



Il lavoro che costruisce un futuro migliore*

Giovanni Mari**

1. Nella Conferenza del 1° giugno 1999, sulla base della relazione del proprio Segretario Generale J. Somavia, l'«Organizzazione internazionale del lavoro» (*International Labour Organization*, Ilo) assumeva come proprio fondamentale obiettivo la realizzazione *universale* di un «lavoro dignitoso» (*decent work*): «Oggi l'obiettivo primario dell'Ilo è garantire che tutti gli uomini e le donne abbiano accesso ad un lavoro produttivo, in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana»¹. Nel gennaio 2019 l'Ilo, in controtendenza rispetto alle tesi della «fine del lavoro», della incontenibile disoccupazione tecnologica o della *jobless society*, ha pubblicato un Documento, *Lavorare per un futuro migliore*², in cui rilancia l'idea e l'obiettivo del «lavoro decente», sia come forma delle attività lavorative, sia come elemento essenziale e volano per un nuovo modello di sviluppo

* Ho potuto discutere il presente articolo con gli amici I. Ariemma, G. Berta e A. Ciprini che ringrazio dei commenti ricevuti.

** Docente di Storia della Filosofia all'Università di Firenze.

¹ Cfr. l'Agenda per la realizzazione del «lavoro dignitoso»: «Promuovere il lavoro dignitoso per tutti: la realizzazione universale del lavoro dignitoso passa attraverso il perseguimento di quattro obiettivi strategici, a cui si aggiunge l'obiettivo trasversale dell'uguaglianza di genere: Creare opportunità di occupazione e remunerazione per tutti; Garantire i principi e diritti fondamentali nel lavoro (libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, eliminazione del lavoro forzato e del lavoro minorile, non discriminazione in ambito lavorativo e professionale); Rafforzare ed estendere la protezione sociale; Promuovere il tripartismo e il dialogo sociale» (https://ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS_166085/lang-it/index.htm). Nel gennaio 2018 l'Ilo ha aggiornato l'Agenda, Cfr. «Lavoro dignitoso e agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile» https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo_rome/documents/publication/wcms_615731.pdf.

² Il documento (*Work for a brighter future*) è disponibile in una traduzione italiana ufficiale nel sito dello Ilo di Roma, https://ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS_703633/lang-it/index.htm.

centrato sulla persona. Quindi non solo lavoro, ma lavoro di più elevata qualità, per la costruzione di una società migliore.

Il Documento composto dalla «Commissione mondiale sul futuro del lavoro» (organo dell'Ilo), ha un particolare valore. Presenta un articolato progetto in cui, questa la sfida, il lavoro, attraverso il *governo* delle trasformazioni (demografiche, ambientali, tecnologiche e organizzative) cui è sottoposto, può affermare la sua qualità (*decent work*) *insieme* a quella dello sviluppo economico e sociale. Il titolo sottolinea proprio questa stretta connessione: è possibile «lavorare per un futuro migliore» perché è possibile realizzare un migliore lavoro, cioè un «lavoro dignitoso». Ovvero, è possibile pervenire ad un «migliore futuro» solo lavorando per e con un «lavoro dignitoso». Il lavoro migliore non è semplicemente lo scopo di chi lavora, ma l'attività che è in grado di costruire una futura e migliore società.

Vedremo subito come il Documento sviluppa questa impostazione. Ma è utile rilevare in via preliminare il suo significato politico. Il «movimento operaio» ha sempre trovato una difficoltà decisiva a correlare la lotta in «fabbrica» per migliori condizioni di lavoro (lavoro più libero, creativo, non nocivo e giustamente pagato) con la lotta per una «città» migliore; a passare, cioè, dalla lotta sindacale alla trasformazione sociale, a costruire un *processo* che conducesse dalle conquiste ottenute nei luoghi di lavoro alla loro conversione in successi politici. Da qui le sconfitte politiche di movimenti sindacali e di fabbrica vittoriosi. Ed anche, vittorie politiche, come quelle sui diritti formali di cittadinanza, che non sono riuscite a tradursi in libertà effettive nei luoghi di lavoro. Bruno Trentin, ad esempio, ha lavorato a lungo su questa *difficoltà* ed ha cercato di superarla attraverso due indicazioni strategiche, entrambe accettabili anche se non tradotte da lui in un progetto specifico. La proposta di condurre la lotta per l'organizzazione del lavoro fino ad una «riforma istituzionale della società civile», quindi di superare la separazione «fabbrica»/«città» attraverso un *salto* riformista in cui coinvolgere il partito di sinistra. Oppure, viceversa, attraverso l'idea del «sindacato come soggetto politico», che tratta col potere politico perché svolge un'azione sociale sulla base di un progetto. Entrambe esprimevano l'esigenza di un processo e di un progetto riformista che partendo dal lavoro arrivasse a costruire una società migliore, «socialista», cioè capace di garantire la libertà e lo sviluppo delle persone. Ma le condizioni, anche culturali, per un superamento della *sepa-*

razione tra economico e politico, e quindi per la realizzazione del progetto, non si sono realizzate, determinando, per la proposta e per l'azione del lavoro, le difficoltà che conosciamo.

Il fordismo e il neoliberismo, ciascuno a suo modo, ma con effetti analoghi sono stati determinanti a mantenere tale separazione. Il primo in nome di una subalternità in fabbrica che tendeva a riprodurre la passività dell'operaio in società, parzialmente attivo solo nel consumo. Il secondo in nome di una competizione tra «capitali intellettuali» che nella società delle disuguali opportunità divideva il mondo del lavoro tra «lavori ricchi» e «lavori poveri», sulla base delle competenze differentemente retribuite, escludendo e isolando la maggior parte delle posizioni di «lavoro povero» in uno «Stato minimo» strettamente connesso, invece, agli interessi del «mondo ricco», e mettendo in competizione reciproca tutti i lavori. L'idea del Documento di uno sviluppo «incentrato sulla persona» rappresenta una rottura nei confronti di queste culture, contribuendo a sancire la fine di una doppia egemonia per i problemi che stiamo trattando. Da qui, a mio giudizio, la sua particolare rilevanza. Difficile, in altre parole, sopravvalutare l'importanza politica e sociale di una cultura capace di permettere una visione unitaria dei *contenuti* dell'azione che dal lavoro arriva allo Stato, permettendo di andare oltre la cultura dei consigli di fabbrica o della «concertazione».

2. In quale maniera il Documento opera questa duplice rottura, costruisce questa visione unitaria? Come da questa rottura culturale fuoriesce l'idea di una *processo* che costruisce la qualità del lavoro mentre costruisce quella della società, e viceversa? Senza cadere, né nella trappola dei *due tempi* (prima il posto di lavoro, il *job*, poi la sua qualità, il *decent work*) evocati anche dalla sinistra, né nell'utopia dei *salti politici* impossibili per dare sbocco alle vittorie in «fabbrica»? Il Documento prefigura l'uscita da questa alternativa, ugualmente perdente, attraverso la formulazione di un progetto, come già ricordato, *incentrato sulla persona*. La persona che ha un lavoro e una vita «dignitosi», che possono essere posti *contemporaneamente* come finalità di una stessa e nuova idea di sviluppo (secondo le specifiche esigenze di ogni singolo Stato)³.

³ La «persona» di cui parla il documento è inserita in una quadro di valori universali (di-

Il progetto prevede un itinerario di «investimenti» composto da *tre* «pilastri»: «investire nelle capacità delle persone», «investire nelle istituzioni del lavoro», «investire nel lavoro dignitoso e sostenibile». Quindi, un itinerario che a partire dallo sviluppo delle «capacità» (*capabilities*) della persona che lavora o cerca lavoro, e attraverso una serie di riforme dei diritti e del mercato del lavoro, arriva a prefigurare un modello di sviluppo centrato sul «lavoro dignitoso». Cioè ad un'idea di crescita economica e sociale prodotta dal lavoro di *qualità*, a sua volta risultato dell'azione (personale, sindacale e politica) che interviene nelle trasformazioni cui il lavoro è attualmente sottoposto, che così divengono l'*occasione* e la *sfida* per affermare un lavoro di qualità.

Il disegno è complesso e si sviluppa su piani diversi e interconnessi. Ma il punto di osservazione da tenere fermo è che esso propone un'economia (compatibile) a partire dalle attività lavorative e non, come è sempre successo a partire dalla rivoluzione industriale settecentesca, un lavoro che si *modelli* sulle esigenze dell'economia. Un *rovesciamento* permesso dalla scelta di porre la *qualità* del lavoro al primo posto, conseguenza di una cultura non fordista né liberista, che interpreta la qualità del lavoro come un impulso e un incentivo per la costruzione di un «migliore futuro». Questo è il significato essenziale dell'idea del progetto «centrato sulla persona» avanzato dal Documento dell'Ilo. Ed anche il suo valore «eversivo», che occorre sottolineare.

Fermo questo positivo giudizio, occorre rilevare un aspetto meno persuasivo del Documento, probabilmente non estraneo alla sua intenzione globale e universale. Mi riferisco al carattere etico e normativo della proposta, in cui le contraddizioni e il conflitto rimangono sotto traccia. Anche senza negare, per il tipo di problematiche affrontate, l'importanza e l'esigenza di valori etici, senza l'attivazione di elementi legati agli *interessi* oggettivi, ed alla loro dialettica, il ragionamento deve affidarsi alla buona volontà dei soggetti coinvolti (innanzitutto lavoratori, padronato e poteri politici). Ora, questo interesse esiste, in maniera evidente almeno per i

ratti, garanzie, ambiente, sviluppo equo, ecc.). Inoltre il Documento raccomanda «investimenti» nel lavoro e nelle attività di cura, di relazione, ecc. Questo lato «relazionale» dello sviluppo sociale della persona rimane comunque poco illuminato, conferendo alla «persona» del Documento un significato accentuatamente individuale. In altre parole rimane non approfondito il lato «relazionale» della qualità del lavoro.

paesi sviluppati, ed esso mette in gioco concretamente la persona: è la *produttività*. La quale è oggettivamente potenziata dallo sviluppo della qualità del lavoro. Nei paesi sviluppati e nelle economie della conoscenza post-fordiste questo accade in maniera sempre più impellente, anche a causa dell'organizzazione del lavoro e dell'innovazione tecnologica. Per cui la centralità della persona e del «lavoro dignitoso», che interessano il lavoro, corrispondono ad un aumento della produttività che interessa la valorizzazione del capitale, ma potenzialmente anche la costruzione di un «migliore futuro», cioè di una ricchezza finalizzata alla «persona». Nei paesi sviluppati quindi, oltre le esigenze etiche, uno sviluppo fondato sulla «persona» rappresenta un oggettivo interesse dei soggetti coinvolti, che ovviamente occorre *governare* con un nuovo modello di sviluppo perché le contraddizioni, sollevate dal processo, divengano occasione di un patto che finalizzi (e redistribuisca), anche secondo le compatibilità ambientali, la ricchezza prodotta⁴. Ma questo spazio, a partire e promosso dal «lavoro dignitoso», esiste oggettivamente, ed in maniera particolare in questo tipo di paesi.

3. Vediamo ora meglio l'interessante proposta dell'itinerario dal lavoro allo sviluppo contenuto nel Documento. Le *tre* tipologie di investimenti che ho ricordato si articolano in *dieci* sotto-insiemi di raccomandazioni, che vale la pena ricordare perché è il loro insieme, la loro articolazione e successione che costituisce la novità del Documento, piuttosto che i dieci insiemi presi a sé. Per gli investimenti nelle «capacità delle persone» si parla di «apprendimento permanente per tutti», di «supportare le persone nelle transizioni», di «agenda trasformativa per la parità di genere» e di «potenziare la protezione sociale». Per gli investimenti nelle «istituzioni del lavoro», di «stabilire una garanzia universale per i lavoratori», di «mi-

⁴ La necessità di un patto per un nuovo sviluppo centrato sulla persona è, ad esempio, dimostrato dalla Germania. In questo paese il *Mitbestimmung* e la partecipazione nei luoghi di lavoro, che sono parte integrante della crescita della produttività di quel paese e del suo surplus negli scambi economici, non essendo connessi ad uno sviluppo centrato sulla persona, determinano una sorta di tesaurizzazione della ricchezza anziché una sua circolazione finalizzata ad uno sviluppo della società tedesca (indirettamente anche europea). La Germania ha forme di disuguaglianza sociale più elevate dell'Italia: l'1% della popolazione detiene il 24% della ricchezza nazionale (in Italia circa la metà) e la ricchezza mediana tedesca è calcolata in 61 mila euro (l'italiana è 150 mila).

gliorare la gestione dei tempi di lavoro», di «rivitalizzare la rappresentanza dei lavoratori», di porre la «tecnologia al servizio del lavoro dignitoso». Infine, per gli investimenti «nel lavoro dignitoso e sostenibile» si propone di «trasformare le economie per promuovere il lavoro dignitoso e sostenibile» e di «orientare gli incentivi per le imprese e economie a supporto di un'agenda incentrata sulla persona».

Se analizziamo da vicino le misure proposte dal Documento, possiamo constatare che sono tutte orientate, direttamente o indirettamente, all'affermazione della libertà nel lavoro, quindi all'autonomia, creatività e responsabilità del lavoratore. Caratteri essenziali del «lavoro dignitoso», cui occorre evidentemente aggiungere un equo salario. Inoltre questo orientamento è inteso come sbocco e risposta positiva ai mutamenti in corso. In questo senso, nel primo tipo di «investimenti», va la richiesta di un diritto all'«apprendimento permanente efficace», che permetta di acquisire competenze e aggiornamenti per tutto l'arco della vita. Laddove «efficace» va inteso come intreccio di educazione formale (scolastica o superiore) e apprendimento sui luoghi di lavoro. Educazione che nello stesso tempo sia anche «formazione del cittadino». Forse si sarebbe potuto sottolineare che i luoghi di lavoro non sono solo occasione di apprendimento e di applicazione delle conoscenze apprese precedentemente, ma anche luoghi in cui si produce conoscenza. E che la formazione del cittadino prevede una formazione di cultura generale e non solo professionale. Ma l'orientamento che si diceva appare ben confermato. Come lo sono le richieste di sostegno per giovani, donne e anziani, sia per preparare proattivamente i lavoratori alle transizioni del mercato del lavoro, sia per coloro che vogliono prolungare una vita attiva (forme di pensionamento flessibili e volontarie). Quanto alle politiche per la «parità di genere» si propongono misure contrattuali che permettano la condivisione delle «responsabilità di cura», oltreché la lotta contro le discriminazioni fondate su redditi diversi per lavori uguali, oltreché misure contro le «molestie e la violenza sul lavoro». Inoltre si propone una maggiore libertà e flessibilità nella scelta del lavoro e di una maggiore libertà nel lavoro per diritti di genere. Ma la libertà e l'accesso al mercato del lavoro non dipendono, soprattutto in un periodo di trasformazioni e transizioni, soltanto dalle «capacità»: occorre un efficace sistema «universale» di «protezione sociale», di «diritti e benefici accessibili e portabili», anche per il «lavoro auto-

uomo»⁵, perché la *liberazione* «dalla paura e dall'incertezza» è, sia una fatto di libertà, sia un «fattore di produttivo».

Nel secondo gruppo di «investimenti», quelli relativi alle «istituzioni del lavoro», si parla più specificamente delle condizioni di lavoro, nei termini dei «diritti» a un «salario di sussistenza adeguato», della partecipazione alla definizione dei «limiti agli orari di lavoro», e a «luoghi di lavoro sicuri e salubri». La riforma delle istituzioni del lavoro è raccomandata anche per la realizzazione di «politiche pubbliche che promuovano la rappresentanza collettiva e il dialogo sociale», perché l'«aumento delle disuguaglianze» è anche dovuto alla riduzione dell'influenza delle organizzazioni dei lavoratori e alla diminuzione del loro potere di contrattazione. A questi fini si ritiene utile che le organizzazioni dei lavoratori adottino «tecniche organizzative innovative che prevedano l'utilizzo della tecnologia digitale», finalizzate alla costruzione di una «rete» che favorisca le loro azioni. Si raccomandano anche strumenti per favorire i «meccanismi di dialogo e di partenariato sociale» nel quadro del «contratto sociale», come «comitati aziendali», rappresentanze nei «consigli di amministrazione», «dialogo sociale». E in generale una «rivitalizzazione» delle «politiche salariali con «retribuzioni minime stabilite per legge». Nell'ottica globale in cui il Documento è composto, si raccomanda una forte difesa della «libertà di associazione e del riconoscimento effettivo del diritto alla negoziazione collettiva». Infine, sempre in questo capitolo, si affronta la questione dell'«utilizzo della tecnologia a sostegno del lavoro dignitoso» e quindi il problema di un approccio all'innovazione tecnologica «che sia guidato dalle persone». Il tema riveste particolare interesse per i paesi più sviluppati. Al di là delle questioni relative alla «perdita di posti di lavoro» e alla «necessaria riqualificazione professionale», il Documento intende soffermarsi sul fatto che «la tecnologia – inclusa l'intelligenza artificiale, la robotica e i sensori – offre moltissime opportunità di miglioramento del lavoro». Ma in che modo la tecnologia può svolgere un ruolo «ampio» nella «promozione del lavoro dignitoso»? Perché, se da un lato la tecnologia «può liberare i lavoratori dal lavoro usurante, insalubre e pericoloso»

⁵ Il Documento nota come «solo il 29% della popolazione mondiale è coperto da sistemi di sicurezza sociale che includono l'intera gamma di benefici; il 55% è completamente privo di protezione».

so», e robot e «cobot» possono «ridurre lo stress da lavoro e i potenziali pericoli». Dall'altro, la tecnologia può «rendere il lavoro dell'uomo superfluo alienando i lavoratori e arrestando il loro sviluppo professionale», oltretutto «ridurre il controllo e l'autonomia dei lavoratori», la «ricchezza dei contenuti «del loro lavoro, quindi determinare la «perdita di competenze» e la riduzione della «soddisfazione rispetto al lavoro svolto», in generale favorire la «frammentazione» dei lavori nelle piattaforme digitali, l'insolvenza delle relative forme di protezione sociale e la perdita di privacy. Secondo il Documento è possibile risolvere positivamente questi problemi alle seguenti condizioni: a) «progettazione» dei contenuti del lavoro «attraverso discussioni» e partecipazione tra i lavoratori e i «dirigenti»; b) l'intelligenza artificiale deve rimanere «sotto il controllo umano», «il lavoro non è merce e i lavoratori non sono robot», quindi le decisioni finali che hanno impatto sul lavoro non devono essere prese dagli algoritmi ma dagli uomini, la «gestione degli algoritmi, la sorveglianza e il controllo – attraverso sensori, dispositivi elettronici e altre forme di monitoraggio – devono essere regolate al fine di proteggere la dignità dei lavoratori»; c) i sistemi di ispezione delle condizioni di lavoro «ad alto rischio» devono essere migliorati «mediante tecniche di estrazione dei dati (*data mining*); d) le condizioni di lavoro e le relative norme possono in generale essere «monitorate» e controllate sino alle «catene di fornitura»; e) la tecnologia *blockchain* può essere applicata a garanzia del rispetto dei salari stabiliti dai contratti e dalla legge, sia nel caso di lavoratori migranti che dei lavoratori delle piattaforme digitali; f) i lavoratori devono essere informati di «ogni monitoraggio che viene eseguito sul posto di lavoro» a garanzia della loro *privacy*.

Il terzo gruppo di «investimenti» prevede due tipi di «raccomandazioni». Quelle relative agli investimenti in «settori chiave dell'economia» e quelle per una riforma degli «incentivi» per l'economia reale e per «sviluppare indicatori per misurare il progresso verso il benessere». I settori indicati dal Documento sono: a) l'«economia di cura e assistenza», in grado di generare «oltre 475 milioni di posti di lavoro», di «aprire la strada all'uguaglianza di genere», e di dare sostegno a chi fornisce «lavoro di cura e assistenza non retribuito» ma vuole accedere a quello retribuito e «alla valorizzazione e formalizzazione» di questo tipo di attività; b) l'«economia verde», energie «rinnovabili», «edilizia sostenibile» e nel «rimoder-

namento», nel quadro di una mitigazione dei «cambiamenti climatici»; c) l'«economia rurale», che nel mondo conta «più di due lavoratori su cinque» e deve prevedere la «riqualificazione e la modernizzazione dell'agricoltura di sussistenza» e promuovere «collegamenti diretti e indiretti tra agricoltura, industria e servizi», anche con facilitazioni per l'«accesso al credito», nel quadro di un'«agricoltura sostenibile» con «tecniche di produzione ecologiche»; d) sviluppo delle «infrastrutture fisiche, digitali e sociali di alta qualità, come le «reti di trasporto» e commerciali, che nei paesi in via di sviluppo devono prevedere i «servizi di base», come «acqua, energia, servizi igienico-sanitari e assistenza sanitaria»; e) sviluppo dell'«infrastruttura digitale, promuovendo la «connettività universale» che aiuta i paesi in via di sviluppo a «partecipare alle catene globali di fornitura», nonché «alimentare l'economia creativa» e quindi la creazione di lavoro altamente qualificato, professionale e soddisfacente – nonché a basso rischio di automazione». Quanto alla riforma degli «incentivi» essa deve essere finalizzata alla realizzazione di «investimenti a lungo termine», con una responsabilità di impresa nei confronti della sostenibilità ambientale, adottando «politiche fiscali eque», indispensabili per la creazione di lavori dignitosi, anche nei confronti delle aziende con «modelli digitali» altamente sviluppati che realizzano forti concentrazioni finanziarie. Occorre infine non misurare il progresso economico solo attraverso il Pil ma integrare questo indicatore con altri capaci di «misurare le dimensioni distributive e equitative della crescita economica».

4. Il documento, come già accennato, aspira ad avanzare una proposta di carattere globale anche di fronte alle differenze regionali presenti sul piano dello sviluppo economico, scientifico e sociale, per non parlare delle differenze politiche. L'idea di un universale «lavoro dignitoso» ha comunque una sua legittimità e plausibilità. Il ventaglio dei diritti evocati ha un carattere universale, anche se la loro realizzazione in condizioni sociali differenti risulta realizzabile diversamente. L'interesse essenziale del Documento, come ho già rilevato, risiede nella capacità di trarre da queste indicazioni globali la tesi della priorità della *qualità* del lavoro, che per i paesi sviluppati ha un significato rilevante e specifico (alta produttività). Diversamente dai paesi in cui prevale ancora il lavoro manuale e artigianale, per i quali la qualità del lavoro è in genere ancora più difficile

ottenersi, oltretutto in termini diversi, per i paesi dell'economia della conoscenza, automatizzati e sottoposti alla rivoluzione digitale, il significato di «lavoro dignitoso» ha un significato specifico. Che incrocia pure la questione della polarizzazione del lavoro. Anche se si tratta sempre di libertà, la libertà del contadino dell'India di cui parla A. Sen in *Lo sviluppo è libertà*, è cosa assai diversa dalla libertà del dipendente della *Smart Factory*. E questa si pone in maniera diversa da quella dei *riders*. E non si tratta solo di differenze in termini di libertà negativa, cioè di ostacoli da superare, che comunque vi sono, si tratta di libertà diverse perché connesse a lavori di diversa natura. A differenti contenuti e forme di autorealizzazione *nel* lavoro. In ultima analisi, differenze in termini di contenuti di *conoscenza*, che richiedono nuove forme di solidarietà tra differenti lavori. Nei paesi altamente sviluppati la libertà nella *Smart Factory* discende prima di tutto dal riconoscimento e dallo sviluppo (in termini di formazione) dell'«intreccio» (Trentin) del lavoro con la conoscenza, e non solo dal libero accesso al mercato, o dal riconoscimento dei diritti formali e di un equo salario. E anche se questi elementi sono indispensabili alla qualità del lavoro, la natura di questo, anche per l'ambiente altamente tecnologico in cui si svolge, ha una forma di autorealizzazione che si avvicina sempre di più a quella della risoluzione di problemi tecnici e conoscitivi piuttosto che di abilità manuali.

Dalla sottolineatura di queste diversità, non discende una svalutazione dell'ottica globale del Documento, anzi il contrario, del resto con la consapevolezza, spesso ribadita dall'Iol, di una modulazione delle finalità universali. Occorre sottolineare che questa universalità è uno dei lati forti del Documento, che riesce ad affrontare la questione del lavoro e della persona in un'ottica rivolta alla costruzione di un futuro sociale e ambientale che preveda diritti e qualità delle attività lavorative come base di una dimensione globale della cittadinanza, di un'idea di «cittadino del mondo» a partire da un'idea di «dignità del lavoro» di tutti.

ABSTRACT

L'autore analizza il recente Documento dell'International Labour Organization, «Lavorare per un futuro migliore», in cui si elabora una idea di sviluppo «centrata

sulla persona». Il progetto, articolato su tre «pilastri» di «investimenti» e dieci gruppi di «raccomandazioni», propone una innovativa idea di sviluppo delle qualità del lavoro («lavoro dignitoso») e della crescita economico-sociale, in cui viene meno la tradizionale separazione dei «due tempi», l'economico e il sociale, che ha a lungo ostacolato l'azione del movimento del lavoro. In questa maniera, infatti, si prefigura la possibilità di un processo unitario di lotta per la libertà e qualità del lavoro nei luoghi di lavoro e la lotta per una società democraticamente e socialmente più avanzata.

WORK THAT MAKES A BETTER FUTURE

The author analyzes the recent Document of the International Labor Organization, «Work for a brighter future», in which a «person-centered» development idea is elaborated. The project, articulated on three «pillars» of «investments» and ten groups of «recommendations», proposes an innovative idea of development of the qualities of work («decent work») and of economic-social growth, in which is missing the traditional separation of the «two times», the economic and the social, which has long hindered the action of the labor movement. In this way, in fact, the possibility of a unitary process of struggle for freedom and quality of work in the workplace and the struggle for a democratically and socially more advanced society is prefigured.