Piano d'azione della Rete Giovani dell'EPSU - preparare la prossima generazione di leader sindacali del servizio pubblico per il futuro mondo del lavoro

EPSU
EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
Competence Centre Future of Work

SINDACATI DEL SERVIZIO PUBBLICO E GIOVANI 6

I GIOVANI IN UN MONDO DEL LAVORO CHE CAMBIA 9

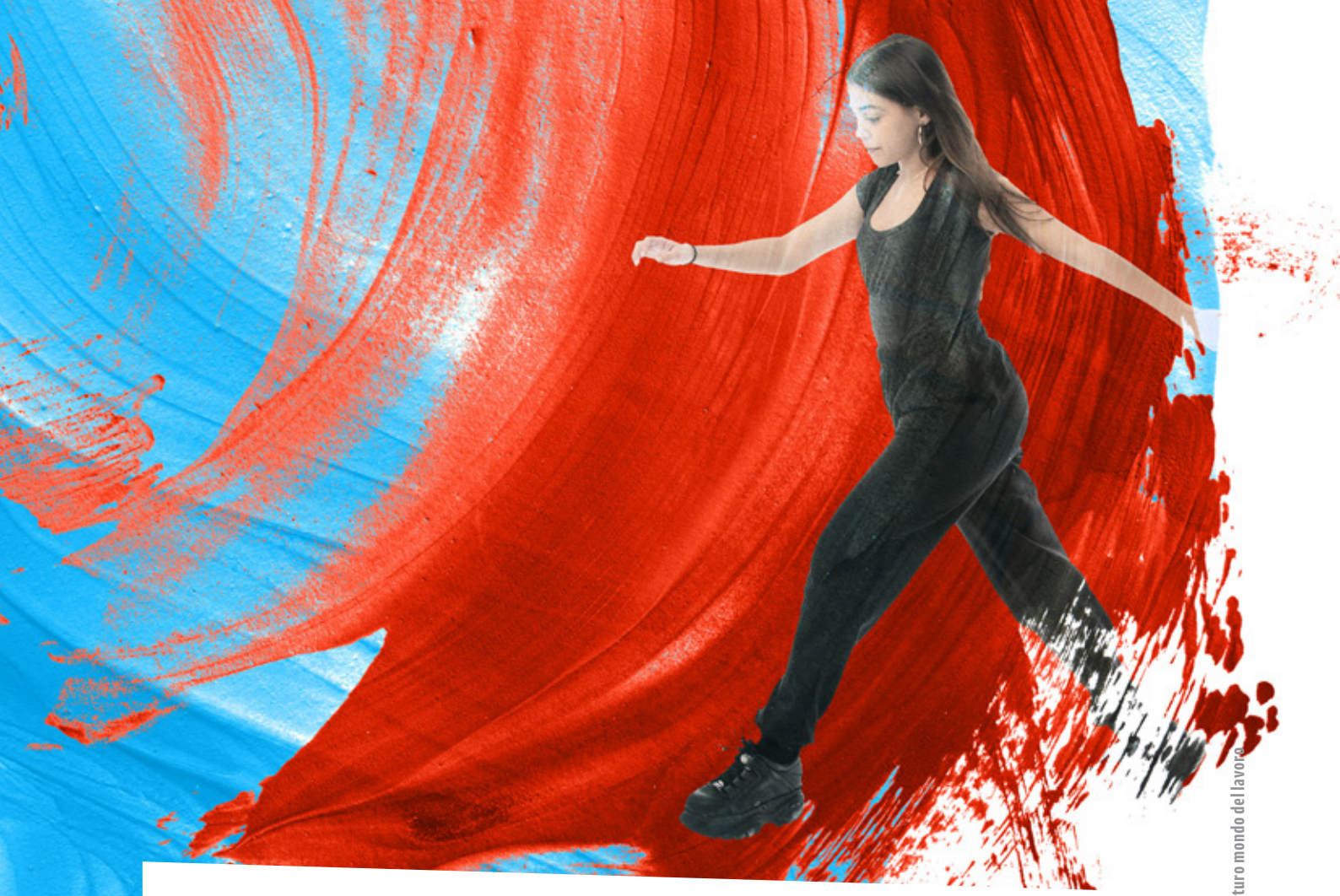
RACCOMANDAZIONI PER MIGLIORARE LA PARTECIPAZIONE ATTIVA DELLA RETE GIOVANI DELL'EPSU 14

LE NOTE 16

Il mondo del lavoro sta vivendo una trasformazione rapida e irreversibile. I cambiamenti climatici e demografici stanno modificando radicalmente la forma dell'economia, mentre la pandemia di COVID-19 ha accelerato tendenze del mercato del lavoro quali digitalizzazione, ricorso a contratti precari e condizioni di lavoro flessibili. Questi cambiamenti offrono nuove opportunità ma creano anche nuovi problemi per i lavoratori, in particolare per i giovani. Se da un lato la carenza generale di manodopera potrebbe dare ai lavoratori una maggiore leva per rivendicare condizioni favorevoli, dall'altro si registra un allarmante aumento delle disuguaglianze, dell'instabilità e del costo della vita, con un impatto sproporzionato sui giovani.

Il ruolo dei sindacati in questa trasformazione dovrebbe apparire ovvio. Dato che il mondo del lavoro diventa sempre più instabile, sarà sempre più necessario garantire la tutela dei diritti dei lavoratori. Nella realtà, però, gli iscritti ai sindacati sono in calo e di conseguenza lo è anche la loro rilevanza e influenza sul mercato del lavoro. Il futuro dei sindacati dipenderà dalla loro capacità di adattarsi alle esigenze e alle priorità delle nuove forze lavoro.

L'adesione ai sindacati è in declino soprattutto tra i giovani. Questo non significa che essi abbiano meno bisogno dei sindacati. Come detto sopra, l'attuale crisi economica sta colpendo in modo particolare i giovani lavoratori e quelli in cerca di lavoro. E non significa nemmeno che i giovani siano meno interessati ai problemi che agitano il mercato del lavoro. Infatti, i gruppi di giovani sono in prima linea in queste battaglie, dalla lotta contro il cambiamento climatico alla difesa della giustizia sociale. Tuttavia, negli ultimi decenni i sindacati non sono riusciti a proporsi come soluzione e come potenziali alleati dei giovani lavoratori di fronte a queste sfide.



Per riconquistare la loro influenza sul mercato del lavoro, i sindacati devono far si che nella loro rappresentanza sia riflessa l'intera forza lavoro. Per dimostrare la loro rilevanza in un mondo del lavoro che cambia, anche i sindacati devono guidare il cambiamento e rappresentare le priorità delle generazioni attuali e future di lavoratori. E per rivitalizzare il nucleo del movimento sindacale, devono esserci giovani lavoratori attivi a tutti i livelli delle strutture sindacali.

Questo piano d'azione delinea una serie di possibili passi per migliorare la partecipazione attiva della Rete Giovani alle attività generali dell'EPSU. Ciò garantirà che i giovani lavoratori del servizio pubblico abbiano voce in capitolo sulle questioni del mercato del lavoro – che in ultima analisi avranno l'impatto maggiore su di loro – e che i sindacati possano continuare a posizionarsi come soluzione a questi problemi. Occorre inoltre garantire che le competenze e le conoscenze per tutelare i lavoratori dinanzi alle tendenze dirompenti del mercato del lavoro siano trasmesse ai potenziali futuri leader sindacali.

La sezione successiva fornisce un contesto più specifico sui sindacati del servizio pubblico e sulla necessità di inclusione dei giovani. Segue una sezione dedicata ai giovani in un mondo del lavoro che cambia. La sezione finale delinea una serie di raccomandazioni per una migliore partecipazione dei giovani in seno all'EPSU. Queste raccomandazioni costituiranno la base della preparazione della Rete Giovani al Congresso EPSU del 2024.

SINDACATI DEL SERVIZIO PUBBLICO E GIOVANI

I posti di lavoro nei servizi pubblici erano tradizionalmente forme di occupazione piuttosto stabili ma, dal settore dei rifiuti a quello dell'assistenza, i lavoratori sono ingaggiati sempre più spesso con contratti precari, a zero ore e temporanei.[1] In aggiunta alle basse retribuzioni e alle difficili condizioni di lavoro che caratterizzano molti settori del servizio pubblico, ciò rende sempre meno attraenti queste professioni da cui tutti dipendiamo. L'onere supplementare causato dall'arrivo della pandemia di COVID-19 ha esacerbato la carenza di operatori, soprattutto nei settori della sanità e dei servizi sociali.[2]

Ma le carenze di personale nei servizi pubblici non sono iniziate con la pandemia di COVID-19. Da una ricerca commissionata dalla Rete Giovani dell'EPSU risulta che un decennio di misure di austerità e di tagli ai posti di lavoro dovuti alla crisi finanziaria ha portato alla scomparsa di molti posti di lavoro di base nel settore pubblico.[3] Si sono assunti sempre meno lavoratori, mentre la forza lavoro rimanente si avvicinava alla pensione. La relazione rileva che, in media, su quattro settori del servizio pubblico il numero di lavoratori tra i 15 e i 24 anni è di fatto diminuito tra il 2008 e il 2019.[4] Visto che le fasce più anziane di lavoratori vanno in pensione oppure cambiano professione, questi settori devono trovare il modo di richiamare giovani lavoratori per far fronte ai bassi livelli di assunzione e di mantenimento. Per i servizi pubblici e le comunità che da essi dipendono, i sindacati non sono mai stati così importanti.

Ma in tutta Europa il numero di iscritti ai sindacati sta diminuendo a un ritmo allarmante.[5] E sta diminuendo soprattutto tra i giovani per cui l'età media degli iscritti al sindacato è ora alquanto maggiore dell'età media della forza lavoro nel suo complesso.[6] Senza iniziative valide per richiamare un maggior numero di iscritti attivi tra i giovani, c'è un notevole rischio che gran parte degli iscritti attivi al sindacato vada in pensione nel prossimo decennio,[7] il che mette in questione l'esistenza stessa del movimento sindacale.

Per una maggiore adesione di giovani lavoratori, occorre in primo luogo comprendere le ragioni per cui i giovani non si iscrivono ai sindacati. Benché sia stato suggerito che le giovani generazioni sono meno allineate con l'ideologia collettiva dei sindacati, i giovani, come

dicevamo nell'introduzione, sono in realtà assai inclini alle questioni sociali collettive.[8] La maggior parte delle ricerche rileva piuttosto che i giovani non si iscrivono ai sindacati per una mancanza di comprensione di quello che è il movimento sindacale.[9] In particolare, i giovani percepiscono spesso i sindacati come fossilizzati nel passato e non al passo con il moderno mercato del lavoro.[10] Spetta quindi ai sindacati arrivare ai giovani e dimostrare la loro continua rilevanza e importanza in un mondo del lavoro in continua evoluzione.

Per i sindacati del servizio pubblico, aumentare il numero di iscritti attivi e giovani comporta un altro importante vantaggio. Per migliorare l'attrattiva dei posti di lavoro nel settore dei servizi pubblici per i giovani è importante coinvolgerli nella negoziazione delle condizioni, poiché le priorità delle giovani generazioni possono essere diverse da quelle delle fasce di lavoratori più anziane. I sindacati devono riflettere non solo la forza lavoro che rappresentano, ma anche quella che cercano di rappresentare.

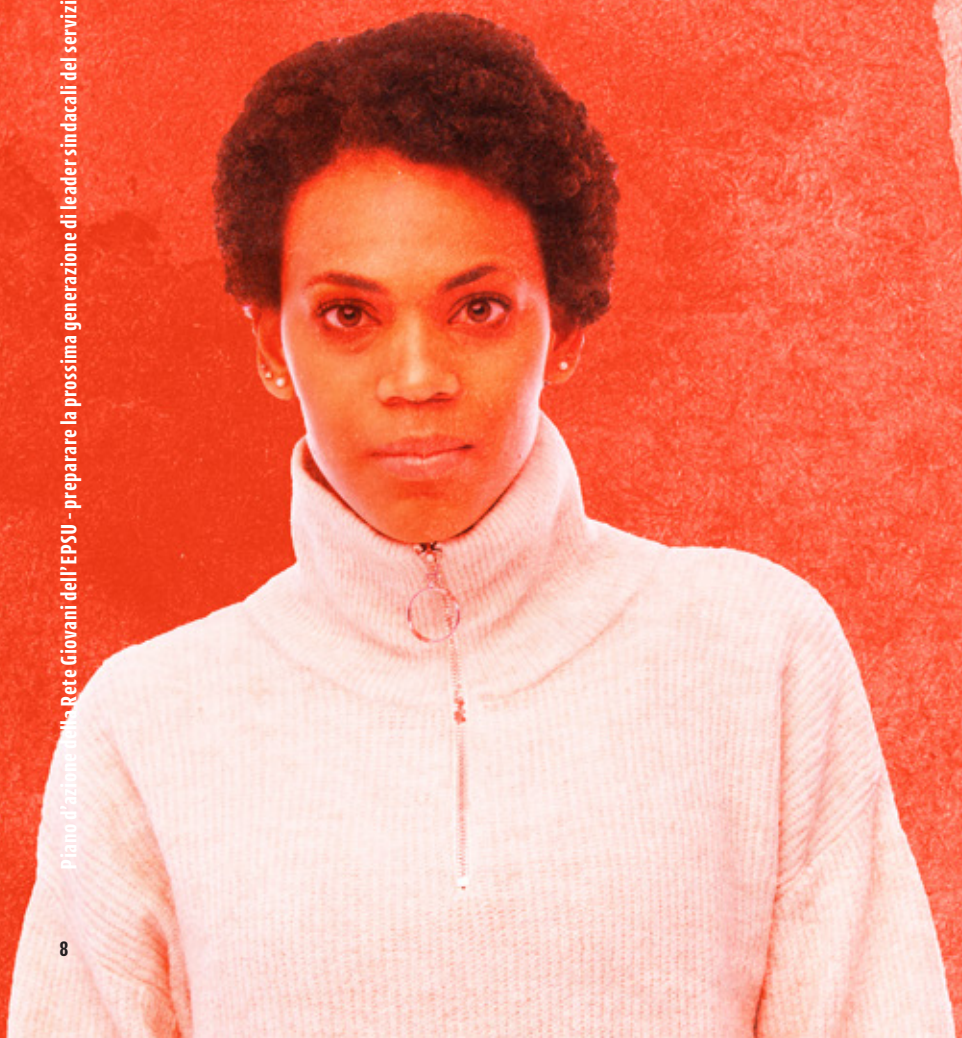
Riconoscendo la necessità fondamentale di aumentare il coinvolgimento dei giovani nel movimento sindacale, più di dieci anni fa è stata istituita la Rete Giovani dell'EPSU. Da allora, la Rete Giovani ha commissionato diverse ricerche e ha condotto numerosi progetti incentrati sul reclutamento e la sindacalizzazione dei giovani lavoratori. La relazione EPSU Youth pubblicata nel 2021, Organising Young Workers (Sindacalizzare i giovani lavoratori), esamina sei casi di studio di iniziative sindacali per sindacalizzare i giovani lavoratori. Il rapporto dimostra che non c'è un modo giusto o sbagliato per richiamare i giovani lavoratori, ma i sindacati devono continuare a essere creativi e a prendere iniziative.[11] I sei casi di studio riportati nella relazione sono fonte di ispirazione per i sindacati che cercano nuovi modi di sindacalizzare i giovani lavoratori.

Tuttavia, un altro dato fondamentale emerso dal rapporto è che anche le campagne di successo per la sindacalizzazione dei giovani lavoratori non si traducono necessariamente in un maggior numero di giovani iscritti attivi. In effetti, il successo iniziale delle campagne di sindacalizzazione è spesso di breve durata perché i nuovi e potenziali iscritti smettono di partecipare alle attività sindacali.[12] Di conseguenza, i giovani iscritti non hanno voce in capitolo sui temi del mercato del lavoro che spesso li riguardano più da vicino e la prossima generazione di dirigenti sindacali non viene formata. **Per garantire il futuro del movimento sindacale e dare potere a una nuova generazione di leader sindacali servono strategie per migliorare l'inclusione e la partecipazione attiva dei giovani lavoratori.**

Il gruppo di coordinamento della Rete Giovani EPSU ha individuato tre aree prioritarie in cui il contributo dei giovani lavoratori sarà fondamentale nel prossimo periodo congressuale EPSU: cambiamento demografico, cambiamento climatico e digitalizzazione. Questi fenomeni avranno un impatto maggiore sulle generazioni più giovani e condizioneranno la loro intera vita lavorativa. Anziché lasciarli semplicemente ad affrontare le conseguenze, i giovani lavoratori devono essere coinvolti attivamente nella definizione di cambiamenti strutturali tali da rispondere ai timori e alle priorità della loro generazione.

La disponibilità e la capacità dei giovani di affrontare questi problemi è esemplificata da movimenti guidati da giovani come Fridays for Future, che è ora un leader nella lotta globale contro il cambiamento climatico. Dare spazio ai giovani lavoratori nelle strutture sindacali aiuterà a guidare la lotta dall'interno e a portare idee e approcci freschi e innovativi. L'energia e l'attivismo dei giovani, combinati con la competenza dei membri esperti del sindacato, daranno vita a un movimento sindacale più dinamico. Dei sindacati più rappresentativi avranno inoltre maggiore influenza nella contrattazione collettiva con i datori di lavoro e potranno ottenere accordi migliori. Il coinvolgimento dei giovani nelle strutture sindacali può così avere un impatto positivo sulle relazioni industriali e sulla società nel suo complesso.

Le priorità individuate più sopra avranno un impatto su tutti i settori dell'EPSU. È quindi importante aumentare l'inclusione e la partecipazione attiva dei membri della Rete Giovani EPSU in tutti i comitati, gruppi di lavoro e reti EPSU. La sezione seguente dimostra la necessità reciproca dei sindacati e dei giovani di affrontare insieme questi problemi.



I GIOVANI IN UN MONDO DEL LAVORO CHE CAMBIA

La recessione causata dalla pandemia di COVID-19 e dalla guerra in Ucraina sta colpendo in modo particolare i giovani lavoratori e le persone in cerca di lavoro.[13] Non è una novità. In genere, i giovani sono molto più sensibili alle crisi economiche e all'instabilità del mercato del lavoro perché sono già sul fondo della scala occupazionale.[14] Oltre alla difficoltà di entrare nel mercato del lavoro, per molti giovani trovare un lavoro non è più un modo per evitare la povertà. Il rischio di povertà lavorativa per i giovani tra i 16 e i 24 anni è sceso lentamente dopo la crisi economica del 2008 e ha ricominciato a salire dopo lo scoppio della pandemia[15]. I dati disponibili per il 2021 dipingono un quadro preoccupante, e questo prima ancora dell'attuale crisi che aggrava il costo della vita.[16] Nei prossimi decenni, il cambiamento demografico, il cambiamento climatico e la digitalizzazione continueranno a causare instabilità nel mondo del lavoro.

Cambiamento demografico

Si prevede che l'indice di dipendenza degli anziani - tra la popolazione anziana inattiva (65+) e la popolazione in età lavorativa (15-64) - aumenterà quasi del doppio nell'UE, passando dal 32,5% nel 2019 al 57% nel 2100.[17] Questo cambiamento strutturale globale porterà con sé sfide notevoli. Con un numero inferiore di giovani che entrano nel mercato del lavoro, le generazioni future dovranno far fronte a carenze di manodopera e di competenze, a una potenziale diminuzione della produttività e dell'innovazione e a sistemi di protezione sociale tesi al limite.[18]

L'aumento delle disuguaglianze, già in atto, fa sì che i giovani di oggi – i futuri anziani – si troveranno ad affrontare molta più precarietà in età avanzata. Anche se questa generazione vivrà più a lungo, la disomogenea distribuzione della ricchezza e l'aumento del divario nel reddito familiare porteranno a un tasso più elevato di povertà dei pensionati e a requisiti sanitari e assistenziali più complessi.[19]

Il cambiamento demografico metterà sotto pressione soprattutto i servizi pubblici. L'OCSE ha rilevato che entro il 2040 gli Stati dovranno aumentare del 60% il personale nel settore dell'assistenza solo per mantenere l'attuale rapporto tra operatori e anziani.[20] Tuttavia, oltre all'invecchiamento della popolazione che fa aumentare la domanda di servizi sanitari e di assistenza, gli stessi operatori di tali servizi tendono a essere più anziani della media della forza lavoro.[21] Anche altri settori del servizio pubblico hanno una forza lavoro più anziana della media e, con il pensionamento di questi lavoratori, si avrà una perdita di competenze e un aumento dei costi di formazione e assunzione.[22]

La sfida sarà quella di garantire che i giovani di oggi e le generazioni future abbiano le competenze necessarie per essere impiegati in modo redditizio e rispondere alle esigenze di società che cambiano.[23] Affrontare l'invecchiamento demografico in modo equo, garantire sistemi di protezione sociale adeguati e mantenere servizi pubblici di qualità richiede una cooperazione intergenerazionale e una giusta ridistribuzione del lavoro e delle risorse.

Cambiamento climatico

I servizi pubblici dovranno far fronte a una notevole pressione dovuta alle critiche conseguenze del cambiamento climatico, tra cui inondazioni, siccità, incendi e calore estremo. Gli operatori dei servizi di emergenza, come i vigili del fuoco e gli operatori della protezione civile, dovranno affrontare emergenze più frequenti e pericolose, mentre nuovi rischi per la salute eserciteranno ancora più pressione sui servizi sanitari.[24]

Un altro grande impatto del cambiamento climatico è la maggiore insicurezza energetica delle famiglie. L'impatto sproporzionato di questa situazione sui giovani è stato evidenziato dall'attuale crisi energetica che colpisce l'Europa.[25] I giovani sono tra i gruppi più a rischio di rimanere senza casa a causa dell'impennata dei prezzi dell'energia,[26] e molti devono già ridurre le spese quotidiane o non sono in condizione di riscaldare le loro abitazioni.[27]

Per garantire la giustizia intergenerazionale e una giusta transizione verso un'economia a zero emissioni, è necessario coinvolgere e rappresentare i giovani a tutti i livelli del processo decisionale. Di fatto, i giovani sono tra i maggiori soggetti interessati in questa transizione perché i cambiamenti climatici definiranno il loro intero futuro, ma spesso vengono trascurati in questo contesto. Da una relazione di Generation Climate Europe cha fa il punto sull'impegno dei giovani nell'attuazione del meccanismo dell'UE per una transizione giusta emerge che: "Le giovani generazioni non sono state considerate dalle autorità statali come un soggetto fondamentale da interpellare per la stesura dei [piani territoriali per la transizione giusta]."[28] In quanto pionieri e promotori della transizione giusta, i sindacati devono accertarsi che i giovani lavoratori siano pienamente coinvolti nelle discussioni e nella definizione delle politiche.

Digitalizzazione

L'impatto della digitalizzazione sul mondo del lavoro e in particolare sui giovani lavoratori è stato al centro della riunione annuale della Rete Giovani EPSU del 2022.

In tutti i settori del servizio pubblico, la digitalizzazione e l'automazione stanno modificando la natura del lavoro. Questo accade in varie forme in tutti i settori, anche con la creazione di nuovi servizi online come l'eGovernment.[29] L'impatto non è solo sull'erogazione dei servizi, ma anche sulle mansioni svolte, sulle competenze di cui i lavoratori hanno bisogno e sulle loro condizioni di lavoro.[30] Sebbene le soluzioni digitali abbiano la possibilità di trasformare positivamente i servizi pubblici e le mansioni dei dipendenti pubblici, la cosa non è priva di rischi. Un ampio sondaggio condotto nel 2018 tra rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati di tutta l'UE ha

rilevato che i maggiori timori dei lavoratori rispetto alla digitalizzazione sono la scomparsa di posti di lavoro, le nuove forme di "taylorismo digitale" e l'aumento del lavoro precario.[31]

In effetti, uno dei più citati aspetti positivi della digitalizzazione è che crea più posti di lavoro di quanti ne distrugga. Ma molte delle ricerche che rilevano la creazione di più posti di lavoro rispetto alla loro distruzione non fanno distinzione tra i lavori precari e a zero ore e l'occupazione a tempo pieno.[32] Pertanto, la digitalizzazione può anche creare più posti di lavoro, ma c'è poco che faccia pensare che stia creando più posti di lavoro di qualità o contribuendo a un mercato del lavoro più equo e accessibile.

La prevalenza del lavoro precario tra i giovani, compresi i contratti a zero ore, il lavoro interinale e l'occupazione dissimulata, è uno dei motivi per cui questa fascia demografica si trova a far fronte a un indice così elevato di povertà lavorativa.[33] Certo, il lavoro precario non è un problema che riguarda solo i giovani; alcuni rapporti suggeriscono addirittura che il numero di contratti atipici potrebbe superare quello dei contratti standard in un futuro non così lontano.[34] Ma attualmente i giovani si trovano in situazioni di precarietà in percentuale molto più alta. Nel 2018, i lavoratori interinali rappresentavano il 43,3% dei lavoratori nell'UE di età compresa tra i 15 e i 24 anni, contro solo il 12,1% di quelli della fascia tra i 25 e i 54 anni.[35] Di conseguenza, un numero sproporzionato di giovani lavoratori resta fuori dai contratti collettivi e non gode di un'adeguata protezione sociale, della salute e sicurezza sul lavoro o di un datore di lavoro responsabile.

Allo stesso tempo, per i sindacati è assai più difficile sindacalizzare i lavoratori precari.[36] Queste persone è più probabile che lavorino autonomamente e per aziende od organizzazioni prive di strutture sindacali, di conseguenza è poco probabile che entrino in contatto con rappresentanti sindacali. Tra quelli che lo fanno, molti non considerano il lavoro come parte della loro carriera professionale; pertanto, sono meno propensi a considerare l'idea di iscriversi a un sindacato mentre fanno quel lavoro.[37] La digitalizzazione e la crescita dell'occupazione non standard vanno quindi di pari passo con il declino dell'influenza dei sindacati sul mercato del lavoro.

Altri aspetti della digitalizzazione che costituiscono una grave minaccia per i diritti dei lavoratori sono il trattamento dei dati e l'intensificazione del lavoro.[38] I dati influenzano sempre più la gestione e l'organizzazione dei luoghi di lavoro, il che solleva preoccupazioni sulle modalità di raccolta, conservazione, utilizzo e finalità.[39] I sindacati sono interessati anche a scoprire se i dati sono distorti o meno e quali istruzioni sono impartite agli algoritmi e ai sistemi di intelligenza artificiale.[40] Sono in gioco i diritti dei lavoratori alla privacy e alla non discriminazione.

L'intensificazione del lavoro è dovuta all'appannarsi del confine tra la vita privata e quella professionale. Questa situazione è stata notevolmente aggravata dalla pandemia COVID-19, quando i lavoratori di gran parte dei settori hanno dovuto lavorare da casa.[41] Con le nuove forme di "smart working" e di "lavoro flessibile" ci si aspetta sempre più che i lavoratori siano raggiungibili o "a disposizione" anche nelle ore non lavorative.[42]

In questo futuro digitale, è importante che i giovani abbiano gli strumenti per garantire trasparenza e responsabilità nell'uso dei dati e per proteggere il "diritto alla disconnessione" dei lavoratori. Sebbene il concetto dei giovani come "nativi digitali" possa far pensare che siano intrinsecamente più attrezzati per questo, ricerche più recenti concordano sul fatto che "i giovani non possiedono intrinsecamente le competenze per un uso sicuro ed efficace delle tecnologie, e le competenze acquisite informalmente sono probabilmente incomplete".[43] Di conseguenza, anche i giovani devono ricevere l'istruzione e la formazione digitale necessarie per identificare i rischi e tutelare i diritti dei lavoratori in futuro.

Al contempo, i giovani lavoratori, in tutta la loro diversità, hanno capacità e competenze dinamiche, idee originali e approcci innovativi.[44] Potrebbero essere maggiormente in grado di identificare le opportunità e le soluzioni che la digitalizzazione può offrire al movimento sindacale e avere, in genere, maggiori competenze in termini di comunicazione digitale.[45] Questo può rivelarsi di grande importanza per i sindacati che cercano di rivitalizzare la loro immagine e di sindacalizzare nuovi lavoratori. Vale anche la pena di notare che i giovani possono essere più o meno preoccupati da alcuni elementi della digitalizzazione rispetto alle fasce più anziane di lavoratori e i contratti collettivi dovrebbero considerare anche le loro priorità. I sindacati devono quindi adottare una prospettiva intergenerazionale sulla digitalizzazione e sviluppare strategie e accordi collettivi con il pieno coinvolgimento dei giovani.

Al meeting annuale della Rete Giovani EPSU del 2022, i partecipanti hanno individuato e preso in considerazione alcune questioni fondamentali da affrontare nei contratti collettivi sulla digitalizzazione, tra cui mansioni e competenze, equilibrio tra lavoro e vita privata, diritti dei lavoratori delle piattaforme, diritti e protezione dei dati dei lavoratori e tutela della salute e della sicurezza.

RACCOMANDAZIONI PER MIGLIORARE LA PARTECIPAZIONE ATTIVA DELLA RETE GIOVANI DELL'EPSU

Questa sezione illustra alcune strategie discusse dal gruppo di coordinamento della Rete Giovani EPSU su come migliorare la partecipazione attiva dei giovani nelle strutture dell'EPSU. Non include le strategie di sindacalizzazione e reclutamento dei giovani lavoratori perché questo aspetto è trattato in dettaglio nel rapporto della Rete Giovani dell'EPSU sulla sindacalizzazione dei giovani lavoratori. Queste raccomandazioni costituiranno la base di preparazione della Rete Giovani EPSU per il Congresso EPSU del 2024.

Conoscere gli iscritti. Un necessario punto di partenza è la mappatura dell'attuale partecipazione dei giovani nelle strutture EPSU in termini di settore, paese, tipo di occupazione e livello di impegno sindacale. Attualmente, l'EPSU non dispone di una banca dati disaggregata per età, ma questo può essere utilizzato per capire dove servono maggiori sforzi per una migliore partecipazione e rappresentanza dei giovani. Dove la partecipazione è elevata, si possono individuare le buone pratiche e applicarle in altri settori. I dati possono dare anche qualche indicazione sui principali problemi cui devono far fronte i giovani iscritti. Ad esempio, se molti giovani lavoratori hanno un impiego precario, questo può essere un problema rilevante da affrontare insieme. È importante sapere dove sono i giovani iscritti per individuare i potenziali futuri leader sindacali.

Definire obiettivi chiari. Se si raccolgono dati disaggregati per età, questi possono essere utilizzati per definire obiettivi chiari sulla partecipazione attiva dei giovani iscritti e per monitorare se questa migliora o meno. L'ultimo Congresso EPSU del 2019 aveva fissato l'obiettivo del 10% di partecipazione dei giovani alle riunioni, ma questa non è mai stata monitorata e, in mancanza di dati sull'età dei partecipanti, è impossibile valutarla. Anche fosse raggiunto il risultato, il 10% è ancora molto basso e la partecipazione non equivale necessariamente a un coinvolgimento significativo o al diritto di voto. Per il prossimo periodo congressuale dell'EPSU l'obiettivo dovrebbe essere portato al 20%, non solo per la partecipazione alle riunioni ma anche per l'appartenenza alle commissioni permanenti e ai gruppi di lavoro, e dovrebbe essere attuato un sistema di monitoraggio. Una possibile idea è quella di fissare quote per certe

riunioni o per organi decisionali. Ad esempio, la CES ha fissato una quota del 25% di giovani per le delegazioni del Congresso. Ciò significa che un delegato su quattro per delegazione deve avere meno di 35 anni e le delegazioni che non rispettano la quota sono penalizzate con una riduzione proporzionale dei diritti di voto. Altre federazioni hanno requisiti analoghi per gli organi decisionali. Ad esempio, l'EFFAT ha 6 seggi con diritto di voto dedicati ai rappresentanti dei giovani nel suo Comitato esecutivo.

Incoraggiare la partecipazione dei giovani. Oltre a definire gli obiettivi, si dovrebbero adottare ulteriori misure per promuovere la partecipazione e l'inclusione dei giovani. Nel cercare di assicurare la rappresentatività degli organi decisionali dell'EPSU, comprese le singole cariche elettive, occorre tenere conto dell'età, del genere e dell'equilibrio geografico. Inoltre, se i sindacati vogliono portare un membro in più a una riunione, p.es. come osservatore, questo deve essere un membro giovane. Un'idea già sperimentata è quella di adottare un sistema di tutorato in cui i giovani accompagnano i membri del Comitato direttivo o del Gruppo di lavoro alle riunioni. L'idea è di fornire ai giovani sindacalisti una panoramica delle diverse aree del lavoro sindacale, anche a livello europeo, e dei processi politici e decisionali. Tuttavia, dopo che questo è stato proposto per l'EPSU, è emersa la questione dei costi perché molti sindacati non hanno i fondi per portare un giovane "tirocinante" e nel bilancio della Rete Giovani EPSU non sono stati stanziati fondi sufficienti per questo. Nel prossimo periodo congressuale si dovrebbero stanziare più fondi per il sistema di tutorato e, se non ci sono abbastanza fondi per coprire tutti i partecipanti che vogliono portare un tirocinante, si potrebbe prevedere un sistema di candidatura.

Integrare la prospettiva dei giovani. Così come le prospettive di genere e climatiche sono integrate nella definizione delle politiche, si dovrebbe includere anche la prospettiva giovanile. Non solo in considerazione delle aree prioritarie identificate sopra – cambiamento demografico, cambiamento climatico e digitalizzazione – ma in tutte le politiche, dai rischi psicosociali alla violenza di terzi. Affinché la prospettiva giovanile sia presa in considerazione, un'idea è quella di richiedere che gli aggiornamenti del settore politico al Comitato esecutivo considerino gli aspetti giovanili del lavoro, così come sono tenuti a considerare gli aspetti di genere. Ciò garantirà che le politiche dell'EPSU per tutti i settori riflettano il punto di vista dei giovani.

Sviluppo delle capacità. L'EPSU dovrebbe continuare a fornire fondi per progetti di sviluppo delle capacità dei membri della Rete Giovani mediante il bilancio per i giovani. Questo è basilare per garantire che le competenze e le conoscenze necessarie per il futuro del movimento sindacale siano trasmesse alla prossima generazione di dirigenti sindacali. Il Gruppo di coordinamento della Rete Giovani ha individuato una serie di competenze per le quali serve una formazione, tra cui negoziazione, lobbying e advocacy, proposte di progetti e domande di finanziamento, parlare in pubblico e analisi delle politiche.

LE NOTE

1 EPSU, "*Le zero ore e la diffusione del lavoro precario*", disponibile (in inglese) su: https://www.epsu.org/article/zero-hours-and-spread-precarious-employment

2 EPSU, "*La relazione EPSU rivela che centinaia di migliaia di lavoratori delle cure a lungo termine abbandonano il settore*", disponibile (in inglese) su: https://www.epsu.org/article/epsu-report-reveals-hundreds-thousands-long-term-care-workers-leaving-sector; EPSU, "Le carenze di personale nel settore sanitario aumentano in tutta Europa", disponibile (in inglese) su: https://www.epsu.org/article/staff-shortages-health-increase-across-europe

3 Nick Clark, dicembre 2021, EPSU, "*Sindacalizzare i giovani lavoratori: relazione per l'EPSU*", disponibile (in inglese) su: https://www.epsu.org/article/organising-young-workers-new-report-and-online-interactive-workshops

4 Ibid.

5 Kurt Vandaele, maggio 2019, ETUI, "*Prospettive cupe: mappatura degli iscritti ai sindacati in Europa dal 2000*", disponibile (in inglese) su: https://www.etui.org/publications/books/bleak-prospects-mapping-trade-union-membership-in-europe-since-2000

6 Ibid.

7 Ibid.

8 Nick Clark, dicembre 2021, EPSU, "*Sindacalizzare i giovani lavoratori: relazione per l'EPSU*", disponibile (in inglese) su: https://www.epsu.org/article/organising-young-workers-new-report-and-online-interactive-workshops

9 Ibid.

10 Chiara Lorenzini, 2016, EFBWW, "*Just go for it: Un compendio di buone prassi da tutta l'Europa in relazione alla sindacalizzazione dei giovani*", disponibile (in inglese) su: https://news.industriall-europe.eu/Article/89

11 Nick Clark, dicembre 2021, EPSU, "*Sindacalizzare i giovani lavoratori: relazione per l'EPSU*", disponibile (in inglese) su: https://www.epsu.org/article/organising-young-workers-new-report-and-online-interactive-workshops

12 Ibid.

13 Eurofound, ottobre 2022, "*Ripresa dalla COVID-19: evoluzione strutturale dell'occupazione nell'UE*", disponibile su: https://www.eurofound.europa.eu/it/publications/report/2022/ripresa-dalla-covid-19-evoluzione-strutturale-delloccupazione-nellue

14 Eurofound, novembre 2021, "*Impatto della COVID-19 sui giovani nell'UE*", disponibile su: https://www.eurofound.europa.eu/it/publications/report/2021/impact-of-covid-19-on-young-people-in-the-eu

15 Eurostat, ultimo aggiornamento ottobre 2022, Tasso di rischio di povertà per soglia di povertà, età e sesso - Sondaggi EU-SILC e ECHP, disponibile (in inglese) su: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_li02

16 Ibid.

17 Eurostat, luglio 2020, Indice di dipendenza degli anziani in aumento nell'UE, disponibile (in inglese) su: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20200713-1

18 OCSE, febbraio 2019, "*Adattarsi al cambiamento demografico. Documento preparato per la prima riunione del Gruppo di lavoro del G20 sull'occupazione sotto la Presidenza giapponese del G20, 25-27 febbraio 2019, Tokyo*", disponibile (in inglese) su: https://www.oecd.org/g20/summits/osaka/OECD-Ageing-and-Demographic-change-G20-JPN.pdf

19 Ibid.

20 OCSE, giugno 2020, "*Chi se ne cura? Richiamare e fidelizzare personale per l'assistenza agli anziani*",

disponibile (in inglese) su: https://www.oecd.org/publications/who-cares-attracting-and-retaining-elderly-care-workers-92c0ef68-en.htm

21 EPSU, "*La relazione EPSU rivela che centinaia di migliaia di lavoratori delle cure a lungo termine abbandonano il settore*", disponibile (in inglese) su: https://www.epsu.org/article/epsu-report-reveals-hundreds-thousands-long-term-care-workers-leaving-sector

22 OCSE, ottobre 2021, "*Invecchiamento e gestione dei talenti nelle amministrazioni pubbliche europee*", disponibile (in inglese) su: https://www.oecd.org/gov/pem/ageing-and-talent-management-in-european-public-administrations.htm

23 OCSE, febbraio 2017, "*Futuro del lavoro e delle competenze. Documento presentato al 2o meeting del Gruppo di lavoro sull'occupazione del G20*", disponibile (in inglese) su: https://www.oecd.org/els/emp/wcms_556984.pdf

24 EPSU, marzo 2021, "*Nuova strategia dell'UE sull'adattamento ai cambiamenti climatici: quanto è "giusta"?*", disponibile (in inglese) su: https://www.epsu.org/article/new-eu-strategy-adaptation-climate-change-how-just-it; EPSU, novembre 2021, "L'UE si è scordata dei vigili del fuoco e dei servizi di emergenza?", disponibile (in inglese) su: https://www.epsu.org/article/has-eu-forgotten-about-firefighters-and-emergency-services

25 Christine van den Berg e Nathan Rennolds, settembre 2022, Business Insider Deutschland, "*4 giovani descrivono come stanno affrontando l'inflazione e l'impennata dei prezzi dell'energia: "La mia vita lavorativa è appena all'inizio e ho già paura"*", disponibile (in inglese) su: https://www.businessinsider.com/young-people-cost-of-living-crisis-inflation-energy-affecting-lives-2022-9?r=US&IR=T;

26 Jasmine Jackson, settembre 2022, The Bolton News, "*Crisi energetica: i giovani vulnerabili saranno i più colpiti*", disponibile (in inglese) su: https://www.theboltonnews.co.uk/news/20894790.energy-crisis-vulnerable-young-people-hardest-hit/;

27 Henry Bodkin, settembre 2022, The Telegraph, "*I giovani lavoratori tornano in ufficio per ridurre le bollette di casa*", disponibile (in inglese) su: https://www.telegraph.co.uk/news/2022/09/03/young-workers-heading-back-office-reduce-household-bills/; Maïli Bernaerts, ottobre 2022, La Libre, "*"Gli studenti spinti in una situazione insormontabile: i giovani colpiti in pieno dalla crisi energetica*", disponibile (in francese) su: https://www.lalibre.be/belgique/societe/2022/10/10/les-etudiants-plonges-dans-une-situation-insurmontable-les-jeunes-frappes-de-plein-fouet-par-la-crise-energetique-UMZA6T7R7ZHY7AEBBTYIFOEWBA/

28 Generational Climate Europe, ottobre 2022, "*Il punto sull'impegno dei giovani nell'attuazione del meccanismo dell'UE per una transizione giusta*", disponibile (in inglese) su: https://gceurope.org/report-on-youth-engagement-in-the-just-transition/

29 Commissione europea, "eGovernment e servizi pubblici digitali", disponibile su: https://digital-strategy.ec.europa.eu/it/policies/egovernment

30 Eckhard Voss e Raquel Rego, settembre 2019, PSI, "*Digitalizzazione e servizi pubblici: la prospettiva dei lavoratori*", disponibile (in inglese) su: https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/4fbc6dfa-0406-4050-b7eb-96033ab593ff_2019%20-%20EN%20Digit%20main%20report%20with%20foreword.pdf

31 Eckhard Voss e Hannah Riede, settembre 2018, CES, "*Relazione che riassume i risultati del sondaggio online della CES su "digitalizzazione equa e partecipazione dei lavoratori" e altre attività nel contesto del progetto "Partecipazione dei lavoratori - Una chiave per la digitalizzazione equa"*", disponibile (in inglese) su: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20EN2.pdf

32 John Hawksworth, Richard Berriman e Saloni Goel, 2018, PWC, "*I robot ci ruberanno davvero il lavoro? Un'analisi internazionale del possibile impatto a lungo termine dell'automazione*", disponibile (in inglese) su: https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf; World Economic Forum, ottobre 2020, "The Future of Jobs Report 2020", disponibile (in inglese) su: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

33 Alicja Bobek, Sinead Pembroke e James Wickham, 2018, Foundation for European Progressive Studies, "*Vivere nell'incertezza: implicazioni sociali del lavoro precario*", disponibile (in inglese) su: https://feps-europe.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/feps%20tasc%20report_living%20with%20uncertainty_final.pdf; Industriall Global Union, maggio 2015, "*Il lavoro precario aumenta la disuguaglianza e la povertà*", disponibile (in inglese) su: https://www.industriall-union.org/precarious-work-increases-inequality-and-poverty; ILOSTAT, aprile 2019, "*I lavoratori poveri, ovvero come un posto di lavoro non è garanzia di condizioni di vita dignitose*", disponibile (in inglese) su: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_696387.pdf

34 Parlamento europeo EMPL, 2016, "Il lavoro precario in Europa: modelli, tendenze e strategie politiche", disponibile (in inglese) su: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/587303/IPOL_BRI(2016)587303_EN.pdf

35 Eurostat, maggio 2019, "Lavoro interinale: 14,1% dei lavoratori", disponibile (in inglese) su: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20190524-1

36 ILO, 2022, International Journal of Labour Research, Volume 11, Issues 1-2 (2022), "*Rivitalizzazione dei sindacati: sindacalizzare nuove forme di lavoro, compresi i lavoratori delle piattaforme*", disponibile (in inglese) su: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_856837.pdf

37 Ibid.

38 ECORYS, EPSU e WMP Consult, dicembre 2020, "*Rispondere alle sfide della digitalizzazione. Un kit di strumenti per i sindacati*", disponibile (in inglese) su: https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Toolkit%20January%202021.pdf

39 Christina J. Colcough, dicembre 2020, presentazione alla Conferenza EPSU sulla digitalizzazione e la contrattazione collettiva: "*Negoziare i diritti dei lavoratori sui loro dati - utilizzare e migliorare il Regolamento generale sulla protezione dei dati*", disponibile (in inglese) su: https://www.epsu.org/article/digitalisation-and-collective-bargaining

40 Ibid.

41 Nadja Salson, dicembre 2020, presentazione alla Conferenza EPSU sulla digitalizzazione e la contrattazione collettiva, "*Checklist delle parti sociali europee su digitalizzazione ed equilibrio lavoro/vita privata per i governi centrali/federali*", disponibile (in inglese) su: https://www.epsu.org/article/digitalisation-and-collective-bargaining

42 Ibid.

43 Fondazione ECDL, 2015, "*La fallacia dei "nativi digitali": perché i giovani devono sviluppare le loro competenze digitali*", disponibile (in inglese) su: http://ecdl.org/media/thefallacyofthe'digitalnative'positionpaper1_1.pdf

44 Generational Climate Europe, ottobre 2022, "*Il punto sull'impegno dei giovani nell'attuazione del meccanismo dell'UE per una transizione giusta*", disponibile (in inglese) su: https://gceurope.org/report-on-youth-engagement-in-the-just-transition/

45 Ibid.

EPSU
EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
Competence Centre Future of Work

La **FSESP**, **Federazione sindacale europea dei servizi pubblici**, è la principale federazione di categoria della Confederazione europea dei Sindacati (CES). Raggruppa otto milioni di lavoratrici e lavoratori del servizio pubblico organizzati in oltre 260 sindacati nei settori dell'energia, dell'acqua e dei rifiuti; della sanità e dei servizi sociali; degli enti locali e dell'amministrazione nazionale in tutti gli Stati europei, compresi i paesi limitrofi dell'Europa orientale. La FSESP è l'organizzazione regionale riconosciuta dell'Internazionale dei Servizi pubblici (ISP).

www.epsu.org

Il **Centro di competenza sul futuro del lavoro** è stato fondato nel 2021 dalla Friedrich-Ebert-Foundation e ha sede a Bruxelles. Mira a promuovere il dibattito sul futuro del lavoro portando in primo piano approcci progressisti basati su valori socialdemocratici.

Il Centro di competenza affronta aspetti multidimensionali del lavoro stesso, concentrandosi sulla trasformazione digitale, le nuove forme di lavoro, le nuove tecnologie sul posto di lavoro e le risposte sociali alla digitalizzazione.

www.fes.de