

Tradotta in: [Italiano](#)[Mostra originale](#)[Opzioni ▼](#)

# Colletti bianchi in un mondo del lavoro che cambia

23 dicembre 2020 L'epidemia di Covid-19 sta cambiando il modo in cui lavoriamo e i colletti bianchi ne sono particolarmente colpiti. Per i colletti bianchi, il futuro del lavoro è già arrivato e i sindacati devono affrontare i cambiamenti.

*“Poiché le industrie stanno diventando sempre più automatizzate, ci saranno più colletti bianchi; la trasformazione tecnologica sta offuscando i confini tra i colletti blu e bianchi. Con l'Industria 4.0 e sempre più il telelavoro o il lavoro online, il lavoro dei colletti bianchi rischia di diventare sempre più stressante senza una chiara divisione tra lavoro e tempo libero, un rapido cambiamento di competenze e una costante pressione per riadattare.*

*“I sindacati devono organizzarsi e soddisfare le esigenze di tutti i lavoratori e regolamentare nuovi modi di lavorare”,*

afferma Atle Høie, assistente segretario generale di IndustriALL Global Union.

La pandemia ha portato anche un aumento della disoccupazione tra i colletti bianchi. In India, i colletti bianchi hanno subito la più grande perdita di posti di lavoro; in Svezia, Unionen segnala un aumento della disoccupazione tra consulenti e lavoratori nelle piccole imprese. Il CGC-CFE ha segnalato un aumento del numero di licenziamenti tra i propri membri. I lavoratori subappaltati sono più colpiti poiché è difficile per queste piccole e medie imprese resistere alla recessione economica. La situazione potrebbe peggiorare il prossimo anno e non è chiaro come sarà l'occupazione per questi lavoratori.

All'inizio del 2020, meno del 5% ha svolto il proprio lavoro a distanza, secondo il WEF. Oggi, più della metà dei lavoratori altamente qualificati lavora a distanza e il telelavoro diffuso può diventare una caratteristica permanente. Secondo il rapporto, l'84% dei datori di lavoro è pronto a digitalizzare rapidamente i processi di lavoro, inclusa una significativa espansione del lavoro a distanza, con il potenziale per spostare il 44% della propria forza lavoro per operare da remoto.

Secondo i sondaggi condotti dai datori di lavoro e dai sindacati tra i lavoratori che hanno lavorato da casa dallo scoppio della pandemia, i lavoratori sarebbero desiderosi di continuare il telelavoro diversi giorni alla settimana, citando l'autonomia e la flessibilità tra i motivi principali.

Problemi emersi come la mancanza di materiale informatico adeguato, un ambiente ergonomico povero per i lavoratori, quando si è stabilito il telelavoro su larga scala così rapidamente nel marzo di quest'anno evidenziano la necessità di una pianificazione e regolamentazione adeguate.

La guida legale dell'ITUC sul telelavoro riassume le nuove preoccupazioni da affrontare, comprese le tensioni ergonomiche; l'emergere di rischi psicosociali per la salute e la sicurezza legati all'isolamento dai colleghi; questioni relative alla privacy dei lavoratori dato che la capacità dei datori di lavoro di utilizzare la sorveglianza elettronica è migliorata; limitare l'avanzamento di carriera dei lavoratori, in particolare delle donne; rischio associato di violenza domestica; limite sfocato tra vita lavorativa e vita familiare e aumento dello stress associato principalmente per le lavoratrici; ruolo limitato degli ispettorati del lavoro, rendendo più difficile l'applicazione delle leggi sul lavoro.

I sindacati devono contrattare con urgenza nuovi accordi per regolamentare il telelavoro. Sono stati negoziati nuovi atti legislativi e accordi sul telelavoro. L'ILO ha pubblicato una guida pratica sul telelavoro durante la pandemia e

oltre. I sindacati, come Unite nel Regno Unito, hanno sviluppato linee guida e accordi modello .

Anche i sindacati dovranno adattarsi a queste nuove condizioni di lavoro. Come svolgono il lavoro i sindacati quando i lavoratori lavorano a distanza? Come garantire che il lavoro a distanza non sia una scusa per spostare il lavoro in paesi in cui i diritti dei lavoratori non sono rispettati?

La crisi attuale, insieme alle nuove tecnologie, ha indotto le aziende a ripensare i modi di lavorare e può contribuire a un aumento del lavoro di massa tra i colletti bianchi. Il crowdwork è emerso all'inizio degli anni 2000 ed è un'outsourcing del lavoro a un ampio pool di lavoratori online, geograficamente dispersi, tramite l'intermediazione di piattaforme digitali che forniscono l'infrastruttura tecnica ai richiedenti per pubblicizzare le attività ai potenziali lavoratori.

Oltre ad abbinare clienti e lavoratori, le piattaforme gestiscono anche la contrattualistica, il monitoraggio dei tempi, il monitoraggio, la fatturazione e la risoluzione delle controversie, consentendo lo svolgimento dell'intero rapporto da remoto. I lavori vanno dalla sofisticata programmazione per computer, analisi dei dati e progettazione grafica a microtask relativamente semplici di natura impiegatizia.

È difficile ottenere dati sull'entità del lavoro di massa, ma secondo l'ILO, il mercato del lavoro online è cresciuto del 25,5% tra luglio 2016 e giugno 2017.

La maggior parte dei datori di lavoro si trova in paesi ad alto reddito mentre la maggior parte dei lavoratori si trova in paesi a basso e medio reddito. La quota maggiore della domanda di lavoro online, il 41%, proviene da datori di lavoro con sede negli Stati Uniti.

La pandemia ha mostrato il potenziale di una forza lavoro digitale. Le aziende potrebbero ora favorire gli appaltatori online a distanza assunti tramite piattaforme basate sul Web rispetto agli appaltatori in loco assunti tramite agenzie di personale convenzionali. Ad esempio, per la configurazione IT e la manutenzione degli strumenti digitali, se le grandi aziende hanno fornitori di servizi IT esistenti in outsourcing, le piccole e medie imprese potrebbero rivolgersi a piattaforme di lavoro online per queste esigenze.

I lavoratori ricorrono al lavoro collettivo alla ricerca di maggiore flessibilità e autonomia, o una retribuzione aggiuntiva da un altro lavoro, oppure semplicemente non potrebbero trovare un lavoro tradizionale. I vantaggi associati al lavoro di massa non dovrebbero nascondere la precarietà e l'insicurezza di questa forma di lavoro, così come la protezione sociale bassa o inesistente. Inoltre, questo modo di lavorare può esacerbare le disuguaglianze di genere .

La maggior parte del lavoro collettivo non è soggetta alle normative sul lavoro, quindi i lavoratori hanno scarso controllo su quando avranno lavoro o sulle loro condizioni di lavoro. Hanno anche limitate possibilità di ricorso in caso di trattamento ingiusto.

Gli affiliati di IndustriALL stanno difendendo i diritti dei lavoratori della folla e delle piattaforme e stanno agendo per migliorare le condizioni di lavoro in diversi paesi. Nel 2015, i sindacati hanno lanciato FairCrowdWork.org, che raccoglie informazioni sul lavoro di massa, sul lavoro basato su app e su altro lavoro basato su piattaforma da lavoratori e sindacati. Il sito offre valutazioni delle condizioni di lavoro su diverse piattaforme di lavoro online basate su sondaggi con i lavoratori. È un progetto congiunto della Camera del lavoro austriaca, della Confederazione sindacale austriaca e degli Unionen.

Nel 2017 IG Metall, le piattaforme firmatarie e l'Associazione tedesca di crowdsourcing hanno istituito un ufficio dei difensori civici per applicare un codice di condotta e risolvere le controversie tra i lavoratori e le piattaforme firmatarie. L'ufficio del Difensore civico, curato da IG Metall, risolve eventuali controversie.

*"I sindacati devono intraprendere azioni innovative per affrontare le esigenze e le preoccupazioni dei colletti bianchi se vogliamo organizzare più colletti bianchi e adattare e inquadrare il futuro del lavoro",*

dice Atle Høie.

Covid-19   Donne   impiegati   Salute e sicurezza