

DOCUMENTO BASE SUL BUON LAVORO  
proposto dal Gruppo sul Lavoro precario

1. Il lavoro in Europa – il precariato oggi (riepilogo  
del progetto)

Molti Paesi europei registrano un crescente numero di persone che lavorano in condizioni di precariato e di scarsa qualità. I contratti di lavoro offerti oggi a chi cerca un impiego sono spesso limitati ad un breve periodo o ad un incarico non garantito: i cosiddetti ‘contratti atipici’ rispetto a quelli indeterminati ancora chiamati ‘tipici’. L’occupazione è detta ‘precaria’ in quanto non include:

- Una opportuna durata del contratto
- Un salario per vivere
- Diritti negoziali sufficienti
- Una sicurezza di stabilità

Da decenni molte chiese europee e organizzazioni religiose hanno cercato di monitorare e promuovere la dignità del lavoro nell’economia attraverso campagne pubbliche centrate sul concetto di ‘Buon lavoro’, a partire dalla Finlandia e poi in Gran Bretagna, Germania, Austria e altre. Di fronte ai recenti sviluppi della nostra economia e di nuovo il tempo di rinnovare questa azione e insieme la riflessione, la preghiera, la discussione, la presa di posizione e l’azione di lobby: ogni sforzo per sensibilizzare i cittadini e i decisori sulla dignità come diritto per tutti gli esseri umani anche sul lavoro.

Il ‘Buon lavoro’ esprime fede in relazione: relazione con la Creazione, con gli esseri umani, con le loro necessità, ed anche la loro forza e debolezza di persone al lavoro. Le abilità e i contributi delle persone hanno valore in sé, per la sussistenza della loro famiglia ma anche per la società umana e per tutto il Creato. Il Buon lavoro è il lavorare insieme a Dio, per continuare il suo buon lavoro per il Creato nel rispetto di ciascuno, specialmente i più deboli (Ebrei 13,2).

Perciò, in accordo con i valori vitali cristiani, ogni essere umano deve essere trattato correttamente e con equità. Nel definire nuove regole e leggi comuni per la sicurezza un ruolo politico importante può essere svolto dalla società civile che sostiene i diritti umani e dalle chiese cristiane che difendono la dignità umana. La loro azione inizia con la presa di coscienza e la denuncia del lavoro indecente.

Lavoratori e alcune istituzioni politiche stanno chiedendo che legge europea relative al lavoro risponda al doppio principio della flessibilità e della sicurezza, espresso dal termine *flexsecurity*. In questo dibattito l’interesse economico sembra essere dominante ma la sicurezza sociale deve riguadagnare terreno nell’interesse di tutti.

Nella maggior parte dei Paesi europei è in vigore il salario minimo o un minimo di legge ma su questo punto non c’è una visione condivisa. Per noi il salario minimo non dovrebbe essere inferiore ai 2/3 del reddito medio di una singola persona in ciascun Paese.

Noi chiediamo una legge che preveda un contratto di lavoro formalmente scritto, di durata illimitata, con un periodo di prova limitato e definito, rispettoso del salario minimo. I contratti a termine dovrebbero essere eccezioni circostanziate. And there are also new challenges for health and security.

Le chiese cristiane in Europa odono il richiamo delle persone sofferenti in cattive condizioni di lavoro e di vita e mettono la loro condizione, i loro bisogni e desideri per una vita migliore al centro delle proprie preghiere e richieste. Vogliamo ricordare qui e sostenere ancora la proposta fatta nel marzo 2014 dalla Conferenza di CALL sulla occupazione giovanile di destinare una domenica all’anno a questo tema: la domenica del culto e della azione per l’occupazione.

Da una prospettiva cristiana con questo documento di base vogliamo contribuire ad una ‘Europa sociale’ che non sia esaurita nella proclamazione di dichiarazioni ma si traduca in misure politiche reali.

2. il Buon lavoro – una prospettiva cristiana olistica

Le tradizioni cristiane identificano due principali aspetti della vita lavorativa: la società umana lavora grazie a e con la Creazione data dal Creatore e vi trova le condizioni per avere abbastanza di che vivere con mezzi prodotti a partire dalla stessa Creazione. Ma i lavoratori non producono generalmente ciò che serve alla propria sussistenza, bensì lo acquistano con il salario ricevuto per produrre altri beni.

2.1 – L’insegnamento biblico sull’occupazione e il Buon lavoro

Già le prime leggi sulla occupazione in Israele hanno stabilito: *Non frauderai il mercenario povero e bisognoso, sia egli uno de’ tuoi fratelli o uno degli stranieri che stanno nel tuo paese, entro le tue porte; 15 gli darai il suo salario il giorno stesso, prima che tramonti il sole; poich’egli è povero, e l’aspetta con impazienza; così egli non griderà contro di te all’Eterno, e tu non commetterai un peccato.* (Deut 24,14-15)

Lo stesso pensiero si ritrova anche nelle lettere *Ecco, il salario dei lavoratori che han mietuto i vostri campi, e del quale li avete frodati, grida; e le grida di quelli che han mietuto sono giunte alle orecchie del Signor degli eserciti.* Giacomo 5,4).

In accordo con i valori vitali cristiani, ogni essere umano deve essere trattato correttamente e con equità. Il suo lavoro ha una qualità intrinseca: è un lavoro insieme a Dio, la continuazione del suo lavoro con la Creazione nel rispetto di ciascuno, specialmente i più deboli (Ebrei 13,2)

I testi biblici vengono chiaramente da differenti periodi storici e diversi tipi di comunità con varie percezioni di cosa sia ‘lavoro’. Ma non ci interessa trovare una comprensione comune di questo concetto quanto piuttosto convenire su alcune caratteristiche fondamentali:

**CALL CHURCH ACTION ON  
LABOUR AND LIFE**

**“NO FUTURE WITHOUT GOOD WORK!”**

- La Bibbia ci parla della cura del creato di Dio 15 *L'Eterno Iddio prese dunque l'uomo e lo pose nel giardino d'Eden perché lo lavorasse e lo custodisse.* (Gen 2,15)
- La Bibbia parla di una vocazione nella vita. E' la chiamata ad aver cura della Creazione e specialmente di ciascuna persona ad essere co-operante di Dio attraverso il proprio lavoro
- La Bibbia parla di lavoro come qualcosa di necessario, come una dura lotta per guadagnare il pane (Gen 3,17-19), ma anche come qualcosa che dà senso alla vita umana.

Considerare il lavoro in questo modo dà alla persona umana una dignità che è importante preservare e mantenere. La tua abilità e il tuo contributo hanno valore per te e per la sopravvivenza della tua famiglia, ma anche per la società umana e l'intero creato.

Tuttavia ci sono dei **rischi**: le persone possono diventare avidi e autoreferenziali. Il potere o la **paura di perdere potere** potrebbe cambiare la mente in modo negativo. La Bibbia parla di padroni che sfruttano i lavoratori. La storia più nota di lavoratori vulnerabili riguarda la schiavitù di Israele in Egitto. E questo è anche il racconto di liberazione più famoso (Esodo1).

Gesù Cristo ci ha parlato di quanto sia importante avere cura delle persone: *E il Re, rispondendo, dirà loro: In verità vi dico che in quanto l'avete fatto ad uno di questi miei minimi fratelli, l'avete fatto a me.* (Matteo 25,40)

La nostra azione non è finalizzata al nostro tornaconto *Date, e vi sarà dato: vi sarà versata in seno buona misura, pigiata, scossa, traboccante; perché con la misura onde misurate, sarà rimisurato a voi.* (Luca 6,38)

L'apostolo Paolo ha sollecitato la chiesa ad essere un buon esempio di ricorso a misure giuste e corretto trattamento dei lavoratori (Filippesi 4,10-20; I Timoteo 5,18).

## 2.2 – Cos'è il "Buon lavoro"?

La prima campagna per il 'Buon lavoro' è iniziata in Finlandia, una discussione organizzata dalla chiesa con imprenditori e lavoratori che ha portato a definire 10 punti ancora validi nella loro prima formulazione (vedi a fianco).

### 1. Il Buon lavoro produce cose che hanno un valore reale

Il 'Buon lavoro' esprime una fede in relazione: relazione con gli esseri umani, con le loro necessità ed anche con la loro forza e debolezza di persone al lavoro. Il risultato del lavoro contribuisce in parte al suo significato e al suo valore

### 2. Il Buon lavoro rispetta la dignità di ogni essere umano, uomo o donna di ogni età fatti ad immagine di Dio

Gesù insegnò in molti modi che ogni essere umano è uguale e dovrebbe essere trattato come uguale. La regola d'oro – fare agli altri quello che vuoi che sia fatto a te stesso – è solo un esempio (Matteo 7:12). Un altro è l'appello a non disprezzare i fratelli più deboli (Mt 18,10).

### 3. Il buon lavoro rende servizio al tuo prossimo

Il riconoscimento degli sforzi compiuti nel lavoro viene dato dalla persona che utilizza il servizio o il prodotto derivante dal nostro lavoro – se non direttamente dal capo, il che sarebbe un rapporto normale.

### 4. Un buon lavoro dà l'opportunità di realizzare la propria vocazione e di ricevere una formazione

Le persone attive imparano lavorando ed essendo riconosciute nel loro lavoro. Soprattutto i giovani hanno bisogno di tali opportunità per evitare la disoccupazione giovanile e scoprire nel lavoro la forza della propria vocazione e delle proprie capacità personali. Ma anche per una forza lavoro che invecchia le possibilità di apprendimento permanente stanno diventando sempre più importanti.

### 5. Un buon lavoro non impone troppe richieste alla creazione (minimizzare l'inquinamento e lo spreco di risorse naturali)

La responsabilità per la creazione fa parte del processo decisionale nella vita economica, anche con costi che possono essere elevati. Un'economia sostenibile ha bisogno di misure chiare contro il cambiamento climatico. La considerazione delle condizioni dei nostri atti in rapporto alla natura appartiene al lavoro.

### 6. Un buon lavoro garantisce almeno un reddito di sussistenza e buone condizioni di lavoro

Il tempo dedicato al lavoro è innanzitutto ricerca del pane necessario alla giornata. In una delle sue parabole Gesù mostra persone in attesa di lavoro e un datore di lavoro generoso: la storia sfidava la pratica normale dicendo che questo generoso datore di lavoro decideva improvvisamente di pagare il "salario vitale" di base ai lavoratori che avevano appena lavorato

**"BUON LAVORO" –  
La definizione finlandese  
originale rivista dal gruppo  
di lavoro di CALL nel 2011:**

**1. Il Buon lavoro produce cose che hanno un valore reale**

**2. Il Buon lavoro rispetta la dignità di ogni essere umano, uomo o donna di ogni età fatti ad immagine di Dio**

**3. Il Buon lavoro rende servizio al prossimo**

**4. Il Buon lavoro dà l'opportunità di realizzare la propria vocazione e di ricevere una formazione**

**5. Il Buon lavoro non impone troppe richieste alla creazione (minimizzare l'inquinamento e lo spreco di risorse naturali)**

**6. Il Buon lavoro garantisce almeno un reddito di sussistenza e buone condizioni di lavoro**

**7. Il Buon lavoro offre la possibilità di influenzare le pratiche lavorative e il ritmo del lavoro**

**8. Il Buon lavoro consente un adeguato riposo e relax, salute e sicurezza**

**9. Il Buon lavoro afferma per ogni membro della comunità di lavoro il diritto di partecipare al processo decisionale**

**10 Il Buon lavoro concilia la vita familiare e il lavoro retribuito e dà sicurezza per tutta la vita sia alle donne che agli uomini**

l'ultima ora della giornata. per lui esattamente come pagava a chi aveva lavorato l'intera giornata. Un vero bisogno per il primo gruppo, un vero shock per l'ultimo!

### **7. Un buon lavoro offre la possibilità di influenzare le pratiche lavorative e il ritmo del lavoro**

Il lavoro è un luogo di contrattazione dell'orario di lavoro e della vita personale: lavoro e vita vanno difesi insieme dai lavoratori stessi e da coloro che li aiutano e sostengono nella società. Troppo spesso le pratiche lavorative vengono decise unilateralmente da coloro che detengono i compiti.

### **8. Un buon lavoro consente un adeguato riposo e relax, salute e sicurezza**

La vita è più del lavoro e ha ritmi propri da difendere anche nel lavoro, soprattutto l'esigenza del rispetto del corpo e della mente, delle pause e del riposo, della famiglia e dell'amicizia, dell'arte e del culto – tutto ciò che ancora oggi l'Alleanza europea della domenica difende come ritmo sociale.

### **9. Il buon lavoro afferma per ogni membro della comunità di lavoro il diritto di partecipare al processo decisionale**

L'impresa come luogo in cui svolgere compiti è una comunità di esseri umani, non solo di forza lavoro, e tutti condividono competenze sugli aspetti dei compiti e almeno su parti delle decisioni da prendere per organizzare il lavoro. Ciò include il diritto dei lavoratori ad associarsi a sindacati indipendenti e a negoziare liberamente salari e condizioni di lavoro. A livello delle imprese, i lavoratori dovrebbero essere liberi di eleggere la propria rappresentanza, ad esempio un comitato aziendale.

### **10. Un buon lavoro concilia la vita familiare e il lavoro retribuito e dà sicurezza per tutta la vita sia alle donne che agli uomini**

Come le tradizioni cristiane difendono il ruolo della famiglia nella società, così difendono anche questo ruolo nel mondo del lavoro, poiché l'intera famiglia dipende dalla qualità dei posti di lavoro dei suoi membri, dall'equilibrio dei compiti domestici ed esterni nel suo tempo, dalle risorse materiali e dallo spirito tratto dai lavoratori dalla sua attività per la vita quotidiana della propria famiglia.

### **Criteri per il "lavoro dignitoso"**

Le Chiese sostengono le istituzioni laiche che si pongono criteri e valori riconosciuti da tutti, come ad esempio l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). Questa organizzazione riunisce da ogni paese del mondo i delegati del governo, delle organizzazioni dei datori di lavoro e delle organizzazioni dei lavoratori (sindacati). Nell'ultimo decennio l'ILO ha proposto di migliorare le statistiche globali sul lavoro con un quadro sulla "Misurazione del lavoro dignitoso" che copre 10 elementi centrali e sostanziali ampiamente riconosciuti (vedi sotto capitolo 4).

## **3. Posti di lavoro e condizioni di lavoro sotto pressione**

### **3.1 - La situazione economica in Europa e le sue ricadute sul lavoro**

L'economia europea sta ancora soffrendo a causa della profonda trasformazione economica attuale.

Non colpisce tutti i paesi europei allo stesso modo, ma in tutta Europa la trasformazione economica ha un impatto sulla situazione lavorativa e sulle condizioni di lavoro.

Soprattutto nell'Europa meridionale e orientale, ma anche nei paesi economicamente più forti dell'Europa centrale, la disoccupazione è piuttosto elevata e non solo a causa della congiuntura.

Le persone con competenze inferiori corrono un rischio maggiore di ottenere o rimanere disoccupate in questa situazione.

Ma la situazione non ha conseguenze solo per chi è senza lavoro: crea insicurezza e diminuisce le possibilità di scelta dei lavoratori; li costringe ad accettare cattive condizioni di lavoro contro la loro volontà, perché non c'è alternativa.

La paura di perdere il lavoro porta ad accettare salari bassi. L'elevata disoccupazione indebolisce la possibilità di negoziare migliori condizioni di lavoro. "Ogni lavoro è meglio di nessun lavoro" è la parola d'ordine che obbliga i lavoratori disoccupati ad accettare qualsiasi lavoro perché altrimenti verrebbe tagliato il loro diritto all'indennità di disoccupazione.

La trasformazione ha un impatto anche sui salari. Nella maggior parte dei paesi europei non vi è alcun aumento dei salari, in alcuni come la Grecia ci sono profondi tagli salariali. Per i lavoratori a bassa retribuzione la situazione è peggiorata e il numero dei cosiddetti lavoratori poveri sta crescendo anche negli stati economicamente più forti.

Soprattutto per i giovani la situazione occupazionale è pessima. Il loro tasso medio di occupazione in tutta Europa è superiore al 20%, in Grecia e Spagna addirittura superiore al 50%.

Ciò crea una generazione di giovani senza speranza e approfondisce il divario sociale all'interno ma anche tra i paesi europei.

Statistiche recenti hanno mostrato che oggi esistono condizioni di lavoro sempre più precarie: 20% di posti di lavoro di scarsa qualità e 29% di posti di lavoro scarsamente bilanciati (Indagine europea sulle condizioni di lavoro, Tendenze nella qualità del lavoro in Europa, agosto 2012).

Inoltre, il numero delle persone affette da problemi di salute psichica è in aumento e comporta costi elevati nel sistema delle assicurazioni sociali e sanitarie.

Man mano che le imprese e i luoghi di lavoro vengono ristrutturati per diventare più competitivi, le richieste di lavoro stanno cambiando: le competenze richieste sono più elevate rispetto al passato. Una migliore qualificazione, maggiori livelli di autonomia e controllo del lavoro rappresentano un aumento dell'intensità e del carico di lavoro.

Lo stress sul lavoro è spesso causa di problemi di salute psichica come il burnout. Un lavoro a tempo pieno, un salario con cui si può vivere, la protezione di un sistema di previdenza sociale, l'attenzione alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro, la possibilità di formazione o una garanzia per una prospettiva di lavoro a lungo termine stanno diventando sempre più rari e più dipendenti. Il precedente contratto di lavoro "normale" o "tipico", "standard" sta diventando oggi anormale e insolito per la maggior parte dei nuovi lavori. Cresce l'occupazione atipica, nel senso di lavoro part-time, lavoro temporaneo o orario di lavoro flessibile. In Europa il lavoro è regolamentato, ma a causa della globalizzazione il settore informale deregolamentato sta prendendo il sopravvento e i mercati grigi stanno crescendo.

Tutte queste tipologie di lavoro atipico sono correlate in quanto si discostano dal precedente rapporto di lavoro "normale" (lavoro a tempo pieno e continuativo presso un unico datore di lavoro), ma non sono in tutti i casi da considerarsi precari, poiché una buona legislazione e/o oppure buoni contratti collettivi possono garantire queste forme contrattuali. Per dichiarare un lavoro precario o cattivo non è sufficiente un solo indicatore di un rapporto di lavoro "atipico": è la somma e l'accumulo di più condizioni di lavoro "atipiche" a rendere il lavoro precario. Le condizioni precarie si riscontrano più spesso nelle seguenti tipologie di lavoro: lavoro temporaneo, lavoro part-time, lavoro autonomo, lavoro a tempo determinato, lavoro a chiamata, lavoro a domicilio e telelavoro.

Il lavoro precario si riscontra in percentuali elevate in molti paesi, ad esempio in Germania al 15%, in Italia al 13%, in Polonia al 27% e in Svizzera al 4%.

I lavori precari riguardano soprattutto i servizi, l'alimentazione, l'agricoltura, l'edilizia, i trasporti e l'assistenza, dove i migranti svolgono gran parte di questo lavoro precario.

### **3.2 - Cos'è il "lavoro precario"?**

È un lavoro che combina alcune delle seguenti condizioni:

1. Incertezza della continuità lavorativa (insicurezza lavorativa, contratti a tempo determinato, lavoro tramite agenzia)
2. Assenza di sindacati e associazioni dei lavoratori
3. Condizioni di lavoro non dignitose
4. Orario di lavoro incontrollato (orario lungo e irregolare, straordinari non retribuiti, meno tempo libero)
5. Salari al di sotto del livello di sussistenza
6. Mancanza di formazione professionale
7. Lavoro senza alcuna sicurezza sociale (per quanto riguarda alloggio, trasporti, assicurazione sanitaria, pensione, indennità di disoccupazione e altri bisogni sociali)
8. Nessuna tutela contro il licenziamento
9. Tutela della salute e della sicurezza insufficiente
10. Status poco chiaro (lavoro, formazione, tirocinio, apparentemente lavoratore autonomo, assenza di ammissione legale, assenza di documenti nazionali)

Diamo di seguito alcuni dettagli su queste 10 righe per coprire il quadro completo.

#### **1. Incertezza della continuazione dell'occupazione:**

in molti contratti di lavoro non viene garantita alcuna sicurezza lavorativa.

Nell'ultimo rapporto dell'Osservatorio europeo sulle condizioni di lavoro è stato descritto che in tutta Europa, nonostante alcune rare eccezioni, le condizioni di lavoro sono peggiorate durante la crisi.

Se si considerano indicatori come la precarietà del lavoro, il lavoro temporaneo involontario o il lavoro part-time involontario, sempre più posti di lavoro non sono più regolati dal cosiddetto impiego "standard".

La precarietà del lavoro sta crescendo nella maggior parte dei paesi europei. La paura di perdere il lavoro entro i prossimi sei mesi è diminuita dal 2007 al 2012 solo in 3 paesi UE su 15 (fonte EuroFound). Oggi più posti di lavoro sono coperti da contratti di agenzia.

#### **2. Assenza di sindacati e associazioni di lavoratori:**

la tipologia di imprese che offrono posti di lavoro non protetti non consente legami regolari tra i dipendenti e il senso di associazione per difendere i propri diritti e negoziare le proprie condizioni. I contratti in tali settori economici non sono definiti da accordi negoziati tra datori di lavoro e sindacati e si basano solo su standard legali minimi, che non sempre vengono pienamente applicati.

#### **3. Condizioni di lavoro non dignitose:**

i lavori sono definiti dal massimo impegno e dal tempo minimo, non offrono rapporti di lavoro reali con i colleghi né riflessioni sulle buone pratiche nel compito richiesto ai lavoratori.

#### **4. Orario di lavoro incontrollato:**

alle persone viene chiesto di venire a lavorare per orari lunghi e irregolari, o di rimanere più a lungo al lavoro con straordinari non retribuiti. Non potendo negoziare, godono di meno tempo libero e meno vita sociale. Il lavoro a turni, il lavoro notturno o domenicale è in crescita per ragioni economiche: le macchine devono funzionare costantemente oppure i negozi devono restare aperti giorno e notte.

#### **5. Salari al di sotto del livello di sussistenza:**

per definizione un salario basso è quello inferiore a due terzi del salario medio. Rispetto ad altri paesi europei, il settore a basso salario in Lituania, Germania, Cipro, Bulgaria, Regno Unito, Polonia e Slovenia è superiore alla percentuale media di lavoratori a basso salario nell'Unione Europea, che è di circa il 16%.

Prendiamo solo i due paesi in testa: quasi una persona su quattro in Germania è occupata nel settore a basso salario e guadagna meno di 9,54 € l'ora. In Lituania quasi il 30% sono pagati poco, con 1,67 € l'ora.

Considerando il genere è notevole che le cifre relative alle donne nel settore a bassa retribuzione siano molto più elevate rispetto a quelle degli uomini.

Ciò è correlato al fatto che, ad esempio, in Germania il 40% dei lavoratori a tempo parziale è poco retribuito. Non sorprende che l'assenza di competenze o una qualificazione insufficiente sia una delle ragioni importanti per un salario basso. Anche se esiste un salario minimo, spesso non è abbastanza alto per vivere.

#### **6. Mancanza di formazione professionale:**

non è possibile alcun progresso nei posti di lavoro.

Anche dopo molti anni si deve ancora svolgere lo stesso lavoro con gli stessi metodi e spazi – o anche meno. L'apprendimento di pratiche migliori e la formazione per nuove competenze non rientrano tra i doveri del datore di lavoro.

#### **7. Lavoro senza alcuna sicurezza sociale:**

molti posti di lavoro richiederebbero accesso e mezzi di trasporto adeguati, alloggi adeguati, fornitura di un'assicurazione sanitaria, di una pensione di vecchiaia, di altre assicurazioni come i sussidi di disoccupazione, o dovrebbero coprire altri bisogni sociali – ma poiché non lo fanno, possono essere definiti cattivi e precari.

#### **8. Nessuna tutela contro il licenziamento:**

i contratti non scritti o i contratti per lavori brevi possono essere rescissi rapidamente. La promessa di un rapporto di lavoro più lungo non è inclusa nel contratto stesso e non si applicano le norme legali che impediscono il licenziamento improvviso ingiustificato.

#### **9. Tutela insufficiente della salute e della sicurezza:**

il controllo delle condizioni di lavoro da parte delle autorità legali non è abbastanza frequente per dimostrarne il carattere insalubre o insicuro e per denunciare le richieste imposte dai datori di lavoro ai propri dipendenti.

#### **10. Status poco chiaro dei dipendenti:**

crece il mercato del lavoro grigio o nero, dove è normale non avere un contratto scritto e uno status chiaro. Il lavoro viene svolto, i lavori vengono retribuiti, ma su basi molto diverse: alcuni possono lavorare con workfare, altri con formazione o stage, alcuni possono anche essere apparentemente lavoratori autonomi (completamente dipendenti in realtà dal proprietario mandante come datore di lavoro nascosto). Tali status giuridici delle persone occupate includono sia i lavoratori nazionali che quelli migranti. Per questi ultimi potrebbero sorgere ulteriori problemi di status dovuti alla mancanza di ammissione legale o addirittura alla mancanza di documenti nazionali.

### **3.3 – I lavoratori mobili nell'Unione Europea**

Un altro profondo impatto della trasformazione e della crisi economica, che mostra una forma estrema della situazione di “minore scelta” descritta, è il fatto che sempre più persone nell'Europa orientale e meridionale sono spinte ad andare all'estero e cercare un lavoro migliore in un altro paese.

Che si tratti di migrazione al di fuori dell'UE o di mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE, lo stesso è vero: i lavoratori sono spesso costretti a lavorare in cattive condizioni di lavoro e ad accettare salari più bassi rispetto alla forza lavoro locale, anche se più alti rispetto a quelli del paese di origine. Soprattutto nelle imprese edili, nell'agricoltura e nel lavoro domestico, milioni di persone si spostano da est a ovest, alcune solo per brevi periodi come lavoratori stagionali, altre restando più a lungo.

Per i lavoratori mobili l'emigrazione sembra essere una buona possibilità per migliorare la propria situazione di vita personale. Anche se devono ammettere che non troveranno il paradiso nei paesi occidentali più ricchi e sono delusi dalla realtà del nuovo ambiente, non hanno altra alternativa che lasciare il paese d'origine finché la sua situazione economica non migliora.

I lavoratori mobili corrono un rischio elevato di essere sfruttati come “manodopera a basso costo” o di lavorare in cattive condizioni di lavoro. Spesso non parlano bene la lingua del Paese in cui lavorano e conoscono poco il diritto del lavoro e il diritto sociale. Il lavoro forzato fino a forme di schiavitù che sembravano abolite sono oggi di nuovo un fenomeno in aumento.

Per i lavoratori mobili l'emigrazione sembra essere una buona possibilità per migliorare la propria situazione di vita personale. Anche se devono ammettere che non troveranno il paradiso nei paesi occidentali più ricchi e sono delusi dalla realtà del nuovo ambiente, non hanno altra alternativa che lasciare il paese d'origine finché la sua situazione economica non migliora. Alcune agenzie di reclutamento che lavorano in contesti legali costituiscono una base per strutture criminali che sfruttano l'ignoranza e la povertà delle persone.

Negli ultimi anni assistiamo ad un nuovo fenomeno: la migrazione di genere. Le donne provenienti dall'Est Europa accettano facilmente di lavorare nel campo domestico e assistenziale, senza contratti chiari o in alcune situazioni anche senza alcun contratto. Come nella maggior parte dei periodi della storia umana, la condizione delle donne è segnata dalla discriminazione di genere. Oggi, nell'attuale contesto della crisi economica, lo squilibrio di genere si fa sentire a tutti i livelli.

Senza lavoro e con grossi debiti verso le banche, molte donne dell'Est Europa sono costrette a lasciare il Paese e le loro famiglie per opportunità di lavoro in altri Paesi. Vengono facilmente ingannati dai trafficanti per il lavoro forzato.

Ciò ha un profondo impatto sulla vita familiare: cresce il numero dei bambini lasciati soli nel paese d'origine (i cosiddetti "orfani del lavoro"). E nel lungo termine la fuga dei cervelli di lavoratori qualificati riduce la competitività di questi paesi meno sviluppati: il divario economico all'interno dell'Europa si amplia.

### 3.4 – Responsabilità dell'UE

L'Unione Europea e le sue istituzioni hanno una grande e riconosciuta responsabilità in materia economica. In confronto, la loro responsabilità in materia sociale e la loro capacità di influenzare le condizioni sociali rimangono molto scarse.

La politica europea è ancora troppo focalizzata su questioni economiche come lo sviluppo del mercato interno e la difesa delle quattro libertà fondamentali (di capitali, beni, servizi e libera circolazione delle persone). L'obiettivo centrale della strategia dell'UE è diventare l'economia più dinamica e basata sulla conoscenza del mondo, capace di una crescita economica sostenibile, con nuovi e migliori posti di lavoro, una maggiore coesione sociale e protezione dell'ambiente.

Esiste uno squilibrio tra la deregolamentazione economica, il dominio del mercato da un lato e la necessità di proteggere i lavoratori attraverso leggi sul lavoro e disposizioni sociali dall'altro.

I datori di lavoro e alcune istituzioni politiche chiedono che il diritto del lavoro europeo sia posto sotto il duplice principio di flessibilità e sicurezza, collegato nel concetto di flexicurity o flexi-security. In questo dibattito l'interesse economico sembra essere dominante, ma la sicurezza sociale deve riacquistare importanza per tutti.

### 4. Protezione

La nostra riflessione sul lavoro precario in Europa ci porta a chiedere alcuni cambiamenti giuridici e strutturali.

A tal fine sono necessarie azioni soprattutto in due ambiti (vedi sotto):

- Servizi di consulenza, supporto legale
- Denuncia dei datori di lavoro illegali
- Sviluppare la consapevolezza pubblica
- Richiesta di migliori standard giuridici.

Queste azioni richiedono il contributo sia dei sindacati che delle associazioni dei datori di lavoro.

#### 4.1 – Migliori standard giuridici per il "lavoro dignitoso"

Tutti i Paesi del mondo sono chiamati a riconoscere e ratificare le convenzioni fondamentali sui diritti del lavoro adottate dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

È difficile comprendere come alcune convenzioni possano essere ignorate senza sanzioni internazionali.

Ma in più, per migliorare la nostra conoscenza delle statistiche globali del lavoro secondo criteri generalmente ammessi e ampiamente riconosciuti, l'ILO (come già accennato nel cap.2, vedi riquadro) ha proposto un manuale che presenta ai produttori di statistiche un quadro sulla "Misura del lavoro dignitoso".

I criteri dell'ILO sul lavoro dignitoso dovrebbero portare a standard minimi non solo nelle statistiche, ma nel diritto nazionale di tutti i paesi europei.

Dato che nei diversi paesi europei esiste un'ampia varietà di situazioni economiche e sociali, di storia, di cultura e di sistemi giuridici, possiamo ammettere che i criteri dell'ILO sul lavoro dignitoso verranno trasferiti in modo diverso nelle legislazioni nazionali e non porteranno a una sola soluzione per tutti. Ma d'altro canto la varietà delle soluzioni non dovrebbe indebolire o minare i criteri dell'ILO.

Per rispondere alle condizioni di lavoro precarie suggeriamo di sviluppare standard migliori sui seguenti punti:

- 1) Contratti a durata regolamentata
- 2) Sindacati e diritto di associazione e contrattazione

### "INDICATORI DEL LAVORO DIGNITOSO" Internat. Labour Organisation, Manual, Draft 2<sup>nd</sup> version, Sept. 2013

"Nel settembre 2008, l'ILO ha convocato un incontro internazionale tripartito di esperti (TME) sulla misurazione del lavoro dignitoso e, di conseguenza, ha adottato un quadro di indicatori di lavoro dignitoso che è stato presentato alla 18a Conferenza internazionale degli statistici del lavoro nel dicembre 2008. Il Quadro sulla misurazione del lavoro dignitoso copre dieci elementi sostanziali che sono strettamente collegati ai quattro pilastri strategici dell'Agenda per il lavoro dignitoso: (A) Norme internazionali del lavoro e principi e diritti fondamentali sul lavoro, (B) Creazione di occupazione, (C) protezione sociale e (D) dialogo sociale e tripartitismo.

Questi dieci elementi sostanziali per la misurazione sono:

- (i) opportunità di lavoro;
- (ii) (ii) guadagni adeguati e lavoro produttivo;
- (iii) (iii) orario di lavoro dignitoso; (
- (iv) iv) conciliare lavoro, famiglia e vita personale;
- (v) (v) il lavoro che dovrebbe essere abolito [vale a dire il lavoro minorile e il lavoro forzato];
- (vi) (vi) stabilità e sicurezza del lavoro; (
- (vii) vii) pari opportunità e trattamento nel mondo del lavoro;
- (viii) (viii) ambiente di lavoro sicuro;
- (ix) (ix) previdenza sociale; E (
- (x) x) dialogo sociale, rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Questi 10 elementi sostanziali rappresentano le dimensioni strutturali del quadro di misurazione del lavoro dignitoso in base al quale sono organizzati e classificati sia gli indicatori statistici che quelli legali sul lavoro dignitoso.

- 3) Condizioni di lavoro dignitose
- 4) Orario di lavoro controllato
- 5) Salari per vivere
- 6) Parità di diritti all'istruzione
- 7) Diritti previdenziali
- 8) Norme regolamentate in materia di licenziamento
- 9) Sicurezza e salute sotto controllo
- 10) Politiche di flexisecurity nelle transizioni da lavoro a lavoro

#### 1. Durata del contratto:

un contratto di lavoro dovrebbe avere normalmente una durata illimitata e un periodo di prova limitato e fisso. I contratti limitati dovrebbero rimanere un'eccezione e dovrebbero essere motivati. Solo i contratti in forma scritta dovrebbero essere riconosciuti come legali.

#### 2. Diritti sindacali:

spesso l'influenza dei sindacati è molto ridotta perché le persone che svolgono lavori precari spesso non sono organizzate. Allo stesso tempo non esistono nemmeno istituzioni legali come i consigli dei lavoratori. C'è un forte bisogno di supporto legale e informazioni (vedi sotto), e la violazione dei diritti sindacali dovrebbe essere sanzionata.

#### 3. Condizioni di lavoro dignitose:

formalmente non esiste alcuna eccezione nel diritto del lavoro, ma in realtà i lavoratori a bassa retribuzione temono soprattutto di rivendicare i propri diritti legali perché rischiano di perdere il lavoro. I settori economici a basso salario e quelli con lavori precari sono spesso quelli con minori diritti lavorativi. In particolare, i migranti e le persone scarsamente qualificate non hanno informazioni sui loro diritti e non possono pretendere condizioni dignitose. La richiesta di pari diritti è anche una questione di genere: una percentuale più elevata di persone che lavorano sottopagate o precarie sono donne.

#### 4. Orario di lavoro controllato:

l'orario di lavoro deve essere regolato e limitato dalla legge nazionale e internazionale (ad esempio otto ore al giorno o 40 ore alla settimana). Gli straordinari dovranno essere comunque retribuiti. Il lavoro a turni e il lavoro notturno o domenicale dovrebbero essere consentiti solo per motivi sostanziali.

#### 5. Salari minimi:

a nostro avviso il salario minimo non dovrebbe essere inferiore a 2/3 del salario medio per una singola persona in ciascun paese. Insieme ad un ulteriore sostegno finanziario alle famiglie e soprattutto ai bambini, ciò garantirà un salario di cui vivere e offrirà i mezzi per partecipare alla vita sociale e culturale. Nella maggior parte dei paesi dell'UE esiste un salario minimo su base giuridica, ma non esiste un'intesa comune su cosa sia un salario minimo. Spesso la legge nazionale sul salario minimo non costituisce una reale tutela contro la povertà. In alcuni paesi europei la necessità del salario minimo viene ancora negata con l'argomentazione che esso causa disoccupazione e riduce le possibilità di trovare un lavoro per le persone che lavorano nei settori a bassa retribuzione.

#### 6. Parità di istruzione:

il genere, la situazione sociale o finanziaria non dovrebbero avere alcun impatto sulla possibilità di terminare la scuola con un esame e di ottenere un'istruzione valida. Soprattutto ai giovani deve essere garantito il diritto ad una vera formazione (apprendistato o studio) per evitare la disoccupazione giovanile. Tutti i lavoratori dovrebbero avere accesso alle offerte di apprendimento permanente.

#### 7. Diritti di previdenza sociale:

tutti i tipi di lavoro devono essere coperti dal sistema di previdenza sociale. Tutti dovrebbero avere accesso alla copertura sanitaria, ottenere protezione in caso di disoccupazione e infortuni ed essere inclusi in un sistema pensionistico. Devono esserci controlli efficaci che assicurino che tutti i dipendenti e i datori di lavoro paghino i loro contributi alle assicurazioni sociali. Se qualcuno per qualsiasi motivo non beneficia del sistema di previdenza sociale, i suoi bisogni primari come l'assistenza medica, l'alloggio o il reddito minimo per il cibo devono essere coperti dalle disposizioni legali.

#### 8. Norme sui licenziamenti:

i licenziamenti abusivi e ingiustificati dovrebbero essere vietati. I licenziamenti necessitano di norme definite dal diritto del lavoro, compresa la possibilità di ricorrere in tribunale. Se non esiste un contratto scritto, il datore di lavoro ha il dovere di dimostrare di agire correttamente.

#### 9. Salute e sicurezza:

nella maggior parte dei paesi europei la protezione dei lavoratori contro condizioni di lavoro malsane e non sicure è migliore che mai e il pericolo di subire danni fisici può essere ridotto al minimo. Gli strumenti di lavoro, le macchine e i sistemi di controllo aiutano a evitare incidenti o lesioni. I lavoratori a bassa retribuzione e i lavoratori autonomi lavorano spesso in condizioni di lavoro molto malsane. Nello stesso tempo i problemi di salute psichica stanno diventando sempre più importanti. Quindi ci sono nuove sfide per la salute e la sicurezza. Poiché non c'è equilibrio tra lavoro e vita privata, lo stress quotidiano porta spesso a problemi di salute psichica come il burn-out.

#### 10. Transizioni flessibili e sicure:

il cambiamento di lavoro è spesso ostacolato dal timore di perdere i diritti sociali e lavorativi. La flessibilità necessita di una protezione di base contro i cambiamenti ingiusti delle condizioni di lavoro e del sostegno alle possibilità di formazione tra un lavoro e l'altro.

### 4.2 – Azioni per il “lavoro dignitoso”

I servizi di consulenza e supporto legale sono necessari per fornire:

- informazioni sulla legislazione specifica del lavoro nel paese e sugli standard generali negli Stati membri dell'UE;
- mediazione tra dipendenti e datori di lavoro nei conflitti sui diritti del lavoro (parità retributiva, violazione del diritto al licenziamento, ecc.);
- individuazione del possibile accesso a opportunità lavorative attraverso la formazione professionale.

**La denuncia dei datori di lavoro illegali** richiede informazioni solide, studi di casi, conoscenza dell'applicazione delle leggi, informazioni sulle violazioni concrete ai mediatori, se ce ne sono, poi al tribunale del lavoro e infine, se necessario, ai mass-media.

**Sviluppare la consapevolezza del pubblico** significa ad esempio:

- elaborazione e distribuzione di materiale informativo e formativo sulle norme del lavoro;
- cooperazione tra ONG e sindacati basati sulla Chiesa per sensibilizzare insieme l'opinione pubblica sulle condizioni di lavoro illegali e sugli standard minimi per lavorare dignitosamente;
- partenariati nazionali ed europei con altri attori sociali interessati a promuovere i diritti del lavoro e le pari opportunità per i dipendenti nel mercato del lavoro.

I partner principali sono i sindacati dei dipendenti, le associazioni dei datori di lavoro e, infine, le autorità giudiziarie.

• **Sindacati:** In passato i sindacati erano spesso concentrati a tutelare e difendere solo i diritti dei propri iscritti, che sono ancora in maggioranza lavoratori con contratti "normali". Ma poiché sempre più lavoratori sono occupati in condizioni precarie o atipiche, ciò deve avere un impatto sul modo in cui agiscono i sindacati e sui loro obiettivi. Soprattutto i lavoratori più vulnerabili hanno bisogno di sindacati forti e di un rifugio, anche se questi lavoratori poveri e precari non sono in grado di pagare le quote associative. Poiché oggi il ruolo e la responsabilità dei sindacati stanno cambiando, è necessario sostenerli nell'adempimento di questi nuovi compiti.

• **Associazioni dei datori di lavoro:**

Le imprese che agiscono in un sistema di mercato basato sulla concorrenza devono sempre considerare il costo e la qualità dei loro prodotti e servizi. Dal punto di vista di una singola impresa, l'intenzione di ridurre i costi di produzione o di servizio è necessaria per sopravvivere. Salari e stipendi costituiscono una parte importante di tali costi e, contrariamente ad altri costi, sono flessibili. Cercare di essere più competitivi riducendo i costi della forza lavoro sembra essere normale.

D'altro canto solo salari giusti e sufficienti consentono alle persone di acquistare beni e servizi. Oltre alle questioni morali, i buoni datori di lavoro devono avere interesse che alcuni dei quadri giuridici stabiliti dalla legge non vengano utilizzati in modo improprio. In un'economia politica uno dei compiti delle associazioni dei datori di lavoro è assumersi la responsabilità affinché la concorrenza si svolga secondo regole eque. E queste regole includono condizioni di lavoro e salari equi.

• **Autorità governative e statali e l'UE:**

Le autorità hanno il compito di modificare i principali fattori che producono precarietà, introducendo ad esempio:

- per i migranti l'accesso allo status legale;
- per i lavoratori autonomi una migliore regolamentazione;
- per i lavoratori distaccati uno status rivisto;
- per gli attori economici con poche risorse un'economia sociale alternativa;
- per le persone senza possibilità di lavoro normale un reddito di base...

Il controllo pubblico del mercato del lavoro richiede buone leggi (nazionali e comunitarie), tribunali competenti per fermare la cattiva gestione e un numero sufficiente di funzionari pubblici per verificare le condizioni sui luoghi di lavoro e seguire le denunce.

## 5. Chiese in azione

Che ruolo hanno avuto le Chiese nel campo del lavoro?

Il clero della chiesa iniziò a visitare i luoghi di lavoro dopo la seconda guerra mondiale. Ciò era dovuto alla scoperta fatta dal clero durante la guerra che le Chiese avevano perso i contatti con la classe operaia. Non si conoscevano più; il clero non condivide la stessa sorte del popolo.

Per ricostruire il legame i sacerdoti dovrebbero imparare dalla situazione di vita delle persone. Dato che si svolge la maggior parte della giornata lavorativa, i sacerdoti devono visitare questi luoghi. Alcuni di loro iniziarono persino a svolgere tali lavori, la maggior parte decise semplicemente di visitare regolarmente le fabbriche locali come cappellani.

In alcuni paesi europei come Inghilterra e Scozia, Germania, Olanda, Austria, Svezia e Finlandia, si sono formate reti tra questi cappellani nei luoghi di lavoro e sono stati organizzati corsi di formazione per sostenere questo tipo di cappellania.

Le visite ai luoghi di lavoro e le esperienze di sostegno dei cappellani hanno dato ad alcune persone la sensazione che la Chiesa sia interessata alla loro vita quotidiana. Per le Chiese queste esperienze hanno portato una nuova comprensione di come sono la vita e il lavoro nella società moderna.

### 5.1 – Aiuti pratici: Diaconia

Le chiese si sono svegliate per intervenire in alcune situazioni precarie. Alcuni esempi:

- A Linz, in Austria, la diocesi cattolica ha sviluppato un progetto chiamato Santa Precaria. Riuniscono donne che lavorano in condizioni precarie e le aiutano a condividere esperienze e a trovare soluzioni a queste cattive condizioni di lavoro.
- In Romania, l'Associazione Ecumenica delle Chiese AIDRom sta organizzando rifugi per le donne vittime della tratta per lavoro forzato, aiutandole a ricevere un'istruzione e a trovare un lavoro adeguato in una nuova area. AIDRom ha aperto anche centri di consulenza per persone in cerca di lavoro, fornendo informazioni sulle condizioni di lavoro e sui salari, consulenza legale per i contratti di lavoro e opportunità di lavoro in Europa.

- In Finlandia il cappellano nel cantiere di una centrale nucleare ha collaborato con il comitato dei lavoratori per aiutare i lavoratori migranti a ottenere il pagamento dei loro soldi.
- In Germania le persone ricevono diversi tipi di aiuto in servizi specializzati per disoccupati o lavoratori molestati. Ci sono molti esempi provenienti da diversi paesi e chiese, in cui le persone della Chiesa sono state in grado di aiutare coloro che si trovano in situazioni precarie. Parte di questo aiuto consiste nella consulenza legale, spesso fornita in collaborazione con i sindacati. A volte la diaconia aiuta ascoltando, dando consigli, a volte è disponibile anche un piccolo sostegno in denaro o un corso di formazione.

## 5.2 – Costruzione della coscienza: le parrocchie

Il maggior potere delle Chiese si basa sulla loro spiritualità. Il loro messaggio parla di uguaglianza tra le persone e di diritti civili, che garantiscono a tutti condizioni di vita dignitose. Siamo tutti uguali davanti a Dio e Lui vuole che ci prendiamo cura gli uni degli altri.

Ciò significa che a livello comunitario dovremmo guardare alla comunità locale e riconoscere le strutture oppressive. Le Chiese dovrebbero predicare contro l'oppressione e le congregazioni dovrebbero essere sensibili alla vita che le circonda.

Le pubblicazioni, il materiale educativo e i siti web della Chiesa sono ottimi luoghi per sviluppare la presentazione di queste priorità etiche.

La Bibbia è anche uno strumento molto pratico per la sensibilizzazione.

Ci sono molti aspetti della vita nei suoi testi, e potrebbe essere più facile per alcune persone imparare a vedere le cose con gli occhi degli altri ascoltando questo in un racconto biblico.

Le congregazioni locali dovrebbero valorizzare la consapevolezza e sviluppare l'atteggiamento dei membri, in modo che sia importante per loro il modo in cui le persone vivono intorno a loro.

La coscienza cresce quando le persone incontrano gli altri e condividono le loro storie.

I centri di aggregazione offrono spazio per questo, sia nella biblioteca che nella sala riunioni. Le riunioni possono svolgersi lì su una base sicura.

Le chiese possono utilizzare tutti gli strumenti a loro disposizione per chiamare i propri membri all'azione.

---

## CALL to action!

Dopo due anni di riflessione il nostro gruppo è giunto alla conclusione che è necessario agire e dopo tre anni abbiamo deciso di diffondere materiale e una bozza di documento di posizione per tale azione.

Veniamo da 11 paesi, dell'Est e dell'Ovest, del Nord e del Sud dell'Europa, e "CHIAMIAMO" per il Buon Lavoro nei nostri paesi. Le voci cristiane devono farsi sentire al riguardo!

E noi cerchiamo di aiutare per questo. Le nostre esperienze di fondo riguardavano la disoccupazione, la migrazione, la diaconia, i sindacati, l'attività parrocchiale.

Il nostro invito è ora rivolto alle persone delle nostre Chiese, parrocchie o diaconie che sono pronte a prendersi cura: siate più consapevoli dei rischi e dei bisogni delle persone oggi in condizioni di lavoro precarie!

---