

PERCHÉ LA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE È COSÌ ALTA ?

LE NUOVE TECNOLOGIE SONO UNA MINACCIA PER I POSTI DI LAVORO ?



grazione sociale, la sfera in cui definiamo una buona parte della nostra identità, diamo senso alla nostra esistenza.

La tesi della «fine del lavoro» pecca però di catastrofismo. Ciò che sta già avvenendo, e si intensificherà negli anni a venire, è una profonda trasformazione e ricomposizione del mondo del lavoro, non la sua estinzione. Innanzitutto alcuni lavori continueranno ad essere svolti dagli umani, sia per il tipo di competenze richieste o semplicemente a causa delle nostre preferenze. Pensiamo all'assistenza all'infanzia, agli anziani, ai malati. In secondo luogo, il fatto che determinate attività possano essere eseguite dalle macchine significa che si libera tempo perché i lavoratori in carne ed ossa possano svolgere altre attività e creino ulteriore valore aggiunto. Invece di operare le macchine, gli umani si limiteranno a monitorarle, definendo in modo creativo ciò che deve essere fatto e come, e poi usando i robot per ottenere esattamente il risultato voluto. Creatività, intelligenza emotiva, abilità saranno i fattori determinanti. Tutte le occupazioni che richiedono elevate abilità interpersonali e analitiche non di routine sono cresciute costantemente negli ultimi tre decenni. Ciò che «salverà» il lavoro umano è proprio la capacità di interazione e condivisione sociale, di negoziare con gli altri obiettivi e strumenti, di cercare e costruire compromessi. Peraltro la rivoluzione tecnologica in quanto tale aumenterà la domanda di tecnici. Nell'Unione Europea entro il 2020 si prevede che le imprese avranno difficoltà a riempire più di 800.000 posti di lavoro nel settore Ict.

Le tutele per i giovani

Perché in questo contesto di rapida trasformazione la disoccupazione giovanile è così alta? Le cause sono molteplici e non semplici da indagare. Una di queste è chiaramente la crisi finanziaria del 2008 e la successiva grande recessione. I giovani sono stati i più esposti in quanto privi di esperienza e in molti casi di tutele. In secondo luogo, la rivoluzione nel modo di produrre si scontra con profonde asimmetrie nella regolazione del mercato del lavoro, nell'organizzazione del welfare e dei sistemi educativi. Il problema maggiore è il disallineamento fra le competenze che i giovani offrono oggi sul merca-

di **Maurizio Ferrera**

Nel mondo del lavoro è in atto una trasformazione epocale. Grazie ai progressi sul fronte delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (Ict), la produzione di beni e servizi registra livelli sempre più intensi di digitalizzazione e automazione. In molti settori, robotizzazione e intelligenza artificiale stanno rivoluzionando in modo radicale i modi di produrre, consumare, interagire.

L'adozione di nuove tecnologie non è un fenomeno nuovo. Ciò che contraddistingue la fase attuale è l'accelerazione dei cambiamenti e la presenza di macchine che non sono più solo un complemento al lavoro umano, ma entità che operano con una grande autonomia e possono sostituire le persone nello svolgere compiti di routine, di tipo ripetitivo e standardizzato. Secondo alcune previsioni, nei 15 Paesi più sviluppati (Italia inclusa) dell'Ocse l'automazione può causare una perdita netta di oltre cinque milioni di posti di lavoro

«tradizionali» nei prossimi anni.

Qualcuno evoca uno scenario allarmante di «fine del lavoro», ossia una quasi completa sostituzione dell'uomo da parte delle macchine. Tale scenario metterebbe in discussione le fondamenta stesse della vita umana: il lavoro non è solo un mezzo per soddisfare bisogni e desideri, ma anche il principale strumento di inte-

I punti

● Oggi, il problema maggiore è il divario fra le competenze che i giovani offrono sul mercato del lavoro e quelle di cui necessitano le imprese.

● Per le nuove generazioni non sarà insolito avere 15 o anche 20 diversi lavori nel corso della vita. In molti casi, potrebbe essere una scelta consapevole.

DOBBIAMO RASSEGNAARCI ALLA PRECARIETÀ O CI SONO ALTERNATIVE ?

Il controllo «calcolato» degli operai

Le lunghe file di operaie al lavoro nella fabbrica cinese di Nam Tai dove si assemblano calcolatrici vendute in tutto il mondo con i principali marchi. La Cina è una potenza economica mondiale che attrae nelle proprie città un enorme afflusso di lavoratori migranti, necessari per soddisfare la domanda di operai. (Marzo 2004 Contemporary Issues, primo premio stories World Press Photo/Michael Wolf)

WORLD PRESS PHOTO

lavori nel corso della vita.

Questa evoluzione presenta lati positivi e negativi. Da un lato, aumentano i margini di flessibilità e autonomia non solo per le imprese, ma anche per chi lavora. Le tradizionali gabbie temporali (dalle 9 alle 18, cinque giorni la settimana) si allentano; il telelavoro, il lavoro agile, il lavoro flessibile e a tempo parziale (quello scelto) consentono alle persone di scegliersi i pacchetti «tempo/reddito» più consoni alle loro esigenze e preferenze. Dall'altro lato, il lavoro «precario» tende ad essere meno pagato rispetto al tempo pieno equivalente ed è associato ad un minore accesso alla formazione. Non è l'opzione preferita per molti e comporta anche maggiori rischi, dovuti a periodi frequenti senza o con reddito molto basso, nonché condizioni meno favorevoli in termini di accesso alle prestazioni sociali.

Per evitare che questo scenario crei un eccesso di insicurezza e nuove polarizzazioni sociali è necessario un cambio di paradigma nelle politiche pubbliche. Anziché indirizzarsi in forma standardizzata a tutti coloro che, genericamente, partecipano al mercato occupazionale, occorre fornire risposte differenziate in

base ai diversi percorsi che le persone intraprendono durante la loro vita. Il cambiamento di paradigma deve spostare la priorità dalla «riparazione ex post» alla «preparazione ex ante». Il nuovo approccio deve partire dalla scuola e dalla formazione, passa per il sostegno alle imprese nella crescita e nella creazione di posti di lavoro attraverso l'investimento in capitale umano e competenze, la riconfigurazione del welfare attraverso una maggiore personalizzazione delle prestazioni e nuovi diritti sociali.

Abilità da aggiornare

Abilità e competenze dovranno essere continuamente aggiornate e integrate. Le relazioni industriali dovranno perciò rifocalizzarsi su questa priorità, prevedendo non solo l'obbligo da parte delle imprese di erogare formazione nel posto di lavoro, ma anche un'equa distribuzione dei suoi costi. La formazione continua dovrà essere garantita anche a chi perde il lavoro e diventare parte integrante delle politiche attive. Occorre poi inventare nuove tipologie di diritti sociali personalizzati. L'Unione Europea ha recentemente pro-

posto l'istituzione di una «garanzia per le competenze». Nella versione più ambiziosa, a tutte le persone in età attiva sarebbe conferito il diritto a due prestazioni: la valutazione periodica delle proprie competenze e la loro certificazione; un voucher per accedere a corsi di formazione e aggiornamento mirati. Uno strumento innovativo potrebbe essere il «conto personale d'attività», in corso d'istituzione in Francia sulla scia di un accordo fra le parti sociali e il governo del 2015. Chi lavora o svolge attività «sociale» (servizio civile, volontariato e così via), matura periodicamente dei «punti» che possono essere utilizzati nel corso della vita attiva in diversi modi: per corsi di formazione, per passare al tempo parziale senza riduzione della retribuzione, per anticipare la pensione in caso di perdita del posto di lavoro oltre una certa età.

Il modello sociale europeo potrà sopravvivere, nella misura in cui riuscirà a superare questo insieme di sfide, ad adattarsi al cambiamento e ad incanalarlo verso esiti a somma positiva, in modo da contrastare nei fatti l'utopia negativa della «fine del lavoro» e smentire così i suoi apocalittici profeti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

5
milioni, la perdita di posti di lavoro nei paesi Ocse a causa dell'automazione nei prossimi anni

33,1
la quota in percentuale di disoccupazione giovanile in Italia tra gli under 25

62,3
La percentuale media dell'occupazione in Italia. La media Ue è al 72,2 per cento

to del lavoro e quelle di cui necessitano le imprese. Più alto il disallineamento (come in Italia), più alta la quota di giovani che non riescono a inserirsi o di giovani che svolgono lavori incongrui rispetto alle proprie qualifiche.

I giovani sono anche più direttamente interessati da un corollario della rivoluzione tecnologica e della globalizzazione: il cambiamento della organizzazione del lavoro. In tutte le economie sviluppate il mercato occupazionale si sta trasformando in un vero e proprio patchwork di molteplici figure professionali e contrattuali. Fra uno o due decenni, il lavoro stabile presso un'unica impresa per tutta la vita cesserà di essere la norma, si cambieranno più posti, si faranno lavori e attività diversi. Negli Stati Uniti, già ora per la fascia d'età compresa tra 25 e 34 anni la permanenza mediana nello stesso contratto di lavoro è tre anni, tre volte inferiore a quella dei lavoratori anziani fra i 55 e 64. Anche in Europa si registra una tendenza simile e i sondaggi segnalano che, in molti casi, si tratta di una scelta consapevole. Se il processo continua, per le nuove generazioni sarà usuale avere 15 o persino 20 diversi

800

mila persone, il fabbisogno di posti di lavoro nel settore Ict dei Paesi Ue entro il 2020

3

gli anni di durata media, nello stesso contratto di lavoro, di un giovane negli Usa

11,7

la percentuale di occupati in Italia che, nonostante il lavoro, sono a rischio povertà