



International
Labour
Office



L'iniziativa
del
centenario
per il **futuro**
del **lavoro**

Conferenza Internazionale del Lavoro, 104^a sessione, 2015

Rapporto del Direttore Generale

Rapporto I

L'iniziativa del centenario per il futuro del lavoro

Traduzione in lingua italiana non ufficiale

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.

Le pubblicazioni e i prodotti elettronici dell'OIL sono disponibili nelle principali librerie o presso gli uffici locali dell'OIL. Si possono anche ottenere direttamente, con un catalogo o una lista delle nuove pubblicazioni, presso: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Svizzera, o tramite email a: pubvente@ilo.org.

Per maggiore informazione: <http://www.ilo.org/publns>

Prefazione

Il presente Rapporto si focalizza sull'idea di una iniziativa del centenario dedicata al futuro del lavoro che avevo proposto per la prima volta alla Conferenza Internazionale del Lavoro due anni fa. Questa proposta ha ricevuto grande attenzione. È opinione diffusa che l'iniziativa debba essere al centro delle attività che celebreranno il 100° anniversario dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro nel 2019.

È giunto, pertanto, il momento di concretizzare la proposta e di sollecitare pareri e orientamenti da parte dei costituenti tripartiti in merito alla sua attuazione. L'interesse e l'impegno, dedicati da questi ultimi all'iniziativa, saranno decisivi per la sua riuscita.

Il presente rapporto propone un piano di attuazione, articolato in tre fasi, e discute una serie di tematiche che potrebbero costituire il fulcro di quattro «conversazioni sul centenario», i cui risultati verrebbero discussi da una commissione di alto livello e presentati alla 108^a Sessione della Conferenza nel 2019.

Sebbene il rapporto evidenzi tematiche fondamentali, esse non sono trattate in modo esaustivo o nel dettaglio. Spetterà all'iniziativa approfondire la discussione ai livelli appropriati di ambizione e di rigore intellettuale. Il presente rapporto non intende anticiparne i risultati. Al contrario, il rapporto cerca di affrontare le questioni di ordine organizzativo ed esplorativo come requisiti preliminari per il successo dell'iniziativa. La sua discussione nella seduta plenaria della Conferenza offre ai governi, e alle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'opportunità di dare corpo all'iniziativa e di diventare parte attiva nello svolgimento delle attività.

Oltre la dimensione puramente commemorativa del centenario dell'OIL, la nostra ambizione è quella di mettere in moto un processo che aiuterà a orientare il lavoro per la giustizia sociale nel secondo secolo dell'Organizzazione. I vostri pareri in merito a questo rapporto saranno un primo passo verso il perseguimento di questa ambizione.

Guy Ryder

Ringraziamenti

Si ringrazia la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) per aver curato la traduzione in italiano di questo rapporto.

Indice

Prefazione..... iii

1. Iniziativa del centenario per il futuro del lavoro..... 1

2. Il mondo del lavoro oggi..... 5

3. Le conversazioni sul centenario..... 9

4. Il futuro della giustizia sociale..... 19

Capitolo 1

Iniziativa del centenario per il futuro del lavoro

1. Il mio primo Rapporto, presentato alla Conferenza Internazionale del Lavoro due anni fa, esponeva alcune delle sfide di lungo periodo mentre ci si avvicinava al suo centenario.
2. L'idea centrale di quel rapporto era basata sul fatto che cambiamenti in corso avvengono ad una velocità e dimensione tale da trasformare il mondo del lavoro. Pertanto, l'OIL doveva comprenderle e rispondervi efficacemente al fine di far avanzare la causa della giustizia sociale.
3. Per tale ragione è stata proposta l'iniziativa dedicata al «futuro del lavoro» come una delle sette iniziative per il centenario dell'OIL nel 2019. Il dibattito sul rapporto, nella seduta plenaria della 102^a Sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro (2013), ha evidenziato la condivisione della proposta da parte dei costituenti e raccolto ampia adesione al processo di riflessione sul futuro del lavoro, considerato come colonna portante del centenario dell'OIL.
4. Il Consiglio di Amministrazione ha successivamente approvato quest'iniziativa e le altre sei iniziative sul centenario definendo delle linee guida per la loro attuazione¹. Nel prosieguo del processo di riforma nell'OIL, è opportuno discutere il presente rapporto in seduta plenaria della Conferenza per due ragioni: (i) dare visibilità all'iniziativa sul futuro del lavoro e promuovere il più ampio impegno a livello politico; e (ii) contribuire a strutturare e dare direzione a una riflessione che, a prima vista, tratta di questioni di straordinaria diversità e complessità. Questi elementi costituiscono due requisiti essenziali per la riuscita dell'iniziativa e non è inverosimile supporre che il suo successo condiziona in modo sostanziale il lavoro dell'OIL nel secondo secolo della sua storia.

Il concetto

5. La ragione alla base dell'iniziativa sul futuro del lavoro deriva dalla difficoltà per l'OIL (o per qualsiasi organizzazione internazionale) di gestire tutte le implicazioni legate al mutamento delle sue attività ordinarie. Nonostante la loro rilevanza nel loro insieme, queste attività non potrebbero essere sufficienti, dato che per loro natura tendono ad essere dirette a fornire risposte specifiche alle sfide di politica di breve periodo.
6. Solo in rare occasioni si fa un passo indietro per avere una visione ampia e di lungo periodo, soprattutto per considerare le dinamiche del cambiamento e riflettere su quanto richiesto ad un'organizzazione. L'iniziativa del centenario può offrire quest'opportunità.

1 L'iniziativa sulla "governance"; l'iniziativa sulle norme; l'iniziativa "verde"; l'iniziativa sulle imprese; l'iniziativa sulla fine della povertà; l'iniziativa sulle donne al lavoro.

7. L'iniziativa deve avere un alto livello di ambizione. Deve riguardare interamente e universalmente i costituenti tripartiti e deve anche rivolgersi al mondo accademico e a tutti gli altri attori rilevanti. Questo non costituisce una minaccia al tripartismo ma un collegamento con il resto del mondo.

8. Il successo dell'iniziativa dipenderà dai meccanismi, dall'impegno e, soprattutto, dal riconoscimento delle conseguenze per l'azione. Il centenario rappresenta l'occasione per guardare alla storia, ai risultati conseguiti e imparare da questi. L'efficacia dell'iniziativa sarà misurata dall'orientamento che darà nel concreto alle future attività dell'OIL.

9. A tale riguardo, l'iniziativa deve, per definizione, apportare un contributo alla causa della giustizia sociale. Quello che le attribuisce particolare rilevanza, e forse spiega il grande interesse che ha suscitato, è il contesto di grande incertezza e insicurezza nel quale viene intrapresa. Tale contesto è caratterizzato dalla paura che il cambiamento allontani invece che riavvicinare il mondo del lavoro e la giustizia sociale.

10. Questo timore trova conferma nell'incremento delle disuguaglianze — ampiamente evocato ma raramente contrastato — e nel paradosso che i progressi straordinari della capacità produttiva dell'economia mondiale forniscono i mezzi materiali per eliminare la povertà e far fronte ai bisogni umani come non mai, anche se, sorprendentemente, tali mezzi non vengono adoperati. In contemporanea, i meccanismi di funzionamento del sistema economico stanno generando, da un lato, disoccupazione e sottoccupazione di massa ed esclusione su larga scala, e, dall'altro, maggiore prosperità e progresso sociale, creando tensioni all'interno e tra le società.

11. Nel 1919, i fondatori dell'OIL dichiararono di sentirsi «spinti da sentimenti di giustizia e umanità, così come dal desiderio di garantire una pace duratura nel mondo». Nel 1944, la Dichiarazione di Filadelfia affermava che «la lotta contro il bisogno dev'essere perseguita con instancabile vigore». L'iniziativa che culminerà nel 2019 dovrebbe manifestare questi stessi sentimenti e definire le modalità attraverso le quali proseguire quella lotta con lo stesso vigore, espletando i compiti e applicando i metodi richiesti dalla trasformazione sostanziale del mondo del lavoro.

Attuazione dell'iniziativa

12. Al fine di raggiungere le suddette ambizioni, la Conferenza potrebbe voler considerare il processo di attuazione dell'iniziativa in tre fasi, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione.

13. La prima fase, che sarebbe avviata immediatamente, consisterebbe nel raccogliere il più vasto impegno e contributo attraverso una riflessione sul futuro del lavoro. I costituenti tripartiti, organizzazioni internazionali, istituti di ricerca, università, società civile e personalità saranno invitate a partecipare, e gli Stati membri saranno incoraggiati ad attivare le proprie reti e meccanismi d'attuazione.

14. Le manifestazioni di interesse sembrano indicare che, se condotta adeguatamente, questa fase dell'iniziativa potrà potenzialmente garantire un elevato numero di contributi. La sfida consisterà nell'organizzare e utilizzare tali contributi durante le fasi successive dell'iniziativa. A tal fine, viene proposto di organizzare le diverse manifestazioni d'interesse in quattro «conversazioni sul centenario» descritte nel capitolo 3 del presente rapporto. La modalità proposta non intende limitare le tematiche da considerare. Al contrario, l'iniziativa trarrà beneficio dall'eterogeneità dei contributi che sarà in grado di raccogliere. Lo scopo è piuttosto di garantire che questi

contributi non vengano dispersi, rischiando di perderne il loro valore. Ogni conversazione potrebbe essere sintetizzata in rapporti da pubblicare alla fine del 2016.

15. La seconda fase comporterebbe l'istituzione di una commissione di alto livello sul futuro del lavoro. Questa commissione avrebbe il compito di esaminare i risultati delle conversazioni del centenario, e li svilupperebbe attraverso una serie di audizioni pubbliche e altre attività volte a colmare quelle lacune o quei deficit di conoscenza messi in evidenza. Il risultato del lavoro della commissione si concretizzerebbe in un rapporto da sottoporre alla 108^a Sessione della Conferenza nel 2019.

16. L'anno del centenario dell'OIL, il 2019, sarebbe dedicato all'attuazione della terza fase dell'iniziativa. Tutti gli Stati membri verrebbero incoraggiati ad organizzare eventi sul centenario dell'OIL nella prima parte dell'anno. I costituenti tripartiti nazionali vorranno dare spazio alla parte storica e commemorativa sulla base della loro specifica esperienza maturata nel corso degli anni con l'OIL. Sarebbe anche importante che ciascuno di loro desse spazio alle problematiche che emergeranno dall'iniziativa sul futuro del lavoro.

17. La 108^a Sessione (2019) della Conferenza rappresenterebbe l'evento conclusivo dell'iniziativa. Sarebbe opportuno dedicare gran parte, se non la totalità, del programma di questa Conferenza all'iniziativa sul centenario, nei limiti stabiliti dalla Costituzione e dalle diverse necessità di lavoro. In questa fase sarebbe importante ottenere delle linee guida sull'organizzazione di quest'evento.

18. Il rapporto della commissione di alto livello sul futuro del lavoro rappresenterebbe il documento presentato alla Conferenza. Sarebbe possibile esaminarlo nella sua interezza in un dibattito in seduta plenaria, o trattare i temi specifici emersi dalle commissioni tecniche o da altre sedute interattive.

19. In ogni caso, le decisioni relative all'organizzazione della 108^a Sessione della Conferenza nel 2019 dovrebbero essere guidate dalla necessità di garantire il raggiungimento dell'obiettivo primario di guidare l'azione futura dell'OIL nel suo secondo secolo di vita. Tenendo conto di questi elementi, la domanda cruciale è se la Conferenza dovrebbe adottare una solenne «Dichiarazione del centenario». L'occasione sembrerebbe richiederlo. Per superare il mero valore simbolico o cerimoniale di tale dichiarazione, è necessario avviare in anticipo una seria riflessione sul suo contenuto e sulle sue finalità politiche.

Alcune considerazioni pratiche

20. Saranno necessari notevoli sforzi organizzativi per realizzare le ambizioni descritte nel presente rapporto sull'iniziativa per il futuro del lavoro. Nonostante la maggior parte delle attività non saranno svolte presso l'Ufficio, sarà necessario avviare, coordinare e sviluppare la fase iniziale di riflessione, supportare la Commissione e, come sempre, organizzare la 108^a Sessione della Conferenza del 2019.

21. Di conseguenza, sarà necessario istituire un'unità specifica sul futuro del lavoro all'interno dell'Ufficio, presieduta da un consigliere, e mobilitare le risorse finanziarie necessarie per far fronte ai costi e ad altri aspetti connessi all'attuazione dell'iniziativa. La portata delle attività sarà correlata sia al livello d'impegno dei costituenti e degli altri soggetti coinvolti, sia ai mezzi materiali disponibili per la trasformazione di questo coinvolgimento in azioni concrete.

22. Ad ogni modo, il sostegno degli Stati membri sarà decisivo.

Capitolo 2

Il mondo del lavoro oggi

23. Il miglior punto di partenza per effettuare una corretta valutazione sul futuro del mondo del lavoro consiste nell'analisi della situazione corrente dello stesso. Quali sono le condizioni in cui si trovano i circa tre miliardi d'individui che costituiscono la forza lavoro del nostro pianeta? Dove si osservano i deficit più marcati di lavoro dignitoso?

Lavoro, povertà e protezione sociale

24. Il pianeta ha raggiunto un livello di prosperità mai visto., Allo stesso tempo, la crescita economica globale rimane tendenzialmente inferiore rispetto alla situazione precedente la crisi finanziaria del 2008. Oggi la disoccupazione nel mondo si attesta a un valore leggermente superiore ai 200 milioni d'individui, circa 30 milioni in più rispetto al 2008. Quando si prendono in considerazione coloro che hanno abbandonato il mercato del lavoro, emerge un «divario occupazionale» di circa 62 milioni di posti di lavoro. Questo è indicativo della severità dell'impatto della crisi sull'occupazione. La disoccupazione giovanile si attesta ad un livello molto più elevato rispetto al tasso di disoccupazione del totale della popolazione in età lavorativa. In molti casi è superiore del doppio. Inoltre, sono occupati più uomini che donne. Nonostante il tasso di partecipazione delle donne nel mercato del lavoro sia aumentato significativamente nel corso dell'ultimo secolo, esso resta inferiore di circa 26 punti percentuali rispetto a quello degli uomini. Sulla base dei dati più recenti, il divario retributivo di genere rimane del 20 per cento, e niente lascia prevedere una sua rapida riduzione. Inoltre, le donne continuano a essere sovra-rappresentate sia nelle forme atipiche di lavoro sia nel lavoro domestico non retribuito.

25. Le attuali tendenze demografiche indicano che ogni anno circa 40 milioni di persone entreranno nel mercato del lavoro; ciò significa che da oggi fino al 2030 l'economia mondiale dovrà creare 600 milioni di nuovi posti di lavoro. Questi posti di lavoro saranno, con molta probabilità, soprattutto create dal settore dei servizi, il quale attualmente rappresenta circa il 49 per cento dell'occupazione totale a livello mondiale. Il settore agricolo e quello industriale forniscono il 29 e il 22 per cento del lavoro. Con la percentuale di popolazione mondiale di età superiore ai 65 anni destinata a passare dall'attuale 8 per cento a quasi il 14 per cento entro il 2040, i lavoratori dovranno sostenere un crescente numero di persone anziane.

26. Il numero di lavoratori in condizioni di povertà estrema è diminuito notevolmente negli ultimi decenni, ma circa 319 milioni di donne e di uomini che lavorano vivono ancora con meno dell'equivalente di 1,25 dollari statunitensi al giorno. Per la maggior parte, questi lavoratori risiedono in paesi in via di sviluppo, specialmente in quelli meno sviluppati. La povertà è fonte di preoccupazione anche di molti paesi industrializzati. In base ai dati² di cui disponiamo, le disuguaglianze sono aumentate in molti paesi nel corso degli ultimi 40 anni, mentre la quota di lavoro del

2 ILO: *World Employment and Social Outlook: Trends 2015*, Ginevra, 2015.

prodotto interno lordo nei paesi sviluppati è diminuita significativamente, passando dal 75 per cento della metà degli anni '70 al 65 per cento nella metà degli anni 2000.

27. Legata alla povertà è la questione della protezione sociale: solo il 27 per cento della popolazione mondiale dispone di un livello di protezione adeguato. L'ambizione di fornire un sistema di protezione minima a tutti ha ottenuto un ampio sostegno a livello internazionale. Nonostante, i livelli di protezione sociale stiano aumentando, la strada da percorrere è ancora lunga prima che questa ambizione si realizzi. Inoltre, molti sistemi consolidati di protezione stanno affrontando complesse sfide riguardo la loro sostenibilità e adeguamento.

Internalizzazione della produzione

28. La globalizzazione ha comportato un processo continuo d'internazionalizzazione del sistema di produzione, e il numero crescente delle filiere di fornitura globali rende complesso individuare un unico paese d'origine per i prodotti finiti, i quali diventano sempre più «made in the world». Questo fenomeno ha aperto nuovi percorsi di sviluppo economico e permesso a milioni di persone di affrancarsi dalla povertà attraverso il lavoro, ma ha anche aumentato i rischi legati alla concorrenza a livello mondiale che potrebbe esercitare pressioni al ribasso delle condizioni di lavoro e diritti fondamentali dei lavoratori. Durante questo processo d'internazionalizzazione della produzione, le istituzioni del mercato del lavoro, la legislazione e le procedure sono rimaste essenzialmente circoscritte all'ambito nazionale, con evidenti conseguenze per la futura governance del lavoro.

29. L'internazionalizzazione dei mercati del lavoro è anche evidenziata dalle migrazioni internazionali di un numero sempre crescente di individui in cerca di lavoro. Il numero di donne e uomini migranti internazionali è oggi pari a 232 milioni. Questo numero corrisponde ad una percentuale complessiva superiore al 50 per cento rispetto al numero dei migranti nel 1990. Nonostante contribuiscano in modo significativo al mercato del lavoro dei paesi ospitanti, i migranti sono spesso esposti ad elevati tasso di disoccupazione e notevole insicurezza, e talvolta xenofobia e il razzismo. Inoltre, la tensione creata da questa situazione ha spesso dato origine a profonde controversie politiche.

La qualità del lavoro

30. A livello mondiale, la metà della forza lavoro è coinvolta nell'economia informale³. Sebbene più diffusa nei paesi in via di sviluppo, l'informalità persiste e cresce anche nei paesi industrializzati.

31. Ogni anno si registrano 2,3 milioni di decessi nei luoghi di lavoro, ai quali si aggiungono le pesanti conseguenze delle malattie professionali. Il costo sociale ed economico – elevato sia per i lavoratori che per i datori di lavoro e i sistemi di protezione sociale nel loro complesso – è pari al 4 per cento del prodotto interno lordo (PIL) globale. Inoltre, c'è una crescente consapevolezza dei costi umani ed economici connessi agli attuali livelli di stress legato al lavoro. In numerose economie avanzate, il numero di persone in età lavorativa che non può più svolgere le proprie mansioni a causa di problemi legati alla salute e disabilità ha ormai superato il numero delle persone disoccupate.

3 ILO: *Transitioning from the informal to the formal economy*, Report V(1), International Labour Conference, 103rd Session, Ginevra, 2014.

32. Il rispetto universale dei principi e dei diritti fondamentali sul lavoro rimane una prospettiva lontana. Nonostante notevoli progressi, non sono mancate battute d'arresto negli ultimi anni. La metà dei lavoratori di tutto il mondo vive in paesi che non hanno ancora ratificato la Convenzione n. 87 del 1948 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale; ci sono ancora 168 milioni di bambini che lavorano e 21 milioni di vittime del lavoro forzato; il mondo del lavoro è ancora colpito da un processo di discriminazione profondamente radicato, per motivi di sesso, come è stato già osservato, di etnia, religione e disabilità.

I possibili sviluppi futuri

33. Qualunque sia la nostra opinione, le condizioni insite nel mondo del lavoro costituiscono la risultante di una miriade di decisioni assunte nella sfera pubblica e privata, a livello nazionale e internazionale, e concernenti tutti i settori della politica. Allo stesso modo, e indipendentemente dalle dinamiche di cambiamento in corso e da alcune complesse realtà, il futuro del lavoro dipenderà dalle scelte che adotteremo. La sfida consiste nel modellare il lavoro sulla base di ciò che vogliamo.

Capitolo 3

Le conversazioni sul centenario

34. Come indicato nel capitolo 1, è necessario sviluppare un ampio quadro di riflessione per dare all'iniziativa del centenario sul futuro del lavoro la struttura e la direzione necessarie e al fine di produrre risultati concreti.

35. Ai fini operativi, si potrebbero raggruppare i contributi forniti durante la prima fase di riflessione in quattro «conversazioni sul centenario», ognuna delle quali dedicata ad una tematica rilevante. Le quattro conversazioni qui suggerite devono essere considerate indicative e non esclusive; i contributi possono riguardare più di una conversazione. Tutti gli apporti relativi al futuro del lavoro dovrebbero trovare posto all'interno di queste conversazioni.

Lavoro e società

36. L'idea che il lavoro sia fondamentale per raggiungere la giustizia sociale presuppone una definizione e collocazione della sua funzione nella società. L'OIL si sofferma raramente a esaminare questo concetto, anche se è la bussola di cui ha bisogno per trovare la strada da percorrere.

37. Da sempre, lo scopo del lavoro è stato quello di soddisfare i bisogni umani fondamentali. Originariamente, il lavoro si limitava a fronteggiare le sole necessità connesse alla sopravvivenza degli individui. In seguito, con la crescita delle capacità produttive e il manifestarsi delle prime eccedenze, il lavoro ha esteso le proprie funzioni al soddisfacimento di altre esigenze, in particolare attraverso la specializzazione e lo scambio diretto o monetizzato.

38. Nonostante lo straordinario sviluppo della produzione attraverso le rivoluzioni tecnologiche, il lavoro rimane un imperativo basilare per l'età contemporanea. I bisogni umani essenziali sono ancora insoddisfatti e la «lotta al bisogno» deve continuare finché persiste la povertà. Una gran parte della forza lavoro a livello mondiale è ancora impiegata nell'economia di sussistenza.

39. Quest'anno la comunità internazionale ritorna sulla suddetta realtà attraverso l'adozione dell'agenda per lo sviluppo post-2015. In quest'occasione, è stata dedicata un'attenzione crescente al presupposto secondo il quale il soddisfacimento dei bisogni umani dipende per definizione dalla crescita economica, e la capacità di soddisfare questa condizione, dal prodotto interno lordo pro-capite. Si sta radicando l'idea che criteri alternativi possano meglio misurare il benessere e la felicità degli esseri umani, non come un semplice concetto astratto ma come un parametro concreto da prendere in considerazione nell'elaborazione delle politiche internazionali. E le considerazioni ambientali — che si pongono all'attenzione con l'avvicinarsi della Conferenza delle Nazioni Unite sul cambiamento climatico a Parigi del mese di dicembre — rafforzano ulteriormente quest'idea, partendo dalla consapevolezza che, date le attuali condizioni di produzione, il pianeta non sarà in grado di sopportare una crescita illimitata del PIL.

40. Questa evoluzione del pensiero potrebbe comportare una riorganizzazione del ruolo che tiene il lavoro nella società.

41. In questo contesto generale e per sviluppare una maggiore comprensione della situazione, occorre esaminare il valore delle esperienze lavorative nella società. Sappiamo che il lavoro ha la capacità di distruggere vite; 2,3 milioni di persone muoiono ogni anno a causa del lavoro⁴, 21 milioni di persone sono vittime del lavoro forzato⁵ e 168 milioni di bambini lavorano. L'OIL ha la responsabilità di porre fine a tali situazioni e di contrastare la persistenza della povertà in ambito lavorativo.

42. Queste responsabilità vanno ben oltre. La Dichiarazione di Filadelfia fa riferimento alla necessità di agire al fine di garantire che i lavoratori «abbiano la soddisfazione di mostrare tutta la loro abilità e conoscenza e di contribuire a migliorare il benessere comune» e successivamente fa riferimento al diritto di perseguire il «loro benessere materiale» e il «loro sviluppo spirituale». Il mandato dell'OIL incorpora l'idea che il lavoro debba essere un atto di auto realizzazione, permeato da finalità personali e collettive. Il lavoro deve certamente soddisfare le esigenze materiali dell'individuo, ma deve anche rispondere alla ricerca di un percorso volto alla realizzazione personale e al desiderio istintivo di contribuire a qualcosa di più grande del mero benessere proprio e della propria famiglia.

43. Sigmund Freud ha detto che il «lavoro rappresenta la connessione tra l'individuo e la realtà» e che l'interruzione di questo collegamento, a causa della disoccupazione, produce per conseguenze gravi nell'individuo – talvolta devastanti nel lungo periodo, mettendo a rischio la salute personale e la longevità. L'accesso al lavoro è una preconditione per la realizzazione personale e l'inclusione sociale. Il grado di soddisfazione raggiunto dipende dalla natura e dalle condizioni alle quali è sottoposto il lavoro. L'individuo vuole trovare un senso e un fine nel proprio lavoro e un compenso materiale che gli permetta di diventare un attore indipendente e valorizzato a tutti gli effetti dalla società. Inoltre, il posto di lavoro è un luogo in cui si consolidano i processi di socializzazione avviati a scuola e dove si creano e si mantengono le relazioni umane. Questo spiega perché il futuro del lavoro detterà le tante sfaccettature del futuro delle nostre società.

44. È interessante — ma sbagliato — estrapolare dall'esperienza delle economie avanzate la nostra visione del futuro, in quanto le economie in via di sviluppo e le economie emergenti potrebbero seguire percorsi molto diversi rispetto alle economie industrializzate. Tuttavia, alcune considerazioni sembrano assumere una rilevanza generale.

45. La prospettiva di un lavoro unico durante l'intera vita lavorativa appartiene ormai al passato. La domanda è, quindi, in che misura quest'archetipo (se mai sia davvero esistito come norma generale) sarà sostituito da forme di lavoro sempre più flessibili, di breve termine e transitorie, con lavoratori sempre più mobili dal punto di vista fisico e funzionale, e quali saranno le conseguenze per la loro integrazione sociale. Contemporaneamente, le unità lavorative stanno diventando sempre più piccole e frammentate e i luoghi di lavoro sono scollegati dalle comunità. Si teme che le solide reti sociali - basate su una comune esperienza professionale, su relazioni personali formatesi nel corso degli anni e sugli impegni che emergono da rapporti di lavoro stabili, - rischino di indebolirsi a vantaggio di situazioni in cui l'individuo rimarrà privo dell'identità sociale conferitagli dal lavoro, sentendosi isolato, privo di sicurezza e poco considerato.

4 ILO: *Safety and Health at Work: A Vision for Sustainable Prevention*, XX World Congress on Safety and Health at Work 2014: Global Forum for Prevention, 24–27 August 2014, Frankfurt, Germany, (ILO, Ginevra, 2014).

5 ILO: *Profits and poverty: The economics of forced labour*, Ginevra, 2014.

46. Una visione meno pessimistica del futuro del lavoro mette in luce le libertà e le opportunità inerenti a un mercato del lavoro dinamico, in grado di offrire scelte e vantaggi senza precedenti agli individui che sono pronti a raccogliere queste opportunità, avendo le competenze necessarie per farlo. L'economia, sempre più basata sulla conoscenza, valorizza le capacità cognitive e offre nuove prospettive per l'arricchimento dei contenuti e del significato del lavoro dando all'individuo un maggiore controllo. Ciò costituisce un notevole miglioramento rispetto al carattere frammentato e ripetitivo, se non addirittura faticoso, del lavoro nell'era industriale o preindustriale. In questo caso, per mediare il rapporto tra lavoratori e società, l'accento è posto sull'iniziativa individuale e sulla propria responsabilità, piuttosto che sui soliti meccanismi collettivi.

47. Nessuna di queste due visioni rappresenta una conseguenza necessaria del futuro delle attuali dinamiche del mondo del lavoro. Esse non si escludono a vicenda e possono facilmente coesistere nei mercati del lavoro sempre più segmentati e disuguali. Occorre affrontare il rischio che l'aumento della segregazione e delle disuguaglianze sul lavoro produca una società divisa e ingiusta.

48. Il compito della conversazione dedicata a questi aspetti e ai temi collegati non sarà facile, in quanto si tratta dei problemi più difficili che abbiamo davanti a noi.

Un lavoro dignitoso per tutti

49. Da dove proverranno i posti di lavoro e come saranno? Per il pubblico e per i leader politici di tutto il mondo, preoccupati per il futuro del lavoro, non esistono domande più stringenti. E con il rischio per l'economia globale di scivolare verso un prolungato periodo di bassa crescita, tali preoccupazioni sono del tutto fondate. Le previsioni attuali di un ulteriore peggioramento del tasso di disoccupazione, che ha raggiunto livelli inaccettabili, si diffonde il timore che si sia rotta la "macchina globale" che crea posti di lavoro, o quanto meno che essa funzioni male.

50. Il semplice fatto che il mondo abbia bisogno di creare 600 milioni di nuovi posti di lavoro entro il 2030 (la stragrande maggioranza nei paesi in via di sviluppo)⁶ per tornare ai livelli di occupazione pre-crisi, per accogliere i giovani che entrano nel mercato del lavoro e per aumentare il tasso di partecipazione delle donne, in linea con gli obiettivi concordati a livello internazionale, sarebbe di per sé motivo di rassegnazione. Eppure, a livello nazionale, nessun governo e nessun candidato ad una carica elettiva può rinunciare all'obiettivo della piena occupazione, né dire all'elettorato che non ci saranno abbastanza posti di lavoro: si possono evidenziare gli ostacoli, segnalare che la strada da percorrere sarà lunga e impervia, ma l'obiettivo rimane quello.

51. Tale imperativo politico coincide con l'obbligo costituzionale dell'OIL di promuovere la piena occupazione e di innalzare gli standard di vita. Inoltre, la nostra Organizzazione è impegnata a garantire che le diverse occupazioni rispondano ai criteri di qualità del lavoro dignitoso.

52. Seppur lodevole, l'adesione solo apparente ad un obiettivo politico lo rende irraggiungibile poiché non ci si sforza di perseguirlo nella pratica. Un tale atteggiamento erode la credibilità e porta al fallimento. Non solo per questi motivi ma soprattutto perché agire diversamente sarebbe una rinuncia ad una responsabilità fondamentale, l'OIL deve considerare la promozione del lavoro dignitoso per tutti come un obiettivo essenziale, realizzabile e prioritario, e non come un atto di fede.

6 ILO: *World Employment and Social Outlook: Trends 2015*, op. cit.

53. Detto ciò, l'esperienza degli ultimi decenni, in particolare quella del periodo post-crisi, pone una domanda legittima a chi aspira al raggiungimento di una condizione di piena occupazione in futuro: quella di sapere se, per effetto di qualche trasformazione tettonica, il funzionamento dell'economia globale sia cambiato al punto che gli strumenti dei decisori di politica nazionali e internazionali non siano più in grado di creare sufficienti posti di lavoro di qualità. Tale questione è strettamente connessa alla necessità di capire se l'evoluzione attuale della crescita e dell'occupazione sia imputabile all'impatto ciclico della crisi o a fattori strutturali.

54. In breve, dobbiamo continuare a utilizzare gli strumenti di politica di cui disponiamo, potenziandone l'uso attraverso una maggiore cooperazione e un adeguato coordinamento internazionale, o dobbiamo sostituirli o integrarli con approcci e politiche completamente nuove e innovative? In entrambi i casi, non è immaginabile rinunciare all'obiettivo della piena occupazione. Su questa base, la conversazione del centenario sulla creazione di posti di lavoro dignitoso per tutti dovrà prendere in considerazione i numerosi aspetti delle politiche per l'occupazione.

55. Nel caso in cui fossero necessari strumenti interamente nuovi, la stessa conversazione dovrà dimostrare di poter muoversi su un terreno impervio per concepirli. L'idea che l'economia globale non possa garantire la creazione di posti di lavoro sufficienti sulla base dei parametri politici attuali potrebbe avviare una riflessione su metodi innovativi di distribuzione e remunerazione del lavoro. Sia nei paesi in via di sviluppo sia in quelli industrializzati, vengono generalmente individuate due fonti di creazione di occupazione: l'economia verde («green economy»), in virtù della necessità di investire significativamente in una produzione e in infrastrutture più efficienti sul piano energetico, e in servizi di cura, in considerazione dell'invecchiamento della popolazione in gran parte del mondo. Ma come sarà possibile realizzare questo potenziale? Per quanto riguarda i servizi di cura, sappiamo che attualmente molte necessità rimangono insoddisfatte per mancanza di mezzi finanziari, oppure che tali servizi vengono prestati da assistenti sottopagati o non pagati. Per quanto riguarda invece l'economia verde, il mondo fa fatica a rispondere all'imperativo di finanziare equamente la transizione verso un modello di crescita sostenibile.

56. La conversazione dovrà anche esaminare le tendenze occupazionali di lungo periodo e, soprattutto, l'impatto dell'innovazione tecnologica. Il dibattito relativo agli effetti dirompenti del cambiamento tecnologico risale a circa due secoli fa. La conclusione incoraggiante da trarre oggi è che, nonostante inevitabili difficoltà, l'innovazione tecnologica ha creato più occupazione di quanto ne abbia distrutto e ha innalzato il livello di vita su scala mondiale.

57. E oggi? Ci dobbiamo chiedere se la rivoluzione tecnologica – descritta da molti osservatori e simboleggiata dall'arrivo nell'industria manifatturiera dei «big data», dalla stampa 3D e dalla robotica – possiede enorme potenziale di distruzione dell'occupazione che la porti a divergere dalle rivoluzioni precedenti, al punto di inibire, piuttosto che favorire, la creazione di lavoro dignitoso.

58. Ogni tentativo di resistere all'innovazione andrebbe non tanto considerato come sbagliato o controproducente, ma semplicemente come impossibile. Un tale atteggiamento non può essere considerato plausibile. La sfida politica consiste piuttosto nel gestire il cambiamento, garantendo che i benefici derivanti dall'utilizzo delle nuove tecnologie, fondate sulla conoscenza e su capacità straordinariamente avanzate, siano ampiamente diffusi all'interno dei paesi e nel contesto internazionale, senza favorire divisioni che rischierebbero di accrescere ulteriormente il divario tra paesi privilegiati e paesi in condizioni svantaggiate.

59. È dunque necessario affrontare l'ampia questione dell'acquisizione delle competenze e della formazione che, sebbene non sia una panacea, deve rappresentare l'elemento chiave di ogni progetto destinato ad assicurare la piena occupazione dignitosa in tutti i paesi, includendo quelli meno avanzati. Le espressioni «inadeguatezza delle competenze» e «occupabilità», divenute popolari negli ultimi anni, hanno evidenziato un problema abbastanza chiaro ma non hanno stimolato un'azione tale da poter fornire una risposta efficace. Nel processo, tuttavia, è emerso un maggiore apprezzamento verso la complessità delle questioni in gioco e la natura degli ostacoli che si frappongono al progresso. Certamente, è necessario investire in competenze d'avanguardia, indispensabili per la nuova economia basata sulla conoscenza, e stabilire una migliore connessione tra i sistemi educativi e le esigenze aziendali. Per molti, l'accesso al mercato del lavoro è ostacolato dall'assenza di competenze trasversali, e da comportamenti e da atteggiamenti causati dall'esclusione sociale e da uno svantaggio profondo.

60. Questa situazione evidenzia la profonda necessità per le politiche mirate a fornire una risposta ai bisogni di gruppi la cui posizione di svantaggio nei mercati del lavoro è così assoluta e così marcata da poter essere solo il risultato di fattori strutturali profondi. I gruppi tristemente noti sono quelli dei giovani, delle donne e dei disabili – anche se l'elenco delle posizioni svantaggiate non si esaurisce con questi gruppi, i quali hanno motivo di ritenere che le risposte alle loro specifiche situazioni siano gravemente in ritardo.

61. Alla base di tutti questi problemi c'è la gestione macroeconomica dell'economia mondiale. Nella misura in cui tale gestione riuscirà a ripristinare una crescita sostenuta, forte ed equilibrata, ci si avvicinerà maggiormente al raggiungimento dell'obiettivo di fornire un lavoro dignitoso a tutti, mentre una stagnazione secolare si aggiungerebbe alle dimensioni attuali già difficili della sfida. Quest'agenda macroeconomica globale per l'occupazione, la crescita e lo sviluppo, insieme al mandato e al contributo dell'OIL, costituiscono una variabile di vitale importanza per la conversazione. E non si deve dimenticare che, se persistono le tendenze attuali, i diversi livelli di sviluppo nazionali e regionali, oltre a evoluzioni demografiche divergenti e ad altri fattori, continueranno ad ampliare il divario tra le aree geografiche in cui sono disponibili posti di lavoro dignitosi e le aree dove si trovano effettivamente le persone che ne hanno bisogno. Di conseguenza, l'agenda dell'OIL per una migrazione equa dovrà essere inserita in questa conversazione complessa sul centenario – fitta di temi da trattare – ma cruciale.

L'organizzazione del lavoro e della produzione

62. Un'economia sempre più globalizzata, sta generando sviluppi importanti nell'organizzazione del lavoro e della produzione. Quest'economia ha conosciuto cambiamenti rapidi e profondi sotto l'impulso dell'innovazione tecnologica e della ricerca costante di una maggiore competitività, condizionata da un'agenda politica in evoluzione e, più recentemente, da rinnovate tensioni geopolitiche.

63. Tali sviluppi sono il risultato dell'interazione tra le decisioni assunte in materia di politiche pubbliche e l'iniziativa privata. Lo Stato, individualmente a livello nazionale, e collegialmente a livello regionale o globale, definisce il quadro normativo. Come datore di lavoro del settore pubblico, lo Stato ha prodotto ampie riforme. Ma è soprattutto nel settore privato, che crea e raccoglie la maggior parte dei posti di lavoro, che è possibile osservare l'impatto e il vero slancio del processo di riorganizzazione del lavoro e della produzione. L'impresa è il vettore del cambiamento, e questa

conversazione sul centenario dovrebbe aiutare l'OIL a comprendere meglio le dinamiche dell'impresa e il modo in cui l'impresa modellerà il futuro del lavoro.

64. Nel dibattito pubblico e nell'OIL, le imprese tendono ad essere collocate in due distinte categorie: micro, piccole e medie imprese da un lato, e grandi imprese e multinazionali dall'altro. Tale classificazione non rende giustizia alle varie esperienze imprenditoriali presenti nella vita reale, specie nell'ambito dell'economia informale. Questa sessione della Conferenza segue con attenzione le piccole e medie imprese ma, seppure con modalità differenti, il cambiamento ha un impatto su tutte le imprese. Nonostante sussistano pochi dubbi sul fatto che l'impresa continuerà ad essere l'unità essenziale per il lavoro e la produzione, le sue configurazioni future e le sue modalità di funzionamento generano domande di fondamentale importanza.

65. Nel corso dell'ultimo secolo, svariati fattori interdipendenti hanno definito la comprensione generale della natura dell'impresa, ad esempio il modello dell'impresa che produce beni e servizi attraverso l'assunzione diretta di lavoratori in base ad una relazione stabile e di lunga durata. Tuttavia tale modello è sempre più messo in discussione dagli attuali processi di cambiamento.

66. Oltre a dare per scontato che il legame permanente a un'unica impresa non costituisce più un'aspettativa generalizzata della società, si mette in discussione l'esistenza di un rapporto di lavoro basato su un normale accordo contrattuale tra l'impresa e il lavoratore. Laddove presente, quel rapporto di lavoro può variare dal classico rapporto a tempo pieno, a quello a tempo indeterminato, fino ad assumere una varietà di forme «atipiche», tra cui i contratti a tempo parziale, a tempo determinato e flessibile. Oltre a questi, ci sono anche casi d'impresе che fanno a meno di un gran numero di forza lavoro assunta direttamente. Queste imprese si avvalgono di processi di subfornitura, di esternalizzazione, attraverso l'utilizzo di agenzie intermediarie e di filiere di fornitura. I modelli aziendali apparsi negli ultimi anni – grazie anche al supporto di tecnologie basate sull'utilizzo della rete Internet – connettono direttamente la domanda e l'offerta di beni e servizi in un rapporto commerciale transitorio che dura quanto il tempo impiegato per consegnare tale prodotto o fornire il servizio.

67. Il continuo cambiamento e l'incertezza che caratterizza le dinamiche aziendali non permettono di trarre conclusioni premature o generalizzate, visto il numero limitato di esempi. Sono tuttavia evidenti alcune questioni chiave che ci si dovrebbe porre. Nel passato, la percentuale dei lavoratori dipendenti nella popolazione attiva tendeva ad aumentare nel lungo termine. Oggi questa tendenza si è invertita. Questo dimostra che sono in atto processi importanti e diffusi nel mondo del lavoro e che il percorso professionale non segue necessariamente, come si pensava, una strada a senso unico che parte dall'informalità per raggiungere l'occupazione formale. È sempre più probabile che diverse forme di lavoro autonomo permanenti possano diventare soluzioni alternative.

68. Occorrerà quindi interrogarsi sulle eventuali conseguenze e sul loro significato per l'OIL e per la prosecuzione del suo mandato di giustizia sociale.

69. Dato che le imprese sono l'elemento motore dell'economia, sembrerebbe logico che questi sviluppi avvengano a loro vantaggio ma ciò non è una condizione necessaria. Qualora fossero in gioco competenze specializzate e ricercate, i datori di lavoro cercherebbero di trattenerne i dipendenti. Inoltre, i lavoratori che s'identificano e sono legati all'impresa contribuiscono in modo fondamentale alle sue prestazioni di quest'ultima. Se è vero che i sistemi di lavoro ad alto coinvolgimento migliorano la performance aziendale, i datori di lavoro saranno certamente sensibili al rischio derivante dall'indebolimento o dal dissolvimento di tale coinvolgimento dei dipendenti.

70. Per i lavoratori, l'enfasi è posta frequentemente sugli svantaggi delle forme «atipiche» di organizzazione del lavoro, dove non esistono ad esempio la sicurezza dell'impiego e del reddito. Il complesso dibattito in corso che coinvolge l'OIL, su come conciliare le esigenze delle imprese con gli interessi dei lavoratori, perfettamente riassunto nell'idea di «flessicurezza», non deve oscurare gli altri aspetti delle nuove forme di lavoro. Le possibilità di telelavoro offerte dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione permettono di meglio conciliare le responsabilità professionali e familiari, soprattutto a beneficio delle donne. Ma anche in questo caso coesistono preoccupazioni e speranze. L'assottigliamento dei confini spazio-temporali tra la sfera professionale e quella privata può essere destabilizzante e potrebbe riesumare alcune forme organizzative pre-industriali. Infatti, per alcuni, le innovazioni che consentono di combinare il domicilio con il luogo di lavoro non comportano unicamente vantaggi.

71. Più in generale, questi sviluppi pongono alcune sfide politiche di ampia portata alla società. È evidente che i sistemi fiscali e di protezione sociale che erano stati progettati in base al modello di un rapporto di lavoro – e di un nucleo familiare – tradizionale dovranno adeguarsi alle nuove realtà. In assenza di tali adeguamenti e al di là degli effetti immediati sul mercato del lavoro, le mutazioni in corso rischiano di perturbare gravemente delle sfere fondamentali della politica pubblica. Ciò ha delle implicazioni anche per tanti paesi che sono tuttora in fase di adozione di sistemi di protezione sociale sostenibili.

72. La crisi finanziaria globale del 2008 ha generato una recessione rapida e generalizzata, le cui conseguenze drammatiche per l'occupazione e per gli standard di vita si avvertono ancora oggi in tutto il mondo, sia nei paesi in via di sviluppo sia in quelli industrializzati. Questa crisi ci ha ricordato in modo brutale e doloroso l'impatto della finanza sul mondo del lavoro.

73. L'esistenza di questa relazione non è né nuova né sorprendente. Non è mai stato contestato il ruolo cruciale delle istituzioni finanziarie nel finanziamento delle attività produttive. In virtù della Dichiarazione di Filadelfia, l'OIL ha la responsabilità di esaminare e prendere in considerazione le politiche e le risorse finanziarie alla luce del loro contributo all'obiettivo di giustizia sociale dell'Organizzazione.

74. Tuttavia, si teme che il notevole aumento dell'influenza della finanza sull'economia reale, evidente non solo nelle crisi sempre più frequenti e gravi che sono indotte dal sistema finanziario, ma anche nella «finanziarizzazione» permanente del mondo del lavoro che nuoce al funzionamento delle imprese e dell'economia produttiva. La ricerca di profitti nel breve periodo a scapito della sostenibilità delle imprese e dell'occupazione ne è una conseguenza. Nel periodo post-crisi si sono prosciugate le fonti di finanziamento delle imprese sostenibili, soprattutto di quelle di piccole e medie dimensioni. Il finanziamento collettivo («crowdfunding») può dare un certo sollievo in casi specifici, ma in futuro la finanza dovrà svolgere un ruolo essenziale nel funzionamento del mercato del lavoro. Occorre quindi dedicare a questo aspetto un capitolo specifico in questa conversazione.

La governance del lavoro

75. Le società governano il modo in cui è organizzato il lavoro attraverso svariati strumenti: leggi e regolamenti, accordi stipulati volontariamente, istituzioni del mercato del lavoro e dialogo tra governo e organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Questi strumenti sono stati generalmente elaborati conformemente a norme sociali — rappresentazioni collettive non scritte ma potenti — di ciò che è giusto e accettabile e di cosa non lo sia. A livello internazionale, queste norme sono state

incorporate nell'obiettivo dell'OIL di giustizia sociale, un mandato universale che include una grande varietà di circostanze nazionali pur senza perderne la sua forza.

76. Il ruolo unico e storico dell'OIL è stato quello di prendere questi strumenti di governance e di applicarli a livello internazionale, con un ambito di azione che si è allargato a seconda dell'aumento del numero degli Stati membri, fino a raggiungere quasi l'universalità. Questo ruolo storico rimane ancora oggi estremamente ambizioso. Nel corso degli anni l'Organizzazione è stata confrontata a grandi sfide generalmente affrontate con successo.

77. Al centro della governance internazionale del lavoro c'è l'adozione, attraverso il negoziato tripartito, delle convenzioni internazionali del lavoro che, una volta ratificate, assumono forza di legge internazionale e sono sottoposte al controllo dell'OIL. Questo sistema poggia su un ragionamento a tre livelli che prende in considerazione: la necessità di stabilire una parità di condizione tra gli Stati membri sulla base di norme comuni; l'obiettivo condiviso del rispetto universale dei principi fondamentali e dei diritti del lavoro come stabilito nella Dichiarazione dell'OIL del 1998 sui principi e diritti fondamentali nel lavoro; e l'idea che le norme internazionali del lavoro, che includono anche le raccomandazioni non vincolanti, debbano fornire un quadro di orientamento agli Stati membri per aiutarli a coniugare la crescita economica con il progresso sociale.

78. A partire dal 2012, la controversia sul diritto di sciopero ha rivelato il fermo sostegno dei governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori alla funzione di governance globale dell'OIL basata sulle norme internazionali. Essi vogliono che l'OIL sia efficace, rispettata e rafforzata. Attraverso l'iniziativa del centenario sulle norme, l'OIL sta facendo fronte a problemi certamente complessi, i cui recenti sviluppi inducono all'ottimismo.

79. Occorrerà affrontare una serie di domande fondamentali concernenti il grado di precisione, la natura e il contenuto della regolamentazione del mercato internazionale del lavoro e i mezzi per renderla più efficace, ad esempio nel quadro del meccanismo di esame delle norme. Da un lato, la tendenza negli ultimi decenni è stata la deregolamentazione in molti paesi nonostante il gran numero di lavoratori opera nell'economia informale e quindi non rientra nella sfera della governance. Dall'altro, le norme sul lavoro sono sempre più riconosciute come elementi chiave nei processi di integrazione regionale e sub-regionale, come pure in un numero crescente di accordi commerciali stabiliti a vari livelli. Inoltre, le trasformazioni che stanno cambiando il mondo del lavoro sono motivo di una rinnovata attenzione verso le norme e, in particolare, verso la loro adozione o revisione in funzione di nuovi bisogni e circostanze.

80. Parallelamente a questi processi giuridici, il periodo di accelerazione della globalizzazione ha visto la crescita senza precedenti di iniziative generalmente raggruppate sotto la denominazione di «responsabilità sociale delle imprese» (RSI). A prescindere dal fatto che queste iniziative vengano considerate come elementi della governance vera e propria, esse orientano indiscutibilmente il comportamento delle imprese e, di conseguenza, le condizioni di realizzazione delle attività economiche.

81. L'OIL ha avuto difficoltà a definire il suo ruolo nei confronti della RSI, anche se le sue norme vengono frequentemente citate negli accordi volontari delle imprese. Il futuro della RSI è sicuramente rilevante per il futuro del lavoro. La rapida evoluzione della RSI registrata nel corso della sua esistenza relativamente breve dovrebbe proseguire. Per godere di un minimo di credibilità presso il pubblico, la RSI è stata sottoposta a una forte esigenza di rigore, ed è interessante rilevare che, sempre di più, i governi e la comunità internazionale specificano cosa si aspettano dalle imprese, aldilà del semplice rispetto della legge. Questo può essere osservato nelle politiche nazionali

e regionali di RSI come pure nei Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani. La distinzione tra quanto è strettamente giuridico e quanto è puramente volontario sembra si stia attenuando, anche perché i meccanismi di responsabilizzazione e di informazione sono rafforzati. Questa situazione ha un precedente nell'adozione della Dichiarazione tripartita di principi dell'OIL sulle imprese multinazionali e la politica sociale del 1977, e la discussione sul lavoro dignitoso nelle filiere di fornitura globali. Su queste ultime, la sessione della Conferenza dell'anno prossimo potrebbe aggiungere nuovi elementi ancora sconosciuti.

82. È evidente dalla sua struttura tripartita che l'OIL consideri i governi, le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e il dialogo sociale che li accomuna come elementi fondamentali per la governance del lavoro. L'OIL e gli Stati membri hanno beneficiato del tripartismo per quasi un secolo, ma non mancano le sfide e le opposizioni al tripartismo.

83. Uno dei rimproveri più frequenti è che il dialogo bipartito o tripartito tende ad agire contro i requisiti di rapidità e incisività del processo decisionale. Qualora la rapida evoluzione di una situazione, oppure una crisi, richieda adeguamenti importanti e complessi, i compromessi derivanti dal dialogo possono sembrare troppo prudenti o poco efficaci. Peggio ancora, nelle posizioni assunte, le parti sociali possono essere accusate di difendere interessi particolari a scapito del bene comune.

84. Il bilancio del tripartismo, a livello nazionale e internazionale, contraddice ampiamente tali argomenti, anche alla luce delle complesse condizioni imposte dall'attuale crisi mondiale. Tuttavia, la critica ha guadagnato terreno a partire dal calo del numero dei membri di alcune organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro. Questo continuerà se dovesse proseguire la tendenza al calo del numero di membri. Se, per mancanza di rappresentatività, la legittimità delle parti sociali è messa seriamente in discussione, lo sarà anche il ruolo del tripartismo come chiave di volta della governance.

85. La questione del futuro dei sindacati e delle organizzazioni dei datori di lavoro dovrà, pertanto, far parte di questa conversazione sul centenario. Resta inteso che l'interazione, in un clima di fiducia e di rispetto reciproco, tra organizzazioni forti, democratiche, indipendenti costituisce un prerequisito essenziale di un dialogo sociale credibile. La domanda che si pone è quindi la seguente: quale parte il futuro mondo del lavoro riserverà a tali organizzazioni, e come esse contribuiranno a costruire il futuro del lavoro?

86. Alla base di tutte queste considerazioni riguardanti la governance del lavoro c'è la semplice realtà che, per la maggior parte delle imprese e dei lavoratori, la governance viene esercitata dalle istituzioni del mercato del lavoro, come i ministeri, i comitati tripartiti, le agenzie per l'impiego, gli ispettorati del lavoro, le autorità responsabili della salute e sicurezza e gli enti di formazione professionale. Queste istituzioni svolgono il proprio ruolo in modo molto diverso negli Stati membri; alcune possiedono notevoli capacità istituzionali, altre ne sono prive. Inoltre, la loro organizzazione e il loro funzionamento hanno subito evoluzioni nel tempo, anche attraverso una redistribuzione delle loro responsabilità tra il settore pubblico e il settore privato. Anche queste istituzioni contribuiscono non poco a determinare il futuro del lavoro.

Capitolo 4

Il futuro della giustizia sociale

87. Le turbolenze economiche, sociali e politiche dei nostri tempi giustificano più che mai l'obiettivo della giustizia sociale. Il sentimento d'ingiustizia è tra le principali cause dell'instabilità, soprattutto nelle società nelle quali la pace è minacciata o compromessa. Le considerazioni che hanno portato i fondatori dell'OIL a fare della giustizia sociale l'obiettivo ultimo di un'Organizzazione la cui attività è dedicata al mondo del lavoro hanno investito questa Organizzazione di una responsabilità che rimane immutata dopo quasi 100 anni. Di conseguenza, quando i governi, i datori di lavoro e i lavoratori si riuniscono presso l'Ufficio Internazionale del Lavoro per cercare un consenso sulle tante questioni che si pongono nel mondo del lavoro, essi devono sempre essere guidati dall'esigenza di giustizia sociale.

88. Ciò significa che l'iniziativa del centenario sul futuro del lavoro riguarda anche il futuro della giustizia sociale. I risultati concreti che ne conseguiranno, qualunque forma essi assumano, devono fornire all'OIL precisi elementi di orientamento, in particolare sul modo di portare avanti la causa della giustizia sociale. Questa è chiaramente un'agenda dettata da valori radicati nel mandato immutabile dell'OIL. Una tale agenda rappresenta un interesse maggiore per i governi, i datori di lavoro e i lavoratori, i quali devono tutti contribuire con molto impegno. Il mondo ha bisogno che tale agenda abbia successo.

89. Sono quelle le ragioni che possono incitarci a unire gli sforzi nell'iniziativa del centenario sul futuro del lavoro.

