



Il futuro del lavoro

- ▶ **La commissione mondiale sul futuro del lavoro nasce in ottobre 2017 su invito del Direttore generale dell'OIL**
- ▶ Quali le principali sfide e opportunità
- ▶ Quali le azioni che devono mettere in atto i governi, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni datoriali
- ▶ L'urgenza da affrontare sono le trasformazioni del mondo del lavoro per trarne vantaggio e non esserne penalizzati

I protagonisti

- ▶ i responsabili delle politiche giovanili, prima di tutti
 - ▶ I lavoratori
 - ▶ I dirigenti d'impresa
 - ▶ Imprenditori delle piattaforme digitali
 - ▶ lavoratori dell'economia informale
- ▶ Con un occhio al dialogo sociale, un altro ai nuovi modelli economici dentro un piano incentrato sulle persone.



Il futuro del lavoro

- Il progresso tecnologico (intelligenza tecnologica, l'automazione e la robotica) creeranno nuovi posti di lavoro ma la transizione ne farà perdere degli altri.
- Cambiano le competenze, perché diventano presto obsolete, d'altronde la transizione ecologica delle nostre economie creerà milioni di posti di lavoro, mano a mano che verranno adottate pratiche sostenibili e tecnologie avanzate ma il ridimensionamento delle industrie con alta densità di carbonio, farà sparire posti di lavoro.
- Con i cambiamenti demografici, avremo popolazioni sempre più giovani in alcune parti del mondo e sempre più anziane in altre
- Tutto questo influirà sul MDL e sui sistemi di sicurezza sociale
- **Ma** tutto questo offre più possibilità di creare una società più attiva e inclusiva attraverso servizi di assistenza e cura alla persona



Nuove opportunità

- ▶ I cambiamenti devono invece servire per creare un futuro migliore, maggiore sicurezza economica, pari opportunità e giustizia sociale
- ▶ I protagonisti devono quindi operare per rafforzare il contratto sociale per ottenere un'equa partecipazione dei lavoratori al progresso economico, il rispetto dei diritti e la protezione contro i rischi. Adattando il contratto sociale ai cambiamenti e coinvolgendo tutti i lavoratori
- ▶ **La proposta**
- ▶ Un piano incentrato sulla persona sia le persone che il loro lavoro poste al centro della politica economica e sociale e delle imprese per generare crescita, equità e sostenibilità.

Tre pilastri 1

- ▶ Aumentare gli investimenti sulla capability (capacità ?) o potenzialità delle persone andando quindi più avanti su dimensioni più ampie che comprendono anche il miglioramento delle condizioni di vita, compresi i diritti e l'ambiente favorevole alla crescita delle opportunità per il miglioramento del benessere delle persone
- ▶ Quindi un diritto universale all'apprendimento con la formazione continua
- ▶ Aumentare gli investimenti che possono sostenere le transizioni verso il futuro
- ▶ La trasformazione deve tenere conto dell'uguaglianza di genere quindi congedi parentali servizi pubblici di assistenza alla persona e condivisione del lavoro domestico e di cura
- ▶ Eliminare molestie e violenza sul lavoro
- ▶ Parità salariale
- ▶ Protezione sociale

Tre pilastri 2

- ▶ Aumentare gli investimenti nelle istituzioni del lavoro:
 - ▶ La legislazione
 - ▶ I contratti di lavoro
 - ▶ Sistemi di ispezioni del lavoro
- ▶ Stabilire una garanzia universale per i lavoratori salario atto a garantire condizioni di vita dignitosa: salute e sicurezza, orario con limiti massimi
- ▶ Rappresentanza collettiva
- ▶ Gestione utile della tecnologia

Tre pilastri 3

- Aumentare gli investimenti nel lavoro dignitoso e sostenibile
- Investimenti in linea con l'agenda 2030 delle nazioni unite per lo sviluppo
- Incentivi per i settori chiave per il lavoro dignitoso e sostenibile favorendo anche il cammino verso l'uguaglianza di genere
- Obiettivo nuove opportunità per piccole e medie imprese (economia rurale ?)
- Riorganizzare i sistemi degli incentivi per le imprese verso strategie d'investimento a più lungo termine che contengano indicatori supplementari di sviluppo umano e di benessere (politiche fiscali revisione delle norme di contabilità aziendale...)
- Controllo del progresso dei paesi che tengano conte delle dimensioni redistributive della crescita del valore del lavoro non retribuito svolto al servizio delle famiglie e delle comunità nonché dell'esternalizzazione dell'attività economica come il degrado ambientale

La responsabilità di ciascuno

- Agire per rafforzare il contratto sociale investendo sulle potenzialità delle persone e nelle istituzioni del lavoro, ma anche il dialogo sociale tra governi e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro
- Esistono legami forti, complessi e fondamentali tra le politiche commerciali, finanziarie, economiche e sociali.
- Il successo del piano di crescita e sviluppo incentrato sulla persona che stiamo proponendo dipende in larga misura dal coordinamento di queste politiche
- Il carattere tripartito dell'OIL fa sì che abbia un ruolo unico nella realizzazione di questo piano che pone al centro il dialogo sociale per mettere a puntole strategie sul futuro del lavoro e esaminare come l'uso delle tecnologie possano influenzare o meno la progettazione del lavoro e il benessere dei lavoratori.
- Inoltre il mandato dell'OIL essendo universale si allarga all'inclusione di quelli che sono rimasti fuori, esclusi dalla giustizia sociale e dal lavoro dignitoso.
- Affrontare le diversità delle situazioni in cui viene svolto il lavoro come il fenomeno emergente dell'intermediazione del lavoro digitale.
- Occorre una Garanzia Universale per tutti.

Le trasformazioni future

- USA Il 47 % dei posti di lavoro è a rischio di automazione
- McKinsey global Il 60% dei posti di lavoro è composto da almeno il 30% di mansioni che possono essere automatizzate
- Ocse Una percentuale importante (tra il 50 e il 70 %) dei posti di lavoro non sarà completamente sostituita, ma gran parte delle mansioni potranno essere automatizzate.
- Forum economico mondiale Quasi il 50% delle imprese prevede che l'automazione porterà alla r
- iduzione del lavoro a tempo pieno entro il 2022
- Inoltre cambiamento demografico In Europa aumenterà in modo significativo il rapporto percentuale tra la popolazione in età non attiva e la popolazione attiva (15-.64) moderatamente in Asia, America Latina,Oceania...

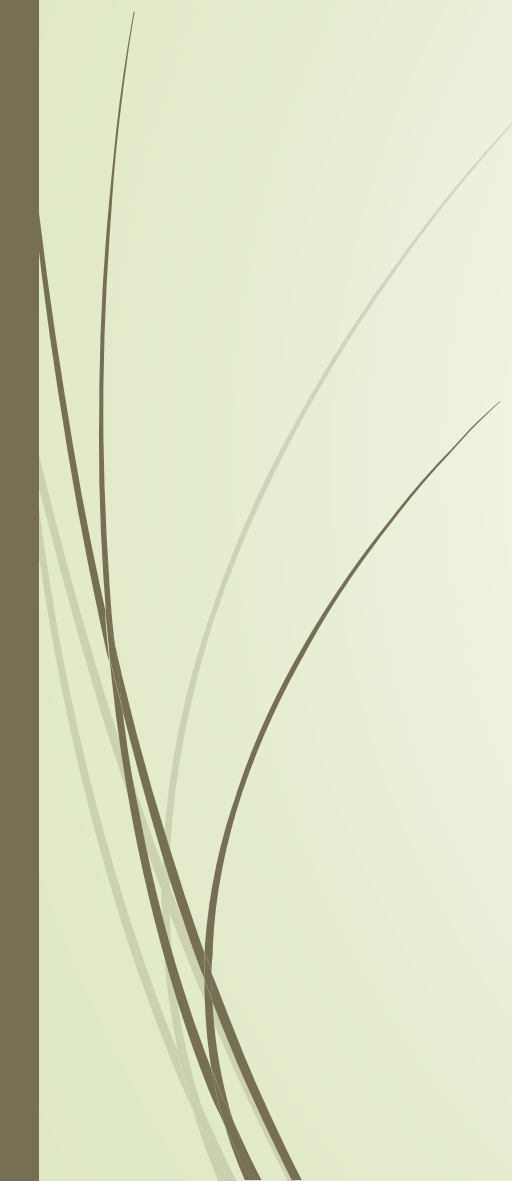


Il buono

- ▶ Il progresso tecnologico offre un'ampia scelta di dove e quando lavorare
- ▶ La riduzione delle emissioni di carbonio offre enormi opportunità per soddisfare le esigenze di crescita, sviluppo e occupazione e permette di migliorare i mezzi di sussistenza nelle aree rurali.
- ▶ Garantire alle donne la possibilità di entrare nella forza lavoro libererà nuovo potenziale e stimolerà la crescita economica
- ▶ Istruzione, formazione e tecnologie, le comunità rurali potranno trasformarsi
- ▶ Le persone anziane potranno rimanere attive e impegnate e potranno arricchire la società e l'economia con la loro capability ed esperienza
- ▶ Cogliere le opportunità e fornire risposte credibili alle preoccupazioni delle persone e aprire le porte alle innumerevoli opportunità portate da questi cambiamenti
- ▶ A situazioni complesse bisogna rispondere con proposte complesse



Investire sulla persona

- Non solo il capitale umano ma lo sviluppo umano:
 - Diritto universale dell'apprendimento permanente
 - sostegno nella transizione
 - Un piano innovativo per l'uguaglianza di genere
 - una protezione sociale più solida
 - Non solo per i paesi privilegiati ma per tutti
- 

Le donne

- ▶ Lasciare il passato e focalizzarsi sull'oggi
- ▶ Adottare politiche che promuovano la condivisione tra uomini e donne
- ▶ Espandere il congedo di paternità
- ▶ Campagna per l'utilizzo del congedo parentale da parte dell'uomo
- ▶ Garantire una divisione equilibrata anche fra stato e famiglia
- ▶ Quantificare misurandolo il lavoro di cura e assistenza non retribuito
- ▶ Riuscire ad evidenziare i divari salariali, trasparenza delle politiche retributive
- ▶ Controllare i traguardi delle politiche di riequilibrio e eguaglianza
- ▶ Forzare i livelli di rappresentanza
- ▶ Utilizzo delle nuove tecnologie (attenzione agli algoritmi contenenti ancora stereotipi di genere
- ▶ Eliminare molestie e violenza