

Opportunità e rischi del lavoro digitale per le donne

Rapporto relativo al convegno IPEO del 14 e 15 settembre 2018 a Bressanone

In occasione del convegno internazionale della piattaforma IPEO (international platform for equal opportunities), organizzato da AFB in collaborazione con EZA, il centro europeo per le questioni dei lavoratori dipendenti, il 14 e 15 settembre 2018 circa 55 partecipanti provenienti dall'Alto Adige (Italia), dalla Germania, Austria, Slovacchia, Serbia e dal Belgio hanno affrontato le questioni relative a *opportunità e rischi del lavoro digitale per le donne*.

Le relazioni hanno evidenziato i profondi cambiamenti nella vita quotidiana, nelle produzioni e in genere nel lavoro, indotti dai collegamenti di internet, big data e procedimenti produttivi a elevato contenuto tecnico. La sensoristica contemporanea, le stampanti 3D e i robot sono soluzioni ampiamente diffuse. Nel corso dei prossimi 10 – 15 anni tuttavia sono attesi ulteriori enormi sviluppi nella digitalizzazione e nell'impiego d'intelligenza artificiale, pertanto una maggiore penetrazione di tutti i settori economici e ambiti della vita. La digitalizzazione comporta aspra competizione tra regioni, paesi e continenti. I primi della graduatoria mondiale sono i paesi asiatici e in Europa i paesi scandinavi, i Paesi Bassi e la Svizzera. La dimensione globale della competizione per i vantaggi di localizzazione supera il quadro dei valori politico-culturali, all'interno del quale in genere si svolge il dibattito in merito agli strumenti di gestione maggiormente adatti.

Nell'opinione pubblica la digitalizzazione si trova sotto i riflettori, al centro del clamore intorno alle promesse di salvezza economica. In concreto tuttavia la flessibilizzazione del mercato del lavoro, economicamente vantaggiosa, risulta contrapposta a rischi in merito a tutta una serie d'aspetti importanti. La sostituzione del posto di lavoro in azienda con il computer portatile spesso è legata a elevata ansia di successo ed estensione del reale orario di lavoro. Garanzie legate al tradizionale posto di lavoro, ad esempio il rispetto di standard ergonomici e norme di sicurezza del lavoro sono trasformate a questione privata della forza lavoro, considerata autonoma. La costante raggiungibilità può causare la scomparsa dei confini tra lavoro e vita privata. Spesso le piattaforme offrono solamente contratti di lavoro precari, con tutele sociali piuttosto modeste. L'assenza di contatti professionali personali e di un interlocutore sindacale comporta la sensazione d'isolamento. Le ampie possibilità di controllo digitale dell'attività professionale conseguono incertezza, altrettanto le questioni aperte in relazione ai dati personali.

In considerazione del ritardo nella realizzazione delle pari opportunità sui convenzionali mercati del lavoro i/le partecipanti al convegno hanno sottolineato all'unanimità la necessità di tenere conto sin dall'inizio degli aspetti relativi ai pari diritti per le donne nei regolamenti per il lavoro digitale, sollevando la questione in tutti gli organi. Al centro si colloca il sostegno per l'accesso alla formazione tecnica e alle professioni tecniche. Nel quotidiano professionale è richiesta la dissoluzione di stereotipi di discriminazione sessuale, poiché ostacolano la carriera delle donne e inducono molte donne a ritirarsi dal lavoro digitale. In genere occorrono provvedimenti di politica sociale, favorevoli alle famiglie. È importante tra l'altro l'agevolazione della preparazione digitale durante i periodi d'assenza per motivi familiari. La focalizzazione neoliberale all'ottimizzazione dei costi mina gli attuali standard in merito a retribuzione, blocco dei licenziamenti,

retribuzione degli straordinari e pensioni, come dimostrano numerosi esempi d'economia di piattaforma e sfruttamento di contratti atipici. Per le donne le carenze di questo tipo sono particolarmente pesanti, poiché limitano le loro opportunità d'occupazione.

I cosiddetti millennials (millennial generation, generazione Y, ...) hanno rapidamente familiarizzato con i nuovi ausili tecnici. I nativi digitali crescono con l'utilizzo quotidiano di supporti digitali, dato per scontato. Ciononostante nella formazione e nelle professioni, per le quali sono determinanti le competenze STEM (science, technology, engineering, mathematics – scienze, tecnica, ingegneria, matematica) le donne sono meno presenti degli uomini. Sono gli stereotipi sociali a condizionare le scelte di formazione e professione. Le condizioni generali nel mondo del lavoro, per quanto riguarda la selezione del personale, l'apprezzamento del personale femminile e le relative opportunità di carriera e aggiornamento professionale, sovente si riferiscono a modelli d'orario noncuranti delle esigenze di flessibilità delle famiglie. Nel mondo del lavoro digitale in questi termini per il futuro dovranno essere spostati diversi paletti. L'orientamento professionale assume un ruolo importante e può incoraggiare le giovani donne a scegliere la formazione e professione in funzione delle loro abilità, non facendosi influenzare più di tanto dagli stereotipi di ruolo. Le donne di successo nelle professioni tecniche e quelle in posizioni dirigenziali possono fungere d'esempio. Altrettanto dicasi per gli uomini che richiedono congedi parentali e che condividono le responsabilità familiari.

Le tipiche competenze chiave, maggiormente accentuate nelle donne e particolarmente ricercate nelle professioni digitali, danno adito a ottimismo: cooperazione, l'abilità d'eseguire diverse attività contemporaneamente e l'abilità nel risolvere problemi. La sinergia di scuola e lavoro, la disponibilità all'apprendimento lungo l'arco di tutta la vita nonché le nuove offerte formative, finalizzate in funzione dei destinatari garantiscono la formazione idonea per le future esigenze professionali e mantengono e supportano l'impiegabilità. Pertanto, i programmi di preparazione digitale durante i periodi di congedo parentale dovrebbero divenire standard dell'aggiornamento aziendale e potrebbero far parte degli accordi aziendali e dei contratti accessori stipulati con l'amministrazione provinciale. L'alfabetizzazione ICT (information and communications technology – tecnica dell'informazione e della comunicazione) e l'istruzione di livello superiore in genere sono da promuovere nel quadro dell'aggiornamento professionale di lavoratori anziani nei settori soggetti al rischio elevato di perdere posti di lavoro a causa della digitalizzazione oppure perlomeno di ridurre la loro impiegabilità in seguito dei relativi processi di ristrutturazione aziendale.

Nell'UE, al contrario degli USA, è diffusa più sensibilità per gli aspetti sociali della digitalizzazione. Il dialogo sociale è una caratteristica tipica dell'architettura politica. Tuttavia, finora non sono stati realizzati accordi tra le parti sociali europee, per la regolamentazione dell'economia digitale nonché delle retribuzioni e degli aspetti di diritto sociale. Il promettente documento programmatico dal titolo *il pilastro europeo dei diritti sociali*, lanciato dal presidente della Commissione Europea Jean Claude Juncker è tuttora in attesa di concretizzazione. È richiesta la disponibilità di tutti i soggetti coinvolti, per rendere possibili i preparativi di una direttiva dell'UE nel quadro del dialogo sociale. È necessaria una legislazione europea unitaria al fine di creare una base condivisa per la gestione di questi processi, nel rispetto dei valori europei e fungente d'avvio per la stipulazione di contratti collettivi. I sindacati nei singoli paesi dell'UE sono stati indeboliti a causa della deregolazione del mercato del lavoro e dall'allentamento del diritto tariffario e non dispongono di sufficiente forza di persuasione da indurre i datori di lavoro a trattative rapide in merito all'economia digitale. Per questo motivo occorre puntare su una larga solidarizzazione delle forze sociali, per conseguire una carta sociale utile al futuro del mondo del lavoro.

La realizzazione rappresenta un'enorme sfida: il modello sociale europeo dovrà essere ancorato un'altra volta in un contesto con evidente spostamento del rapporto di forze in direzione di politiche neoliberali. Per il consenso tra le parti sociali risulta importante non solo la convergenza interna dei paesi, sono da considerare anche le costellazioni globali dei mercati e altri fattori. Sono necessarie nuove regole, tra l'altro per il rilevamento delle responsabilità imprenditoriali e sociali dei datori di lavoro, per la distinzione tra lavoro autonomo e dipendente, per il collocamento tramite piattaforme digitali, l'impiego di strumenti

digitali per il rilevamento e il controllo del lavoro, la tutela e sicurezza dei dati. Sono da fornire punti di riferimento per la legislazione dei singoli paesi e per le parti contraenti i contratti collettivi, i quali conferiscono sicurezza giuridica, ma nel contempo offrono spazi per accordi territoriali, aziendali e individuali.

Per i sindacati la digitalizzazione rappresenta sì una sfida, ma anche un'ottima opportunità: L'equazione buon lavoro = buona vita può fungere da buon inizio nel tentativo di collegare la giustizia sociale alla sostenibilità ambientale. Al centro della nuova visione per la società del futuro rimangono i valori etici fondamentali, in base ai quali l'essere umano e la sua dignità sono da considerare prioritari in funzione di soggetto sociale e di forza lavoro. Questa concezione sociale, tipicamente europeo - occidentale e radicata nel cristianesimo, nel pensiero umanistico e nei modelli contemporanei d'informazione richiede intercessioni impegnate nei sindacati, nelle organizzazioni datoriali e nelle associazioni sociali. La rivendicazione di una nuova visione per il lavoro digitale fornisce nuovi stimoli ai sindacati in funzione di rappresentanti d'interessi sociali. A condizione che le istanze delle donne trovino adeguata considerazione, quest'approccio potrà comportare un salto di qualità per la parte femminile nella rappresentanza del lavoro dipendente.

Colophon

AFB Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein
Energieforum Südtirol

via Maso della Pieve, 60/a, 39100 Bolzano

tel: +39-0471-254199, fax: +39-0471-1880494

e-mail: info@afb.bz - internet: www.afb.bz

In collaborazione con EZA, centrale europea per le questioni dei lavoratori dipendenti, con il cordiale sostegno dell'Unione Europea e del Servizio Donna della Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige.
