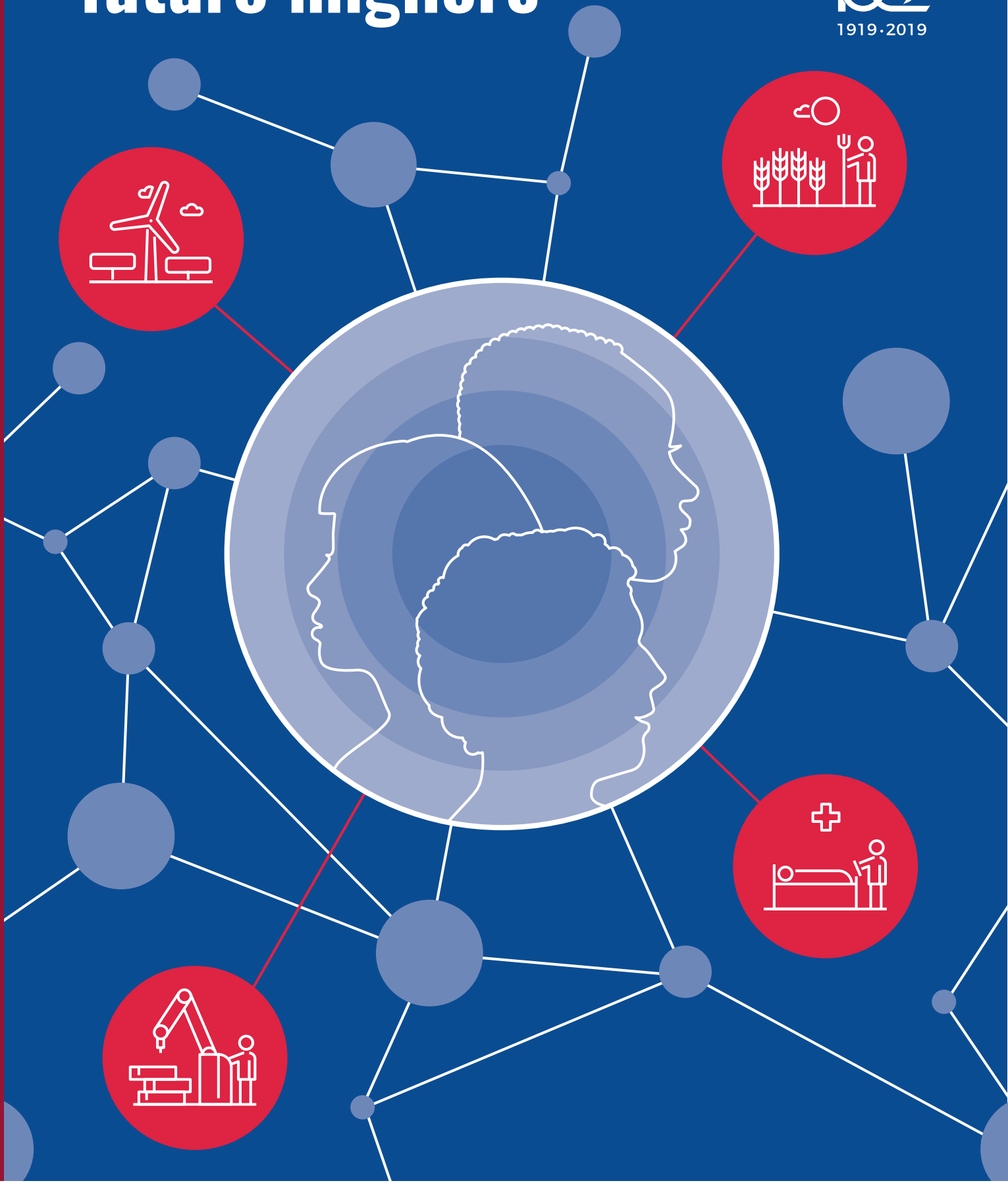
COMMISSIONE MONDIALE
SUL FUTURO DEL LAVORO

Lavorare per un futuro migliore

International Labour Organization

1919·2019



LAVORARE PER UN FUTURO MIGLIORE

COMMISSIONE MONDIALE SUL FUTURO DEL LAVORO

ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO

Copyright © Organizzazione Internazionale del Lavoro 2019
Prima pubblicazione 2019

Le pubblicazioni dell'Ufficio Internazionale del Lavoro godono della protezione del diritto di autore in virtù del protocollo n. 2 della Convenzione universale per la protezione del diritto di autore. Si potranno tuttavia riprodurre brevi passaggi senza autorizzazione, alla condizione che venga menzionata la fonte. Ogni richiesta di autorizzazione di riproduzione o di traduzione va indirizzata a Publications du BIT (Droits et licenses), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Svizzera, o tramite email a: rights@ilo.org. Tali richieste sono sempre gradite.

Le biblioteche, istituzioni o altri utilizzatori registrati presso un organismo di gestione dei diritti di riproduzione possono eseguire copie conformemente alle condizioni e diritti concessi loro. Visitare il sito http://www.ifrro.org per individuare l'organismo responsabile della gestione dei diritti di riproduzione in ogni paese.

Lavorare per un futuro migliore — Commissione mondiale sul futuro del lavoro
Ufficio Internazionale del Lavoro — Roma: OIL, 2019

ISBN 978-92-2-133439-2 (stampa)
ISBN 978-92-2-133440-8 (web pdf)

Anche disponibile in arabo: ISBN 978-92-2-132811-7 (stampa), ISBN 978-92-2-132812-4 (web pdf); cinese: ISBN 978-92-2-132815-5 (stampa), ISBN 978-92-2-132816-2 (web pdf); francese: ISBN 978-92-2-132799-8 (stampa), ISBN 978-92-2-132800-1 (web pdf); giapponese: ISBN 978-92-2-132866-7 (web pdf); inglese: ISBN 978-92-2-132795-0 (stampa), ISBN 978-92-2-132796-7 (web pdf); portoghese: ISBN 978-92-2-132867-4 (web pdf); russo: ISBN 978-92-2-132807-0 (stampa), ISBN 978-92-2-132808-7 (web pdf); spagnolo: ISBN 978-92-2-132803-2 (stampa), ISBN 978-92-2-132804-9 (web pdf) e tedesco: ISBN 978-92-2-132819-3 (stampa), ISBN 978-92-2-132820-9 (web pdf).

Le denominazioni usate nelle pubblicazioni dell'Ufficio internazionale del Lavoro, che sono conformi alla prassi delle Nazioni Unite, e la presentazione dei dati che vi figurano non implicano l'espressione di opinione alcuna da parte dell'Ufficio internazionale del Lavoro in merito allo stato giuridico di alcun paese, area o territorio, o delle sue autorità, o rispetto al tracciato delle relative frontiere.

Gli articoli, studi e altri testi firmati sono pubblicati sotto la responsabilità dei loro autori senza che l'Ufficio internazionale del Lavoro faccia proprie le opinioni che vi sono espresse.

Qualsiasi riferimento a nomi di ditte, o prodotti, o procedimenti commerciali non implica alcun apprezzamento da parte dell'Ufficio internazionale del Lavoro; di converso, la mancata menzione di una ditta, o prodotto, o procedimento commerciale non significa disapprovazione alcuna.

Informazioni sulle pubblicazioni e sui prodotti elettronici dell'ILO sono disponibili sul sito
http://www.ilo.org/publns

Stampato in Italia

INDICE

Prefazione 7

SINTESI DEL RAPPORTO **9**

1. COGLIERE L'OPPORTUNITÀ **19**

2. ATTUARE IL CONTRATTO SOCIALE: UN PIANO INCENTRATO SULLA PERSONA **30**

2.1 Aumentare gli investimenti nelle capacità delle persone 31
APPRENDIMENTO PERMANENTE PER TUTTI 32
SUPPORTARE LE PERSONE NELLE TRANSIZIONI 34
UN PIANO INNOVATIVO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE 36
RAFFORZARE LA PROTEZIONE SOCIALE 37

2.2 Aumentare gli investimenti nelle istituzioni del mercato del lavoro 39
STABILIRE UNA GARANZIA UNIVERSALE PER I LAVORATORI 40
MILGIORARE LA GESTIONE DEI TEMPI DI LAVORO 42
RIVITALIZZARE LA RAPPRESENTANZA COLLETTIVA 43
LA TECNOLOGIA PER IL LAVORO DIGNITOSO 45

2.3 Aumentare gli investimenti nel lavoro dignitoso e sostenibile 48
TRASFORMARE LE ECONOMIE PER PROMUOVERE UN LAVORO DIGNITOSO E SOSTENIBILE 49
RIFORMARE GLI INCENTIVI: VERSO UN MODELLO ECONOMICO E IMPRENDITORIALE INCENTRATO SULLA PERSONA 52

3. ASSUMERSI LA RESPONSABILITÀ **57**
RAFFORZARE IL CONTRATTO SOCIALE 58
LE RESPONSABILITÀ DELL'OIL 59
RESPONSABILITÀ E SFIDE DEL SISTEMA MULTILATERALE 60
OSSERVAZIONI FINALI 61

Note 63

Bibliografia 69

Allegato. Membri della Commissione Mondiale sul Futuro del Lavoro 75

PREFAZIONE

Come Presidente o Primo Ministro, abbiamo il privilegio di partecipare a molti eventi e iniziative, ma per entrambi essere co-Presidenti della Commissione Mondiale sul Futuro del Lavoro ha rappresentato un'opportunità davvero speciale, sia per le questioni affrontate dalla Commissione che per le modalità con cui la stessa ha condotto i lavori.

Grazie al nostro vissuto, abbiamo maturato una certa esperienza nel settore imprenditoriale e sindacale che ci ha reso consapevoli non solo dell'importanza del lavoro ma anche della forza delle soluzioni condivise, adottate attraverso il dialogo sociale tra le rappresentanze dei datori di lavoro e i sindacati.

Nei nostri rispettivi paesi, Sudafrica e Svezia, abbiamo assistito e partecipato a trasformazioni sociali, nelle quali i cambiamenti del mercato del lavoro hanno svolto un ruolo fondamentale. Abbiamo particolarmente apprezzato l'opportunità di fare parte di un percorso finalizzato a riflettere sulle trasformazioni di portata mondiale che tutte le società stanno attraversando.

La Commissione Mondiale sul Futuro del Lavoro ha iniziato i suoi lavori nell'ottobre 2017, su invito del Direttore Generale dell'OIL, riunendosi quattro volte in totale. L'ultimo incontro si è svolto a novembre 2018. Nelle riunioni sono stati affrontati tutti gli aspetti riguardanti il mondo del lavoro, individuando le principali sfide e opportunità e cercando di formulare alcune raccomandazioni sulle misure che dovrebbero adottare tutte le parti interessate, in particolare i governi, le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati.

La Commissione è composta da persone dotate di grande esperienza, provenienti da tutte le parti del mondo e da diversi settori professionali È stato un piacere immenso lavorare con un gruppo di persone così competenti e dedite al lavoro.

Ogni membro della Commissione ha compiuto uno sforzo straordinario. Nonostante i numerosi impegni, ciascuno ha partecipato e contribuito più di quanto richiesto. Ognuno ha inoltre svolto accurate ricerche e partecipato a incontri diretti all'approfondimento di temi specifici.

La redazione di un breve rapporto — limitato ad evidenziare solo i punti chiave — non è stata semplice. Tra i membri della Commissione, potrebbero esserci divergenze su alcuni punti e potrebbero non essere d'accordo con ogni singola proposta. Durante le discussioni sono state esposte delle idee molto valide — anche su come applicare le nostre raccomandazioni — anche se non è stato possibile includerle nel rapporto.

Il Segretariato dell'OIL, sotto la guida del Direttore Generale Guy Ryder, ha svolto un ruolo centrale nella preparazione del rapporto, fornendoci i risultati delle ultime ricerche e dell'analisi delle politiche. La consulente editoriale della Commissione, Sarah Murray, ha contribuito notevolmente all'arricchimento del testo.

Il nostro obiettivo durante la stesura del rapporto è stato di illustrare l'urgenza di affrontare le trasformazioni del mondo del lavoro e di proporre idee su come gestirle e trarne vantaggio. La nostra speranza è che il rapporto possa ispirare ulteriori dibattiti su tutte le questioni che riguardano il mondo del lavoro, come quelle, ad esempio, riguardanti il rafforzamento dello spazio democratico per il dialogo sociale e quelle sull'allineamento dei modelli economici ad un piano incentrato sulle persone. Abbiamo voluto rendere il rapporto comprensibile e fruibile per la più ampia platea di lettori — dai responsabili delle politiche ai giovani studenti, lavoratori e dirigenti d'impresa, imprenditori delle piattaforme digitali e lavoratori dell'economia informale. Questo perché siamo convinti che un futuro del lavoro migliore richieda una consapevolezza dei cambiamenti da parte di tutti noi e il coinvoglimento di ciascuno di noi, come pure un'azione congiunta nella ricerca delle soluzioni.

Cyril Ramaphosa Stefan Löfven

Ringraziamenti

Si ringrazia il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali — Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali e Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione — per la collaborazione nella finalizzazione della traduzione del rapporto e per la sua stampa.

SINTESI DEL RAPPORTO

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, ridurre i danni causati dalle disuguaglianze nel mondo e altro ancora. Senza un'azione decisiva, ci dirigeremo verso un mondo caratterizzato da maggiore incertezza e disuguaglianze crescenti.

Il progresso tecnologico — l'intelligenza artificiale, l'automazione e la robotica — creeranno nuovi posti di lavoro, ma coloro che perdono il lavoro nel processo di transizione saranno forse i meno preparati per cogliere le nuove opportunità. Il patrimonio attuale di competenze non corrisponderà a quello richiesto dai lavori di domani e le nuove competenze acquisite potrebbero presto diventare obsolete. La transizione ecologica delle nostre economie creerà milioni di posti di lavoro man mano che verranno 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 alla persona.

Dobbiamo cogliere le opportunità offerte da questi cambiamenti al fine di creare un futuro migliore e fornire sicurezza economica, pari opportunità e giustizia sociale, e in definitiva rafforzare il nostro tessuto sociale.

Cogliere l'opportunità: rafforzare il contratto sociale

L'attuazione di questo nuovo percorso richiede l'impegno e l'azione dei governi e delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati. Essi debbono rafforzare il contratto sociale che garantisce un'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 all'economia. Il dialogo sociale può svolgere un ruolo chiave nel garantire che il contratto sociale venga adattato ai cambiamenti in corso ogniqualvolta tutti gli attori del mondo del lavoro siano pienamente coinvolti, compresi milioni di lavoratori che, al momento, ne sono esclusi.

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 d'impresa. Questo piano poggia su tre pilastri che, insieme, genereranno crescita, equità e sostenibilità per le generazioni presenti e future.

1. AUMENTARE GLI INVESTIMENTI NELLE CAPACITÀ DELLE PERSONE

Consentendo alle persone di realizzarsi in un'era digitale a emissioni zero, il nostro approccio va oltre la nozione di capitale umano e si focalizza sulle dimensioni più ampie dello sviluppo e del miglioramento delle condizioni di vita, compresi i diritti e l'ambiente favorevole alla crescita delle opportunità per il miglioramento del benessere delle persone.

- *Un diritto universale all'apprendimento lungo l'intero arco della vita che consenta alle persone di acquisire competenze, di riqualificarsi e di perfezionarsi*. La formazione continua comprende l'apprendimento formale e informale, dalla prima infanzia e dall'istruzione di base fino alla formazione in età adulta. I governi, i sindacati e i datori di lavoro, nonché le istituzioni educative, hanno responsabilità complementari nella costruzione di un ecosistema di apprendimento permanente efficace e adeguatamente finanziato.

- *Accrescere gli investimenti nelle istituzioni, nelle politiche e nelle strategie che sosterranno le persone attraverso le transizioni del futuro del mondo del lavoro*. I giovani avranno bisogno di supporto per affrontare la sempre più difficile transizione scuola-lavoro. I lavoratori più anziani avranno bisogno di scelte più ampie che consentano loro di rimanere economicamente attivi finché lo desiderano. Questo creerà una società attiva lungo l'intero arco della vita. Tutti i lavoratori avranno bisogno di supporto per affrontare il numero crescente di transizioni nel mercato del lavoro nel corso della loro vita. Le politiche attive del mercato del lavoro devono diventare proattive e i servizi pubblici per l'impiego devono essere rafforzati.

- *Attuare un piano di trasformazione che tenga conto dell'uguaglianza di genere*. Il mondo del lavoro inizia a casa. Dal congedo parentale all'investimento nei servizi pubblici di cura e assistenza alla persona, le politiche devono promuovere la condivisione del lavoro domestico di cura e assistenza non retribuito per creare una vera parità di opportunità nei luoghi di lavoro. Rafforzare la voce delle donne e la loro *leadership*, eliminare le molestie e la violenza sul lavoro e attuare politiche salariali trasparenti sono i presupposti per raggiungere l'uguaglianza di genere. Sono inoltre necessarie misure specifiche mirate alla parità di genere nei lavori del futuro incentrati sulla tecnologia.

- *Garantire protezione sociale universale dalla nascita alla vecchiaia*. Il futuro del lavoro richiede un sistema di protezione sociale solido e reattivo basato sui principi di solidarietà e di condivisione del rischio, e che sostenga i bisogni delle persone lungo l'intero arco della vita. Ciò richiede un piano di protezione sociale che assicuri un livello di protezione di base a tutti coloro che ne hanno bisogno e che sia integrato con sistemi contributivi di sicurezza sociale per offrire livelli di protezione più ampi.

2. AUMENTARE GLI INVESTIMENTI NELLE ISTITUZIONI DEL LAVORO

Le nostre raccomandazioni mirano a rafforzare e rinvigorire le istituzioni del lavoro. Dalla legislazione e dai contratti di lavoro fino ai contratti collettivi e ai sistemi d'ispezione del lavoro: queste istituzioni sono gli elementi costitutivi delle società eque. Esse aprono la strada alla formalizzazione, riducono la povertà dei lavoratori e assicurano un futuro del lavoro basato sulla dignità, la sicurezza economica e l'uguaglianza.

- *Stabilire una Garanzia Universale per i Lavoratori*. Tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto o dallo status professionale, dovrebbero godere dei diritti fondamentali sul lavoro, di un "salario atto a garantire condizioni di vita dignitosa" (Costituzione dell'OIL, 1919), del limite massimo dell'orario di lavoro e della tutela della salute e sicurezza sul lavoro. I contratti collettivi o la legislazione possono innalzare questa soglia di protezione. Questa proposta consente inoltre di riconoscere la salute e la sicurezza sul lavoro come un principio e un diritto fondamentale del lavoro.

- *Migliorare la gestione dei tempi di lavoro*. Pur soddisfacendo le esigenze delle imprese, i lavoratori hanno bisogno di maggiore autonomia sul proprio orario di lavoro. L'utilizzo della tecnologia per ampliare le scelte e raggiungere un equilibrio tra vita professionale e vita privata può aiutare i lavoratori a raggiungere questo obiettivo e a gestire le pressioni che derivano dalla progressiva riduzione degli spazi tra il tempo dedicato al lavoro e alla vita privata. Per poter creare opportunità concrete sui modelli di flessibilità e controllo dell'orario di lavoro, sarà necessario un impegno continuo nel limitare il tempo massimo dell'orario di lavoro e adottare misure che migliorino la produttività e che, nel contempo, assicurino un numero minimo di ore di lavoro garantite.

- *Garantire la rappresentanza collettiva dei lavoratori e dei datori di lavoro, attraverso il dialogo sociale inteso come bene pubblico e supportato dalle politiche pubbliche*. Tutti i lavoratori devono godere della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva, con lo Stato che agisce da garante di tali diritti. Le organizzazioni dei lavoratori e dei datori

di lavoro devono rafforzare la loro legittimità rappresentativa attraverso tecniche organizzative innovative che raggiungano chi è impegnato in nuovi modelli d'impresa, anche attraverso l'uso della tecnologia. Queste organizzazioni devono anche usare il loro potere di mobilitazione per portare i diversi interessi sul tavolo negoziale.

- *Gestire la tecnologia e metterla al servizio del lavoro dignitoso*. Ciò significa che i lavoratori e i dirigenti devono negoziare la progettazione del lavoro. Significa anche adottare un approccio nel quale l'intelligenza artificiale rimane "sotto il controllo umano" che assicura che le decisioni finali che influenzano il lavoro siano adottate dalle persone. Dovrebbe essere istituito un sistema di governance internazionale per le piattaforme digitali del lavoro che esiga che queste piattaforme (e i loro clienti) rispettino determinati diritti e livelli minimi di tutela. Il progresso tecnologico richiede anche una regolamentazione sull'uso dei dati e sulla responsabilità dell'impiego degli algoritmi nel mondo del lavoro.

3. AUMENTARE GLI INVESTIMENTI NEL LAVORO DIGNITOSO E SOSTENIBILE

Raccomandiamo investimenti trasformativi, in linea con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile.

- *Incentivi per promuovere investimenti in settori chiave per il lavoro dignitoso e sostenibile*. Tali investimenti favoriranno anche il progresso verso l'uguaglianza di genere con l'obiettivo di creare milioni di posti di lavoro e nuove opportunità per le micro, piccole e medie imprese. Lo sviluppo dell'economia rurale, che rappresenta il futuro di molti lavoratori del mondo, dovrebbe diventare una priorità. Se si vogliono ridurre i divari e favorire servizi ad alto valore, è necessario orientare gli investimenti verso infrastrutture materiali e digitali di alta qualità.

- *Riorganizzare i sistemi di incentivi per le imprese verso strategie d'investimento a più lungo termine, e considerare indicatori supplementari di sviluppo umano e di benessere*. Queste azioni possono includere politiche fiscali eque, la revisione delle norme di contabilità aziendale, una migliore rappresentanza delle parti interessate e cambiamenti nelle pratiche di rendicontazione. Devono anche essere sviluppati nuovi sistemi di misurazione del progresso dei paesi che tengano conto delle dimensioni ridistributive 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.

Assumersi la 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 nelle capacità delle persone e nelle istituzioni del lavoro e di trarre vantaggio dalle opportunità per un lavoro dignitoso e sostenibile. I paesi devono adottare strategie nazionali sul futuro del lavoro attraverso il dialogo sociale tra i governi e le 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 rapporti di lavoro più sistemiche 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 sulla persona che proponiamo dipende in larga misura dal coordinamento tra queste politiche.

Guidato dal suo mandato normativo basato sui diritti e nel pieno rispetto del suo carattere tripartito, l'OIL è chiamato a svolgere un ruolo unico nel sostenere la realizzazione di questo piano. Esso può diventare un punto focale nel sistema internazionale per il dialogo sociale, per l'analisi e l'orientamento delle strategie nazionali sul futuro del lavoro e per esaminare come l'applicazione della tecnologia possa influenzare positivamente la progettazione del lavoro e il benessere dei lavoratori. Raccomandiamo inoltre che venga data particolare attenzione all'universalità del mandato dell'OIL. Ciò richiede un ampliamento delle sue attività al fine di includere coloro che sono rimasti storicamente esclusi dalla giustizia sociale e dal lavoro dignitoso, in particolare coloro che lavorano nell'economia informale. Questo richiede, allo stesso tempo, un'azione innovativa per affrontare la crescente diversità delle situazioni in cui viene svolto il lavoro, in particolare il fenomeno emergente dell'intermediazione del lavoro digitale attraverso l'economia delle piattaforme. Riteniamo che una Garanzia Universale per i Lavoratori sia uno strumento adeguato per affrontare queste sfide e raccomandiamo all'OIL di garantire un'attenzione urgente alla sua attuazione.

Riteniamo che questo rapporto rappresenti l'inizio di un percorso. L'OIL, che riunisce governi, datori di lavoro e lavoratori di ogni parte del mondo, è l'organizzazione adatta a fungere da bussola e guida nella prosecuzione di questo percorso.

COGLIERE L'OPPORTUNITÀ

1. COGLIERE L'OPPORTUNITÀ

Il lavoro ci sostiene, ci dà la possibilità di soddisfare i nostri bisogni materiali, di sottrarci alla povertà e condurre una vita dignitosa. Oltre a soddisfare le esigenze materiali, il lavoro può darci un senso d'identità e appartenenza. Esso può ampliare le nostre possibilità di scelta e permetterci di guardare con ottimismo al futuro.

Il lavoro ha anche una funzione collettiva in quanto crea una rete di connessioni e interazioni che facilitano la coesione sociale. Il modo in cui organizziamo il lavoro e il mercato del lavoro ha un ruolo importante nel determinare il livello di uguaglianza delle nostre società.

Il lavoro può anche essere rischioso, insalubre e mal remunerato, imprevedibile e instabile. Invece che infondere più fiducia nelle nostre possibilità, il lavoro può farci sentire, letteralmente e emotivamente, intrappolati. Esso può anche essere causa di esclusione per coloro che invece un lavoro non riescono a trovarlo.

Oggi affrontiamo una delle sfide più importanti del nostro tempo poiché i cambiamenti profondi e destabilizzanti nella vita lavorativa influiscono inevitabilmente sulle nostre società. Nuove forze stanno trasformando il mondo del lavoro (vedi tabella 1). Le transizioni aprono la strada a sfide sempre più urgenti. Il progresso tecnologico — intelligenza artificiale, automazione e robotica — creeranno nuovi lavori, ma coloro che perdono il lavoro in questa fase di transizione potrebbero essere i meno preparati a cogliere le nuove opportunità[1]. Le competenze di oggi potrebbero non corrispondere ai lavori di domani e le nuove competenze acquisite potrebbero diventare rapidamente obsolete. Se lasciata al suo attuale decorso, l'economia digitale potrebbe allargare i divari regionali e quelli di genere. Inoltre, i micro-lavori attraverso siti web e l'intermediazione del lavoro tramite applicazioni, che costituiscono l'economia delle piattaforme, potrebbero ricreare pratiche di lavoro che risalgono al XIX secolo e future generazioni di "lavoratori digitali a giornata[2]". La transizione verso un futuro del lavoro che rispetti il pianeta e che cerchi di arrestare il cambiamento climatico potrà destabilizzare ulteriormente il mercato del lavoro. L'aumento della popolazione giovanile in alcune regioni è destinato a esacerbare la disoccupazione tra i giovani e le pressioni migratorie. L'invecchiamento della popolazione in altre regioni eserciterà altre pressioni sui sistemi di sicurezza sociale e di cura della persona. Portare avanti il nostro piano per la creazione di lavoro dignitoso è diventato un compito più arduo[3].

Tabella 1. Stime delle trasformazioni future del mercato del lavoro

	FONTE	STIME
Tecnologia	Frey and Osborne, 2015	Negli Stati Uniti, Il 47 per cento dei posti di lavoro è a rischio di automazione.
	Chang and Phu, 2016	ASEAN-5: il 56 per cento dei posti di lavoro è a rischio di automazione nei prossimi 20 anni.
	McKinsey Global Institute, 2017	Anche se meno del 5 per cento dei lavori possono essere completamente automatizzati utilizzando tecnologie esistenti, circa il 60 per cento dei posti di lavoro è composto da almeno il 30 di mansioni che possono essere automatizzate.
	OCSE, 2016	Una media del 9 per cento dei posti di lavoro nei paesi dell'OCSE è a rischio elevato di automazione. Una percentuale importante di posti di lavoro (tra il 50 e il 70 per cento) non sarà completamente sostituita, ma gran parte delle mansioni saranno automatizzate, trasformando il modo in cui questi lavori saranno svolti.
	Banca Mondiale, 2016	Nei paesi in via di sviluppo, i due terzi dei lavori è esposto ad automazione.
	Forum Economico Mondiale, 2018	Quasi il 50 per cento delle imprese prevede che l'automazione porterà alla riduzione del lavoro a tempo pieno entro il 2022.
Transizione verso un ambiente sostenibile	OIL, 2018c	L'attuazione dell'Accordo di Parigi sui cambiamenti climatici dovrebbe portare alla perdita di 6 milioni di posti di lavoro e alla creazione di 24 milioni di nuovi posti di lavoro a livello mondiale.
Cambiamento demografico	Nazioni Unite (UNDESA), 2017	Si stima che entro il 2050 l'indice di dipendenza strutturale — che misura il rapporto percentuale tra la popolazione in età non attiva (0-14 anni e 65 anni e più) e la popolazione attiva (15-64 anni) — aumenterà significativamente in Europa (24,8 punti percentuali) e in America del Nord (14,4 punti), e moderatamente in Asia (8,5 punti), America Latina e Caraibi (7,6 punti) e Oceania (6,8 punti). In Africa si stima una diminuzione di 18,7 punti percentuali dello stesso indice. Mentre tutte le altre regioni avranno una popolazione che invecchia, la metà della popolazione del continente africano avrà, nel 2050, un'età inferiore ai 25 anni.

344
MILIONI DI POSTI DI LAVORO

Occupazione

344 milioni di posti di lavoro da creare entro il 2030, oltre ai 190 million di posti di lavoro necessari per affrontare i livelli attuali di disoccupazione.

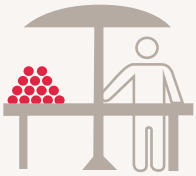
OIL Economic Trends Model (maggio 2018)

190
MILIONI DI PERSONE

Disoccupazione

190 milioni di persone sono disoccupate, di cui 64,8 milioni sono giovani.

OIL, 2018b



2
MILIARDI DI PERSONE

Lavoro informale

2 miliardi di persone lavorano nell'economia informale.

OIL, 2018a

300
MILIONI DI PERSONE

Lavoratori poveri

300 milioni di persone vivono in condizioni di estrema povertà — con meno di 1,90 dollari al giorno.

OIL, 2018b

2,78
MILIONI DI PERSONE

Infortuni sul lavoro e malattie professionali mortali

2,78 milioni di persone muoiono ogni anno a causa di infortuni sul lavoro o di malattie professionali.

OIL, 2018b

31,6%

Tempi di lavoro

Il 31,6% dei lavoratori su scala mondiale lavora troppe ore (oltre 48 ore settimanali).

Messenger, 2018

1,8%

Salari

La crescita dei salari è diminuita dal 2,4% all'1,8% tra il 2016 e il 2017.

OIL, 2018d

20%

Divario di genere

Divario salariale tra uomini e donne del 20%.

OIL, 2018d

1%

Lavoratori poveri

Tra il 1980 e il 2016, l'1% della popolazione mondiale più ricca ha ricevuto una quota pari al 27% della crescita dei redditi a livello mondiale, mentre il 50% più povero ne ha ricevuto solo il 12%.

Alvaredo et al., 2018

53,6%

Divario digitale

Solo il 53,6% delle famiglie ha accesso a Internet. Nei paesi ad economia emergente la percentuale d'accesso è solo del 15%.

ITU, 2017

Le nuove sfide del mondo del lavoro si sommano a quelle esistenti che rischiano d'inasprirsi (vedi info grafica a pagina 20). I livelli di disoccupazione rimangono inaccettabili e miliardi di persone lavorano nell'economia informale[4]. Circa 300 milioni di lavoratori vivono in condizioni di estrema povertà[5]. Milioni di uomini, donne e bambini sono vittime della schiavitù moderna[6]. Sono molti i lavoratori che svolgono orari di lavoro eccessivamente lunghi e quelli che muoiono ogni anno a causa d'incidenti sul lavoro[7]. Lo stress sul lavoro ha aumentato i rischi per la salute mentale[8]. La crescita dei salari non ha tenuto il passo con la crescita della produttività[9] e la quota di reddito nazionale destinata ai lavoratori è diminuita. Il divario tra i ricchi e le altre classi sociali si sta ampliando. Le donne guadagnano ancora circa il 20 per cento in meno rispetto agli uomini[10]. Anche se la crescita ha ridotto le disuguaglianze tra i paesi, molte società stanno diventando sempre più inique[11]. Milioni di lavoratori sono emarginati, privati dei diritti fondamentali e non possono far sentire la loro voce.

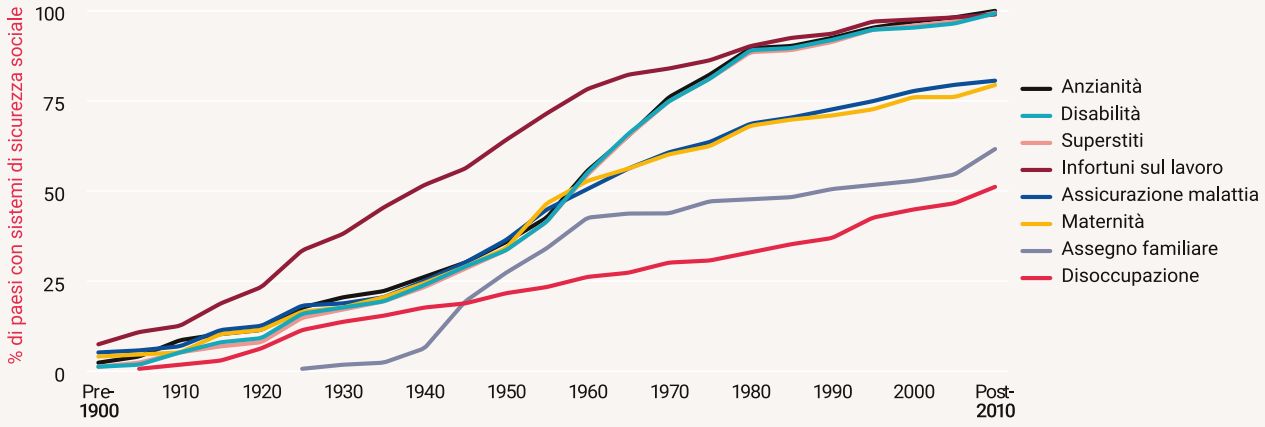
Queste sfide hanno importanti ripercussioni sulla giustizia sociale e la pace. Esse minacciano la prosperità che ha tenuto le società unite, erodendo la fiducia nelle istituzioni democratiche. L'aumento dell'insicurezza e dell'incertezza alimenta l'isolazionismo e il populismo. Siamo preoccupati per il declino delle società ed economie aperte.

Esistono, tuttavia, notevoli opportunità. Il progresso tecnologico non solo amplia la scelta di dove e quando lavorare, ma crea anche nuovi e migliori posti di lavoro. 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. Con l'accesso all'istruzione, alla formazione e alle tecnologie, le comunità rurali possono trasformarsi. Se le persone anziane possono rimanere attive e impegnate, esse arricchiranno la società e l'economia attraverso le loro capacità ed esperienza. Dare ai giovani i mezzi per raggiungere il loro pieno potenziale e accedere alle opportunità che stanno emergendo, renderà loro protagonisti del cambiamento di domani

Dobbiamo cogliere l'opportunità, fornire risposte credibili alle preoccupazioni delle persone e aprire le porte alle innumerevoli opportunità portate da questi cambiamenti. È qui che risiede il seme della trasformazione, nel dinamismo e la possibilità di creare un piano d'azione che migliorerà la vita delle persone in tutto il mondo. Senza un'azione decisiva vagheremo in un mondo che aumenta le disuguaglianze, accresce l'incertezza e rafforza l'esclusione, con ripercussioni politiche, sociali ed economiche distruttive.

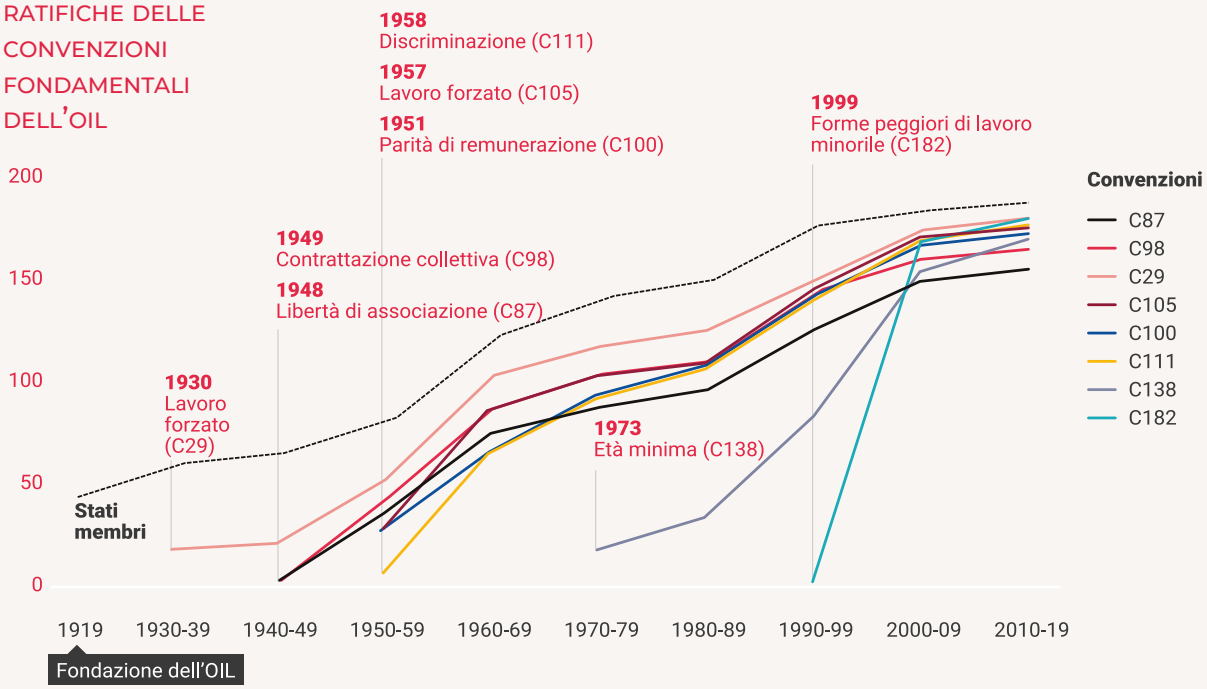
Non è la prima volta che un grande sconvolgimento nel mondo del lavoro richiede una risposta collettiva a livello mondiale. Nel 1919, al termine di una guerra mondiale devastante, i governi, i datori di lavoro e i lavoratori si unirono, sulla base di un impegno

SVILUPPO DI PROGRAMMI DI SICUREZZA SOCIALE INSERITI NELLA LEGISLAZIONE NAZIONALE, PER CATEGORIA DI PROTEZIONE, PRE-1900 - PRE-2010



Fonte: ILO, 2017d

RATIFICHE DELLE CONVENZIONI FONDAMENTALI DELL'OIL



condiviso per la giustizia sociale, e crearono l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL): "Vi sono condizioni di lavoro che comportano ingiustizia, miseria e privazione per un gran numero di persone e che causano tale scontento che la pace e l'armonia universali sono in pericolo; e un miglioramento di queste condizioni è necessario e urgente[12]". Oggi come allora, la pace durevole e la stabilità dipendono dalla giustizia sociale.

I fondatori affidarono all'Organizzazione il compito di elaborare norme internazionali del lavoro e politiche per la realizzazione di condizioni di lavoro umane. Queste norme si basano sul principio fondamentale "il lavoro non è una merce" e "le persone hanno il diritto di perseguire il loro benessere materiale e lo sviluppo spirituale in condizioni di libertà e dignità, sicurezza economica e pari opportunità". Questo principio è tuttora valido. Crediamo che l'adesione a questi principi avvantaggerà le società nel processo di adattamento ai cambiamenti nel mondo del lavoro.

La Costituzione dell'OIL rimane il più ambizioso contratto sociale internazionale della storia[13]. In questo contesto, ci sono oggi una serie di accordi tra paesi e regioni a tutti i livelli di sviluppo, che definiscono il rapporto tra governo e cittadini, lavoratori e imprese e diversi gruppi della popolazione. I contratti sociali sono adattati alle condizioni specifiche e riflettono un'intesa comune che, in cambio del loro contributo alla crescita e alla prosperità, una giusta proporzione dei frutti di tale progresso è garantita ai lavoratori nel rispetto dei loro diritti e con protezioni dagli squilibri dell'economia di mercato.

La forza dei contratti sociali risiede nel processo continuo del dialogo sociale tra i principali attori del mondo del lavoro[14]. Un dialogo sociale che funziona promuove la partecipazione, l'equità e la legittimità. Questo produce soluzioni eque e durature ai problemi del mondo del lavoro, ampiamente riconosciute da chi ha avuto un ruolo nell'individuare gli stessi problemi.

L'attuazione di tali contratti ha portato a un progresso nel mondo del lavoro senza precedenti. L'incidenza del lavoro minorile è diminuita drasticamente[15], l'aumento dei redditi ha sottratto milioni di persone dalla povertà lavorativa[16], un numero maggiore di donne è entrato nel mercato del lavoro e le ore di lavoro annuali sono state progressivamente ridotte[17]. Mentre un secolo fa pochi paesi avevano un sistema di protezione sociale, oggi la maggior parte dei paesi sono dotati di sistemi di protezione sociale di base (vedi figura a pagina 22)[18]. Il riconoscimento e il rispetto dei diritti hanno dato voce ai lavoratori nella loro vita e lavoro quotidiano. Le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori hanno avuto sempre più spazio nel tavolo delle trattative sulle politiche, attraverso il loro coinvolgimento nel dialogo sociale. È importante rilevare che la giustizia sociale, la piena occupazione e il lavoro dignitoso fanno parte degli Obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile.

I forti cambiamenti che stanno plasmando il futuro del lavoro richiedono un'azione non meno trasformativa di quella intrapresa per la creazione dell'OIL. I governi, le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati devono rinvigorire il contratto sociale per affrontare le sfide del futuro.

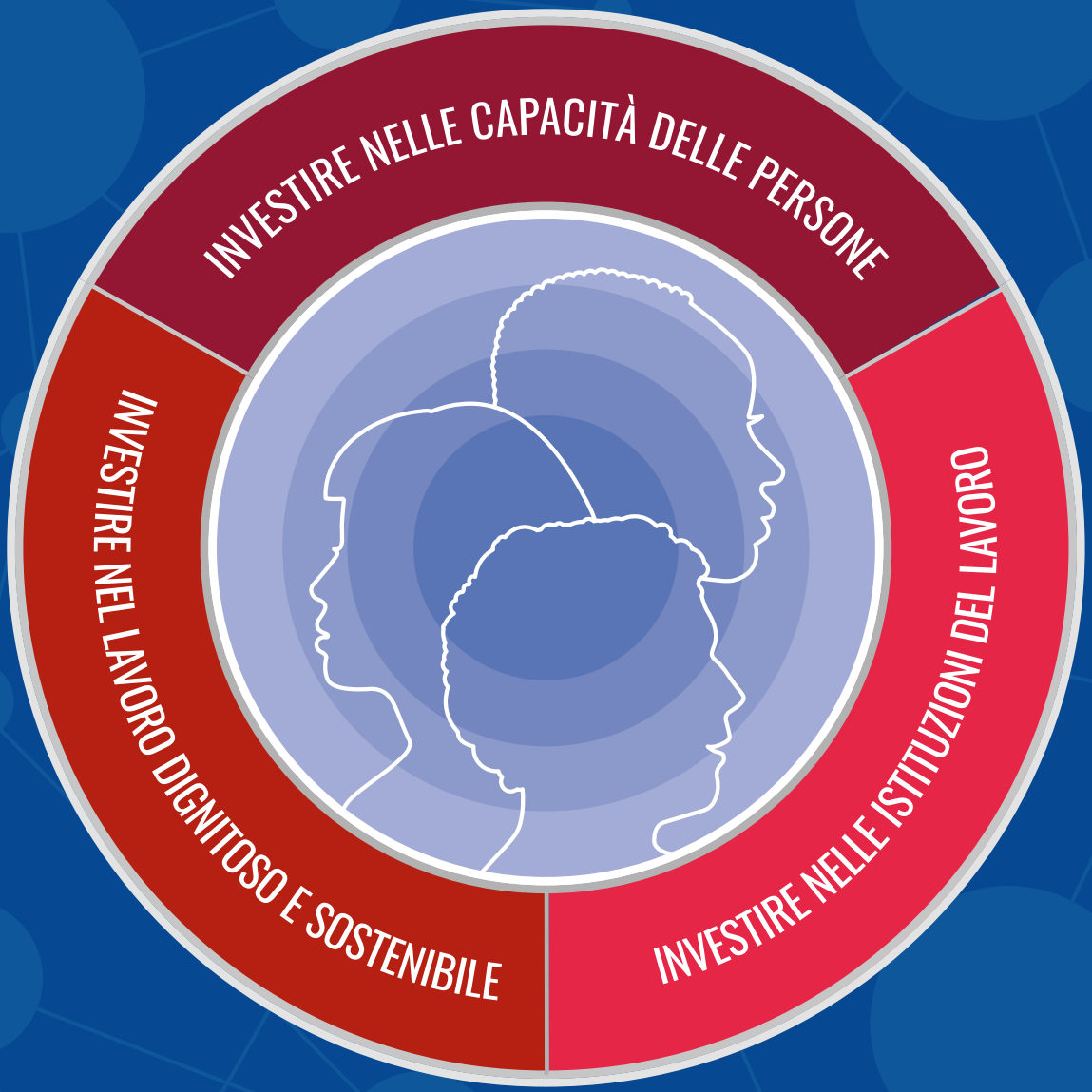
In un momento così cruciale, è importante riconoscere che l'attuazione del contratto sociale internazionale si è avvenuta in modo non uniforme in alcuni paesi e in modo imperfetto in altri. Inoltre, le istituzioni formali che sostengono questi contratti sociali non coprono la maggioranza dei lavoratori del mondo, molti dei quali lavorano nell'economia rurale e informale. Questo ha portato alla loro esclusione dal dialogo sociale. Le decisioni che riguardano le loro vite sono state prese senza la loro partecipazione. Una conseguenza di ciò è stata la crescita di disuguaglianze dannose e inaccettabili tra società e tra generazioni[19]: una situazione in cui tutti perdono. L'assenza o il fallimento del contratto sociale è un danno per tutti.

Chiediamo un nuovo approccio che metta le persone e il lavoro da loro svolto al centro della politica economica e sociale e delle pratiche d'impresa: **un piano per il futuro del lavoro incentrato sulla persona**. Questo piano si fonda su tre pilastri. Il primo riguarda l'investimento nel potenziale umano, al fine di permettere alle persone di acquisire competenze, riqualificarsi e perfezionarsi, e di supportarle nelle diverse transizioni che dovranno affrontare nel corso della loro vita. Il secondo si concentra nell'investimento nelle istituzioni del lavoro al fine di garantire un futuro del lavoro basato sulla libertà, la dignità, la sicurezza economica e l'uguaglianza. Il terzo mira a investire nel lavoro dignitoso e sostenibile e modellare regole e incentivi in modo da allineare la politica economica e sociale e le pratiche d'impresa a questo piano. Sfruttando le tecnologie, le opportunità demografiche e l'economia verde, questi investimenti possono rappresentare un forte motore di equità e sostenibilità per le generazioni di oggi e per quelle future.

Questo piano segna un cambiamento di direzione. Esso riorienta l'economia verso un percorso di crescita e sviluppo incentrato sulla persona. Lo stesso offre l'opportunità di creare lavoro dignitoso, facilitare la formalizzazione di chi lavora nell'economia informale e di porre fine alla povertà lavorativa[20]. Questo è alla base dell'aumento dei redditi delle famiglie e del potere d'acquisto necessario per alimentare la crescita. In un momento di crescente preoccupazione per l'insufficiente crescita della produttività e la diffusione disomogenea delle innovazioni tecnologiche, il piano offre i mezzi per aumentare la produttività. Esso genera incentivi che aiutano le imprese e i mercati finanziari a muoversi verso una forma più equa e sostenibile di creazione di valore. Il piano ripristina anche gli investimenti per la produzione di beni nell'economia reale, la creazione d'infrastrutture e di servizi che generino posti di lavoro e migliorino gli standard di vita. Esso incoraggia l'innovazione e la diversificazione economica.

Chiediamo a tutti gli attori del mondo del lavoro di impegnarsi a sviluppare politiche nazionali e internazionali che aiutino tutti a conseguire ciò che vogliono — e ciò di cui hanno bisogno — attraverso il lavoro.

ATTUARE IL CONTRATTO SOCIALE: UN PIANO INCENTRATO SULLA PERSONA



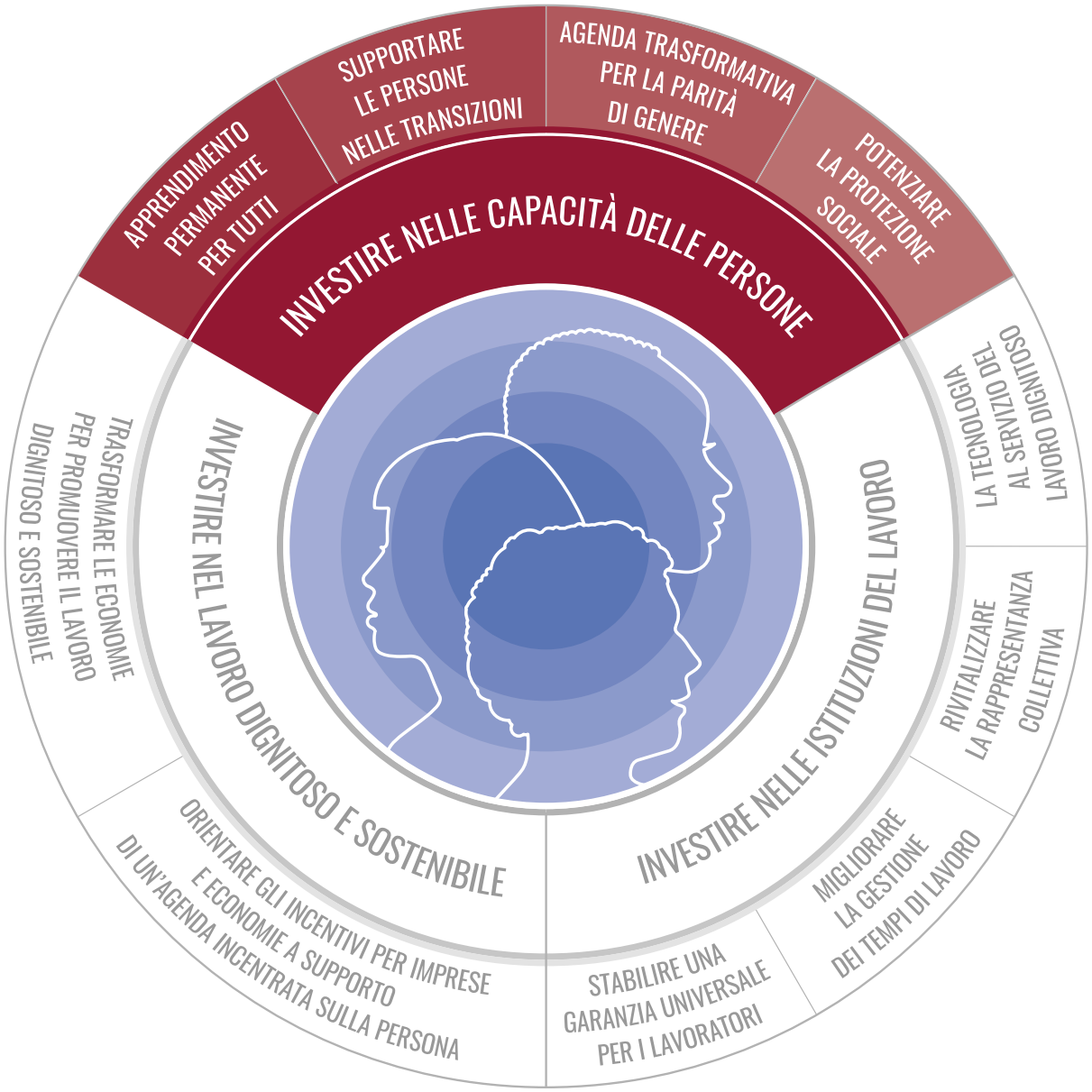
2. ATTUARE IL CONTRATTO SOCIALE: UN PIANO INCENTRATO SULLA PERSONA

Il nostro piano incentrato sulla persona è lungimirante e si concentra sullo sviluppo delle capacità umane necessarie per creare un ambiente a zero emissioni nell'era digitale. Non si tratta di adeguare le persone a questo nuovo scenario ma di intraprendere un percorso più coraggioso che guidi le trasformazioni verso un futuro del lavoro che offra dignità, sicurezza e pari opportunità e che arricchisca le libertà fondamentali. Il piano supporta le persone nelle transizioni, cercando di sfruttare le opportunità demografiche e contribuendo alla creazione di una società attiva lungo l'arco della vita[21]. Esso affronta le prospettive necessarie per attuare il contratto sociale per le generazioni future.

Il nostro piano si concentra inoltre sullo sviluppo delle capacità istituzionali che forniscono le fondamenta per società più giuste. Questo significa rinnovare le basi democratiche dei nostri mercati del lavoro e rafforzare il dialogo sociale, dando voce a tutti su come modellare le evoluzioni in corso e la qualità della vita professionale. Ciò significa garantire diritti fondamentali sul lavoro, assicurando a tutti i lavoratori un'adeguata protezione del lavoro e una gestione attiva della tecnologia che garantisca un lavoro dignitoso.

Il piano cerca anche di sfruttare il potenziale trasformativo dei cambiamenti in corso per creare un lavoro dignitoso nelle nuove economie — l'economia verde, l'economia digitale, l'economia di cura e assistenza — assicurando al tempo stesso che tutto il lavoro sia dignitoso e sostenibile. Poiché il futuro del lavoro dipenderà dalle decisioni su come organizzare l'economia, come gestire le attività, come valutare i diversi tipi di lavoro e come questo lavoro possa contribuire alle nostre comunità, occorrerà rivedere le regole, incentivi e misure che guidano tali decisioni.

2.1 Aumentare gli investimenti nelle capacità delle persone



Investire nel potenziale umano permette alle persone di valorizzare appieno le loro risorse e di condurre la vita che desiderano[22]. Questa è la pietra miliare di un contratto sociale rivitalizzato e va ben oltre l'investimento in capitale umano, comprendendo le dimensioni più ampie dello sviluppo umano e i diritti e benefici che ampliano le scelte degli individui e migliorano il loro benessere.

Questo piano si basa su quattro elementi fondamentali: diritto universale all'apprendimento permanente, sostenere le persone nei processi di transizione, attuare un piano innovativo per l'uguaglianza di genere e fornire una protezione sociale più solida. Investire nel capitale umano non è una scelta politica o un beneficio sociale realizzabile solo nei paesi che hanno raggiunto un certo livello di sviluppo. Tutti i paesi devono fare degli investimenti nelle capacità delle persone una priorità centrale della politica economica in modo che il lavoro possa contribuire pienamente allo sviluppo umano.

APPRENDIMENTO PERMANENTE PER TUTTI

Chiediamo il riconoscimento formale di un diritto universale all'apprendimento permanente e l'istituzione di un sistema di apprendimento permanente efficace.

Il cambiamento relativo all'organizzazione del lavoro e alle nuove tecnologie che si fanno strada nelle industrie, nelle fabbriche e negli uffici è una caratteristica costante del mondo del lavoro. Per trarre beneficio dalle trasformazioni in corso e creare maggiori opportunità per lo sviluppo umano, è necessario che i lavoratori abbiano accesso all'apprendimento permanente[23]. Questo sarà fondamentale affinché le persone possano beneficiare delle nuove tecnologie e delle nuove mansioni lavorative che seguiranno.

L'apprendimento permanente comprende l'apprendimento formale e informale, dall'infanzia e dall'istruzione di base fino all'apprendimento nella fase adulta, combinando competenze di base, abilità sociali e cognitive (come apprendere ad apprendere) e le competenze necessarie per lavori, professioni o settori specifici. L'apprendimento permanente richiede competenze più ampie rispetto a quelle necessarie per lavorare e include lo sviluppo di competenze indispensabili per partecipare a una società democratica. Questo processo di apprendimento offre inoltre un percorso per l'inclusione dei giovani e dei disoccupati nel mercato del lavoro. L'apprendimento permanente presenta

anche un potenziale di trasformazione: l'investimento nell'apprendimento in età precoce facilita l'apprendimento nelle fasi successive della vita ed è a sua volta legato alla mobilità sociale intergenerazionale che permette alle generazioni future di ampliare le possibilità di scelta[24].

Stabilire un ecosistema di apprendimento permanente efficace è una responsabilità che richiede il coinvolgimento attivo e il sostegno di governi, datori di lavoro e lavoratori, come pure delle istituzioni scolastiche.

Per far sì che l'apprendimento permanente sia un diritto, i governi devono ampliare e riconfigurare le istituzioni e le politiche che si occupano dello sviluppo delle competenze, dei servizi per l'impiego e dei sistemi di formazione, al fine di fornire ai lavoratori il tempo e il sostegno finanziario di cui hanno bisogno per apprendere. I lavoratori sono più propensi ad impegnarsi nell'apprendimento qualora siano certi della continuità del reddito e della sicurezza del lavoro. Anche le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori hanno un ruolo da svolgere in questo ecosistema. Questo include l'anticipazione delle competenze richieste nel futuro e la partecipazione alla loro acquisizione.

I governi devono adottare meccanismi di finanziamento adeguati, adattati al loro paese e ai contesti economici. Considerata l'importanza della formazione sul lavoro, i datori di lavoro devono contribuire al suo finanziamento. Nei casi in cui i datori di lavoro gestiscono programmi di formazione aziendale, essi possono collaborare con le organizzazioni dei lavoratori per progettare strutture appropriate e stanziare i fondi per la realizzazione di questi programmi. Si evidenzia la necessità di esplorare opzioni valide per incentivare le imprese ad aumentare i loro investimenti nella formazione, includendovi l'analisi delle modalità di contabilizzazione dei costi di formazione.

Proponiamo di istituire un sistema di diritti alla formazione attraverso la riconfigurazione di un sistema di "assicurazioni sociali" o di "fondi sociali" che garantirebbero congedi retribuiti ai lavoratori durante la formazione professionale. I lavoratori potrebbero avere diritto a un numero di ore di formazione, indipendentemente dal tipo di lavoro svolto. Tale sistema ha il vantaggio di sostenere i lavoratori che hanno maggiore necessità di formazione continua, in particolare i lavoratori autonomi o i lavoratori delle piccole e medie imprese che hanno meno probabilità di beneficiare di formazione nei luoghi di lavoro.

Nei paesi in cui la maggior parte dei lavoratori lavora nell'economia informale, si consiglia di istituire fondi d'istruzione e formazione nazionali o settoriali. Gestite da consigli tripartiti, queste istituzioni potrebbero offrire al lavoratore accesso all'istruzione e alla formazione, con particolare attenzione alle competenze professionali.

Le tecnologie digitali aprono la strada a nuove possibilità per una partecipazione più ampia alla formazione, oltre alla possibilità di superare i limiti di tempo e risorse attraverso percorsi di

Chiediamo il riconoscimento formale di un diritto universale all'apprendimento permanente e l'istituzione di un sistema di apprendimento permanente efficace.

apprendimento flessibili e più brevi. La qualità di questa formazione deve essere assicurata. Ciò deve essere coerente con l'accesso ad un'istruzione universale di qualità fornita da insegnanti ben formati e ben retribuiti, le cui capacità, competenze e accompagnamento non possono essere sostituite dalla tecnologia. Raccomandiamo ai governi di creare meccanismi di assicurazione della qualità dell'apprendimento permanente e, insieme alle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, di monitorare l'efficacia di tale sistema. Se l'apprendimento deve svolgersi lungo l'arco della vita, le competenze devono essere trasferibili. Ciò richiede l'istituzione di un quadro comune di riconoscimento delle competenze sia a livello nazionale che internazionale.

Un sistema di apprendimento permanente ben strutturato e associato alla protezione sociale universale consente ai lavoratori di assumersi la responsabilità di impegnarsi in modo proattivo nel proprio apprendimento. Ciò comporta l'anticipazione delle competenze di cui avranno bisogno per rimanere occupati, l'identificazione di come acquisirle e l'impegno nella formazione necessaria, sapendo che possono investire il tempo e assumersi il rischio.

SUPPORTARE LE PERSONE NELLE TRANSIZIONI

Chiediamo maggiori investimenti nelle istituzioni, politiche e strategie che sosterranno le persone attraverso le transizioni del futuro del lavoro.

Le vite professionali sono state sempre interessate dalle transizioni: la transizione dalla scuola al lavoro, alla genitorialità, al cambiamento del lavoro, al pensionamento[25]. La sfida di queste transizioni è moltiplicata a causa delle trasformazioni globali in atto — tecnologia, cambiamenti demografici e transizione verso un'economia a bassa emissione di carbonio. Sostenere le persone in questo processo di transizione amplierà le loro scelte e fornirà la sicurezza per far fronte ai cambiamenti. Questo consentirà alle persone di definire le loro vite lavorative e alla società di capitalizzare sui vantaggi demografici in alcune regioni e di creare società più longeve e attive in altre.

La transizione dalla scuola al mondo del lavoro è un momento cruciale per i giovani, anche se molti di loro sono lasciati indietro. Non riuscire ad affrontare questa transizione con successo, potrebbe lasciare dei segni duraturi nelle loro vite[26]. In futuro, questa sfida sarà più complessa a causa della crescita della popolazione giovanile in alcune regioni nelle quali la disoccupazione giovanile sta aumentando insieme ai livelli d'istruzione[27]. L'incapacità di attingere a questo enorme potenziale creerà conseguenze a lungo termine sullo sviluppo e sulla società. I giovani hanno bisogno di un sostegno forte per affrontare questa transizione per l'integrazione nel mercato del lavoro e nella società attiva.

Raccomandiamo ai governi di espandere le opportunità di lavoro dignitoso per i giovani attraverso programmi per l'impiego e programmi di sostegno all'imprenditorialità giovanile. Il settore privato ha un ruolo importante da svolgere nell'offrire ai giovani un apprendistato di qualità e la prima opportunità di lavoro. Il lavoro dei giovani deve essere ricompensato in base al principio della parità di retribuzione per un lavoro di egual valore. È necessario prestare particolare attenzione alla promozione dell'accesso e della partecipazione all'apprendimento permanente per i giovani che non lavorano, non studiano e non sono in formazione, al fine di garantirne l'inclusione sociale. L'interazione e la cooperazione tra i paesi caratterizzati da invecchiamento della popolazione e quelli con popolazione giovane potranno generare dei benefici per il mercato del lavoro di entrambi.

I lavoratori più anziani rappresentano una risorsa per le nostre economie e società, ancor più se le vite lavorative sono più lunghe[28]. Raccomandiamo pertanto un maggiore sostegno ai lavoratori più anziani che produca maggiori scelte e una società attiva lungo l'arco della vita[29]. Coloro che vogliono rimanere economicamente attivi dovrebbero essere messi in grado di accedere a servizi di supporto, ad esempio attraverso il lavoro flessibile — che include orari di lavoro ridotti — e al telelavoro[30]. I governi potrebbero aumentare le opportunità di pensionamento parziale o innalzare l'età pensionabile su base facoltativa, proteggendo al contempo i lavoratori senior da lavoro che travalica i loro limiti. La tecnologia fornisce mezzi nuovi e innovativi per adattare posti di lavoro e luoghi di lavoro al fine di facilitare la continuazione del lavoro dei senior e di coloro che hanno delle forme di disabilità causate dal lavoro. In molti paesi, le persone anziane che lavorano nell'agricoltura di sussistenza o in altri settori caratterizzati da salari bassi non possono permettersi di smettere di lavorare. Garantire almeno una pensione di base per tutti consentirebbe ai lavoratori che hanno superato l'età pensionabile di ridurre il loro orario di lavoro o di smettere di lavorare se lo desiderano e di ridurre l'incidenza della povertà durante la vecchiaia.

Per sostenere le persone durante le molteplici transizioni nel mercato del lavoro, i governi devono aumentare gli investimenti nei servizi pubblici per l'impiego (SPI) — combinando servizi digitali con servizi di consulenza personalizzata e di collocamento — e migliorare le informazioni sul mercato del lavoro a supporto dei processi decisionali. Attraverso l'adozione di politiche attive del lavoro, i lavoratori possono essere meglio preparati ad affrontare queste transizioni. È necessario trovare nuovi meccanismi per riconfigurare l'assicurazione contro la disoccupazione, la formazione e il diritto al congedo come "assicurazione per l'impiego", aumentando l'occupabilità (ad esempio, formazione per l'impiego, per il lavoro autonomo o per l'imprenditorialità) e motivando i lavoratori che perdono il lavoro. La collaborazione tra i SPI e altri partner — compresi quelli del settore privato — deve essere rafforzata.

Chiediamo maggiori investimenti nelle istituzioni, politiche e strategie che sosterranno le persone attraverso le transizioni del futuro del lavoro.

Queste sfide collettive richiedono risposte collettive. Il dialogo sociale e la contrattazione collettiva svolgono un ruolo chiave nella costruzione della resilienza e nell'adattamento ai cambiamenti. Degli accordi sulla transizione tra le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori a livello settoriale possono supportare interventi tempestivi, servizi di orientamento e sostegno finanziario.

UN PIANO INNOVATIVO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Chiediamo un piano innovativo e misurabile per l'uguaglianza di genere per il futuro del lavoro.

L'imperativo economico e sociale per l'uguaglianza di genere non può più essere messo in discussione. Il ritmo lento e frustrante del cambiamento negli ultimi decenni — nonostante le misure legali e istituzionali volte a proibire la discriminazione e promuovere la parità di trattamento e le pari opportunità — evidenzia l'esistenza di barriere strutturali che devono ancora essere superate. Le donne continuano a doversi adattare a un mondo del lavoro pensato dagli uomini e modellato sulle loro esigenze. Nonostante le prospettive per la partecipazione delle donne al mercato del lavoro siano cresciute, le donne svolgono ancora tre quarti del lavoro di cura e assistenza non retribuito[31]. Mentre le donne sono spesso incoraggiate ad accedere lavori a predominanza maschile, la situazione contraria si verifica raramente. Il lavoro che svolgono le donne è spesso visto come "secondario" rispetto a quello degli uomini, nonostante il numero di famiglie nel mondo nelle quali la donna è capofamiglia. La lotta per l'uguaglianza di genere inoltre, rimane in gran parte una "questione femminile". Focalizzandosi esclusivamente sulle strategie utilizzate nei decenni passati, non ci sarà un cambiamento. Le società devono concentrarsi sui principali fattori di cambiamento[32].

L'uguaglianza di genere inizia in casa. Raccomandiamo l'adozione di politiche che promuovano la condivisione tra uomini e donne delle responsabilità domestiche e di cura e assistenza. Ciò include l'istituzione e l'espansione del congedo parentale che incoraggi entrambi i genitori a condividere equamente le responsabilità. Questo richiederà maggiori investimenti nei servizi sociali pubblici (vedi sezione 2.3) per garantire una divisione equilibrata del lavoro di cura, non solo tra uomini e donne, ma anche tra lo Stato e la famiglia. In molti paesi, gli investimenti in altri servizi pubblici, come ad esempio nella rete idrica, possono ridurre il tempo dedicato al lavoro non retribuito.

Raccomandiamo un impegno per garantire il rispetto del principio di responsabilità sul progresso compiuto in materia di parità di genere. È importante riuscire a quantificare questo progresso. La misurazione del lavoro di cura e assistenza non retribuito può cambiare la percezione del suo valore e fornire un

quadro più accurato del benessere a livello nazionale e mondiale. La trasparenza nelle politiche retributive, compresi gli obblighi in materia d'informazione, l'adozione di misure che proteggano il diritto dei lavoratori e le lavoratrici a condividere informazioni può evidenziare la portata dei divari salariali e agevolare l'individuazione delle misure necessarie da adottare[33]. Una serie di strumenti di azione affermativa — dalle quote e i traguardi ai piani di uguaglianza — devono essere sviluppati, misurati e costantemente aggiornati per garantire che rimangano rilevanti nella lotta contro le disparità di genere.

È fondamentale dare voce alle donne e rafforzare la loro rappresentanza e *leadership*. Sia nell'economia formale che informale, nel governo, nei sindacati, nelle organizzazioni dei datori di lavoro o nelle cooperative, le donne devono essere soggetti attivi nel processo decisionale. Raccomandiamo ai governi, datori di lavoro, organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori di promuovere una maggiore rappresentanza delle donne.

Chiediamo un piano innovativo e misurabile per l'uguaglianza di genere per il futuro del lavoro.

La tecnologia può svolgere un ruolo importante nel raggiungimento della parità di genere. I telefoni cellulari possono facilitare la conoscenza e l'accesso a opportunità di lavoro. L'accesso alla finanza e al credito attraverso il *mobile banking* può dare uno slancio all'imprenditoria femminile nell'economia rurale. Allo stesso tempo, alcune evidenze rivelano che i nuovi modelli economici nell'economia digitale stanno aggravando i divari di genere[34]. Gli algoritmi utilizzati per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro possono perpetuare il pregiudizio di genere[35]. Raccomandiamo l'adozione di misure specifiche per garantire pari opportunità e parità di trattamento per le donne nei lavori del futuro basati sulle tecnologie.

Eliminare le molestie e la violenza è una precondizione per l'uguaglianza di genere. L'OIL è impegnata nell'adozione di norme internazionali del lavoro in materia di molestie e violenza nel mondo del lavoro. Il successo di questa iniziativa innovativa è cruciale.

RAFFORZARE LA PROTEZIONE SOCIALE

Chiediamo una protezione sociale universale garantita dalla nascita alla vecchiaia.

Chiediamo una protezione sociale universale garantita dalla nascita alla vecchiaia.

La protezione sociale è un diritto umano essenziale per consentire ai lavoratori e alle loro famiglie di gestire le transizioni future. Di fronte alle trasformazioni in corso che generano interruzioni e transizioni, la protezione sociale offre ai lavoratori la possibilità di liberarsi dalla paura e dall'insicurezza e garantisce loro la possibilità di partecipare al mercato del lavoro. La protezione sociale è un fattore produttivo che aiuta le persone e le economie a svilupparsi. Più della metà della popolazione del mondo è

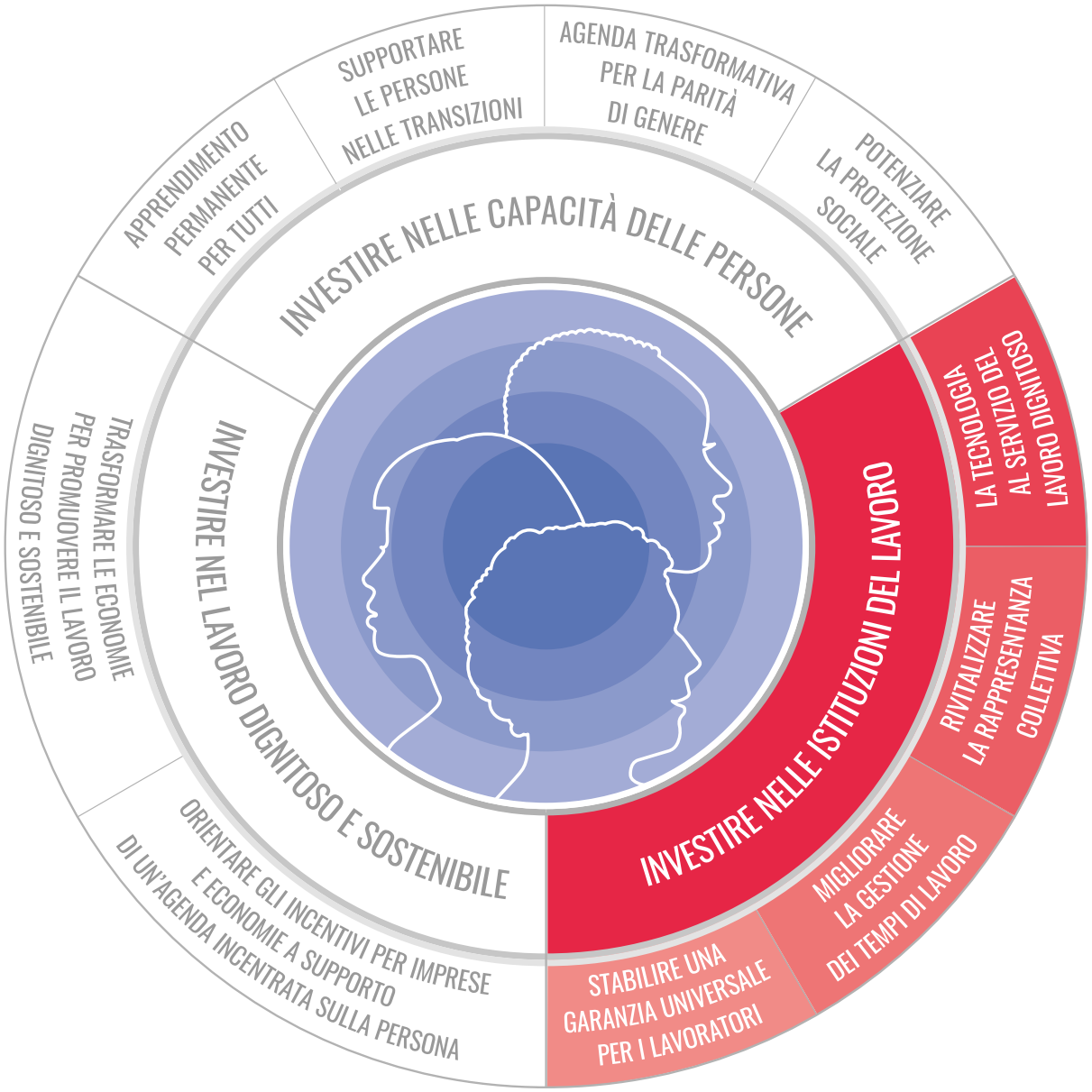
tuttavia completamente priva di sociale, una parte significativa dei lavoratori è coperta solo parzialmente e i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro hanno creato nuovi divari che devono essere colmati[36].

Il futuro del lavoro richiede un sistema di protezione sociale forte e reattivo basato sui principi di solidarietà e condivisione del rischio, che forniscono sostegno per il soddisfacimento dei bisogni delle persone lungo l'arco della vita[37]. I governi devono garantire una protezione sociale universale dalla nascita alla vecchiaia. Questa dovrebbe includere un piano di protezione sociale[38] che offra un livello base di protezione per tutti, inclusi i regimi contributivi di assicurazione sociale che forniscono livelli più elevati di protezione. I risparmi individuali sono solo un'opzione volontaria dei lavoratori per l'integrazione di prestazioni di assicurazione sociale stabili, eque e adeguate[39].

Per garantire una protezione efficace per tutti, le società devono colmare i divari esistenti e adeguare i sistemi all'evoluzione del mondo del lavoro, garantendo ai lavoratori un'adeguata protezione sociale in tutte le tipologie di lavoro, incluso il lavoro autonomo. Questa non è una semplice aspirazione: i paesi con diversi livelli di sviluppo hanno stabilito sistemi di protezione sociale adattati ai contesti nazionali e regionali e ne hanno esteso la copertura ai lavoratori dell'economia informale che sono maggiormente vulnerabili. L'organizzazione del lavoro continua a cambiare, i sistemi di protezione sociale dovranno evolversi al fine di fornire una protezione continua ai lavoratori che si spostano dal lavoro salariato al lavoro autonomo, tra imprese e settori dell'economia o tra paesi differenti, assicurando che i diritti e benefici siano accessibili e portabili, anche per coloro che lavorano nelle piattaforme digitali.

La sostenibilità dei sistemi di protezione sociale è una preoccupazione sempre più pressante alla luce delle tendenze demografiche, i cambiamenti nel modo di organizzare il lavoro, la diminuzione degli utili sul capitale degli investimenti pensionistici e un minor gettito fiscale. Il sostegno a una società attiva durante l'arco della vita è un modo per alleviare la pressione sui sistemi di protezione sociale. Anche se i bilanci pubblici sono scarsi, i governi possono adottare diverse soluzioni per espandere lo spazio fiscale. Queste includono la riallocazione della spesa pubblica, l'aumento delle entrate fiscali (vedere la sezione 2.3) e l'espansione della copertura assicurativa sociale e delle entrate contributive. Un sistema di protezione sociale solido e sostenibile si basa anche sui contributi dei datori di lavoro (assicurazione sociale). La comunità internazionale può aiutare i paesi a sviluppare i loro sistemi di protezione sociale.

2.2 Aumentare gli investimenti nelle istituzioni del mercato del lavoro



Il lavoro non è una merce da vendere nei mercati al prezzo più basso; i lavoratori sono esseri umani con diritti, bisogni e aspirazioni. Le istituzioni del mercato del lavoro assicurano libertà e dignità al lavoro, sicurezza economica e pari opportunità. Queste istituzioni sono progettate per gestire l'asimmetria che esiste tra capitale e lavoro e garantire rapporti di lavoro equilibrati ed equi. Gli elementi costitutivi delle società eque comprendono le leggi, i regolamenti, i contratti di lavoro, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, i contratti collettivi e i sistemi di amministrazione e ispezione del lavoro. Se ben progettati e funzionanti, questi elementi aiutano il mercato del lavoro e le economie a ottenere risultati migliori.

Lo sviluppo di queste capacità istituzionali è necessario per dare pieno effetto alle capacità delle persone. La realizzazione del contratto sociale dipende anche da loro.

Le trasformazioni in corso nel mondo del lavoro richiedono il rafforzamento e la rivitalizzazione delle istituzioni che governano il mercato del lavoro, anche attraverso l'istituzione di una Garanzia Universale per i Lavoratori, aumentando la flessibilità dell'orario di lavoro, la rappresentanza collettiva e sfruttando la tecnologia a favore del lavoro dignitoso. Questi passaggi sono necessari per dare forma a un futuro di lavoro con giustizia sociale, costruire percorsi verso la formalizzazione, ridurre le disuguaglianze e la povertà lavorativa, migliorare la sicurezza e proteggere la dignità del lavoro.

STABILIRE UNA GARANZIA UNIVERSALE PER I LAVORATORI

Chiediamo una Garanzia Universale per i Lavoratori che includa i diritti fondamentali dei lavoratori, un "salario di sussistenza adeguato", i limiti agli orari di lavoro e la garanzia di posti di lavoro sicuri e salubri.

Man mano che l'organizzazione del lavoro cambia, è necessario trovare nuovi modi per offrire un'adeguata protezione a tutti i lavoratori: a coloro che lavorano a tempo pieno, che eseguono piccole prestazioni lavorative *online* o presso il loro domicilio, che sono occupati nelle catene globali di fornitura o che lavorano con un contratto a tempo determinato. Il rapporto di lavoro rimane il fulcro della protezione del lavoro. È necessario riesaminare e, ove necessario, chiarire le responsabilità e adattare l'ambito delle leggi e dei regolamenti per garantire una protezione efficace dei lavoratori nel rapporto di lavoro. Tutti i lavoratori, indipenden-

temente dal loro contratto o dallo *status* professionale, devono godere di un'adeguata protezione del lavoro che assicuri condizioni di lavoro dignitose per tutti.

I fondatori dell'OIL hanno identificato come dignitose le seguenti condizioni di lavoro:

> la regolamentazione delle ore di lavoro, compresa la fissazione di un massimo di giorni lavorativi a settimana [...], la garanzia di un salario di sussistenza adeguato, la protezione del lavoratore in caso di malattia, malattie professionali e infortuni sul lavoro, la protezione di bambini, giovani e donne e anziani, la tutela degli interessi dei lavoratori occupati in paesi diversi dal loro, il riconoscimento del principio sulla parità di retribuzione per un lavoro di egual valore, il riconoscimento del principio di libertà di associazione [...][40].

È solo garantendo a tutti i lavoratori la possibilità di poter godere di questi diritti, che si può raggiungere la parità di trattamento.

Raccomandiamo l'istituzione di una Garanzia Universale per i Lavoratori che includa:

a) i diritti fondamentali dei lavoratori: libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva e alla libertà dal lavoro forzato, dal lavoro minorile e dalla discriminazione; e

b) un insieme di condizioni fondamentali di lavoro: (i) "salario minimo adeguato[41]"; (ii) limiti delle ore di lavoro[42]; e (iii) luoghi di lavoro salubri e sicuri[43].

La comunità internazionale riconosce da tempo la salute come un diritto umano[44]. In un mondo in cui quasi 3 milioni di lavoratori continuano a morire ogni anno a causa di incidenti sul lavoro e malattie professionali[45], la salute e la sicurezza sul lavoro deve essere riconosciuta come un principio e diritto fondamentale sul lavoro.

I diversi elementi della Garanzia Universale per i Lavoratori sono interconnessi e si rafforzano a vicenda. Stabilire limiti alle ore di lavoro eccessive ridurrà gli infortuni sul lavoro e i rischi psicosociali associati. Un "salario minimo adeguato" aiuterà a eliminare il lavoro forzato e il lavoro minorile che sono causati dalla povertà lavorativa e dai bassi salari.

La Garanzia Universale per i Lavoratori garantisce un sistema di protezione di base che può essere ampliato attraverso i contratti collettivi, le leggi e regolamenti. Questa offre un punto di partenza per costruire istituzioni del mercato del lavoro inclusive. Per molti lavoratori, ampliare la portata della protezione del lavoro permette di passare dall'occupazione informale a quella formale garantendo i diritti fondamentali dei lavoratori e la sicurezza del reddito[46]. Assieme al sistema di protezione sociale di base (vedasi Sezione 2.1), la Garanzia offre benessere sul posto di lavoro e promuove un'azione più forte per combattere la povertà. Essa rafforza il rapporto di lavoro[47] ampliando la portata della protezione del

Chiediamo una Garanzia Universale per i Lavoratori che includa i diritti fondamentali dei lavoratori, un "salario di sussistenza adeguato", i limiti agli orari di lavoro e la garanzia di posti di lavoro sicuri e salubri.

lavoro. Questi sono aspetti essenziali per una forza lavoro produttiva a vantaggio delle singole aziende e a supporto della crescita economica sostenibile.

MIGLIORARE LA GESTIONE DEI TEMPI DI LAVORO

Chiediamo misure che creino un'autonomia dell'orario di lavoro che soddisfi le esigenze dei lavoratori e delle imprese.

Nel corso della storia sono state adottate misure per limitare e ridurre il numero massimo di ore di lavoro, aumentando al contempo la produttività[48]. Questo rimane un importante obiettivo delle politiche. Le tecnologie trasformative e i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro pongono nuove sfide per l'effettiva applicazione dei limiti stabiliti. Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentono di poter svolgere la prestazione lavorativa ovunque e in qualsiasi momento, offuscano i limiti di tempo dedicato al lavoro e alla vita privata e possono contribuire ad allungare l'orario di lavoro. Nell'era digitale, i governi e le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dovranno trovare nuovi modi per applicare in maniera efficace i limiti massimi alle ore di lavoro definite a livello nazionale, stabilendo ad esempio il diritto alla disconnessione digitale.

Molti lavoratori svolgono orari di lavoro eccessivi con poco tempo da dedicare alla vita privata[49]. Tante donne in tutto il mondo lottano per riuscire a conciliare le responsabilità lavorative con la cura e l'assistenza. Parecchi lavoratori devono lavorare per molte ore al giorno per garantire condizioni di vita dignitose a loro e alle famiglie. Ci sono poi i lavoratori che non hanno lavoro sufficiente. Quasi uno su cinque lavoratori nel mondo che lavora per poche ore al giorno riferisce che vorrebbe lavorare di più[50]. Per molti di essi, l'orario di lavoro può essere molto variabile e imprevedibile, senza un numero garantito di ore di lavoro retribuite o di reddito settimanale con poche o nessuna possibilità di decidere quando lavorare.

I lavoratori necessitano una maggiore capacità di controllo del tempi di lavoro. La capacità di esercitare una scelta e un controllo maggiore sugli orari di lavoro migliorerà la salute e il benessere, e le prestazioni individuali e aziendali[51]. I governi, i datori di lavoro e i lavoratori devono investire nello sviluppo di accordi sull'orario di lavoro che consentano ai lavoratori di poter scegliere i tempi di lavoro, tenuto conto delle esigenze aziendali per una maggiore flessibilità. Il dialogo sociale è uno strumento importante per adottare accordi innovativi adeguati alle esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro in termini di orario di lavoro. Ciò consentirebbe ai lavoratori, uomini e donne, di programmare il lavoro in base alle responsabilità personali e private.

Per ridurre la povertà, i governi, i datori di lavoro e i lavoratori dovranno anche incentivare l'aumento della produttività, in particolare nei paesi in via di sviluppo, per permettere ai lavoratori di aumentare i loro redditi e ridurre allo stesso al tempo le ore di lavoro in base ai limiti stabiliti per legge.

È necessaria un'azione urgente per garantire dignità ai lavoratori e alle lavoratrici "a chiamata", per far sì che la maggiore flessibilità sia una libera scelta e che i lavoratori abbiano il controllo sui loro tempi di lavoro. Raccomandiamo l'adozione di misure normative appropriate che forniscano ai lavoratori un numero minimo di ore garantito e prestabilito. Altre misure dovrebbero essere introdotte per compensare le ore di lavoro variabili con una maggiore retribuzione per il lavoro non garantito e una remunerazione per il tempo di attesa per i periodi in cui i lavoratori a ore sono reperibili o "a chiamata".

Chiediamo misure che creino un'autonomia dell'orario di lavoro che soddisfi le esigenze dei lavoratori e delle imprese.

RIVITALIZZARE LA RAPPRESENTANZA COLLETTIVA

Proponiamo politiche pubbliche che promuovano la rappresentanza collettiva e il dialogo sociale.

Raccomandiamo politiche pubbliche che promuovano la rappresentanza collettiva e il dialogo sociale.

I governi e le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori sono parti del contratto sociale, responsabili della sua realizzazione attraverso il dialogo sociale. La rappresentanza collettiva dei datori di lavoro e dei lavoratori attraverso il dialogo sociale è un bene pubblico fondamentale della democrazia. Esso dovrebbe essere incoraggiato e promosso attraverso politiche pubbliche. Attraverso l'ampliamento e la decentralizzazione del processo decisionale, la rappresentanza collettiva migliora la qualità e la legittimità delle decisioni e rafforza l'impegno per la loro attuazione. Essa, inoltre, rafforza l'adattabilità, la flessibilità e la resilienza delle imprese, del mercato del lavoro e delle economie. La rappresentanza collettiva e il dialogo sociale forniscono gli strumenti per gestire le transizioni del futuro del lavoro.

La concentrazione del potere economico e la riduzione dell'influenza delle organizzazioni dei lavoratori e della contrattazione collettiva hanno contribuito all'aumento delle diseguaglianze all'interno dei paesi[52]. Le modifiche intervenute nei quadri normativi, unitamente ai cambiamenti registrati nell'organizzazione del lavoro e alla persistenza del lavoro informale, hanno reso più difficile per i lavoratori organizzarsi e rappresentare i loro interessi collettivi. Le piccole e micro imprese dell'economia informale hanno difficoltà a fare sì che i loro interessi siano adeguatamente rappresentati dalle organizzazioni dei datori di lavoro. Le grandi imprese che sono in grado di influenzare direttamente le politiche pubbliche, potrebbero attribuire scarsa importanza alla rappresentanza collettiva degli interessi d'impresa. La messa in discussione della legittima rappresentatività delle parti sociali influirebbe anche sul loro ruolo nella governance del lavoro.

Delle organizzazioni datoriali forti possono prevenire la corruzione e fare da contrappeso per impedire che posizioni dominanti di alcuni operatori del mercato determinino la politica economica. Le organizzazioni dei datori di lavoro devono adattare i loro servizi ai bisogni mutevoli e rafforzare la loro capacità di servire un insieme sempre più diversificato di interessi d'impresa[53].

Al fine di rappresentare interessi diversificati, le organizzazioni datoriali devono servirsi della loro capacità di mobilitazione anche nei confronti delle grandi multinazionali che possono non essere loro associate. Il potere di mobilitazione delle organizzazioni datoriali, nazionali e settoriali, è insostituibile.

Le organizzazioni dei lavoratori devono adottare tecniche organizzative innovative che prevedano l'utilizzo della tecnologia digitale nell'organizzazione dei lavoratori. I lavoratori che prestano la loro attività lavorativa in luoghi di lavoro e paesi diversi possono essere organizzati attraverso l'utilizzo di strumenti digitali e con nuove modalità d'azione attraverso la rete[54]. La tecnologia digitale consente alle organizzazioni dei lavoratori di connettersi con i lavoratori che operano al di fuori dei luoghi di lavoro tradizionali e di offrire nuovi servizi, quali la consultazione dei dati — al fine d'individuare strategie efficaci — e la condivisione delle informazioni riguardo le piattaforme per la prestazione di lavoro attraverso la rete (crowdworking) o sulla portabilità dei benefici. Se le alleanze con altre strutture collettive della società civile possono offrire dei vantaggi, queste non possono in alcun modo sostituire le organizzazioni dei lavoratori, sia che riguardino le lavoratrici autonome dell'economia informale, i lavoratori rurali o quelli delle piattaforme digitali.

I lavoratori dell'economia informale hanno spesso migliorato la propria condizione organizzandosi, lavorando in cooperative e associandosi ad organizzazioni locali[55]. Le organizzazioni dei lavoratori devono adottare strategie organizzative inclusive che permettano l'adesione anche dei lavoratori informali[56]. Ciò rappresenta sia un percorso verso la formalizzazione che uno strumento d'inclusione.

Al fine di rafforzare i meccanismi di dialogo e di partenariato sociale che danno effetto al contratto sociale, i responsabili delle politiche e le parti sociali possono scegliere fra diverse alternative, da identificare e attuare a seconda delle situazioni e delle preferenze degli interessati. A livello aziendale, i comitati aziendali, le modalità di consultazione e informazione e la rappresentanza dei lavoratori nei consigli di amministrazione, rappresentano dei meccanismi efficaci per affrontare le sfide del cambiamento e consentire alle persone di incidere sulla propria vita lavorativa. La contrattazione collettiva è un diritto fondamentale e un potente strumento per il benessere economico e l'equità sociale, soprattutto nei momenti di cambiamento. Il dialogo sociale tripartito offre alle parti del contratto sociale l'opportunità di esaminare questioni sociali di più ampia portata provocate dal cambiamento e di indirizzare le risposte di politica.

Raccomandiamo che i paesi perseguano attivamente queste opzioni. Poiché le questioni trattate spesso travalicano i confini nazionali, indirizziamo le stesse raccomandazioni agli organismi regionali, alle imprese multinazionali e alle organizzazioni sindacali internazionali[57].

La bassa produttività, la stagnazione dei salari e l'aumento delle disuguaglianze richiedono un investimento nei processi di determinazione dei salari per i quali le politiche attuali sono state assenti. Le politiche salariali devono essere rivitalizzate attraverso un'adeguata applicazione delle retribuzioni minime stabilite dalla legge e la determinazione dei salari attraverso la contrattazione collettiva[58]. Istituzioni inclusive per la determinazione dei salari, che comprendano l'economia informale, possono trasformare i processi di sviluppo e migliorare i mezzi di sussistenza[59].

Ciò presuppone che esistano le condizioni per il dialogo e la negoziazione tra attori indipendenti. Lo Stato deve essere garante[60]. Sottolineiamo pertanto la necessità della ratifica e dell'applicazione universale di tutte le Convenzioni Fondamentali dell'OIL. Tutti i lavoratori — compresi i lavoratori autonomi e quelli nell'economia informale — e tutti i datori di lavoro devono usufruire della libertà di associazione e del riconoscimento effettivo del diritto alla negoziazione collettiva.

LA TECNOLOGIA PER IL LAVORO DIGNITOSO

Supportiamo l'utilizzo della tecnologia a sostegno del lavoro dignitoso e un approccio alla tecnologia che sia guidato dalle person.

Supportiamo l'utilizzo della tecnologia a sostegno del lavoro dignitoso e un approccio alla tecnologia che sia guidato dalle persone.

Le discussioni sulla tecnologia nell'ambito del futuro del lavoro si sono incentrate sulla creazione e sulla perdita di posti di lavoro, oltre che sulla necessaria riqualificazione professionale. Un piano incentrato sulla persona implica un'attenzione urgente — e complementare — al ruolo più ampio della tecnologia nella promozione del lavoro dignitoso. La tecnologia può liberare i lavoratori dal lavoro usurante; insalubre e pericoloso e dalla povertà. I robot collaborativi, o "cobot", possono contribuire a ridurre lo stress da lavoro e i potenziali pericoli. I processi basati sulla tecnologia possono tuttavia rendere il lavoro dell'uomo superfluo alienando i lavoratori e arrestando il loro sviluppo professionale. L'automazione può ridurre il controllo e l'autonomia dei lavoratori, così come la ricchezza dei contenuti del lavoro svolto, causando perdita di competenze e riducendo la soddisfazione rispetto al lavoro svolto. La possibilità che nel futuro del lavoro la tecnologia sviluppi appieno il suo potenziale dipende da scelte fondamentali in materia di progettazione del lavoro, anche attraverso discussioni approfondite tra i lavoratori e i dirigenti sulla "definizione dei contenuti del lavoro[61]".

Sottoscriviamo, inoltre, un approccio all'intelligenza artificiale "sotto controllo umano" che sia in grado di assicurare che le decisioni finali, che hanno un impatto sul lavoro, siano prese da esseri umani e non da algoritmi. La gestione degli algoritmi, la sorveglianza e il controllo — attraverso sensori, dispositivi elettronici e altre forme di monitoraggio — devono essere regolate al fine di proteggere la dignità dei lavoratori. Il lavoro non è merce e i lavoratori non sono dei robot.

La tecnologia — inclusa l'intelligenza artificiale, la robotica e i sensori — offre moltissime opportunità di miglioramento del lavoro: le amministrazioni del lavoro possono individuare i settori ad alto rischio lavorativo e migliorare i sistemi d'ispezione del lavoro attraverso l'acquisizione di informazioni mediante tecniche di estrazione dei dati (*data mining*); le aziende e le parti sociali possono beneficiare delle facilitazioni offerte dalle tecnologie digitali, quali le applicazioni ed i sensori, per monitorare le condizioni di lavoro e l'osservanza delle norme sul lavoro nelle catene di fornitura; l'utilizzo della tecnologia blockchain — che assicura la trasparenza e la sicurezza attraverso blocchi crittografati e banche dati decentralizzate — potrebbe far si che si garantisca il pagamento di salari minimi e facilitare la portabilità delle competenze e della protezione sociale per i lavoratori migranti, o il pagamento delle prestazioni di sicurezza sociale in favore di coloro che lavorano nelle piattaforme digitali. I governi e le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori devono investire nell'incubazione, nella sperimentazione e nella diffusione di tecnologie digitali a sostegno del lavoro dignitoso.

Al tempo stesso, la tecnologia digitale pone nuove sfide riguardo l'effettiva applicazione della protezione sul lavoro. Le piattaforme digitali[62] rappresentano nuove fonti di reddito per molti lavoratori in diverse parti del mondo; tuttavia la frammentazione del lavoro in diversi ambiti internazionali rende difficile monitorare l'effettiva applicazione della normativa in materia di lavoro. A volte questo lavoro è mal retribuito, con compensi inferiori ai salari minimi vigenti senza alcun meccanismo che possa contrastare il trattamento ingiusto[63]. Siccome prevediamo che questa forma di lavoro si espanderà in futuro, raccomandiamo l'elaborazione di un sistema di *governance* internazionale per il lavoro su piattaforme digitali che definisca e richieda alla piattaforme (e a i loro clienti) di rispettare certi diritti e protezioni minime.

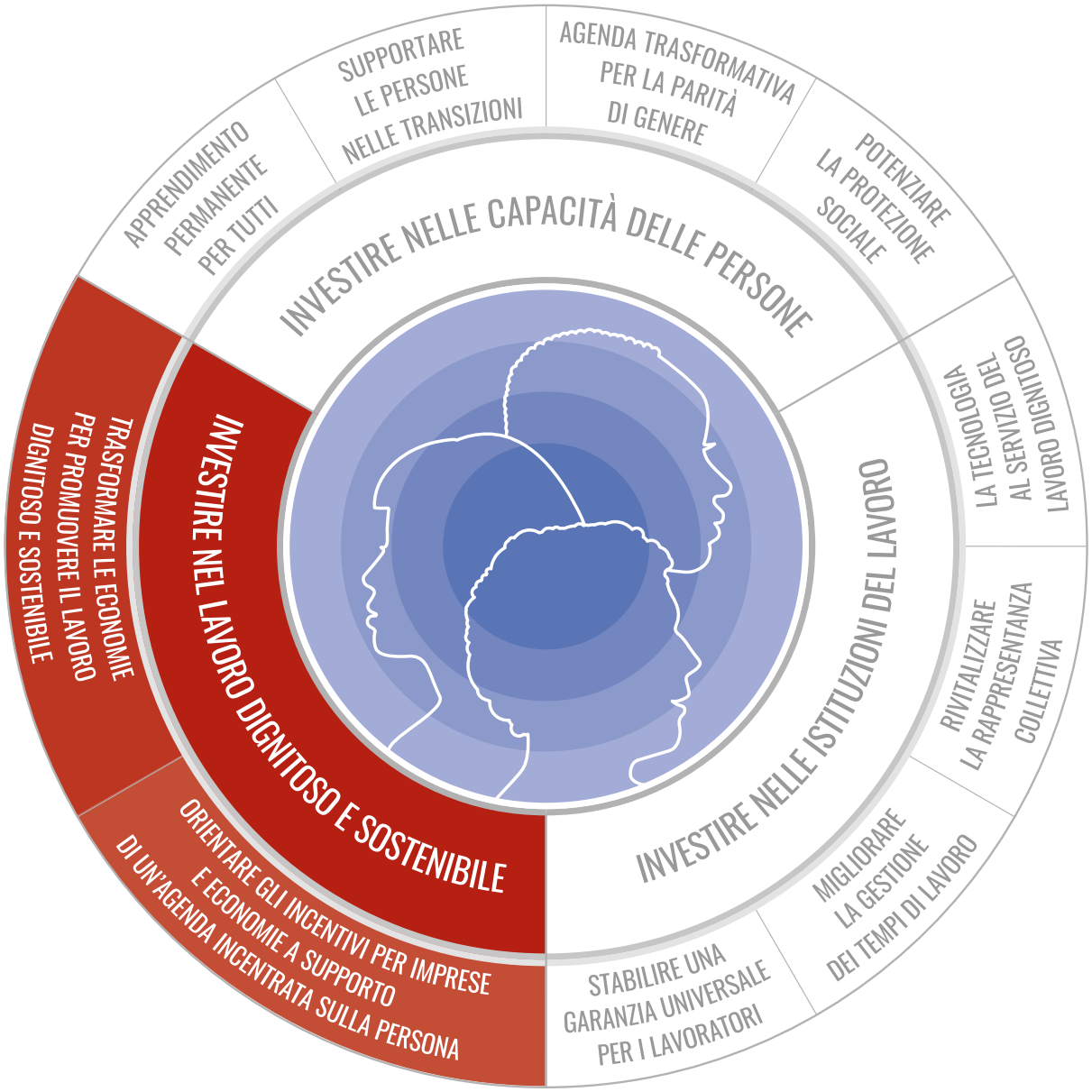
La Convenzione sul lavoro marittimo del 2006, che è un codice internazionale del lavoro per i lavoratori marittimi, è una risorsa che potrebbe servire da guida per affrontare le sfide di lavoratori, datori di lavoro, piattaforme e clienti che operano in diverse giurisdizioni.

Le nuove tecnologie generano grandi quantità di dati sui lavoratori. Questo rappresenta un rischio per la *privacy* dei lavoratori e potrebbe avere ulteriori conseguenze a seconda delle modalità di utilizzo dei dati. Gli algoritmi utilizzati per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro possono, ad esempio, riprodurre

distorsioni e pregiudizi storici. La regolamentazione dev'essere sviluppata per governare l'uso dei dati e la responsabilità algoritmica nel mondo del lavoro. Le aziende devono assicurare politiche sulla trasparenza e sulla protezione dei dati per far sì che i lavoratori sappiano cosa viene monitorato. I lavoratori dovrebbero essere informati di ogni monitoraggio che viene eseguito sul posto di lavoro, fissando dei limiti per la raccolta di dati che potrebbero generare discriminazione come, ad esempio, quelli riguardanti l'appartenenza sindacale. I lavoratori dovrebbero, inoltre, poter accedere ai propri dati e avere il diritto di trasmettere tali informazioni ai loro rappresentanti o all'autorità competente.

Raccomandiamo che i governi, le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati monitorino l'impatto delle nuove tecnologie sul lavoro e ne guidino lo sviluppo al fine di rispettare la dignità dei lavoratori, e considerino l'adozione di nuova normativa in merito.

2.3 Aumentare gli investimenti nel lavoro dignitoso e sostenibile



Le principali trasformazioni economiche in corso, che coinvolgono le nuove tecnologie, i cambiamenti demografici e climatici, avranno effetti dirompenti e innovativi sulle nostre economie e sul lavoro. Il terzo pilastro del piano incentrato sulla persona richiede importanti investimenti per indirizzare e dare forma a queste trasformazioni, al fine di creare lavoro dignitoso. I governi e le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori devono partecipare a questo processo decisionale cruciale.

I paesi devono privilegiare investimenti sostenibili a lungo termine che favoriscano lo sviluppo umano e proteggano il pianeta. Nuove regole, incentivi per le imprese e obiettivi di politica economica possono indirizzare gli investimenti verso settori dell'economia che promuovono lavoro dignitoso, parità di genere e sviluppo sostenibile, fornendo allo stesso tempo una base per attività ad alto valore aggiunto. L'obiettivo generale è quello di investire in "lavoro dignitoso e sostenibile" — termine che usiamo per una crescita incentrata sulla persona e per un percorso di sviluppo che garantisca il lavoro dignitoso per tutti[64].

TRASFORMARE LE ECONOMIE PER PROMUOVERE UN LAVORO DIGNITOSO E SOSTENIBILE

Supportiamo incentivi per promuovere investimenti in settori chiave che favoriscano il lavoro dignitoso e sostenibile.

Supportiamo incentivi per promuovere investimenti in settori chiave che favoriscano il lavoro dignitoso e sostenibile.

Nell'Agenda 2030, la comunità internazionale ha abbracciato l'obiettivo della piena occupazione e del lavoro dignitoso per tutti; i paesi stanno ora cercando di raggiungere questo obiettivo in base ai loro piani nazionali. In questo contesto, raccomandiamo vivamente investimenti nelle aree economiche di importanza strategica per soddisfare esigenze globali ineludibili e sfruttare imperdibili opportunità per un lavoro dignitoso e sostenibile.

Entro il 2030, l'economia di cura e assistenza potrebbe generare oltre 475 milioni di posti di lavoro nel mondo[65]. Gli investimenti in questo settore soddisfano un'esigenza sociale pressante al fine di affrontare il rapido invecchiamento della popolazione in molti paesi e aprire la strada all'uguaglianza di genere[66]. La trasformazione dell'economia di cura e assistenza dipende dagli investimenti pubblici in servizi di qualità, politiche per il lavoro dignitoso per gli operatori sociali, sostegno a chi presta lavoro di cura e assistenza non retribuito che desidera tornare al lavoro retribuito e alla valorizzazione e formalizzazione del lavoro di cura

e di assistenza retribuito[67]. Le nuove tecnologie potrebbero migliorare le condizioni di lavoro cosi come la copertura e l'erogazione dei servizi.

L'azione necessaria per mitigare i cambiamenti climatici influenzerà la trasformazione del mondo del lavoro. Non sottovalutiamo l'entità dello stravolgimento che questa trasformazione causerà alle imprese e ai lavoratori[68]. Le strategie di adattamento, se progettate attentamente, hanno un impatto positivo netto sull'occupazione, attraverso una transizione giusta per tutti gli attori nel mondo del lavoro (vedi sezione 2.1)[69]. Il degrado ambientale colpisce eccessivamente le popolazioni maggiormente vulnerabili e i paesi a basso reddito: investire di più nell'economia verde può far avanzare un futuro del lavoro inclusivo[70]. Si prospettano grandi opportunità d'investimento nelle energie rinnovabili, nell'edilizia sostenibile e nel rimodernamento con un impatto altamente positivo nella creazione di posti di lavoro e nella riqualificazione professionale[71]. Le micro e piccole imprese e quelle di medie dimensioni sono attori particolarmente importanti nella progettazione degli adattamenti locali ai cambiamenti climatici.

L'economia rurale conta più di due lavoratori su cinque nel mondo[72]. Molti vivono in condizioni di povertà e informalità e dipendono dall'agricoltura su piccola scala per reperire i mezzi di sostentamento. Gli investimenti strategici nell'economia rurale sono rimasti indietro. Invertire questa tendenza e ottenere un lavoro dignitoso e sostenibile richiede misure urgenti. Queste includono il rafforzamento dei diritti di proprietà fondiaria, l'emancipazione delle donne, il miglioramento dell'accesso al credito e alle assicurazioni e l'istituzione di misure per prezzi agricoli equi e stabili per la sicurezza alimentare[73].

La riqualificazione e la modernizzazione dell'agricoltura di sussistenza su piccola scala potrebbero realizzare grandi progressi per fare uscire le persone dalla povertà e aiutare i paesi a raccogliere i benefici dell'agricoltura necessaria per la trasformazione economica. È prioritario integrare i piccoli proprietari, molti dei quali sono donne, nelle catene del valore dell'agricoltura a livello nazionale, regionale e internazionale, con collegamenti diretti e indiretti tra agricoltura, industria e servizi, nonché attraverso iniziative governative per fornire loro accesso al credito per sfruttare le opportunità delle catene di fornitura[74].

Le economie rurali sono maggiormente vulnerabili ai cambiamenti climatici e rientrano tra le principali fonti di emissione di gas serra. C'è l'urgenza di promuovere l'accesso a energia pulita, rinnovabile e accessibile nelle zone rurali. Lo sviluppo di servizi — dai telefoni cellulari all'irrigazione a goccia — consentirebbe di liberare il potenziale delle tecnologie digitali per aiutare i lavoratori rurali ad accedere ai servizi di consulenza e formazione e ai servizi bancari digitali, come pure al commercio elettronico e ai servizi digitali nel settore turistico-recettivo[75].

Due approcci complementari possono facilitare lo sviluppo di un'agricoltura sostenibile. In primo luogo, le politiche mirate a incoraggiare gli agricoltori a produrre una combinazione di colture per la vendita e colture per l'alimentazione che contribuiranno a generare sicurezza alimentare e mezzi di sussistenza dignitosi. In secondo luogo, gli investimenti in infrastrutture verdi faciliteranno l'adozione di tecniche di produzione ecologiche[76].

In definitiva, qualunque sia l'area di investimento scelta da un paese, le infrastrutture fisiche, digitali e sociali di alta qualità, compresi i servizi pubblici di alta qualità, saranno prerequisiti fondamentali[77]. Reti di trasporto inadeguate limitano la mobilità del lavoro, ostacolano il commercio ed esacerbano il divario tra aree urbane e rurali; alloggi insufficienti e precari aumentano il rischio di incidenti e malattie; scuole, istituti tecnici ed scuole di formazione professionale di scarso valore rendono difficile la generazione di talenti. Nei paesi in via di sviluppo, la mancanza di servizi di base come acqua, energia, servizi igienico-sanitari e assistenza sanitaria aumenta il lavoro non retribuito delle donne e riduce la loro partecipazione al mercato del lavoro.

Occorrerebbe aumentare gli investimenti nell'infrastruttura digitale per ottenere molteplici guadagni. Colmare il divario nell'utilizzo della tecnologia digitale, promuovendo in particolare la connettività universale e l'accesso ai telefoni cellulari, è fondamentale per l'economia e lo sviluppo di un paese e per integrare le politiche industriali che mirano a sviluppare servizi ad alto valore aggiunto. Gli investimenti nell'infrastruttura digitale aiutano i paesi in via di sviluppo e quelli emergenti a partecipare alle catene globali di fornitura che si basano sulla tecnologia digitale[78]. Gli investimenti infrastrutturali possono anche alimentare l'economia creativa di un paese — con un forte potenziale per la creazione di lavoro altamente qualificato, professionale e soddisfacente — nonché a basso rischio di automazione[79].

Un settore privato prospero — che mobilita le risorse nazionali che è in grado di generare — può finanziare questo investimento. Prevenire la fuga di risorse attraverso trasferimenti finanziari illeciti è fondamentale per questo piano. Le fonti esterne di finanziamento, che si tratti di aiuti pubblici allo sviluppo o di investimenti esteri diretti, svolgono un ruolo complementare e catalizzatore. Ciò deve essere accompagnato da salvaguardie per prevenire un indebitamento eccessivo che metterebbe seriamente a rischio la sostenibilità dello sviluppo. I paesi in via di sviluppo potrebbero aver bisogno di assistenza per raggiungere la sostenibilità del debito a lungo termine[80]. La ripresa del finanziamento dello sviluppo può sostenere investimenti strategici in settori prioritari. Banche di sviluppo multilaterali o nazionali e iniziative di finanza mista possono alleviare i vincoli sugli investimenti infrastrutturali.

RIFORMARE GLI INCENTIVI: VERSO UN MODELLO ECONOMICO E IMPRENDITORIALE INCENTRATO SULLA PERSONA

Supportiamo la riforma degli incentivi alle imprese e l'adozione di altri indicatori in grado di catturare il miglioramento del benessere, la sostenibilità ambientale e l'uguaglianza.

Questo piano d'investimento deve essere sostenuto da un clima imprenditoriale favorevole e da incentivi per il finanziamento a lungo termine. Chiediamo di adeguare le esigenze di crescita economica delle imprese all'attuazione di un piano d'azione incentrato sulla persona. Il settore privato ha un ruolo fondamentale nell'attuazione di questo piano.

È necessario esplorare misure innovative che richiedano alle imprese di tenere conto dell'impatto — positivo e negativo — della loro attività sull'ambiente e sulle comunità in cui operano. Le condizioni dei mercati finanziari, tuttavia, esercitano una forte pressione sulle imprese per raggiungere gli obiettivi finanziari a breve termine e le aspettative degli azionisti. Attraverso incentivi fortemente orientati all'erogazione di benefici a breve termine, le imprese possono avere difficoltà a impegnarsi in una pianificazione a lungo termine e in strategie di investimento che alla fine sarebbero più favorevoli alla loro competitività, crescita e successo e all'allineamento delle loro attività con il piano incentrato sulla persona. Riteniamo quindi ci sia una forte necessità di sviluppare incentivi basati sul mercato per contribuire a promuovere tale adeguamento.

Molte aziende hanno già adottato questo approccio. Sono necessari due tipi di cambiamento nel governo e nella condotta d'impresa[81]. Il primo cambiamento consiste nell'estendere la rappresentanza delle parti interessate, rendendo le imprese più responsabili verso interessi sociali e comunitari più ampi. Questo cambiamento potrebbe richiedere, tra le altre misure da adottare, l'istituzione di consigli consultivi per le parti interessate o la costituzione di una rappresentanza delle parti interessate negli organismi di regolamentazione finanziaria. Il secondo cambiamento riguarda l'adozione di incentivi finalizzati ad assicurare un risultato di lungo termine. Questo potrebbe, ad esempio, comportare il superamento della rendicontazione finanziaria trimestrale. Altre idee che sono state discusse comprendono incentivi per gli azionisti a lungo termine e una rendicontazione più inclusiva.

La comunità finanziaria — e i fondi pensione in particolare — svolgono un ruolo chiave. Al fine di aumentare il reale potenziale d'importanti iniziative già adottate, sono stati individuati strumenti innovativi per investimenti responsabili sia sotto il profilo sociale che del rispetto dell'ambiente, supportati da requisiti di trasparenza e da un quadro normativo appropriato.

L'applicazione efficace di politiche fiscali eque è la chiave per finanziare gli investimenti per un lavoro dignitoso e sostenibile. I sistemi di tassazione devono essere equi e coerenti con la promozione del lavoro dignitoso, la crescita economica e lo sviluppo delle imprese. La tassazione deve essere adeguata a soddisfare le ambizioni di un piano incentrato sulla persona[82]. Riconosciamo e incoraggiamo l'importante lavoro già in corso in una serie di dibattiti internazionali per rafforzare la cooperazione internazionale per combattere l'evasione fiscale e aumentare la trasparenza[83].

A questo proposito, ci sono sfide urgenti dell'economia digitale per garantire che le aziende con modelli aziendali altamente digitalizzati paghino la giusta quota di tasse. Gli sforzi per contrastare l'erosione della base imponibile e il trasferimento degli utili sono importanti. L'aumento delle entrate derivanti dal rispetto dei regimi fiscali, offre importanti opportunità per finanziare i fondi digitali per affrontare le sfide del divario digitale. Condividiamo le forti preoccupazioni sulla concentrazione del potere tra le attuali aziende tecnologiche e sosteniamo delle misure internazionali volte a promuovere una maggiore concorrenza nell'innovazione e nello sviluppo delle imprese, in maniera più consona al raggiungimento degli obiettivi sociali[84].

Misurare il progresso economico e sociale esclusivamente sulla base del tradizionale prodotto interno lordo (PIL), presenta dei limiti[85]. Il PIL misura solo il valore monetario di beni e servizi prodotti da persone e unità economiche, compresa la spesa pubblica. È un metro di misurazione incompleto della creazione di valore e, da solo, un indicatore insufficiente per valutare gli esiti delle politiche adottate. Pertanto, ci associamo alle numerose richieste di integrare il PIL con ulteriori indicatori che incoraggerebbero, con maggiore precisione, il progresso nella realizzazione del piano incentrato sulla persona.

Raccomandiamo lo sviluppo e l'uso di un indicatore per il lavoro non retribuito svolto al servizio delle famiglie e delle comunità[86]. Questo indicatore potrebbe rappresentare un'utile misura per rilevare tutto il lavoro svolto nella società, consentendo ai governi di sviluppare politiche in favore di quei settori lavorativi che fanno registrare attività retribuite e non retribuite, come le attività di cura e assistenza[87]. Raccomandiamo inoltre un indicatore che catturi le esternalità dell'attività economica, soprattutto nel settore ambientale, compresi i costi di risanamento e di assistenza sanitaria. Raccomandiamo infine lo sviluppo di un indicatore o indicatori per misurare le dimensioni distributive e equitative della crescita economica, che comprendano la crescita del reddito delle famiglie e l'accesso all'istruzione, all'assistenza sanitaria e all'edilizia[88].

Supportiamo la riforma degli incentivi alle imprese e l'adozione di altri indicatori in grado di catturare il miglioramento del benessere, la sostenibilità ambientale e l'uguaglianza

Tabella 2. Un piano incentrata sulla persona

Aumentare gli investimenti nelle capacità delle persone
1. Riconoscere **il diritto universale all'apprendimento permanente** e istituire un sistema di apprendimento permanente efficace che consenta alle persone di acquisire competenze, riqualificarsi e perfezionarsi durante l'intero corso della loro vita.
2. Effettuare **maggiori investimenti in istituzioni, politiche e strategie per sostenere le persone nelle transizioni del futuro del lavoro**, costruire percorsi d'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro, aumentare la possibilità di scelta per i lavoratori più anziani che vogliono rimanere economicamente attivi e preparare in modo proattivo i lavoratori alle transizioni del mercato del lavoro.
3. Attuare un **piano innovativo e misurabile per la parità di genere** attraverso un'equa condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne, la responsabilità per monitoraggio e la rendicontazione del progresso, il rafforzamento della rappresentanza collettiva delle donne, l'eliminazione della discriminazione basata sul genere e la fine delle molestie e la violenza sul lavoro.
4. Rafforzare i sistemi di protezione sociale per **garantire una copertura universale dalla nascita alla vecchiaia** per tutte le tipologie di lavoro, incluso il lavoro autonomo, in base ad un sistema di finanziamento sostenibile e ai principi di solidarietà e condivisione del rischio. .
Aumentare gli investimenti nelle istituzioni del mercato del lavoro
5. **Stabilire una Garanzia Universale per i Lavoratori** che assicuri un sistema di protezione di base del lavoro per tutti i lavoratori e che includa i diritti fondamentali dei lavoratori, un "salario di sussistenza adeguato", limiti agli orari di lavoro e luoghi di lavoro sicuri e salubri.
6. **Migliorare la gestione dei tempi di lavoro** attraverso accordi sugli orari di lavoro che consentano ai lavoratori maggiore autonomia nella gestione dei tempi di lavoro e la conciliazione tra vita lavorativa e privata, anche in base alle esigenze aziendali per una maggiore flessibilità, e garantire un numero minimo di ore prestabilito.
7. **Promuovere attivamente la rappresentanza collettiva dei datori di lavoro e dei lavoratori**, e il dialogo sociale attraverso politiche pubbliche.
8. **Gestire la tecnologia e trarne beneficio a sostegno del lavoro dignitoso** e adottare un approccio alla tecnologia che sia guidato dalle persone
Aumentare gli investimenti nel lavoro dignitoso e sostenibile
9. Creare incentivi per **promuovere investimenti** in settori chiave per il lavoro dignitoso e sostenibile.
10. Riformare gli **incentivi alle imprese per incoraggiare il finanziamento a lungo termine** nell'economia reale e **sviluppare indicatori supplementari per misurare il progresso verso il benessere**, la sostenibilità ambientale e l'uguaglianza.

ASSUMERSI LA RESPONSABILITÀ

3. ASSUMERSI LA RESPONSABILITÀ

Esiste un netto contrasto tra la portata delle trasformazioni in corso nel mondo del lavoro e il livello di preparazione per gestirle e fare in modo che i loro benefici siano massimizzati e equamente condivisi. In assenza di azioni più cogenti per anticipare e governare il cambiamento e raggiungere gli obiettivi concordati, c'è il pericolo che questo squilibrio aumenti l'incertezza e polarizzi l'opinione tra coloro che si considerano vincitori nel futuro del lavoro e quelli, più numerosi, che temono di essere lasciati indietro.

Nel 2015, attraverso l'adozione dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, il sistema internazionale ha compiuto passi importanti in questa direzione. L'Agenda stabilisce un piano di azione globale per lo sviluppo per il prossimo decennio e una causa comune attorno alla quale radunare il sistema riformato delle Nazioni Unite. Riteniamo che le raccomandazioni contenute nel nostro rapporto possano dare un contributo importante alla realizzazione dell'Agenda 2030, in particolare all'obiettivo 8 sul lavoro dignitoso e la crescita economica.

Chiediamo a tutte le parti interessate di assumersi la responsabilità di costruire il futuro del lavoro che vogliamo. Un'azione urgente e determinata, a livello nazionale e internazionale, farà la differenza se potrà avvalersi dell'impegno reale di tutti i governi e delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle istituzioni internazionali, cooperando a livelli elevati di fiducia, comunanza di scopi e maggiore coerenza rispetto a quella attuale.

RAFFORZARE IL CONTRATTO SOCIALE

Chiediamo un rafforzamento del contratto sociale, la cui importanza per il raggiungimento della giustizia sociale è stata evidenziata nel corso del nostro rapporto. Nonostante i principi alla base dei contratti sociali siano universali, la portata dei contratti sociali non è stata finora abbastanza inclusiva. Auspichiamo un esplicito impegno in favore dell'adozione di contratti sociali inclusivi in tutto il mondo, che si fondi sull'idea comune che, in cambio del loro contributo alla crescita e alla prosperità, le persone siano protette dalle vicissitudini inerenti l'economia di mercato e che i loro diritti siano rispettati. La pressante responsabilità degli attori del mondo del lavoro è di unirsi per modellare un futuro del lavoro che soddisfi le loro aspirazioni condivise. Questa è anche una responsabilità per le generazioni future. Per avere successo tali sforzi richiedono solidarietà tra persone, le generazioni, i paesi e le organizzazioni internazionali.

Queste trasformazioni segneranno la vita lavorativa dei giovani che stanno facendo il loro ingresso nel mercato del lavoro. Dobbiamo garantire loro la possibilità di gestire al meglio le transizioni e preparare le nostre società a sfruttare appieno le opportunità che queste trasformazioni apportano.

Raccomandiamo a tutti i paesi di adottare strategie nazionali sul futuro del lavoro, basate sullo sviluppo delle istituzioni esistenti per il dialogo sociale o, se necessario, stabilendo istituzioni nuove. Queste strategie dovrebbero mettere in atto le raccomandazioni contenute nel presente rapporto, adattandole alle specifiche condizioni nazionali. Realizzare un dialogo inclusivo significa raggiungere, da un lato, le diverse realtà delle imprese, dei luoghi di lavoro e delle comunità locali e, dall'altro, catturare le dimensioni internazionali dei dibattiti e i vantaggi derivanti dagli scambi di esperienze.

LE RESPONSABILITÀ DELL'OIL

La nostra Commissione è indipendente e si assume la responsabilità di quanto scritto nel rapporto e nelle raccomandazioni. Siamo consapevoli che il rapporto sarà trasmesso e discusso alla Conferenza Internazionale del Lavoro dedicata al centenario dell'Organizzazione, che si terrà a giugno 2019. Il rapporto sarà inoltre discusso a livello nazionale in occasione di eventi sul centenario promossi dagli Stati membri nel corso dell'anno. Per tale ragione, proponiamo le seguenti raccomandazioni sulle responsabilità specifiche dell'Organizzazione, rilevando che essa deve rimanere fedele e ispirarsi al suo mandato normativo strettamente incentrato sui diritti e sul suo carattere tripartito.

Raccomandiamo all'OIL di mettere in atto le disposizioni istituzionali per renderlo il punto focale del sistema internazionale per lo sviluppo e l'analisi comparata delle politiche sul futuro del lavoro a livello nazionale. Raccomandiamo inoltre all'OIL di promuovere il coordinamento tra tutte le istituzioni multilaterali competenti nella definizione e attuazione del piano incentrato sulla persona, come esposto nel nostro rapporto.

Raccomandiamo all'OIL di dare alta priorità alle sfide che sono decisive per il cambiamento del mondo del lavoro. È necessario analizzare le norme internazionali del lavoro e assicurarsi che siano aggiornate, pertinenti e soggette ad un'adeguata supervisione. Riconosciamo soprattutto un ruolo strategico dell'OIL nell'approfondire la comprensione dei processi di digitalizzazione ed automazione e di come questi continuino influenzare il mondo del lavoro, per far sì che tutti possano trarne beneficio. Questo include la valutazione degli effetti delle nuove tecnologie sulla progettazione del lavoro e sul benessere dei lavoratori.

Nello specifico, raccomandiamo all'OIL di creare un laboratorio d'innovazione sulle tecnologie digitali in grado di supportare il lavoro dignitoso. Il laboratorio dovrebbe condurre delle azioni

pilota e facilitare l'adattamento e l'adozione di tecnologie a sostegno dei datori di lavoro, lavoratori e gli ispettorati del lavoro nel monitoraggio delle condizioni di lavoro e fornire formazione e supporto su come analizzare e utilizzare i dati raccolti. Il cambiamento tecnologico è un processo continuo e, per tale ragione, raccomandiamo che l'Organizzazione istituisca un gruppo di monitoraggio per tracciare il percorso dell'innovazione e consiglare come affrontare le conseguenti sfide per le politiche.

Raccomandiamo all'OIL di prestare particolare attenzione all'universalità del suo mandato. Ciò implica un aumento delle attività per includere coloro che sono rimasti storicamente esclusi dalla giustizia sociale e dal lavoro dignitoso, in particolare i lavoratori informali. Sarà inoltre necessaria l'attuazione di un'azione innovativa per affrontare la crescente diversificazione delle situazioni in cui viene svolto il lavoro, in particolare il fenomeno emergente del lavoro nell'economia delle piattaforme digitali. Consideriamo la Garanzia Universale per i Lavoratori uno strumento appropriato per affrontare queste sfide e raccomandiamo all'OIL di prestare urgente attenzione a come questa sarà implementata.

RESPONSABILITÀ E SFIDE DEL SISTEMA MULTIALTERALE

Contemporaneamente al dibattito sul futuro del lavoro, il sistema multilaterale si trova ad essere messo seriamente in discussione riguardo la sua efficacia e legittimità. Questi due aspetti non sono coincidenti. Il multilateralismo è sottoposto a tali pressioni soprattutto a causa dei dubbi sulla sua capacità di fornire risposte credibili alle sfide globali di oggi. Dimostrando il lavoro congiunto e coerente, il sistema multilaterale è in grado di fornire le risposte e riconquistare il sostegno politico di cui ha bisogno per funzionare al massimo delle sue potenzialità.

Raccomandiamo fortemente che tutte le organizzazioni competenti del sistema multilaterale esplorino modi alternativi per rafforzare il lavoro comune per attuare le raccomandazioni presentate in questo rapporto. Siamo consapevoli che le costituzioni e i mandanti delle organizzazioni del sistema delle Nazioni Unite, delle istituzioni di Bretton Woods e dell'Organizzazione mondiale del commercio (OMC) rispecchiano obiettivi complementari e compatibili. I loro mandati sono interconnessi e si rafforzano a vicenda e l'integrazione delle loro sinergie deve essere sfruttata al meglio.

Raccomandiamo in particolare l'istituzione di modalità di lavoro più sistematiche e sostanziali tra l'OMC, le istituzioni di Bretton Woods e l'OIL. Esistono legami forti, complessi e cruciali tra le politiche commerciali, finanziarie, economiche e sociali. Il successo del piano di crescita e sviluppo incentrata sulla persona da noi

proposto dipende in larga misura dalla coerenza tra questi settori di politica. Le politiche commerciali e finanziarie sono mezzi importanti per il benessere materiale e lo sviluppo spirituale della persona attraverso un lavoro dignitoso.

Seguendo la stessa logica, raccomandiamo una maggiore cooperazione internazionale in settori specifici legati al lavoro. L'azione multilaterale e internazionale deve sottoscrivere il contratto sociale. Al momento della pubblicazione del nostro rapporto, ad esempio, il sistema delle Nazioni Unite avrà formalmente adottato i Patti mondiali per una migrazione sicura, ordinata e regolare e per i rifugiati. Ciò comporterà nuove opportunità per costruire una più forte cooperazione a livello di sistema sulla migrazione e sull'accesso dei rifugiati al mercato del lavoro. I Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, adottati nel giugno 2011, forniscono un quadro globale per prevenire e affrontare gli impatti negativi sui diritti umani legati all'attività imprenditoriale. Questo quadro può essere utilizzato per promuovere in modo più ampio il contributo positivo dell'azienda ai processi e agli obiettivi che abbiamo definito.

Allo stesso modo, raccomandiamo che l'OIL persegua con l'Organizzazione mondiale della sanità e con l'UNESCO, i processi per attuare le raccomandazioni della Commissione sulla salute e sicurezza sul lavoro e sull'apprendimento lungo l'arco della vita.

OSSERVAZIONI FINALI

La Commissione ritiene che il suo rapporto rappresenti solo un primo passo. Auspichiamo che questo cammino continui con la più ampia partecipazione possibile, sia a livello nazionale che internazionale.

Il nostro compito è stato quello di individuare quelle che riteniamo essere le sfide principali per il futuro del lavoro e di fornire alcune raccomandazioni su come affrontarle. Sappiamo che queste problematiche sono esaminate in altre sedi e non ci aspettiamo che le nostre opinioni siano le uniche ad essere ascoltate.

Siamo comunque convinti di due cose. In primo luogo, l'OIL riunisce governi, datori di lavoro e lavoratori di tutto il mondo e, inoltre, in virtù del suo mandato, ben si adatta a fungere da bussola e guida nella prosecuzione di questo percorso. In secondo luogo, qualunque sia il merito del nostro rapporto, le questioni che ci hanno chiesto di valutare hanno un'importanza fondamentale per le persone in ogni parte del mondo. Sebbene siano difficili, ignorare queste questioni sarebbe a nostro rischio e pericolo. Se invece riusciremo a trovare risposte adeguate, aiuteremo ad aprire nuove e straordinarie prospettive sul lavoro per le generazioni future.

NOTE

1 La Commissione ha esaminato le numerose analisi e le stime sul possibile impatto dell'innovazione tecnologica sull'occupazione futura. Questa tematica occupa gran parte del dibattito sul futuro del lavoro e ci sono stime divergenti sul numero di posti di lavoro che verranno creati e distrutti (vedasi Ernst, Merola e Samaan, 2018; AfDB et al., 2018; Estevadeordal et al., 2017). La Commissione ha deciso di non intraprendere ulteriori modelli di simulazione su questo argomento.

2 2 Merkel, 2018.

3 Il lavoro dignitoso si riferisce a opportunità di lavoro produttive e equamente retribuite; sicurezza sul posto di lavoro e protezione sociale per le famiglie; migliori prospettive per lo sviluppo personale e l'integrazione sociale; libertà per le persone di esprimere le loro preoccupazioni, organizzare e partecipare alle decisioni che riguardano le loro vite; e uguaglianza di opportunità e trattamento per tutte le donne e gli uomini. L'Agenda per il Lavoro Dignitoso ha quattro obiettivi strategici: promuovere l'occupazione; sviluppare e potenziare le misure di protezione sociale; promuovere il dialogo sociale e il tripartitismo; e il rispetto, la promozione e la realizzazione dei principi e dei diritti fondamentali sul lavoro. Vedasi la Dichiarazione dell'OIL per la giustizia sociale per una globalizzazione equa, 2008.

4 Due miliardi di lavoratori (1.983 milioni), che rappresentano il 61,2 per cento della popolazione occupata a livello mondiale. Vedasi OIL, 2018a, p. 13.

5 OIL, 2018b, p. 8.

6 Si stima che 40,3 milioni di persone siano state vittime di forme di schiavitù moderna nel 2016; circa un quarto di esse aveva meno di 18 anni (OIL, 2017a).

7 OIL, 2017b, p. 2; Messenger, 2018, p. 3.

8 OIL, 2016.

9 Alcune evidenze sulle economie ad alto reddito mostrano che la maggior parte di esse ha sperimentato una separazione della crescita dei salari medi reali dalla crescita della produttività. Questo spiega perché la quota del reddito da lavoro (la quota della compensazione del lavoro nel PIL) in molti paesi rimane sostanzialmente inferiore a quella dei primi anni '90 (OIL , 2018d; OCSE, 2018). La preoccupazione è che la nostra misura della produttività in un'epoca d'intelligenza artificiale e automazione non sia allineata con l'esperienza economica generale. Ciò è dovuto in particolare al ruolo delle "imprese di frontiera" (aziende leader ad alta produttività in ogni settore) e alla diffusione irregolare della tecnologia all'interno delle industrie e tra paesi (Andrews, Criscuolo e Gal, 2015, Dorn et al., 2017).

10 OIL, 2018d.

11 Nel complesso, l'indice di Gini sulla disuguaglianza globale è diminuito dagli anni '80, sebbene sia ancora ad un livello molto alto in termini storici (Bourguignon e Morrisson, 2002, Lakner e Milanovic, 2016). La disuguaglianza di reddito all'interno del paese (mediamente a livello globale) è aumentata, accompagnata da una concentrazione della ricchezza da parte dell'1 per cento dei più ricchi nella distribuzione del reddito (Alvaredo et al., 2018). La disuguaglianza salariale, misurata dalla misura D9/D1, è aumentata nella maggior parte dei paesi dell'OCSE (OIL, 2014)

12 Preambolo della Costituzione dell'OIL, 1919.

13 Il contratto sociale ha la sua genesi nelle opere di filosofi politici come Thomas Hobbes (1651), John Locke (1690), Jean-Jacques Rousseau (1762) e, nel XX secolo, John Rawls (1971). Il contratto sociale spiega le basi della legittimità dell'autorità statale sui cittadini. Gli individui accettano certi limiti inalienabili delle loro libertà in cambio della protezione dei loro diritti e della soddisfazione degli interessi della società.

14 Il dialogo sociale è un processo in cui rappresentanti di governi, datori di lavoro e lavoratori si scambiano informazioni, si consultano e negoziano tra loro per creare consenso e affrontare le principali sfide economiche e sociali (OIL, 2013).

15 OIL, 2017c, p. 24.

16 OIL, 2018b, p. 8.

17 Messenger, 2018, p. 2.

18 OIL, 2017d.

19 Per l'aumento delle disuguaglianze, vedasi nota 11; per le disuguaglianze intergenerazionali, vedasi Narayan et al., 2018; Nybom, 2018.

20 Vedere la Raccomandazione OIL per la transizione dall'economia informale a quella formale, 2015 (n. 204).

21 Una società attiva per tutta la vita risponde alle sfide strutturali presentate da una popolazione che invecchia. È una società in cui la volontà e la capacità delle persone anziane sono pienamente utilizzate. Una società attiva promuove l'occupazione degli anziani nel caso in cui scelgano di continuare a lavorare e cerca di ridurre l'onere della protezione sociale per le generazioni future. Vedasi Seike, 2016.

22 Sen, 1999. Per ulteriori informazioni sull'approccio sulle capacità, vedasi Nussbaum, 2000 e 2013.

23 La Dichiarazione universale dei diritti umani, adottata nel 1948, stabilisce all'articolo 26: "ognuno ha il diritto all'istruzione" (ONU, 1948).

24 Nybom, 2018

25 Vedasi Schmid, 1998 e 2017 sui mercati del lavoro transitori e Anxo, Bosch e Rubery, 2008 sulle transizioni nella fase di vita. Entrambe identificano politiche volte a sostenere le persone durante le transizioni.

26 Schmillen and Umkehrer, 2017.

27 Per il caso dell'Africa, vedasi Lopes, 2019, p. 112.

28 Nell'Unione europea, la durata media della vita lavorativa è passata da 32,9 anni nel 2000 a 35,9 nel 2017 (cfr. Eurostat, Gratton e Scott, 2016)

29 Vedasi Convenzione dell'OIL sulla sicurezza sociale (Norme Minime), 1952 (n. 102).

30 Il telelavoro si riferisce all'uso delle Tecnologia per svolgere la prestazione lavorativa fuori dai locali del datore di lavoro (vedasi Eurofound e OIL, 2017).

31 OIL, 2018e.

32 OIL, 2018f; vedasi anche Grimshaw e Rubery, 2015, le politiche per affrontare il divario salariale di maternità.

33 OIL, 2018d.

34 Berg et al., 2018; Adams e Berg, 2017; Barzilay e Ben-David, 2017.

35 Mann e O'Neil, 2016.

36 Solo il 29 per cento della popolazione mondiale è coperto da sistemi di sicurezza sociale che includono l'intera gamma di benefici; Il 55 per cento è completamente privo di protezione (OIL, 2017d).

37 Behrendt e Nguyen, 2018; OIL, 2018g.

38 Vedasi la Raccomandazione sui Piani di Protezione Sociale dell'OIL, 2012 (n. 202).

39 OIL, 2017d.

40 Preambolo della Costituzione dell'OIL, 1919.

41 La Convenzione dell'OIL sulla fissazione dei salari minimi, 1970 (n. 131), prevede un salario minimo che prenda in considerazione: (a) i bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie, tenendo conto del livello generale delle retribuzioni nel paese, il costo della vita, prestazioni di sicurezza sociale e il tenore di vita di altri gruppi sociali; e (b) fattori economici, inclusi i requisiti di sviluppo economico, i livelli di produttività e l'opportunità di raggiungere e mantenere un elevato livello di occupazione. Le modalità di attuazione possono essere progettate per affrontare anche i tassi di retribuzione a cottimo e le retribuzioni orarie per i lavoratori autonomi.

42 Costituzione dell'OIL, 1919.

43 Convenzione OIL su salute e sicurezza sul lavoro, 1981 (n. 155).

44 La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo del 1948 riconosce il diritto a un tenore di vita adeguato per la salute e il benessere (articolo 25). Il Patto internazionale del 1966 sui diritti economici, sociali e culturali (articolo 7, lettera (b)) riconosce il diritto a condizioni di lavoro sicure e salubri. Questo diritto si applica sia alla salute mentale che fisica.

45 OIL, 2017b.

46 Vedasi la Raccomandazione OIL sulla transizione dall'economia informale a quella formale, 2015 (n. 204).

47 Vedasi la Raccomandazione dell'OIL sul rapporto di lavoro, 2006 (n. 198).

48 Lee, McCann e Messenger, 2007.

49 Messenger, 2018.

50 Ibid.

51 Questo è un campo di indagine empirica in crescita; vedasi Wheatley, 2017.

52 Hayter, 2015; vedasi anche nota 11.

53 Brandl e Lehr, 2016.

54 Johnston e Land-Kazlauskas, 2018. Per varie iniziative, incluso il primo accordo collettivo nell'economia delle piattaforme, firmato in Danimarca, consultare: https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiative.

55 Kabeer, Milward e Sudarshan, 2013.

56 Hayter e Lee, 2018; Doellgast, Lillie e Pulignano, 2018.

57 Luterbacher, Prosser e Papadakis, 2017.

58 Grimshaw, Bosch e Rubery, 2014.

59 OIL, 2018d; Rani, 2017; Hayter, 2018.

60 I meccanismi di supervisione dell'OIL hanno esaminato le accuse di violenza antisindacale relative a 32 paesi nel 2016, 32 paesi nel 2017 e 30 paesi nel 2018. Vedasi i Rapporti della Commissione di esperti sull'applicazione delle convenzioni e raccomandazioni 2017-2018, 2019 (di prossima pubblicazione) e i Rapporti della Commissione per la libertà di associazione, 377-387.

61 Un ampio corpus di lavori empirici si basa sulle prime intuizioni di Wrzesniewski e Dutton, 2001.

62 Queste sono anche chiamate piattaforme di "crowdworking", dato reclutano il lavoro dalla "folla". La nostra discussione non si riferisce a piattaforme di lavoro locali, dove il lavoro è assegnato attraverso applicazioni software (app), poiché le loro operazioni sono soggette alle normative della giurisdizione locale.

63 Berg et al., 2018.

64 Vedasi nota 3.

65 OIL, 2018e, p. 273.

66 Benería, Berik e Floro, 2015; Folbre, 2006. Gli investimenti nell'economia di cura e assistenza completano il bilancio macroeconomico di genere in molti paesi, progettato per garantire che le risorse siano raccolte e spese in modo equo. Rafforza inoltre gli sforzi del governo per ridurre il lavoro di cura e assistenza non retribuito da parte dei bambini; si stima che 54 milioni di bambini di età compresa tra 5 e 17 anni svolgano lavori domestici (compresi lavori di cura e assistenza) per almeno 21 ore settimanali (OIL, 2017c).

67 OIL, 2018e; Razavi, 2012.

68 L'accordo di Parigi 2015 sui cambiamenti climatici e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) riconoscono l'imperativo di prevenire ulteriormente danni alle persone e al pianeta. Vedasi: https:// unfccc.int/process-and-meetings/the-parisagreement/the-paris-agreement

69 Vedasi OIL, 2015.

70 OIL, 2018c.

71 Ibid.

72 OIL, 2018e.

73 OIL, 2017e. Vedasi anche Bhatt, 2015.

74 UNECA and AU, 2009.

75 Karnik, 2018.

76 OIL, 2018c.

77 Attraverso l'obiettivo 9 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per Sviluppo Sostenibile, la comunità globale ha esplicitamente riconosciuto l'importanza di costruire infrastrutture resilienti. La realizzazione di altri Obiettivi di sviluppo sostenibile dipendono anche da queste. Vedasi: https://sustainabledevelopment.un.org/.

78 Kenney, Rouvinen e Zysman, 2015; Nathan, 2018.

79 Bakhshi, Frey e Osborne, 2015.

80 Questo può accadere attraverso politiche integrate volte a favorire, a seconda dei casi, il finanziamento, la riduzione, la ristrutturazione e la gestione del debito pubblico. Vedasi Addis Abeba Agenda per l'azione (ONU, 2015).

81 Notiamo un consenso emergente che si è sviluppato dalla crisi finanziaria del 2008-09 tra attori politici e accademici di alto livello che chiedono un cambiamento negli approcci di corporate governance. Questi approcci includono idee su rappresentazione multi-attori, norme di contabilità integrate (corporate reporting) e incentivi fiscali (Appelbaum e Batt, 2014; Batt, 2018; Bullen, 2007; Deakin, 2018; Jubé, 2018; Lazonick, 2014; Mazzucato, 2018; Plender, 2016).

82 Negli ultimi trent'anni, le economie dell'OCSE hanno, in media, ridotto le aliquote dell'imposta sulle società da circa il 45 per cento nella metà degli anni '80 al 24 per cento nel 2018. Ciò riduce la quota della tassazione gravante sulle società sul totale delle entrate pubbliche e, secondo il Segretario Generale dell'OCSE, solleva "domande impegnative" per i governi che cercano di sostenere servizi pubblici vitali, programmi sociali e infrastrutture (Houlder, 2017, vedasi anche OIL, 2011; database sulle imposte dell'OCSE: http://www.oecd. org/tax/).

83 La ricchezza trasferita all'estero che sfugge alla tassazione è un'importante punto critico del sistema economico attuale. Il FMI ha rilevato che il 40 per cento di tutti gli investimenti diretti all'estero — pari a 12 trilioni di dollari — è "artificiale", costituito cioè da investimenti finanziari canalizzati attraverso aziende fittizie senza attività reali (FMI, 2018).

84 Le aziende digitali di grandi dimensioni operano in un ambiente "vincente", caratterizzato da vantaggi, potere di mercato, grande gestione dei dati, e "economie di scala dal lato della domanda" (vedasi UNCTAD, 2018).

85 Berik, 2018; Stiglitz, Sen e Fitoussi, 2009.

86 Il progresso nei dati relativi all'utilizzo del tempo e la nuova definizione delle statistiche internazionali del lavoro rendono questo fattibile. Nel 2013, la diciannovesima Conferenza internazionale degli statistici del lavoro ha introdotto una nuova definizione di lavoro che include anche la produzione di beni e servizi forniti in casa e nella comunità, comprendendovi il lavoro non retribuito e il volontariato. Vedasi OIL, 2018h.

87 Suh e Folbre, 2016; Antonopoulos e Hirway, 2010; Budlender, 2008; Hirway e Jose, 2011.

88 Qui seguiamo il lavoro pionieristico di Thomas Piketty e colleghi; vedasi, per esempio, Piketty, Saez e Zucman, 2018.

BIBLIOGRAFIA

Andrews, D.; Criscuolo, C.; Gal, P. 2015. *Frontier firms, technology diffusion and public policy: Micro evidence from OECD countries*, OECD Working Paper No. 2 (Paris, OECD).

AfDB (Banca Africana di Sviluppo); ADB (Banca Asiatica di Sviluppo); EBRD (Banca Europea per la Ricostruzione e lo Sviluppo); IDB (Banca Inter-Americana di Sviluppo). 2018. *The Future of Work: Regional perspectives* (Washington, DC).

Alvaredo, F.; Chancel, L.; Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. (eds). 2018. *World Inequality Report 2018* (Cambridge, MA, Belknap Press of Harvard University Press).

Andrews, D.; Criscuolo, C.; Gal, P. 2015. *Frontier firms, technology diffusion and public policy: Micro evidence from OECD countries*, OECD Working Paper No. 2 (Paris, OECD).

Antonopoulos, R.; Hirway, I. (eds). 2010. *Unpaid work and the economy: Gender, time use and poverty in developing countries* (New York, Palgrave Macmillan).

Anxo, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2008. *The welfare state and life transitions: A European perspective* (Cheltenham/Northampton, Edward Elgar).

Appelbaum, E.; Batt, R. 2014. *Private equity at work: When Wall Street manages Main Street* (New York, Russell Sage Foundation).

Bakhshi, H.; Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. *Creativity vs. robots: The creative economy and the future of employment* (Londra, Nesta).

Banca Mondiale. 2016. *World Development Report 2016: Digital dividends* (Washington, DC).

Barzilay, A.R.; Ben-David, A. 2017. "Platform inequality: Gender in the gig economy", in *Seton Hall Law Review*, Vol. 47, No. 2, pp. 393-431.

Batt, R. 2018. "When Wall Street manages Main Street: Managerial dilemmas, sustainability and inequality", in *Journal of the British Academy*, Vol. 6, pp. 65-96.

Behrendt, C.; Nguyen, Q.A. 2018. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Research Paper No. 1, ILO Future of Work Research Paper Series (Ginevra, OIL).

Benería, L.; Berik, G.; Floro, M.S. 2015. *Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered* (Londra, Routledge).

Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U.; Silberman, M.S. 2018. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* (Ginevra, OIL).

Berik, G. 2018. *Toward more inclusive measures of economic well-being: Debates and practices*, Research Paper No. 2, ILO Future of Work Research Paper Series (Ginevra, OIL).

Bhatt, E.R. 2015. *Anubandh: Building hundred-mile communities* (Ahmedabad, Navajivan Publishing House).

Bourguignon, F.; Morrisson, C. 2002. "Inequality among world citizens: 1820-1992", in *American Economic Review*, Vol. 92, No. 4, pp. 727-744.

Brandl, B.; Lehr, A. 2016. "The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries", in *Economic and Industrial Democracy*, 4 October.

Budlender, D. 2008. *The statistical evidence on care and non-care work across six countries*, Gender and Development Programme Paper No. 4 (Ginevra, UNRISD).

Bullen, M.L. 2007. "Human resource accounting: A useful tool for measurement and management in organizations", in *Leadership and Organizational Management Journal*, Vol. 2, No. 8, pp. 85-103.

Chang, J.-H.; Phu, H. 2016. *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*, Bureau for Employers' Activities Working Paper No. 9 (Ginevra, OIL).

Deakin, S. 2018. "Reversing financialization: Shareholder value and the legal reform of corporate governance", in C. Driver and G. Thompson (eds): *Corporate governance in contention* (Oxford, Oxford University Press).

Doellgast, V.; Lillie, N.; Pulignano, V. (eds). 2018. *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe* (Oxford, Oxford University Press).

Dorn, D.; Katz, L.F.; Patterson, C.; Van Reenen, J. 2017. "Concentrating on the fall of the labor share", in *American Economic Review*, Vol. 107, No. 5, pp. 180-185.

Eaton, A.E.; Schurman, S.J.; Chen, M.A. (eds). 2017. *Informal workers and collective action: A global perspective* (Ithaca, NY, ILR Press of Cornell University Press).

Ernst, E.; Merola, R.; Samaan, D. 2018. *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*, Future of Work Research Paper No. 5, Future of Work Research Paper Series (Ginevra, OIL).

Estevadeordal, A. et al. 2017. "Robotlution: The future of work in Latin American Integration 4.0", in *Integration and Trade Journal*, Vol. 21, No. 42, Aug.

Eurofound; OIL. 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxembourg and Geneva).

Eurostat. *Duration of working life - annual data* [lfsi_dwl_a] (indicator). Disponibile in rete: https://ec.europa.eu/eurostat [5 dic. 2018].

Folbre, N. 2006. "Measuring care: Gender, empowerment, and the care economy", in *Journal of Human Development*, Vol. 7, No. 2, pp. 183-199.

—. 2012. "Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, No. 4, pp. 597-619.

Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. *Technology at work: The future of innovation and employment, Citi Global Perspectives and Solutions (Citi GPS)* (Oxford e New York, University of Oxford e CitiGroup).

Gratton, L.; Scott, A. 2016. *The 100-year life: Living and working in an age of longevity* (Londra, Bloomsbury).

Grimshaw, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2014. "Minimum wages and collective bargaining: What types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, No. 3, pp. 470-498.

—; Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series (Ginevra, OIL).

Hayter, S. 2015. "Unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 95-122.

—. 2018. "Industrial relations and inclusive development in South Africa: A dream deferred?", in Hayter and Lee (ed.), 2018, pp. 69-114.

—; Lee, C.-H. (eds). 2018. *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (Cheltenham e Ginevra, Edward Elgar e OIL).

Hirway, I.; Jose, S. 2011. "Understanding women's work using time-use statistics: The case of India", in *Feminist Economics*, Vol. 17, No. 4, pp. 67-92.

Hobbes, T. 1651. *Leviathan*. C.B. Macpherson (ed.) (Londra, Penguin, 1985).

Houlder, V. 2017. "OECD countries in bout of corporate tax competition", in *Financial Times*, 13 Sep.

IASB (International Accounting Standards Board). 2011. IAS 19: *Employee benefits* (Londra).

OIL (International Labour Office). 2011. *World of Work Report 2011: Making markets work for jobs* (Ginevra).

—. 2013. *National tripartite social dialogue: An ILO guide for improved governance* (Ginevra).

—. 2014. *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Ginevra).

—. 2015. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* (Ginevra).

—. 2016. *Workplace stress: A collective challenge* (Ginevra).

—. 2017a. *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage* (Ginevra).

—. 2017b. *ILO Flagship Programme, OSH-GAP: Occupational Safety and Health Global Action for Prevention* (Ginevra).

—. 2017c. *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016* (Ginevra).

—. 2017d. *World Social Protection Report 2017-19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Ginevra).

—. 2017e. *Portfolio of policy guidance notes on the promotion of decent work in the rural economy* (Ginevra).

—. 2018a. *Women and men in the informal economy: A statistical picture* (3ª ed.) (Geneva).

—. 2018b. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018* (Ginevra).

—. 2018c. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs* (Ginevra).

—. 2018d. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind the gender pay gap* (Ginevra).

—. 2018e. *Care work and care jobs for the future of decent work* (Ginevra).

—. 2018f. *Game changers: Women and the future of work in Asia and the Pacific* (Bangkok, Ufficio regionale OIL).

—. 2018g. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Future of Work Issue Brief No. 12 (Ginevra).

—. 2018h. *Addressing care for inclusive labour markets and gender equality*, Future of Work Issue Brief No. 3 (Ginevra).

IMF (Fondo Monetario Internazionale). 2018. *Fiscal Monitor: Capitalizing on good times* (Washington, DC).

ITU (Unione Internazionale delle Telecomunicazioni). 2017. *ICT Facts and Figures 2017* (Ginevra).

Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C. 2018. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94 (Ginevra, OIL).

Jubé, S. 2018. "Le démantèlement des instruments comptables de la solidarité", in A. Supiot (ed.): *Face à l'irresponsabilité: La dynamique de la solidarité* (Parigi, Collège de France).

Kabeer, N.; Milward, K.; Sudarshan, R. 2013. "Organising women workers in the informal economy", in *Gender and Development*, Vol. 21, No. 2, pp. 249-263.

Karnik, K. 2018. *Advanced technologies and the future of work* (Ahmedabad e New York, Self Employed Women's Association (SEWA) e Ford Foundation).

Kenney, M.; Rouvinen, P.; Zysman, J. 2015. "The digital disruption and its societal impacts", in *Journal of Industry, Competition and Trade*, Vol. 15, No. 1, pp. 1-4.

Lakner, C.; Milanovic, B. 2016. "Global income distribution: From the fall of the Berlin Wall to the Great Recession", in *World Bank Economic Review*, Vol. 30, No. 2, pp. 203-232.

Lazonick, W. 2014. "Profits without prosperity", in *Harvard Business Review*, Vol. 92, No. 9, pp. 46-55.

Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J.C. 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (Londra e New York, Routledge e OIL).

Locke, J. 1690. *Two treatises of government and a letter concerning toleration* (Yale, CT, Yale University Press, 2003).

Lopes, C. 2019. *Africa in transformation: Economic development in the age of doubt* (Londra, Palgrave Macmillan).

Luterbacher, U.; Prosser, A.; Papadakis, K. 2017. "An emerging transnational industrial relations? Exploring the prospects for cross-border labour bargaining", in *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3-4, pp. 309-341.

Mann, G.; O'Neil, C. 2016. "Hiring algorithms are not neutral", in *Harvard Business Review* (9 dic.).

Mazzucato, M. 2018. *The value of everything: Making and taking in the global economy* (Londra, Allen Lane, Penguin).

McKinsey Global Institute. 2017. *A future that works: Automation, employment, and productivity.*

Merkel, A. 2018. *Rede von Bundeskanzlerin Merkel beim 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongress* [discorso della Cancelliera Federale Merkel al XXI congresso federale della Deutsche Gewerkschaftesbund DGB], Berlino, 15 maggio (Berlino, Governo Federale della Germania, 2018). Disponibile in rete: www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzlerin-merkel-beim-21-ordentlichen-dgb-bundeskongress-am-15-mai- 2018-in-berlin-1008658 [28 nov. 2018].

Messenger, J. 2018. *Working time and the future of work*, Research Paper No. 6, ILO Future of Work Research Paper Series (Ginevra, OIL).

Narayan, A.; Van der Weide, R.; Cojocaru, A.; Lakner, C.; Redaelli, S.; Gerszon Mahler, D.; Ramasubbaiah, R.G.N.; Thewissen, S. 2018. *Fair progress? Economic mobility across generations around the world* (Washington, DC, Banca Mondiale).

Nathan, D. 2018. *Technology and the future of work: The unorganized sector and global value chains* (Ahmedabad e New York, Self Employed Women's Association (SEWA) e Ford Foundation).

Nussbaum, M.C. 2000. *Women and human development: The capabilities approach* (Cambridge, Cambridge University Press).

—. 2013. *Creating capabilities: The human development approach* (Cambridge, MA, Harvard University Press).

Nybom, M. 2018. *Intergenerational mobility: A dream deferred?*, Research Paper No. 7, ILO Future of Work Research Paper Series (Ginevra, ILO).

OCSE (Organisazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico). 2016. *Automation and independent work in a digital economy, Policy Brief on the Future of Work* (Parigi).

—. 2018. *Good jobs for all in a changing world of work: The OECD jobs strategy* (Parigi).

—. *Tax database*. disponibile in rete: www.oecd.org/ tax/ [24 oct. 2018].

Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. 2018. "Distributional national accounts: Methods and estimates for the United States", in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 133, No. 2, pp. 553- 609.

Plender, J. 2016. "Blowing the whistle on buybacks and value destruction", in *Financial Times*, 29 Feb.

Rani, U. 2017. "Minimum wage policies and their effects in developing countries: A comparative perspective," in *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 60, No. 1 (mar.), pp. 33-55.

Rawls, J. 1971. *A theory of justice* (Cambridge, MA, Harvard University Press).

Razavi, S. (ed.). 2012. *Seen, heard and counted: Rethinking care in a development context* (Londra, Wiley-Blackwell).

Rousseau, J.-J. 1762. *Il contratto sociale o i principii del diritto politico*. Disponibile in diverse edizioni, dominio pubblico.

Schmid, G. 1998. *Transitional labour markets: A new European employment strategy* (Berlino, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)).

—. 2017. "Transitional labour markets: Theoretical foundations and policy strategies," in *The New Palgrave Dictionary of Economics* (Londra, Palgrave Macmillan).

Schmillen, A.; Umkehrer, M. 2017. "The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience", in *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3-4, pp. 465-494.

Seike, A., 2016. "Towards a lifelong active society: Coping with Japan's changing population", in *Asia & the Pacific Policy Studies*, Vol. 3, No. 3, pp. 533-539.

Sen, A. 1999. *Development as freedom* (New York, Anchor Books).

Stiglitz, J.E.; Sen, A.; Fitoussi, J.-P. 2009. *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Disponibile in rete: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/118025/118123/Fitoussi+Commission+report [3 Dec. 2018].

Suh, J.; Folbre, N. 2016. "Valuing unpaid child care in the U.S.: A prototype satellite account using the American Time Use Survey", in *Review of Income and Wealth*, Vol. 62, No. 4, pp. 668-684.

UN (United Nations). 1948. *Universal Declaration of Human Rights* (Parigi).

—. 2015. *Addis Ababa Action Agenda of the Third International Conference on Financing for Development* (Addis Ababa Action Agenda), A/RES/69/313 (New York).

UNCTAD (Conferenza delle Nazioni Unite sul Commercio e lo Sviluppo). 2018. *Trade and Development Report 2018: Power, platforms and the free trade delusion* (Ginevra).

UNDESA (Dipartimento delle Nazioni Unite per gli Affari Economici e Sociali, Divisione della Popolazione). 2017. *World Population Prospects: The 2017 revision, key findings and advance tables* (New York).

UNECA (Commissione Economica delle Nazioni Unite per l'Africa); AU (Unione Africana). 2009. *Economic Report on Africa 2009: Developing African agriculture through regional value chains* (Addis Abeba, UNECA).

WEF (World Economic Forum). 2018. *The Future of Jobs Report 2018* (Ginevra).

Wheatley, D. 2017. "Autonomy in paid work and employee subjective well-being", in *Work and Occupations*, Vol. 44, No. 3, pp. 296-328.

Wrzesniewski, A.; Dutton, J.E. 2001. "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work", in *Academy of Management Review*, Vol. 26, No. 2, pp. 179-201.

ALLEGATO
MEMBRI DELLA COMMISSIONE MONDIALE SUL FUTURO DEL LAVORO

CO-PRESIDENTI

Il Signor Stefan Löfven, Primo Ministro svedese dal 2014 e leader dei socialdemocratici dal 2012. Prima di diventare Primo Ministro, Löfven è stato un sindacalista attivo e Primo Presidente del sindacato IF Metall dal 2006 al 2012. Il sig. Löfven ha lavorato anche come saldatore e difensore civico nel nord della Svezia per oltre 15 anni.

Il Signor Matamela Cyril Ramaphosa, Presidente della Repubblica del Sud Africa da febbraio 2018, a seguito della sua elezione a Presidente del Congresso Nazionale Africano (ANC) nel 2017. Come presidente dell'Assemblea Costituzionale nel 1994, è stato responsabile della supervisione della stesura della prima Costituzione democratica del Sudafrica. Il Sig. Ramaphosa ha una vasta esperienza imprenditoriale ed è stato anche determinante nella creazione del centro sindacale nazionale del Congresso dei Sindacati Sudafricani (COSATU).

MEMBRI

Il Signor Thorben Albrecht, Responsabile Federale del Partito Socialdemocratico Tedesco (PSD) dal 2018. Da gennaio 2014 a marzo 2018 è stato Segretario di Stato presso il Ministero Federale del Lavoro e degli Affari Sociali. Tra i suoi progetti legislativi più importanti, l'introduzione di un salario minimo legale in Germania e il lancio del dialogo "Lavoro 4.0".

La Signora Haifa Al Kaylani, Presidente fondatrice del Forum Internazionale delle Donne Arabe, è nota nella comunità internazionale per il suo lavoro di promozione della leadership femminile e l'emancipazione giovanile nella regione del Medio Oriente e del Nord Africa (MENA) e a livello globale. Economista dello sviluppo e membro della "Advanced Leadership Initiative" di Harvard, ha fondato "Haseel", un progetto pilota in Giordania che offre modelli innovativi per l'agricoltura sostenibile nella regione del Medio Oriente e del Nord Africa. La Sig.ra Al Kaylani è membro di diversi Consigli di Amministrazione e ha ricevuto numerosi premi e riconoscimenti per il lavoro svolto nel Regno Unito, nel mondo arabo e a livello internazionale.

La Signora Winnie Byanyima è Direttrice Esecutiva di Oxfam Internazionale, una rete globale che lavora in oltre 90 paesi per un mondo giusto senza povertà. È leader mondiale dei diritti delle donne, difensore dei diritti umani e un'autorità in materia di disuguaglianze economiche. Prima di lavorare a Oxfam, la Signora Byanyima ha guidato la direzione di genere e sviluppo del Programma di Sviluppo delle Nazioni Unite (2006-13) e della Commissione dell'Unione Africana (2004-2006). È stata anche membro del parlamento ugandese per 11 anni.

Il Professor Chinsung Chung, insegna sociologia all'Università Nazionale di Seoul, Repubblica di Corea. Il professor Chung è stato Presidente dell'Associazione Coreana di Studi Femminili e dell'Associazione Coreana di Sociologia. Attualmente è presidente dell'Associazione Coreana di Studi sui Diritti Umani e Presidente del Comitato sull'Uguaglianza di Genere dell'Agenzia Nazionale di Polizia della città di Seoul. Il Professor Chung è stato anche Membro della Sottocommissione delle Nazioni Unite per la promozione e la protezione dei diritti umani del Comitato Consultivo del Consiglio per i Diritti Umani delle Nazioni Unite ed è attualmente Membro del Comitato delle Nazioni Unite per l'Eliminazione della Discriminazione Razziale.

La Professoressa Claudia Costin è direttrice del Centro per l'Eccellenza e l'Innovazione delle Politiche Educative (CEIPE), un gruppo di esperti all'interno della Fondazione Getulio Vargas, una prestigiosa università privata in Brasile. La Signora Costin è stata docente in visita all'Harvard Graduate School of Education e dal 2014 al 2016 ha ricoperto il ruolo di Direttrice Senior per l'Educazione Globale presso la Banca Mondiale. Prima di entrare a far parte della Banca Mondiale, è stata Segretaria dell'Istruzione del comune di Rio de Janeiro (2009-14) e Ministro Federale della Pubblica Amministrazione e della Riforma Statale.

Il Signor Alain Dehaze è amministratore delegato del gruppo Adecco dal 2015, dopo essere stato membro del suo Comitato Esecutivo per diversi anni. Prima di entrare nel Gruppo Adecco nel 2009, Dehaze ha ricoperto il ruolo di amministratore delegato della società olandese di servizi per il personale "Humares" e di "USG People" quando quest'ultimo ha rilevato "Solvus". Dal 2016, è stato presidente della Rete mondiale per l'apprendistato e steward dell'Iniziativa sulla Formazione del Futuro, del Genere e del Lavoro del Forum Economico Mondiale.

Il Professor Enrico Giovannini, economista e statistico, è membro del Club di Roma e Direttore dell'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile. Dal 2002 è Professore ordinario presso l'Università di Roma Tor Vergata e Professore sullo Sviluppo Sostenibile presso l'Università LUISS. Il professor Giovannini è stato Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali nel governo Letta (2013-14), Presidente dell'Istituto Nazionale di Statistica (2009-13) e Direttore delle Statistiche e Capo Statistico dell'OCSE (2001-09)

La Signora Olga Golodets è Vice Primo Ministro della Federazione Russa per lo sport, il Turismo e lo Sviluppo Culturale da maggio 2018. Nel 2012, la Signora Golodets fu nominata Vice Primo Ministro responsabile degli affari sociali e delle politiche nel Gabinetto. Le sue precedenti cariche includono: direttrice del Dipartimento delle Politiche Sociali e delle Risorse Umane (1999-2001) e Direttrice Generale aggiunto per le Risorse Umane e la Politica Sociale (2002-08) presso Norilsk Nickel Mining e Metallurgical Company; Vice sindaco di Mosca (2010-12); Presidente dell'Associazione Interindustriale di Datori di Lavoro e Presidente del Consiglio di Amministrazione della società di assicurazioni "Soglasiye" (2008-2010); e Vice Governatrice per le Questioni Sociali nell'Area autonoma di Taimyr (2001).

La Signora Rebeca Grynspan è la Segretaria Generale del Segretariato Ibero-americano dal 2014. Prima di questa nomina, la Signora Grynspan ha ricoperto la carica di Assistente del Segretario Generale delle Nazioni Unite ed è stata Amministratrice Associata del Programma di Sviluppo delle Nazioni Unite tra il 2006 e il 2010. Prima di entrare alle Nazioni Unite, è stata Vicepresidente del Costa Rica dal 1994 al 1998.

Il Signor Philip Jennings è stato il Segretario Generale fondatore di UNI Global Union, un nuovo sindacato globale creato nel 2000 per dare forma al futuro mondo del lavoro, e ha continuato a svolgere questo ruolo fino al 2018. La strategia UNI "Breaking Through" ha consolidato l'appartenenza sindacale alla nuova economia, ha negoziato accordi globali con le multinazionali e si è battuto per migliorare le condizioni di lavoro nelle catene globali di fornitura con l'accordo del Bangladesh sulla sicurezza delle fabbriche. Il Signor Jennings è co-fondatore dell'Associazione Giocatori Mondiali, che rappresenta 85.000 giocatori professionisti del settore dello sport. È entrato a far parte della Federazione Internazionale dei Lavoratori nel 1980, ricoprendo la carica di Segretario esecutivo dal 1985 al 1989 e Segretario Generale dal 1989 al 1999. Prima di entrare in questa Federazione, ha lavorato come Funzionario sindacale dei sindacati del settore bancario, assicurazioni e finanza del Regno Unito (1976-79).

Il Professor Carlos Lopes insegna alla Mandela School of Public Governance presso l'Università di Città del Capo in Sud Africa. È anche membro del gruppo sulla riforma dell'Unione Africana e dell'Alto Rappresentante per i Partenariati con l'Europa. Il Professor Lopes ha guidato diverse istituzioni delle Nazioni Unite, inclusa la Commissione Economica per l'Africa. È membro di diversi Consigli di Amministrazione e Commissioni Mondiali ed è autore di molte pubblicazioni.

La Signora Reema Nanavaty è leader dell'Associazione delle Donne Lavoratrici Autonome dal 1984. Eletta nel 1999 come quarta Segretaria Generale, la Signora Nanavaty ha portato l'Associazione ad alti livelli, diventando così il più grande sindacato dei lavoratori del settore informale. Ha contribuito a fondare migliaia di federazioni di lavoratrici, associazioni, cooperative, musei, catene di negozi, centri commerciali per la vendita al dettaglio, cliniche digitali e scuole di management in India, Nepal, Sri Lanka e Afghanistan, in settori che vanno dall'artigianato tradizionale, ai prodotti agricoli, mezzi di sussistenza sostenibili e imprese rurali per la silvicoltura, la raccolta dell'acqua, l'energia solare e la finanza verde. In riconoscimento del suo lavoro, nel 2013 è stata premiata con l'onore nazionale indiano "Padma Shri".

L'ambasciatrice Joséphine Ouédraogo è dal 2016 è Ambasciatrice del Burkina Faso presso la Repubblica italiana e Rappresentante Permanente del Burkina Faso presso l'Organizzazione per l'Alimentazione e l'Agricoltura delle Nazioni Unite (FAO), il Programma Alimentare Mondiale (PAM) e il Fondo Internazionale per lo Sviluppo Agricolo (IFAD). La Signora Ouédraogo è stata la fondatrice di una società di ricerca e formazione che si occupa di sviluppo locale, regionale e nazionale in Burkina Faso. Nel 1997 è diventata Direttrice del Centro Africano per la Parità di Genere e lo Sviluppo della Commissione Economica per l'Africa delle Nazioni Unite e dal 2007 al 2011 ha guidato l'organizzazione non governativa internazionale "Enda-Tiers Monde". Ha fatto parte del governo di transizione del Burkina Faso come Ministro della Giustizia, dei Diritti Umani e della Promozione Civica (2014-16).

Il Signor Richard Samans è Amministratore Delegato e Membro del Consiglio di Amministrazione del Forum Economico Europeo, responsabile per la politica e l'impatto istituzionale. È anche co-leader del Centro del Forum per la Quarta Rivoluzione Industriale con sede a San Francisco. Il Signor Samans è stato Direttore Generale del Global Green Growth Institute dal 2011 al 2013. Tra le numerose posizioni nel governo, nel settore privato e in gruppi di esperti, egli ha anche prestato servizio come Assistente speciale per la Politica Economica Internazionale al Presidente degli Stati Uniti Bill Clinton nonché come Direttore Senior per gli Affari Economici Internazionali nel Consiglio di Sicurezza Nazionale,. Dal 2007 è anche Presidente del "Climate Disclosure Standards Board".

Il Professor Atsushi Seike è dal 2017 il Consigliere Esecutivo per gli Affari Accademici presso l'università Keio di Tokyo, dopo esser stato per otto anni Presidente della stessa università. Gli incarichi attualmente ricoperti dal Professor Seike nei comitati governativi comprendono quello di Presidente del Consiglio per la Promozione della Riforma del Sistema di Sicurezza Sociale, Presidente del Comitato dell'Industria Manifatturiera del Consiglio per le Strutture Industriali e Presidente Onorario dell'Istituto di Ricerca Economica e Sociale. Dal 2015 al 2017 è stato Presidente della Società Giapponese per la Gestione delle Risorse Umane.

Il Dottor Alwyn Didar Singh è l' ex-Segretario Generale della Federazione delle Camere di Commercio e Industria Indiane e Segretario in pensione del Governo indiano. Il Dottor Singh è Senior Fellow presso il Delhi Policy Group dal 2018; è anche presidente del gruppo Diaspora di Knowledge Network sulle migrazioni presso la Banca Mondiale. Nel marzo 2017, è stato nominato Global Fellow presso l'IC2 Institute dell'Università del Texas, Stati Uniti.

La Signora Kristin Skogen Lund è da dicembre 2018 Amministratrice di Schibsted Media Group. Dal 2012 al 2018, la signora Skogen Lund è stata Direttrice Generale della Confederazione delle Imprese Norvegesi. Ha ricoperto posizioni dirigenziali presso società di media e telecomunicazioni come Telenor, Aftenposten, Scanpix e Scandinavia Online, oltre a ricoprire il ruolo nel consiglio di amministrazione di Ericsson. Dal 2015 è membro della Commissione Mondiale per l'Economia e il Clima. Ha conseguito un MBA presso l'INSEAD e una laurea in studi internazionali e amministrazione d'impresa presso l'Università dell'Oregon, negli Stati Uniti.

Il Professor Alain Supiot è Professore al Collège de France di Parigi, ha un dottorato in giurisprudenza ed è dottore honoris causa dell'Università di Lovanio, in Belgio e dell'Università Aristotele di Salonicco, in Grecia. È stato eletto Corresponding Fellow dell'Accademia Britannica nel 2015 ed è membro onorario dell'Instituto Universitario di Francia dove ha insegnato dal 2001 al 2012. Il Professor Supiot ha tenuto la Cattedra "stato sociale e globalizzazione: analisi giuridica delle solidarietà" al Collegio di Francia dal 2012. Nel 2008 ha fondato l'Istituto di Studi Avanzati di Nantes. Il Professor Supiot è uno studioso di fama mondiale ed è autore di numerose pubblicazioni in molte lingue. La sua ricerca si concentra principalmente sul diritto del lavoro e sulla filosofia e teoria del diritto.

Il Signor Darren Walker è il Presidente della Fondazione Ford e un leader di organizzazioni del terzo settore e filantropico. Il Signor Walker ha guidato il comitato filantropico che ha contribuito a portare una risoluzione alla bancarotta storica della città di Detroit (2013-14) e attualmente presiede l'Alleanza statunitense "Impact Investing". Prima di entrare a far parte della Foundazione Ford nel 2013, è stato Vice-Presidente presso la Foundazione Rockfeller dove ha gestito l'iniziativa "Ricostruire la Nuova Orleans" in seguito all'uragano Katrina. Negli anni '90, il Signor Walker è stato capo delle operazioni della Abyssinian Development Corporation, la più grande organizzazione per lo sviluppo della comunità di Harlem. In precedenza, ha avuto un'esperienza decennale in diritto internazionale e finanza presso lo studio legale Cleary Gottlieb Steen & Hamilton e presso la Banca svizzera UBS.

Il Signor Xiaochu Wang è dal 2013 Vice-Presidente della Commissione per gli Affari Esteri del 12° Congresso Nazionale del Popolo della Repubblica Popolare Cinese. Prima della sua elezione a tale incarico, è stato Vice-Ministro delle Risorse Umane e della Sicurezza Sociale, Responsabile delle Politiche e Programmi Nazionali per lo Sviluppo e la Gestione delle Risorse Umane, nonché per la riforma del sistema del personale della pubblica amministrazione. Dal 2005 il Signor Wang è stato Commissario della Commissione per il Servizio Civile Internazionale delle Nazioni Unite.

La Signora Jayathma Wickramanayake è l'Inviata del Segretario Generale delle Nazioni Unite per i Giovani da giugno 2017. Nominata all'età di 26 anni, la Sig.ra Wickramanayake lavora per migliorare il coinvolgimento e la sensibilizzazione dei giovani e svolge il ruolo di rappresentante e consigliera del Segretario Generale delle Nazioni Unite. Originaria dello Sri Lanka, ha lavorato intensamente sullo sviluppo e la partecipazione dei giovani e ha svolto un ruolo chiave nel trasformare lo sviluppo dei giovani nel suo paese.

Nota: la Signora Ameenah Gurib-Fakim, ex Presidente della Repubblica di Mauritius, è stata Co-Presidente della Commissione Mondiale durante i suoi primi due incontri.

MEMBRI EX OFFICIO*

Il Signor Luc Cortebeeck è l'ex-Presidente del Consiglio di Amministrazione dell'OIL (2017-18). In precedenza, il Sig. Cortebeeck è stato Vice-Presidente della Confederazione Internazionale dei Sindacati (2006-14); Presidente della Confederazione Sindacale ACV-CSC del Belgio (1999-2011); Vicepresidente del Comitato Consultivo Sindacale dell'OCSE (1999-2012); Presidente del gruppo di lavoro del comitato per l'applicazione delle norme dell'OIL (2000-11); Presidente di World Solidarity, un'organizzazione non governativa che si occupa di temi dello sviluppo (2011-16); e Presidente del Gruppo dei Lavoratori e Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione dell'OIL (2011-2017).

L'Ambasciatore Claudio De la Puente è il Presidente del Consiglio di Amministrazione dell'OIL. Il Signor De la Puente ha una carriera di 40 anni nel servizio diplomatico peruviano: è stato Vice Ministro degli Affari Esteri (2014-15); Direttore Generale per le Americhe (2010-14); Direttore per gli Affari Sudamericani; Direttore della Sicurezza e della Difesa; Ambasciatore del Perù in Australia (2005-10) e nel Regno Unito (2017); Vice capo della missione diplomatica del Perù a Washington, DC (1999-2002) e dell'Ambasciata a Bogotà (1997-1999); Consigliere d'Ambasciata a Bruxelles (1990-94); e Incaricato d'Affari a Copenaghen (1985-86). Nel 2017 è stato nominato Rappresentante Permanente del Perù presso le Nazioni Unite e l'Organizzazione mondiale del commercio a Ginevra e successivamente eletto presidente del Consiglio di Amministrazione dell'OIL.

Il Signor Mthunzi Mdwaba è fondatore, Pesidente e CEO di TZoro IBC, una società di consulenza strategica globale e di consulenza in materia di investimenti e di affari. Originario di un'area rurale del Sud Africa è appassionato di sport di resistenza. il Signor Mdwaba è un imprenditore di successo, uomo d'affari, nonché un appassionato sostenitore delle imprese in tutte le sue diverse forme, nei paesi in via di sviluppo e in quelli sviluppati. Attualmente ricopre molte posizioni strategiche all'interno di aggregazioni mondiali di datori di lavoro, tra cui quella di Vice-Presidente dell'Organizzazione internazionale dei datori di lavoro (IOE) per l'OIL, come portavoce dei datori di lavoro e, di conseguenza, uno dei due Vice-Presidenti del Consiglio di Amministrazione dell'OIL. È Presidente del gruppo di lavoro sulla politica dei diritti umani e della condotta aziendale responsabile dell'IOE ed è Presidente del Consiglio di Amministrazione sulla Produttività SA. È anche professore associato di giurisprudenza presso l'Università del Capo Occidentale.

Il Signor Guy Ryder è il Direttore Generale dell'OIL. È stato eletto per la prima volta nel 2012 e ha iniziato un secondo mandato nel 2017. Il Signor Ryder ha lavorato per l'OIL in diverse posizioni, tra le quali quella di Direttore Esecutivo per le Norme Internazionali del Lavoro e i Principi e Diritti Fondamentali sul Lavoro. In precedenza, il Signor Ryder è stato il primo Segretario Generale della Confederazione Internazionale dei Sindacati (2006-10) e Segretario Generale della Confederazione Internazionale dei Sindacati Liberi (2002-2006). Si è laureato all'Università di Cambridge.

* I funzionari del Consiglio di Amministrazione dell'OIL hanno partecipato ai dibattiti della Commissione su invito dei Co-Presidenti e del Direttore Generale, tenendo conto della loro posizione nel Consiglio di Amministrazione. Ciononostante, i contributi di tutti i Commissari sono stati effettuati a titolo personale e, nel caso di partecipanti ex officio, le loro opinioni non hanno condizionato le posizioni dei gruppi che rappresentano all'interno OIL. Al fine di preservare l'indipendenza della Commissione e tenendo conto delle diverse opinioni e raccomandazioni incluse nella bozza di rapporto, è stato deciso che i partecipanti ex officio non sarebbero stati firmatari del rapporto finale.

ISBN 978-92-2-133439-2