 14% dei posti di lavoro sia ad alto rischio di automazione - significativamente meno di quanto alcuni ricercatori abbiano sostenuto. Inoltre, il fatto che un lavoro possa potenzialmente essere automatizzato non significa che ciò avvenga effettivamente: l'automazione potrebbe non essere sempre economicamente conveniente o desiderabile, potrebbe sollevare preoccupazioni legali ed etiche e sarà influenzata dalle preferenze e dalle decisioni politiche delle persone.

Tuttavia, anche coloro che rimangono nel loro attuale lavoro sperimenteranno un cambiamento significativo. Oltre al 14% dei lavori ad alto rischio di automazione, le attività svolte e il modo in cui vengono eseguite possono cambiare sostanzialmente in un altro terzo dei lavori esistenti. Il settore manifatturiero è ad alto rischio, ma lo sono anche molti settori dei servizi. E, anche se il rischio dell'automazione è basso nella sanità, nell'istruzione e nel settore pubblico, molte persone ne risentiranno perché questi settori impiegano una larga fetta della forza lavoro. È quindi probabile che questi cambiamenti riguardino molti lavoratori, indipendentemente da dove lavorano.

L'OCSE stima che il 14% dei posti di lavoro sia ad alto rischio di automazione, un numero significativamente inferiore rispetto a quanto sostenuto da alcuni ricercatori

Ci saranno ulteriori rivolgimenti nei posti di lavoro - con nuovi e diversi posti di lavoro che sostituiranno quelli che sono stati distrutti - e ciò comporterà cambiamenti strutturali e necessità di nuove competenze. I mercati del lavoro nella maggior parte dei paesi dell'OCSE si sono polarizzati con una crescita sostanziale della quota di occupazioni altamente qualificate e una certa crescita di posti di lavoro poco qualificati, ma con una diminuzione della quota di lavoratori di livello medio - qualificato. L'occupazione nel settore manifatturiero, in particolare, è stata in declino nel lungo termine (in calo del 20% nel periodo 1995-2015), mentre la quota di posti di lavoro nel settore dei servizi è in costante aumento (in crescita del 27% rispetto al stesso periodo). Nelle economie emergenti, c'è stata una sostanziale diminuzione della quota di occupazione agricola.

Una sfida chiave è gestire con successo la transizione verso nuove opportunità per i lavoratori, le industrie e le regioni colpite dai megatrend del cambiamento tecnologico e della globalizzazione. Richiederà inoltre ai datori di lavoro e ai lavoratori di apportare adeguamenti sul posto di lavoro, adottando e apprendendo nuove tecnologie e modi di lavorare.

Queste transizioni saranno difficili per molti e colpiranno alcuni lavoratori più di altri. Le esperienze del mercato del lavoro di molti giovani, e in particolare di quelli con un'istruzione inferiore all'istruzione terziaria, sono già peggiorati sotto diversi aspetti. Il rischio di non occupazione e sottoccupazione è aumentato negli ultimi dieci anni più per gli uomini che per le donne nella maggior parte dei paesi, ma rimane ancora molto più alto per le donne. Le donne sono anche più propense degli uomini a lavorare in posti di lavoro a bassa retribuzione e meno inclini a lavorare in quelle con un alto reddito. La mancata risposta a queste disparità rischia di tradursi in un futuro di lavoro con divisioni sociali più profonde, che potrebbe avere conseguenze negative per la produttività, la crescita, il benessere e la coesione sociale.

Il rapido invecchiamento della popolazione in molti paesi aggraverà ulteriormente queste sfide. Nel 2015, c'erano 28 persone di 65 anni e più per ogni 100 persone in età lavorativa. Entro il 2050, questo rapporto sarà proiettato al doppio. Nei paesi con popolazione che invecchia rapidamente, possono sorgere carenze di manodopera qualificata in quanto il numero di pensionati anziani aumenta rispetto al numero di giovani che entrano nel mercato del lavoro. Queste carenze possono a loro volta portare a un'automazione più rapida oa pressioni più forti per attirare i lavoratori immigrati. L'invecchiamento avrà anche un impatto diretto sulle richieste di competenze e sui tipi di posti di lavoro disponibili in quanto i consumi passano dai beni durevoli (come le auto) ai servizi (come l'assistenza sanitaria). In alcune

economie emergenti, la sfida consiste nell'integrare un numero elevato di giovani nella forza lavoro. Dovranno approfittare di questo dividendo demografico per stimolare la crescita e prepararsi alla transizione verso una popolazione molto più anziana.

I lavoratori che perdono il lavoro a causa della tecnologia e della globalizzazione devono essere aiutati a passare rapidamente a nuovi posti di lavoro attraverso servizi di collocamento efficaci e tempestivi, e con misure di prevenzione e intervento preventive. Un adeguato sostegno al reddito legato agli incentivi e al sostegno per la ricerca attiva del lavoro sarà fondamentale per ridurre i costi individuali e sociali di questi processi di adeguamento e potrà svolgere un ruolo chiave di stabilizzazione nel contesto attuale di maggiori incertezze sul futuro del lavoro. Tuttavia, in molti paesi, i sistemi di indennità di disoccupazione non riescono a raggiungere una quota significativa dei disoccupati e la copertura potrebbe ridursi ulteriormente se il lavoro non tradizionale continuerà ad espandersi.

La contrattazione collettiva e il dialogo sociale possono integrare gli sforzi del governo per rendere i mercati del lavoro più adattabili e sicuri. In alcuni paesi dell'OCSE, le parti sociali svolgono un ruolo significativo nel fornire un sostegno attivo ai lavoratori che hanno perso il lavoro e nell'anticipare i bisogni di competenze. La contrattazione collettiva e il dialogo sociale possono essere istituzioni utili per aiutare le aziende a rispondere ai cambiamenti demografici e tecnologici consentendo loro di adeguare salari, orario di lavoro, organizzazione del lavoro e compiti a nuovi bisogni in modo più flessibile e pragmatico che attraverso la regolamentazione del lavoro (mentre rimanendo fiera). Tuttavia, la contrattazione collettiva è in declino da decenni e, nel contesto di un mondo del lavoro in rapida evoluzione, pone seri problemi per i diritti, i benefici e le tutele dei lavoratori e può talvolta lasciare organizzazioni di datori di lavoro e datori di lavoro senza una chiara controparte.

Nei paesi dell'OCSE, la partecipazione alla formazione degli adulti poco qualificati è inferiore di 40 punti percentuali a quella degli adulti molto qualificati

Anche efficaci politiche relative alle capacità saranno essenziali se gli individui dovranno minimizzare i rischi e massimizzare i benefici dei cambiamenti nel mercato del lavoro. In un contesto in cui si modificano le esigenze in termini di competenze, l'apprendimento degli adulti può aiutare a prevenire il deprezzamento e l'obsolescenza delle competenze e facilitare le transizioni dai posti di lavoro e dai settori in declino a quelli in espansione.

Tuttavia, le politiche sulle competenze spesso non riescono a raggiungere quegli adulti che sono più a rischio rispetto ai cambiamenti che ci attendono. In media, in tutti i paesi dell'OCSE, la partecipazione alla formazione da parte di adulti poco qualificati - coloro che potenzialmente ne hanno più bisogno, dato che i loro posti di lavoro sono maggiormente a rischio di essere automatizzati - è di 40 punti percentuali inferiore a quella degli adulti altamente qualificati. Allo stesso modo, i lavoratori con un alto rischio di automazione del loro lavoro hanno 30 punti percentuali in meno di probabilità di impegnarsi nell'educazione in età adulta rispetto ai colleghi di posti di lavoro a rischio inferiore. Anche quando le persone poco qualificate e quelle che svolgono attività lavorative a rischio di automazione partecipano alla formazione, la loro scarsa qualità e la loro scarsa rilevanza potrebbero farne abbassare il livello.

I lavoratori svantaggiati devono affrontare molteplici ostacoli alla formazione. I lavoratori scarsamente qualificati, quelli in posti di lavoro ad alto rischio di automazione e quelli che perdono il proprio lavoro sono spesso riluttanti a formarsi o non sono in grado di identificare attività di apprendimento rilevanti. Anche quando sono ben informati e motivati, alcuni lavoratori devono affrontare altri ostacoli, come la mancanza di tempo o denaro per la formazione. Nel frattempo, i datori di lavoro hanno maggiori probabilità di investire nella formazione di lavoratori più qualificati, laddove si prevede che il ritorno di tale investimento sarà più elevato.

I sistemi di studio per adulti dovranno essere rafforzati e adattati per fornire a tutti i lavoratori, e in particolare a coloro che sono più vulnerabili ai cambiamenti futuri, adeguate opportunità di riqualificazione durante la loro carriera. La consapevolezza dei benefici della formazione potrebbe essere aumentata attraverso campagne di informazione e orientamento professionale. Tuttavia, anche i metodi di formazione devono diventare più modulari e flessibili per adattarsi a programmi di lavoro impegnativi e alle responsabilità familiari. Le competenze acquisite attraverso l'esperienza dovrebbero essere riconosciute e dovrebbero essere progettati migliori incentivi finanziari per ridurre il costo della

formazione sostenuta dai gruppi più vulnerabili. Inoltre, è fondamentale migliorare la qualità dei programmi e il loro allineamento con le esigenze attuali e future del mercato del lavoro, e valutare la loro efficacia su base regolare. I datori di lavoro possono e dovrebbero svolgere un ruolo importante nella realizzazione di questo programma e, con l'aiuto dei governi, dovrebbero essere incoraggiati a formare i gruppi più a rischio.

2.3 Si avvicina la fine del rapporto di lavoro tradizionale?

Molti paesi hanno visto una crescita in "nuove" forme di occupazione non standard, ma l'occupazione a tempo pieno e permanente è ancora (ed è probabile che rimanga) la forma di lavoro più diffusa tra i paesi avanzati dell'OCSE. In molti casi, queste "nuove" forme di occupazione non fanno altro che far luce su vecchie sfide. Tuttavia, i diritti e le protezioni dei lavoratori vulnerabili che esulano dalle tradizionali competenze in materia di diritto del lavoro e di protezione sociale dovrebbero essere rafforzati.

L'occupazione standard, a tempo pieno e indeterminato rappresenta ancora la maggior parte dell'occupazione nell'OCSE. Vi sono diverse ragioni per continuare ad attrarre accordi occupazionali permanenti più stabili. Dal punto di vista dei lavoratori, tali contratti forniscono maggiore sicurezza e consentono loro di pianificare in anticipo la loro vita privata e professionale. Dal punto di vista dei datori di lavoro, i contratti a tempo indeterminato consentono loro di attrarre e trattenere talenti (che riducono i costi di assunzione e formazione) e fanno aumentare il profitto derivante dall'investimento nel personale (che aumenta la produttività).

Nuove forme di lavoro sono emerse a causa di cambiamenti nelle preferenze, di forme innovative nei modelli di business e dell'organizzazione del lavoro, nonché degli sviluppi tecnologici (e delle scelte politiche). Questi cambiamenti includono l'economia della piattaforma, in cui i lavoratori forniscono servizi tramite piattaforme online. Molti paesi hanno anche sperimentato un'espansione di altre forme di lavoro non standard, come i contratti a chiamata o a zero ore, nonché varie forme di lavoro per conto proprio. Questi accordi di lavoro più flessibili sono emersi spesso in risposta alle reali esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori. Le aziende hanno bisogno di un margine di manovra per regolare la forza lavoro e l'orario di lavoro per tenere conto di una domanda fluttuante e imprevedibile. I lavoratori possono essere alla ricerca di una maggiore libertà per adattarsi alle responsabilità di cura o al tempo libero al fine di ottenere un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Forme di occupazione più flessibili possono anche offrire nuove opportunità e un trampolino di lancio per l'occupazione a tempo pieno e a tempo indeterminato per alcuni, compresi i giovani e molti lavoratori poco qualificati.

Tuttavia, è necessario affrontare il falso lavoro autonomo. Il falso lavoro autonomo si riferisce a situazioni in cui gli accordi di lavoro sono sostanzialmente identici a quelli dei dipendenti, ma gli individui sono assunti come lavoratori autonomi al fine di evitare regolamenti, tasse e sindacalizzazione. Il falso lavoro autonomo non solo danneggia i lavoratori, ma anche le altre aziende che rispettano le normative. Le normative esistenti dovrebbero essere chiarite e applicate meglio. Dovrebbe essere reso più facile per le persone modificare il proprio status professionale. Inoltre, le sanzioni per inadempienza dovrebbero essere rafforzate. I governi dovrebbero inoltre garantire che le differenze nel trattamento fiscale e normativo delle diverse forme di lavoro non incoraggino ulteriormente l'errata classificazione dei lavoratori. Infatti, in diversi paesi, la rapida crescita delle forme di lavoro non standard è stata guidata principalmente dalle differenze fiscali e normative tra le forme di lavoro, che hanno creato occasioni di arbitraggio.

Alcuni lavoratori saranno veramente difficili da classificare e si troveranno nella "zona grigia" tra lavoro dipendente e lavoro autonomo. Sebbene formalmente considerati come lavoratori autonomi, alcuni di essihanno in comune molte caratteristiche con i dipendenti (ad esempio non possono stabilire le proprie tariffe salariali, devono indossare un'uniforme o non possono chiamare un sostituto ad eseguire i loro compiti). Ciò significa che sperimentano alcuni elementi di dipendenza e/o subordinazione nel loro rapporto di lavoro e hanno meno potere contrattuale. Tuttavia, poiché sono classificati come lavoratori autonomi, generalmente non beneficiano delle stesse tutele lavorative, dei diritti alla contrattazione collettiva, della protezione sociale e della parità di accesso alla formazione come lavoratori.

In un primo momento, la dimensione della zona grigia dovrebbe essere gestita e mantenuta al minimo. In alcuni casi, i regolamenti o le linee guida per la determinazione dello status occupazionale

possono dover essere chiariti, rivisti e/ o armonizzati e applicati in modo coerente. Ciò contribuirebbe a ridurre l'incertezza sia per i lavoratori che per i datori di lavoro e ridurrebbe il contenzioso.

Per i lavoratori che rimangono nella zona grigia, i policy-makers dovrebbero valutare il rafforzamento dei loro diritti e benefici: *i)* identificando e rivolgendosi a gruppi specifici di lavoratori autonomi bisognosi di protezione (ad esempio i lavoratori autonomi finanziariamente dipendenti o le professioniparticolari); *ii)*decidendo come e quali diritti e tutele estendere a tali lavoratori (ad esempio assicurazione contro la disoccupazione, indennità di ferie, diritti di contrattazione collettiva); e *iii)* laddove necessario, chiarendo e assegnando i doveri e le responsabilità del datore di lavoro nel caso di rapporti di lavoro triangolari, come quelli nell'economia della piattaforma (ad esempio, tenendo conto di piattaforme e clienti congiuntamente, o imponendo responsabilità su piattaforme e solo clienti di responsabilità sussidiaria).

L'accesso alla protezione sociale può essere difficile per tutti i lavoratori in lavori atipici. I lavoratori autonomi sono solitamente meno coperti dalle disposizioni di legge sulla protezione sociale. Questo è particolarmente un problema per i lavoratori autonomi con scarso controllo sulla loro retribuzione e sulle loro condizioni di lavoro e per i rischi che non possono essere considerati di natura imprenditoriale. Altre forme di lavoro atipico (ad esempio lavoro part-time e lavoro temporaneo) sono teoricamente ben coperte, ma in pratica molti lavoratori con tali contratti hanno ancora difficoltà ad accedere, perché non riescono a rispettare i periodi minimi di contribuzione o le soglie degli utili. In alcuni paesi, i lavoratori atipici hanno il 40-50% di probabilità in meno di ricevere qualsiasi forma di sostegno al reddito durante un periodo di disoccupazione rispetto ai dipendenti standard. Per coloro che ricevono assistenza, l'assistenza al reddito non lavorativo è spesso molto meno generosa rispetto ai dipendenti standard.

Le disposizioni di protezione sociale dovrebbero essere riformate per garantire una migliore copertura dei lavoratori in forme di lavoro atipico. Le opzioni di riforma includono le seguenti: *i)* assicurare un trattamento più neutrale delle diverse forme di lavoro per impedire l'arbitraggio tra di esse; *ii)* estendere il campo dei sistemi di protezione sociale esistenti a nuove forme di lavoro; *iii)*incentivare la portabilità dei diritti tra programmi di assicurazione sociale destinati a diversi gruppi del mercato del lavoro; *iv)* rendere le verifiche del reddito più rispondenti ai bisogni delle persone modificando i periodi di riferimento per la valutazione dei bisogni e dando un peso adeguato ai redditi recenti o correnti di tutti i membri della famiglia; e *v)* integrare misure di protezione sociale mirate con un sostegno più universale e incondizionato. Tuttavia, riforme più radicali che sostituiscono ampie parti della protezione sociale tradizionale con un reddito di base universale sarebbero molto costose o avrebbero conseguenze distributive sfavorevoli a scapito dei gruppi più vulnerabili.

Occorrerà adattare le misure volte ad aiutare e incoraggiare le persone in cerca di lavoro. Occorre rivedere le misure di attivazione volte a massimizzare le possibilità di reinserimento dei disoccupati e a ridurre al minimo i disincentivi al lavoro. Esse sono state tradizionalmente istituite per aiutare i lavoratori in un rapporto di lavoro standard che stanno affrontando la perdita di lavoro. Di conseguenza, se perdono il posto di lavoro, molti lavoratori atipici hanno un accesso limitato alla formazione professionale, alla consulenza e ad altri programmi orientati verso l'occupazione per i disoccupati. Ciò solleva interrogativi su come l'attivazione e i programmi sociali orientati all'occupazione possano essere adattati per soddisfare le esigenze dei lavoratori atipici.

Le politiche di formazione dovranno essere modificate anche per i lavoratori in forme di occupazione atipica. I lavoratori che svolgono forme di lavoro atipiche incontrano maggiori difficoltà anche ad accedere alla formazione professionale. È il caso dei lavoratori temporanei, part-time e, in particolare, in proprio (es. lavoratori autonomi senza dipendenti). Anche se nella maggior parte dei paesi dell'OCSE sono state introdotte clausole per la parità dei diritti, i diritti di formazione spesso derivano dal possesso di un posto di lavoro e dipendono dal numero di ore lavorate. Pertanto, nella pratica, i lavoratori temporanei e a tempo parziale non possono ottenere il diritto alla formazione. I lavoratori in proprio sono ancora molto raramente inclusi nella legislazione sul diritto alla formazione. Le possibilità per i governi consistono nell'estensione dei diritti di formazione non solamente ai lavoratori standard, nell' indirizzare alcune politiche di apprendimento degli adulti ai lavoratori atipici, e nel rendere il diritto alla formazione portabile tra status di lavoro, attraverso conti individuali di formazione – anche se nessuna di queste intenzioni, da sole, offrono una panacea.

Nelle economie emergenti, le nuove forme di lavoro nella "platform economy" possono offrire opportunità di regolarizzazione. Nei paesi con una grande incidenza di irregolarità, il "platform work" può rappresentare una via di regolarizzazione, in quanto può ridurre i costi e migliorare il monitoraggio dell'attività economica attraverso la digitalizzazione delle transazioni. Tuttavia, per sfruttare queste opportunità, le economie emergenti dovranno garantire l'istituzione di adeguati meccanismi fiscali e di protezione sociale.

2.4 Il rapporto di forza tra i datori di lavoro e i lavoratori si è spinto troppo oltre?

Molti lavoratori hanno poche alternative lavorative e basso potere contrattuale, in particolare i lavoratori atipici. La contrattazione collettiva e la copertura sindacale sono diminuite nella maggior parte dei paesi OCSE, indebolendo ulteriormente il potere contrattuale dei lavoratori. I forti squilibri di potere che favoriscono i datori di lavoro rispetto ai lavoratori tendono a esercitare una pressione al ribasso sulla domanda e sui salari, ma le politiche possono contribuire a ripristinare l'equilibrio e a migliorare sia l'equità che l'efficienza.

L'appartenenza ai sindacati e la copertura generale dei contratti collettivi sono diminuiti in molti paesi, indebolendo il potere contrattuale dei lavoratori. La percentuale di lavoratori dell'OCSE coperti da contratti collettivi è costantemente diminuita negli ultimi tre decenni, passando dal 45% nel 1985 al 32% nel 2016. Ciò ha indebolito il potere contrattuale dei lavoratori in molti paesi e ha contribuito ad un calo della quota di reddito nazionale destinata ai lavoratori.

L'appartenenza al sindacato e la copertura della contrattazione collettiva sono ancora più basse tra i lavoratori atipici. I lavoratori atipici hanno il 50% in meno di probabilità di essere sindacalizzati rispetto ai lavoratori standard. Il basso livello di sindacalizzazione dei lavoratori atipici riflette le difficoltà pratiche e giuridiche di organizzarli. Può anche essere il risultato di sindacati storicamente focalizzati sulle esigenze dei lavoratori standard, piuttosto che quelle di quelli atipici.

Molti lavoratori nella zona grigia tra lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi hanno possibilità di organizzarsi e contrattare collettivamente. Tradizionalmente, solo i lavoratori in un rapporto di lavoro subordinato (es. lavoro salariato) hanno avuto il diritto indiscusso alla contrattazione collettiva. I lavoratori generalmente classificati come lavoratori autonomi sono generalmente esclusi a causa delle leggi sulla concorrenza che vietano i cartelli, che tendono a considerarli come imprese commerciali. Questo può essere buono per molti lavoratori autonomi che guadagnano un buon reddito o sono in grado di contrattare con i loro clienti rispetto alle loro tariffe. Tuttavia, ciò pone problemi di efficienza e di equità nel caso di lavoratori autonomi che condividono alcune caratteristiche e vulnerabilità con i dipendenti e si trovano quindi ad affrontare uno squilibrio di potere nei confronti del datore di lavoro o del cliente.

Ci sono forti motivazioni a favore dell'estensione dei diritti della contrattazione collettiva ai lavoratori che si collocano nella zona grigia tra il lavoro dipendente e il lavoro autonomo e alcuni paesi lo hanno già fatto – ma la sfida è garantire che il mercato del lavoro e la politica sulla concorrenza rimangano allineati. Imporre una corretta classificazione dei lavoratori e lottare contro l'errata classificazione dovrebbero essere il primo passo per estendere i diritti della contrattazione collettiva al maggior numero possibile di lavoratori. Inoltre, alcuni paesi hanno già esteso i diritti della contrattazione collettiva a (o chiesto esplicite esenzioni al divieto di cartello per) alcuni lavoratori che sono nella zona grigia o a specifici gruppi di lavoratori autonomi – ad es. il lavoratore autonomo dipendente o lavoratori in determinati settori o occupazioni (come gli attori doppiatori, i musicisti di studio e i giornalisti freelance) dove è più probabile che siano esposti a forti squilibri di potere.

Le nazioni dovrebbero inoltre prendere in considerazione la possibilità di agevolare l'emergere di nuove forme di dialogo sociale e di accompagnare gli sforzi dei sindacati e delle organizzazioni dei datori di lavoro per estendere la qualifica di membro a forme di lavoro e di attività atipici. Il contributo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva alla formazione del futuro del lavoro dipende essenzialmente dalla capacità e dalla volontà dei lavoratori e delle imprese di associarsi e negoziare accordi reciprocamente soddisfacenti e vincolanti. Gli esempi di accordi collettivi di successo nel settore delle agenzie di lavoro temporaneo e delle industrie culturali e creative, anche nei paesi in cui i sindacati sono deboli, dimostrano che la contrattazione collettiva, se sufficientemente flessibile, può adattarsi a diversi e nuovi tipi di rapporti di lavoro.

L'assenza della contrattazione collettiva può squilibrare ulteriormente i rapporti di forza nell'ambito dei rapporti di lavoro e potrebbe portare a una sorta di monopsonio nel mercato del lavoro. I datori di lavoro (o i clienti nel caso di alcuni lavoratori autonomi) hanno spesso un grado di controllo più elevato rispetto ai lavoratori, che possono avere poche o nessuna alternativa. Ciò può portare ad un rapporto di forza squilibrato tra le parti, con un potere contrattuale più forte nelle mani dei datori di lavoro, Il che può significare che essi possono imporre salari più bassi riducendo in modo inefficiente la domanda di lavoro − una situazione generalmente definita monopsonio del mercato del lavoro. Le conseguenze di questi squilibri sulla retribuzione e sull'occupazione tendono ad essere maggiori quando i lavoratori non sono in grado di organizzarsi e contrattare collettivamente. Quando i lavoratori negoziano individualmente la retribuzione e le condizioni di lavoro, il potere d'acquisto dei datori di lavoro non è generalmente compensato da un sufficiente potere di contrattazione da parte dei lavoratori.

Il monopsonio nel mondo del lavoro inoltre ha conseguenze negative per le imprese. Gli abusi di potere monopsonistico nel mercato del lavoro possono essere fonte di preoccupazione anche per le imprese. Da un lato, la mancanza di concorrenza nel mercato del lavoro – per esempio perché alcune imprese colludono tra di loro o ricorrono a convenzioni restrittive per ridurre la mobilità dei lavoratori e il potere di contrattazione – può significare che alle imprese innovative viene impedito di sfruttare nuove opportunità e di reclutare le persone migliori. D'altro canto, un'applicazione insufficiente del diritto della concorrenza penalizza le imprese che rispettano le norme.

Oltre che con l'estensione della copertura della contrattazione collettiva, le cause del potere monopsonistico e del suo abuso possono essere affrontate anche attraverso una migliore regolamentazione e un'applicazione più efficace. Le azioni normative volte a contrastare il monopsonio del mercato del lavoro comprendono: *i)*l'applicazione più dura delle norme contro le collusioni dei datori di lavoro sul mercato del lavoro; *ii)* la limitazione del campo di patti restrittivi come le clausole di non concorrenza; *iii)* l'estensione della copertura delle normative sul mercato del lavoro per far fronte agli effetti del monopsonio sul benessere dei lavoratori (ad esempio migliorando le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro); *iv)* la modifica delle normative esistenti sul mercato del lavoro per ovviare alle disparità di informazioni a disposizione dei datori di lavoro e dei lavoratori (ad es. garantendo che gli obblighi contrattuali siano redatti in un linguaggio semplice e comprensibile). È tuttavia necessario un approccio equilibrato per evitare che regolamentazioni eccessivamente onerose finiscano per limitare indebitamente l'attività imprenditoriale e l'innovazione. Inoltre, una strategia politica globale volta a ridurre gli attriti sul mercato del lavoro e a promuovere la mobilità del lavoro contribuirebbe anche ad affrontare il problema del potere del monopsonio.

2.5 Un Futuro migliore per tutti – possiamo realizzarlo?

Le politiche per costruire un mondo del lavoro più gratificante e inclusivo richiederanno risorse finanziarie adeguate – in particolare per rafforzare l'Adult Learning e la protezione sociale. Considerati i vincoli che gravano sulle finanze pubbliche, occorre riflettere su come reperire le risorse necessarie. Allo stesso tempo, alcune scelte politiche comportano bassi costi per le finanze pubbliche e possono persino aumentare le entrate fiscali.

Un certo numero di interventi politici in esame comportano costi limitati o nulli per le finanze pubbliche. Riforme quali il miglioramento e l'applicazione delle normative sul mercato del lavoro, il rafforzamento della contrattazione collettiva e una maggiore flessibilità delle disposizioni in materia di formazione non devono comportare costi per le finanze pubbliche. Allo stesso modo, intensificare l'azione antitrust per limitare il potere monopsonistico richiederebbe risorse aggiuntive limitate.

Alcune politiche possono persino portare a una riduzione della spesa pubblica e a maggiori entrate fiscali. Ad esempio, servizi pubblici per l'impiego ben funzionanti e politiche di attivazione efficaci e tempestive che aiutano i lavoratori a tornare rapidamente al lavoro riducono i costi dei sistemi di indennità di disoccupazione e possono migliorare la produttività aumentando la qualità degli uffici di collocamento. Alcune riforme possono anche aumentare direttamente le entrate fiscali ampliando la base imponibile (ad es. introducendo la "platform economy" nel sistema fiscale). L'eliminazione degli incentivi fiscali indesiderati per il lavoro autonomo e la lotta contro il falso lavoro autonomo aumenterebbero anche le entrate.

Tuttavia, il rafforzamento della protezione sociale e dell'Adult Learning richiederà risorse supplementari significative, In particolare, per colmare le lacune esistenti in materia di copertura – e ciò richiede una revisione da parte dei paesi delle loro priorità di spesa, nonché una riflessione sui loro sistemi fiscali. Anche se alcune azioni politiche si autofinanziano, molti degli interventi proposti, in particolare nei settori della protezione sociale e dell'Adult Learning, richiedono maggiori risorse. In molti paesi dell'OCSE e delle economie emergenti, la mancanza di opportunità di formazione e di adeguati sistemi di protezione sociale richiederanno notevoli investimenti. Alcune delle risorse necessarie possono essere trovate aumentando l'efficienza della spesa corrente e intraprendendo una revisione della spesa per decidere – attraverso un approccio governativo complessivo – dove si trovano le priorità di spesa. Ma aumentare l'efficienza della spesa corrente potrebbe non essere sufficiente. I governi dovrebbero stabilire di prendere le decisioni sul modo in cui le iniziative nuove o ampliate saranno pagate e su chi dovrebbe pagare. Ciò comprenderà probabilmente una discussione politica su ciò che è giusto, ciò che è efficace in termini di costi, e una varietà di punti di vista su come la ripartizione dei costi e l'accesso ai programmi ampliati influirà sulle prestazioni dell'economia in senso lato, compresi i risultati per le imprese, i lavoratori, i consumatori e i cittadini in generale. Infine, trovare le giuste soluzioni di finanziamento richiederà probabilmente anche una riflessione e un'azione globali.
I paesi dovrebbero continuare a valutare l'impatto del progresso tecnologico, della globalizzazione e dell'invecchiamento della popolazione sul mercato del lavoro e a studiare come facilitare un cambiamento positivo per quanto riguarda l'adeguamento del mercato del lavoro,le politiche sociali e di formazione. Gli interventi governativi, per quanto essenziali, probabilmente non saranno sufficienti da soli. Tutte le parti interessate dovrebbero partecipare, comprese le imprese che hanno un disperato bisogno di lavoratori dotati delle competenze adeguate e di un ambiente sociale ed economico favorevole. Occorrerà creare nuovi partenariati pubblico-privato per fornire risposte adeguate al mondo del lavoro in evoluzione. L'OCSE continuerà a sostenere i paesi agendo come un forum in cui i governi e le altre parti interessate possono lavorare insieme per condividere esperienze e cercare soluzioni. Continuerà a valutare l'impatto delle grandi tendenze sulla quantità, la qualità e l'inclusione dei posti di lavoro, e cosa i paesi dovrebbero fare per rafforzare la resilienza e l'adattabilità dei mercati del lavoro in modo che i lavoratori e le imprese possano gestire la transizione con il minor turbamento possibile, massimizzando nel contempo i benefici potenziali.

3. INDICAZIONI POLITICHE

Sfruttare al massimo le opportunità che ci attendono e garantire che portino a posti di lavoro migliori per tutti richiederà sforzi politici concertati in una serie di settori. Ciò richiederà una futura verifica in tutte le politiche e istituzioni del mercato del lavoro, che comprendano la protezione sociale, le competenze e la contrattazione collettiva, nonché un'adeguata regolamentazione del mercato del lavoro. Mentre l'azione precisa richiesta dipenderà dalle caratteristiche specifiche di ciascun paese in termini di assetto istituzionale, preferenze sociali, capacità amministrativa e capitale sociale, i responsabili politici dovrebbero prendere in considerazione i seguenti orientamenti politici:

3.1 Regolamentazione del mercato del lavoro

I governi dovrebbero assicurare che tutti i lavoratori abbiano accesso a un insieme adeguato di diritti e protezioni, indipendentemente dal loro status professionale o dal tipo di contratto, e garantire parità di condizioni tra le imprese, impedendo ad alcune di esse di ottenere un vantaggio competitivo grazie al mancato rispetto di obblighi e responsabilità.
Nell'ambito della regolamentazione del mercato del lavoro, i paesi dovrebbero:

- Contrastare il falso lavoro autonomo:
  - garantendo che i datori di lavoro e i lavoratori siano a conoscenza e comprendano le normative esistenti;
  - rendendo più facile e meno costoso per i lavoratori mettere in discussione il loro status professionale;
  - inasprendo le sanzioni per le aziende che inquadrano erroneamente i lavoratori;
  - rafforzando la capacità degli ispettorati del lavoro di monitorare e individuare le violazioni;

- riducendo gli incentivi per le imprese e i lavoratori a classificare erroneamente i rapporti di lavoro come lavoro autonomo al fine di evitare/ridurre le tasse e le normative.

- Ridurre le dimensioni della "zona grigia"tra lavoro autonomo e dipendente rivedendo, aggiornando e/o armonizzando le definizioni di ciò che significa essere un dipendente e/o un autonomo, al fine di rendere tali definizioni il più chiare possibile e ridurre l'incertezza sia per i lavoratori che per i datori di lavoro.

- Estendere i diritti e le protezioni ai lavoratori rimasti nella "zona grigia" (ad es. dove esiste un'autentica ambiguità nello status professionale) combinando le seguenti:
  - Individuare e orientare gruppi specifici di lavoratori ai quali potrebbero essere estesi determinati diritti e tutele del lavoro;
  - decidere quali diritti lavorativi e protezioni estendere (almeno parzialmente) (ad esempio: retribuzioni eque, protezione dell'orario di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, lotta contro la discriminazione e protezione dell'occupazione) e se e come adattarle;
  - Se necessario, chiarendo e/o attribuendo doveri e responsabilità ai datori di lavoro in caso di rapporti di lavoro triangolari (compreso il lavoro di piattaforma), che può richiedere la ripartizione di tali responsabilità tra più soggetti giuridici.

- Sul piano internazionale, sviluppare il recente impegno del G20 di promuovere il lavoro dignitoso nella "platform economy" e studiare modi per migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori con poca voce in capitolo sulla loro retribuzione e le condizioni di lavoro che forniscono servizi a livello globale – compresi i principi o gli orientamenti relativi alle migliori prassi, a quali paesi e/o piattaforme potrebbero aderire.

Affrontare gli squilibri di potere tra datori di lavoro/clienti e lavoratori richiede anche un rafforzamento della contrattazione collettiva e del dialogo sociale (vedi di seguito) e la lotta contro il monopsonio del mercato del lavoro. Le opzioni per combattere contro gli abusi del potere del monopsonio includono:

- Lottare contro la collusione nel mercato del lavoro, ad esempio fornendo una guida esplicita sui comportamenti illeciti, fissando le priorità per le agenzie incaricate dell'applicazione della legge e garantendo un'adeguata protezione degli informatori;
- Limitare l'ambito di applicazione delle clausole di non concorrenza, compresi i contratti di servizi, in particolare per alcuni tipi di lavori, livelli retributivi o requisiti di competenza, laddove è più probabile che siano utilizzati per ridurre la concorrenza sul mercato del lavoro;
- Ridurre gli incentivi agli accordi di non concorrenza ampi o illegali, vietando la revisione da parte del tribunale di patti irragionevoli per renderli applicabili e sanzionando adeguatamente l'abuso di accordi illeciti;
- Favorire lo sviluppo di nuovi strumenti per analizzare meglio gli effetti delle fusioni e dei comportamenti anticoncorrenziali sul mercato del lavoro;
- Correggere le disuguaglianze nelle informazioni a disposizione dei datori di lavoro e dei lavoratori, garantendo che i lavoratori siano pienamente consapevoli dei loro diritti e delle loro responsabilità, migliorare la trasparenza retributiva nel mercato del lavoro e rafforzare la simmetria di trattamento dei lavoratori e dei richiedenti sulle piattaforme online, anche per quanto riguarda le valutazioni reciproche.

3.2 Relazioni di lavoro, dialogo sociale e contrattazione collettiva

Mentre la situazione e le tradizioni di ciascun paese sono diverse, un sistema ben funzionante di relazioni di lavoro può contribuire a plasmare un futuro lavorativo più gratificante e inclusivo. A seconda del contesto nazionale, i responsabili politici dovrebbero considerare le seguenti azioni:

- Promuovere consultazioni e discussioni nazionali sul futuro del lavoro con le parti sociali e con altre organizzazioni che rappresentano i lavoratori e i datori di lavoro al fine di stabilire una diagnosi comune sulle sfide, e condividere le prassi tra le parti in materia di nuove iniziative e innovazione tecnologica attraverso piattaforme comuni di conoscenza.

- Lasciare spazio alla contrattazione collettiva e incentivare l'autoregolamentazione tra i soggetti su questi temi facendo un uso limitato ma strategico degli interventi legislativi (come esemplificato nel caso del settore delle agenzie di lavoro temporaneo in diversi paesi).
- Garantire un ampio accesso alla formazione e all'apprendimento permanente promuovendo la contrattazione collettiva su questi temi.
- Accompagnare gli sforzi dei sindacati e delle organizzazioni dei datori di lavoro per estendere la loro appartenenza a forme di lavoro atipiche e a nuove forme di impresa senza scoraggiare l'emergere di altre forme di organizzazione.

L'applicazione della corretta classificazione dello status professionale dei lavoratori e la lotta contro l'errata classificazione è il primo passo per garantire che i lavoratori abbiano accesso alla contrattazione collettiva. Tuttavia, ci sarebbe ancora spazio per un potenziale adeguamento delle normative esistenti per consentire la contrattazione collettiva per i lavoratori nella zona grigia e per i lavoratori autonomi che hanno poca influenza sul contenuto delle loro condizioni contrattuali. Le opzioni da prendere in considerazione sono:

- Ampliamento della definizione di "lavoratore dipendente" nel diritto del lavoro, per quanto riguarda la legislazione in materia di relazioni di lavoro, a gruppi specifici di lavoratori nella zona grigia; e
- Introdurre esenzioni al divieto di contrattazione collettiva per determinati gruppi di lavoratori o professioni, nel caso in cui gli squilibri di potere siano probabilmente più rilevanti.

3.3 Adult learning

È necessaria una strategia globale di adult learning per far fronte alle sfide di un mondo del lavoro in evoluzione e per garantire che tutti i lavoratori, in particolare i più vulnerabili, abbiano opportunità adeguate di riqualificazione nel corso della loro carriera. Nell'ambito di questa strategia, i paesi dovrebbero prendere in considerazione le seguenti indicazioni politiche:

- Promuovere una mentalità per l'apprendimento sia tra le imprese che tra le persone. Ciò potrebbe essere fatto rafforzando l'orientamento professionale per tutti gli adulti; mettendo in atto campagne di informazione pubblica per aumentare la consapevolezza dei benefici dell'apprendimento; e garantire che i salari riflettano meglio i guadagni di produttività derivanti dalla partecipazione alla formazione.
- Ridurre gli ostacoli alla formazione con le seguenti azioni:
  - Affrontare i vincoli di tempo attraverso opzioni modulari di formazione, formazione erogata al di fuori dell'orario di lavoro o corsi online, nonché fornendo ai lavoratori un congedo per l'istruzione e la formazione.
  - Ridurre i costi della formazione fornendo incentivi finanziari ai gruppi più vulnerabili del mercato del lavoro.
  - Ridurre gli ostacoli per l'accesso ai corsi di formazione per i lavoratori con scarse qualifiche valorizzando il riconoscimento delle competenze acquisite attraverso l'esperienza.
- Incoraggiare i datori di lavoro a formare i gruppi a rischio. Ciò potrebbe essere realizzato riducendo il costo, per i datori di lavoro, della formazione dei lavoratori a rischio, ad esempio mediante incentivi finanziari mirati.
- Destinare le politiche di adult learning come le sovvenzioni finanziarie e i servizi di orientamento professionale ai gruppi che ne hanno più bisogno, compresi i lavoratori atipici.
- Affrontare la disparità di accesso alla formazione dovuta alla posizione lavorativa. Nella maggior parte dei paesi sono state introdotte clausole di parità di diritti per garantire l'accesso alla formazione dei dipendenti con contratti non standard, come ad esempio i lavoratori a tempo parziale, a tempo determinato e temporanei. Nella pratica, tuttavia, questi lavoratori possono non godere dei diritti alla formazione, che spesso maturano con il possesso di un posto di lavoro e dipendono dal numero di ore lavorate. Inoltre, i lavoratori autonomi sono ancora molto raramente coperti dalla legislazione sui diritti di formazione.
- Rendere i diritti di formazione trasferibili tra uno stato di occupazione e l'altro. In alcuni paesi sono stati proposti e attuati account individuali per l'apprendimento che consentono ai lavoratori di acquisire e

accumulare diritti di formazione indipendentemente dal datore di lavoro o dal cambiamento di occupazione. Tuttavia, per far beneficiare appieno i lavoratori vulnerabili, tali programmi devono essere integrati da un sostegno più personale e diretto fornito da responsabili specializzati in materia di orientamento professionale e da informazioni di qualità sulle esigenze del mercato del lavoro.

- Garantire che la formazione sia di buona qualità e conforme alle esigenze del mercato del lavoro mediante: la raccolta e l'uso di informazioni di alta qualità sulle competenze necessarie; l'accreditamento e la certificazione degli organismi di formazione; e una forte cultura di valutazione dell'efficacia delle politiche e dei programmi.
- Rafforzare la governance dei sistemi di Adult Learning, coinvolgendo tutte le parti interessate, per garantire la coerenza e il coordinamento delle politiche di Adul tLearning. L'Adult Learning è una responsabilità condivisa che richiede il coinvolgimento attivo di tutte le parti interessate, compresi tutti i livelli di governo, le parti sociali, gli organismi di formazione e gli stessi adulti.
- Condividere l'onere finanziario del potenziamento dei sistemi di Adult Learning. Occorreranno notevoli risorse finanziarie per ampliare i sistemi di Adult Learning esistenti, ampliare la copertura e aumentare la qualità della formazione. Ciò richiede una sana combinazione di cofinanziamento da parte del governo, dei datori di lavoro e dei singoli individui che tenga conto della capacità contributiva e dei benefici ottenuti.

3.4 Tutela sociale

I governi dovrebbero effettuare una revisione approfondita dei loro sistemi di tutela sociale per verificare se essi forniscono una copertura affidabile contro i rischi sociali e il mercato del lavoro in evoluzione. La maggior parte dei paesi combina diversi principi di modelli della protezione sociale, come la verifica del reddito o l'assicurazione sociale, e queste disposizioni definiscono il modo in cui l'aumento del lavoro atipico si traduce in barriere specifiche di accesso alla protezione sociale. Le stesse disposizioni in materia di protezione sociale possono orientare la tendenza verso un'occupazione atipica. Ove necessario, le disposizioni in materia di protezione sociale dovrebbero essere rafforzate per garantire un efficace sostegno al reddito e all'occupazione dei lavoratori che non sono in grado di beneficiare delle opportunità offerte dai progressi tecnologici e dai mercati del lavoro dinamici. La preparazione della protezione sociale per i futuri mercati del lavoro richiede un approccio proattivo, ma iterativo, che affronti le sfide esistenti, monitorando e adattando gli approcci politici man mano che i mercati del lavoro continuano ad evolversi. Alcune sfide rappresentano questioni di vecchia data, ma possono diventare più pressanti in quanto le nuove tecnologie offrono opportunità per accordi di lavoro alternativi. La corretta classificazione dello status professionale dei lavoratori è un prerequisito per garantire che essi ricevano protezione e sostegno adeguati alle loro circostanze e rischi (vedi sopra).

Tuttavia, anche in presenza di categorie giuridiche ben definite e di un'adeguata applicazione, le disposizioni in materia di protezione sociale possono comportare notevoli lacune a livello di sostegno per i lavoratori standard e, in particolare, atipici. Al fine di semplificare il superamento delle barriere alla protezione sociale per i lavoratori standard e non, i responsabili delle politiche dovrebbero prendere in considerazione le seguenti azioni:

- rivedere i criteri relativi al diritto alla protezione sociale, quali i requisiti in materia di occupazione, i periodi di attesa e le norme per combinare o alternare la ricezione di sussidi con forme di lavoro intermittenti e atipici;
- consentire ai lavoratori con forme di lavoro indipendenti di incrementare i diritti al sostegno per i disoccupati;
- rendere meno rigide le disposizioni in materia di protezione sociale garantendo che i diritti acquisiti siano trasferibili tra i lavori e tra le occupazioni;
- mantenere o rafforzare la condivisione del rischio tra tutti i gruppi del mercato del lavoro e del reddito contrastando gli incentivi finanziari che favoriscono il lavoro atipico, come la riduzione degli oneri fiscali/contributivi o l'adesione volontaria;
- rendere le valutazioni del reddito più rispondenti alle esigenze delle persone accorciando i periodi di riferimento per le valutazioni dei bisogni e dando il dovuto peso ai redditi recenti o correnti di tutti i membri della famiglia;

- tenendo conto dei margini di bilancio, rafforzare le forme di sostegno universali e incondizionate, quali le prestazioni universali per i figli, come complemento delle misure di sostegno mirate o basate su assicurazioni esistenti.

L'automazione comporterà la dislocazione di molti lavoratori, mentre le nuove forme di occupazione stanno confondendo la distinzione tra categorie di lavoro stabile e di lavoro precario. Ciò solleva nuovi interrogativi circa la portata e l'ambizione dell'attivazione e della protezione sociale orientata all'occupazione. Le opzioni e le priorità politiche includono:

- affrontare i divari nel sostegno al reddito, che di solito costituisce la principale porta di accesso alle misure di reinserimento nel mercato del lavoro. Ciò può richiedere un'estensione del sostegno per i ”disoccupati a tempo parziale” e per le altre persone in cerca di lavoro con un'occupazione intermittente o a bassa retribuzione;
- rivalutare l’ambito delle responsabilità dei richiedenti, tipo la ricerca attiva di un lavoro, come contrappeso all'estensione delle misure di sostegno. Tale riesame dovrebbe garantire che l'equilibrio tra le misure di sostegno e quelle di richiesta rimanga in linea con gli obiettivi politici in materia di quantità e qualità dei posti di lavoro. Ad esempio, i governi dovrebbero valutare se e quando i servizi di collocamento debbano inserire attivamente le persone in forme di lavoro potenzialmente precarie;
- assicurare che il contenuto dei programmi del mercato del lavoro attivo sia ben adattato alle esigenze e alle circostanze di una clientela in evoluzione. Una quota crescente di disoccupati temporanei può richiedere il trasferimento di risorse da programmi di esperienza lavorativa o la creazione diretta di posti di lavoro a programmi di formazione e consulenza professionale su misura (vedi anche sopra).

L'adeguamento della protezione sociale al futuro del lavoro creerà ulteriori pressioni finanziarie in un momento in cui i budget della protezione sociale sono già sotto pressione in molti paesi:

- per mantenere i livelli di finanziamento in linea con l'evoluzione delle esigenze di sussidi è necessario un approccio determinato e coordinato, che comprenda un'offerta di protezione sociale efficace sotto il profilo dei costi, migliori tecnologie di riscossione delle entrate e applicazione delle norme e un adeguato equilibrio delle entrate provenienti dalle basi imponibili del lavoro e da quelle non basate sul lavoro.
- assicurare che i sistemi di protezione sociale rimangano fiscalmente sostenibili richiede anche di contrastare gli incentivi indesiderati che distorcono l'occupazione o le decisioni di assunzione o incoraggiano il ”gioco d'azzardo” dei sistemi di sussidi da parte dei lavoratori o dei datori di lavoro.
- in particolare, la logica dell'adesione volontaria alla protezione sociale dovrebbe essere riesaminata alla luce degli sviluppi del mercato del lavoro. Se nuovi ed emergenti modelli di lavoro ampliano il campo di applicazione delle disposizioni in materia di protezione sociale, tali opportunità potrebbero compromettere la funzione di condivisione del rischio della protezione sociale e erodere la sua base di risorse.
- i governi dovrebbero inoltre valutare se gli attuali meccanismi di finanziamento della protezione sociale raggiungano un giusto equilibrio di oneri tra i diversi datori di lavoro, ad es. tra coloro che fanno scarso uso di automazione e coloro che sostituiscono grandi parti della loro forza lavoro con robot o intelligenza artificiale.

Per ulteriori informazioni
Il report originale digitale è disponibile sul *sito https://oe.cd/employment-outlook*
Il report completo è disponibile sul sito *https://doi.org/10.1787/9ee00155-en*

Questo lavoro è pubblicato sotto la responsabilità del Segretario generale dell'OCSE. Le opinioni espresse e le argomentazioni utilizzate non riflettono necessariamente le opinioni ufficiali dei paesi membri del l'OCSE.
Il presente documento, nonché i dati e le eventuali carte ivi incluse, non pregiudicano lo status o la sovranità su alcun territorio, la delimitazione delle frontiere e dei confini internazionali e il nome di qualsiasi territorio, città o area.

La traduzione è il frutto del lavoro delle colleghe e colleghi del coordinamento, ci scusiamo pertanto per eventuali possibili imprecisioni. La versione originale in Inglese può essere richiesta al coordinamento.