

# CALL CHURCH ACTION ON LABOUR AND LIFE

**"NO FUTURE WITHOUT GOOD WORK!"**

## DOCUMENTO DI 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.

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 defrauderai 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:

- 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 ha detto in molti modi che ogni essere umano è uguale e dovrebbe essere trattato di conseguenza come uguale. La regola d’oro -fare agli altri quello che vuoi venga fatto a te- è uno degli esempi (Matteo 7,12). Un altro è la richiesta di Guardarsi dal disprezzare alcuno di questi piccoli (Matteo 18,10).

### 3. Il buon lavoro **serve il prossimo**

Recognition of the efforts in work è data dalla persona che usa il servizio o il prodotto del nostro lavoro – quando non dal capo direttamente, come dovrebbe accadere normalmente.

### 4. Il Buon lavoro **dà l’opportunità di realizzare la propria vocazione e di venire addestrati**

Le persone attive imparano lavorando e dall’essere riconosciuti nel proprio lavoro. Particolarmente i giovani hanno bisogno di tali opportunità per non incorrere nella disoccupazione e scoprire nel lavoro la forza della propria vocazione personale e la propria capacità. Ma anche per i lavoratori maturi le possibilità di una formazione permanente stanno diventando sempre più strategiche.

### 5. Il buon lavoro **non chiede troppo alla Creazione (minimizzando l’inquinamento e lo spreco di risorse naturali)**

La responsabilità per la creazione è parte del processo decisionale nella vita economica anche a costi che possono essere alti. Una economia sostenibile richiede misure chiare contro il cambiamento climatico. La considerazione per le condizioni delle nostre azioni rispetto alla natura è parte del lavoro.

### 6. Il buon lavoro **genera almeno un reddito di sussistenza e buone condizioni di lavoro.**

Il tempo dedicato al lavoro è innanzitutto destinato a procurare il pane necessario per ogni giorno. Gesù in una delle sue parabole ha raccontato di persone che attendono di lavorare e di un padrone generoso: la storia costituiva una sfida alle pratiche usuali quando diceva che il padrone generoso aveva deciso di pagare lo stesso salario vitale di base ai lavoratori che avevano lavorato anche solo l’ultima ora del giorno e a color che avevano lavorato tutta la giornata. Una necessità per i primi e sicuramente uno shock per i secondi!

**“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 **serve il prossimo**

### 4. Il Buon lavoro **dà l’opportunità di realizzare la propria vocazione e di venire addestrati**

### 5. Il buon lavoro **non chiede troppo alla Creazione (minimizzando l’inquinamento e lo spreco di risorse naturali)**

### 6. Il buon lavoro **genera almeno un reddito di sussistenza e buone condizioni di lavoro.**

### 7. Il Buon lavoro **consente di influire sulla pratica e sui ritmi del lavoro**

### 8. Il Buon lavoro **prevede un tempo adeguato per il riposo, la salute e la sicurezza**

### 9. Il Buon lavoro **afferma il diritto di ciascun lavoratore di partecipare ai processi decisionali**

### 10. Il buon lavoro **consente un equilibrio tra vita familiar lavoro pagato e dà una sicurezza nella vita per donne e uomini**

## **7. Il Buon lavoro consente di influire sulla pratica e sui ritmi del lavoro**

Il lavoro è un luogo dove negoziare il tempo per il lavoro rispetto alla vita personale: lavoro e vita devono essere difesi insieme dai lavoratori stessi e da coloro che li aiutano e li sostengono nella società. L'organizzazione del lavoro viene troppo spesso decisa unilateralmente da chi definisce le mansioni.

## **8. Il Buon lavoro prevede un tempo adeguato per il riposo, la salute e la sicurezza**

La vita è più del lavoro ed ha i suoi ritmi da difendere anche sul lavoro: nel rispetto del corpo e della mente ha bisogno di pause e di riposo, di tempo per la famiglia e per le relazioni, per l'arte e la preghiera. Questo è uno degli obiettivi dell'Alleanza europea in difesa della domenica, come espressione della tutela di un ritmo sociale.

– all what the European Sunday Alliance still now defends as a social rhythm.

## **9. Il Buon lavoro afferma il diritto di ciascun lavoratore di partecipare ai processi decisionali**

L'impresa come luogo per realizzare progetti è una comunità umana, non solo fatta di lavoratori: essi condividono competenze sui vari aspetti del lavoro e anche su parti dei processi decisionali relative alla organizzazione del lavoro stesso. Ciò comprende il diritto dei lavoratori di essere associati in sindacati indipendenti e di negoziare liberamente salari e condizioni di lavoro. A livello di impresa i lavoratori dovrebbero essere liberi di eleggere propri rappresentanti così come i consigli di fabbrica.

## **10. Il buon lavoro consente un equilibrio tra vita familiare lavoro pagato e dà una sicurezza nella vita per donne e uomini**

Considerato che le tradizioni cristiane difendono il ruolo della famiglia nella società, esse devono difendere anche tale ruolo rispetto al lavoro dal momento che l'intera famiglia è condizionata dalla qualità del lavoro dei suoi componenti, dal bilancio familiare, dalle risorse materiali e dallo spirito con cui i lavoratori svolgono la propria attività finalizzata alla sopravvivenza quotidiana della propria famiglia.

### **Criteria per un "lavoro rispettabile e dignitoso"**

Le chiese sostengono istituzioni laiche che si danno dei criteri dei valori riconosciuti da tutti, come per esempio l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). Questa organizzazione raccoglie delegate dai Governi di ogni Paese del mondo, tra le organizzazioni degli imprenditori e dalle organizzazioni dei lavoratori (i sindacati). Nell'ultimo decennio l'ILO ha proposto di perfezionare le statistiche mondiali adottando una struttura di 'Misurazione della dignità del lavoro' a partire da 10 indicatori ampiamente riconosciuti significativi (vedi paragrafo 4).

### 3. Lavoro e condizioni di lavoro sotto pressione

#### 3.1 - La situazione economica in Europa e il suo impatto sul lavoro

L'economia europea continua a soffrire a causa della profonda trasformazione economica in corso.

Essa non sta colpendo i vari Paesi europei allo stesso modo ma ovunque in Europa la trasformazione economica ha conseguenze sulla condizione del lavoro. Particolarmente nel Sud e nell' Est dell'Europa ma anche nei Paesi più forti economicamente della Europa central la disoccupazione è piuttosto alta non solo a causa della congiuntura. Le persone con minori abilità sono maggiormente a rischio di essere senza lavoro.

Ma la situazione non ha solo conseguenze per chi è fuori dal mercato del lavoro: essa crea insicurezza e reduce le possibilità di scelta dei lavoratori, li costringe ad accettare cattive condizioni lavorative contro la loro volontà per mancanza di alternative.

La paura di perdere il lavoro porta ad accettare bassi salari. L'alta disoccupazione indebolisce la possibilità di negoziare migliori condizioni. 'Qualunque lavoro è meglio di niente' è la massima che forza i disoccupati ad accettare qualsiasi lavoro per non perdere o ridurre il sussidio di disoccupazione.

La trasformazione ha anche effetti sui salari. In molti Paesi europei non c'è incremento salariale, in alcuni come la Grecia si è verificato un significativo taglio dei salari. Per coloro che percepiscono i salari più bassi la situazione è peggiorata e il numero dei cd 'working poor' è aumentato anche nei Paesi economicamente più forti.

Specialmente tra i giovani la situazione occupazionale è grave. La media europea della disoccupazione è intorno al 20% e raggiunge il 50% in Grecia e Spagna. Ciò crea una generazione di giovani senza speranza e scava un solco tra le generazioni e tra i Paesi europei.

Statistiche recenti hanno mostrato che il precariato aumenta.

Oltre a ciò il numero delle persone con problemi di salute legate alle condizioni di lavoro è in aumento con un aggravio di costi per il sistema sanitario. Sotto la spinta della competitività, infatti, vengono richieste maggiori competenze rispetto al passato, maggiori livelli di autonomia e di autosfruttamento. Lo stress produce malessere psico fisico fino all'esaurimento.

Un impiego a tempo pieno, un reddito sufficiente per vivere, un sistema previdenziale e sanitario, la formazione e una prospettiva di lungo termine è un quadro ormai remoto per un numero sempre maggiore di persone. Ciò che era un lavoro 'normale, tipico' è diventato inusuale sostituito da lavori precari di ogni genere. Il lavoro in Europa è ancora regolato ma a causa della globalizzazione il settore informale e deregolato sta avendo il sopravvento.

Affinchè un lavoro possa essere definito precario devono essere presenti una serie di condizioni che si riscontrano nel lavoro temporaneo, part time, autonomo, a tempo determinato, a chiamata, a domicilio o in telelavoro.

Esso è presente in Germania (15%), in Italia (13%), in Polonia (27%) e in Svizzera (4%) ed è concentrato soprattutto nei servizi, nell'alimentare, in agricoltura, nella edilizia, nei trasporti, nei lavori di cura dove i migranti sono più presenti.

### 3.2 – Cos'è un "lavoro precario"?

E' un lavoro che presenta le seguenti caratteristiche:

1. incertezza circa la continuità dell'impiego (insicurezza del lavoro, contratti limitati, lavoro interinale)
2. assenza di sindacati e associazioni di lavoratori
3. condizioni lavorative non dignitose
4. tempi di lavoro non controllati (orari lunghi e irregolari, straordinari non pagati, meno tempo libero)
5. salari al di sotto del livello di sussistenza
6. assenza di corsi di formazione professionale
7. assenza di ogni forma di sicurezza sociale (riguardante la casa, i trasporti, l'assicurazione sanitaria, la pensione, il sussidio di disoccupazione e altro)
8. assenza di protezione contro il licenziamento
9. insufficiente protezione sanitaria e di sicurezza
10. ogni forma di lavoro nero o sommerso

Di seguito alcuni dettagli relative a questi 10 punti.

1. **Incerteza circa la continuità dell'impiego:** La mancata sicurezza del lavoro è associata a molti contratti. Nell'ultimo rapporto dell'Osservatorio sulle condizioni lavorative in Europa si dice che salvo rare eccezioni le condizioni di lavoro sono peggiorate dalla crisi considerando diversi indicatori. L'insicurezza sta crescendo in molti Paesi europei e la paura di perdere il lavoro nei successive 6 mesi dal 2007 al 2012 si riduce solo in tre Paesi della UE (fonte EuroFound).
2. Assenza di sindacati e associazioni di lavoratori: i contratti proposti da alcune imprese non sono definiti da accordi negoziati tra lavoratori e sindacati e riguardano solo gli standard legali minimi che non sono sempre pienamente applicati.
3. condizioni lavorative non dignitose: i lavori a cottimo non consentono reali relazioni di lavoro tra colleghi.
4. tempi di lavoro non controllati: lavoro notturno e di domenica stanno crescendo per ragioni economiche: le macchine operano a ciclo continuo ed i negozi devono rimanere aperti notte e giorno.
5. salari al di sotto del livello di sussistenza: per definizione un salario basso ammonta a meno di due terzi del salario medio. In Germania una persona su quattro è in queste condizioni e guadagna meno di 9,54 euro all'ora. In Lituania circa il 30% è sottopagata con 1,67 euro all'ora. In percentuale le donne sono più facilmente sottopagate degli uomini. Questo accade anche perchè, per esempio in Germania, il 40% dei lavoratori part time sono sottopagati. Anche laddove esiste un salario minimo, questo spesso è insufficiente per vivere.
6. assenza di corsi di formazione professionale: senza di esso non è possibile migliorare le prestazioni lavorative.
7. assenza di ogni forma di sicurezza sociale: riguardante la casa, l'assistenza sanitaria, la pensione, il sussidio di disoccupazione o altro
8. assenza di protezione contro il licenziamento resa possibile dall'assenza di contratto scritto
9. insufficiente protezione sanitaria e di sicurezza
10. status non chiaro in cui incorrono spesso anche lavoratori immigrati: forme di stage o di tirocinio o finto lavoro autonomo

### 3.3 Mobilità del lavoro nella UE

Riguarda soprattutto l'edilizia, i lavori di cura e nell'agricoltura e coinvolge milioni di persone provenienti dall'Europa dell'Est. Sono persone a rischio di tratta.

#### 3.4 La responsabilità dell'UE

Le istituzioni europee sono state sensibilizzate al fenomeno e alla necessità di proteggere questi lavoratori e lavoratrici.

## 4. Protezione

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

A questo scopo sono necessarie delle azioni specie in due campi:

- servizi di consulenza e supporto legale
- denuncia di occupazioni illegali
- sviluppo di una sensibilizzazione pubblica
- richiesta di standard legislativi più severi

Queste azioni richiedono il contributo delle parti sociali –sindacati e associazioni di imprenditori.

### 4.1 – standards legislativi per un “lavoro dignitoso”

Tutti i Paesi del mondo sono chiamati a riconoscere e ratificare le convenzioni di base che regolano i diritti del lavoro adottato dall’Organizzazione internazionale del lavoro (ILO). E’ duro riconoscere che senza sanzioni internazionali queste convenzioni vengono ignorate.

Tra l’altro l’ILO ha definito con 10 criteri misurabili il profilo di un lavoro dignitoso, validi sia per le statistiche che per uso legislativo in tutti i Paesi europei, pur tenendo conto della grande diversità tra di loro in termini di situazione economica e sociale, storia, cultura, sistemi legislativi

Per far fronte al precariato suggeriamo di sviluppare standard più restrittivi rispetto ai seguenti punti

- 1) *durata del contratto*
- 2) *diritti sindacali e di associazione e negoziazione*
- 3) *dignità delle condizioni di lavoro*
- 4) *tempi di lavoro controllati*
- 5) *salario di sussistenza*
- 6) *diritti alla formazione senza discriminazioni*
- 7) *diritti alla sicurezza sociale*
- 8) *criteri di licenziamento regolati*
- 9) *sicurezza e salute sotto controllo*
- 10) *politiche di ‘Flexi-security’ nel passaggio da un lavoro ad un altro*

**1. Durata del contratto:** un contratto di lavoro può essere a tempo indeterminato e un limite fissato al periodo di prova. I contratti a termine dovrebbero essere una eccezione e dovrebbero essere motivate, Solo I contratti scritti dovrebbero essere riconosciuti come legali

**2. Diritti sindacali:** spesso l’influenza dei sindacati è molto poca perchè i precari non sono organizzati e spesso non esistono neanche istituzioni come il Consiglio dei lavoratori. C’è un gran bisogno di support legale e di informazione e l’attacco ai diritti sindacali dovrebbe essere condannata.

**3. Condizioni di lavoro dignitose:** formalmente la legge le prevede ma i lavoratori poco specializzati e i precari (in larga percentuale donne) non osano chiederne il rispetto per timore di perdere il lavoro. I migranti e i lavoratori con mansioni di basso livello spesso non sono neanche informati dei propri diritti e non sono in grado di reclamarli.

**4. Tempi di lavoro controllati:** Il tempo di lavoro deve essere regolato e limitato dalla legislazione nazionale internazionale (per esempio 8 ore al giorno per 40 ore alla settimana). Lo straordinario

### "INDICATORI PER UN LAVORO DIGNITOSO"

#### Organizzazione int. del lavoro

“Nel settembre 2008, l’ILO ha sviluppato un sistema di misurazione del lavoro dignitoso presentato a dicembre 2008 durante la 18<sup>a</sup> Conferenza internazionale di statistica del lavoro.

L’impianto si basa su 4 pilastri strategici:

- A) standard internazionali del lavoro associate ai diritti ed ai principi fondamentali
- B) creazione di lavoro
- C) protezione sociale
- D) dialogo sociale a tre

I dieci indicatori sono:

- (i) opportunità di lavoro
- (ii) guadagno adeguato e produttività del lavoro
- (iii) tempi lavorativi dignitosi
- (iv) possibilità di combinare lavoro, famiglia e vita privata;
- (v) presenza di lavoro che dovrebbe essere abolito (p.e. lavoro minorile e schiavistico)
- (vi) stabilità e sicurezza sul lavoro
- (vii) pari opportunità e trattamento sul lavoro
- (viii) ambiente di lavoro non nocivo
- (ix) sicurezza sociale
- (x) dialogo sociale e rappresentanza dei lavoratori

dovrà essere pagato in ogni caso. Un lavoro a turni, notturno e domenicale dovrebbe essere consentito solo per ragioni fondamentali.

**5. Salario minimo:** Nella nostra comprensione un salario minimo non dovrebbe essere inferiore ai 2/3 del salario medio di ogni Paese. Insieme ad un sostegno finanziario per le famiglie e i/le bambini che assicurano un reddito per vivere e la possibilità di partecipare alla vita sociale e culturale. Nella gran parte dei Paesi europei il salario minimo è fissato per legge ma non c'è una idea condivisa di cosa il salario minimo sia. Spesso la legge nazionale sul salario minimo non è una protezione reale contro la povertà. In alcuni Paesi europei la necessità del salario minimo è ancora negata perché, si dice, causerebbe disoccupazione e ridurrebbe le opportunità di trovare un lavoro per i lavori a basso reddito.

**6. Educazione equa:** il genere, la situazione sociale e finanziaria non dovrebbe avere un impatto sulla possibilità di terminare gli studi e di avere una educazione valida. Ciò deve essere garantito specialmente ai giovani per ridurre il rischio di disoccupazione. I lavoratori dovrebbero avere accesso ad una formazione permanente.

**7. Diritto alla sicurezza sociale:** tutti i tipi di lavoro dovrebbero godere della sicurezza sociale: la salute, i sussidi di disoccupazione, la copertura in caso di incidenti e la pensione. Occorre verificare che tutti i lavoratori e le imprese paghino i contributi previsti. Chi per qualsiasi ragione non possa beneficiare del sistema di sicurezza sociale dovrebbe avere accesso a cure mediche, una casa e un reddito minimo secondo le disposizioni di legge.

**8. Criteri di licenziamento regolati:** Dimissioni inique e ingiustificate dovrebbero essere proibite. Le condizioni per le dimissioni dovrebbero essere definite per legge e dovrebbe essere possibile appellarsi. In assenza di contratto scritto, le imprese dovrebbero avere l'onere di dimostrare che sta agendo correttamente.

**9. Salute e sicurezza:** La protezione dei lavoratori rispetto alla sicurezza e la salute in molti Paesi è migliorata e il pericolo di un danno fisico può essere minimizzato. Attrezzi e macchine e sistemi di controllo aiutano ad evitare incidenti o lesioni. I lavoratori meno retribuiti e i lavoratori autinimi lavorano spesso nelle condizioni peggiori ed hanno problemi di salute. Sono loro ad aver bisogno di maggiore protezione e maggiore sicurezza. In assenza di un equilibrio tra vita e lavoro sono anche i più soggetti ad incidenti e ad esaurimento.

**10. Politiche di 'Flexi-security' nel passaggio da un lavoro ad un altro:** il cambio di lavoro è spesso frenato dalla paura di peggiorare la propria condizione andando a perdere diritti sul piano lavorativo e sociale. La flessibilità richiede una protezione contro questo rischio e sostegno alla formazione nel passaggio da un lavoro ad un altro.

#### **4.2 - Azioni per un "lavoro dignitoso"**

**Servizi di consulenza e support legale** sono necessari e dovrebbero provvedere a:

- Informare sulla legislazione del lavoro del Paese rispetto agli standard dell'Europa;
- Mediare tra lavoratori ed azienda in caso di conflitto sui diritti (per esempio di tipo salariale o sul licenziamento)
- Identificare possibili collocazioni lavorative in seguito a formazione professionale

**Identificazione e denuncia di impieghi illegali** (in tribunale o in pubblico) richiede studio e informazione, conoscenza delle leggi e della loro applicazione, conoscenza delle competenze e delle possibili irregolarità da parte dei mediatori, del tribunale del lavoro e infine un ricorso ai media.

**Sensibilizzazione dell'opinione pubblica** significa per esempio:

- Elaborazione e distribuzione di informazioni e materiale educativo sugli standard di lavoro;
- Cooperazione tra organizzazioni cristiane e sindacati per creare una attenzione pubblica rispetto alle condizioni di lavoro illegali e gli standard minimi di un lavoro dignitoso
- Collaborazione nazionale ed europea con altri attori sociali interessati alla promozione di diritti del lavoro e pari opportunità per lavoratori dipendenti.

I principali partners sono i sindacati dei lavoratori, le associazioni degli imprenditori e infine le autorità legali.

- **Sindacati**

In passato i sindacati erano spesso concentrati a proteggere e difendere solo i diritti dei propri iscritti che sono anche lavoratori a condizioni contrattuali 'normali'.



Ma con il crescere del precariato e dei cd lavori atipici le condizioni di questi lavoratori dovrebbero entrare nella loro agenda.

Specialmente i più vulnerabili hanno bisogno di forti sindacati e della loro protezione anche se questi lavoratori poveri e precari non fossero capaci di pagare la quota di adesione.

Dal momento che il ruolo e la responsabilità del sindacato sta cambiando, essi devono essere sostenuti in questo ruolo.

- **Associazioni degli imprenditori:**

Le imprese che operano in un sistema di mercato basato sulla competizione devono avere una costante attenzione ai costi e alla qualità dei propri prodotti e servizi.

Per la singola impresa si tratta della propria sopravvivenza. Redditi e salari sono una componente di questi costi, per giunta flessibile a differenza di altri. Sembra normale ridurre il costo del lavoro per essere più competitivi.

Visto da un'altra prospettiva, solo un reddito giusto e sufficiente consente alle persone di comprare beni e servizi. Non è solo una questione morale: il buon imprenditore deve avere interesse che il quadro legislativo venga rispettato.

In una politica economica uno dei compiti delle associazioni degli imprenditori è di assumersi responsabilità affinché la competizione si svolga secondo regole eque. E queste regole includono eque condizioni di lavoro ed equi salari.

- **Governi e autorità statali in Europa:**

Le autorità sono responsabili di attuare i cambiamenti dei fattori che hanno prodotto il precariato, per esempio tra gli altri:

- L'accesso ad uno statuto legale per i migranti;
- Una migliore regolamentazione del lavoro autonomo;
- Una revisione delle condizioni dei lavoratori distaccati;
- Opportunità di lavori nel Terzo settore per i soggetti economici con poche risorse;
- Un reddito di cittadinanza (basic income) per chi non ha possibilità di accedere ad un lavoro 'normale' ...

Un controllo pubblico del mercato del lavoro richiede buone leggi (nazionali ed europee), un sistema giudiziario che fermi gli abusi e un numero sufficiente di funzionari in grado di verificare le condizioni di lavoro e di dar seguito alle segnalazioni di violazioni.

## 5. Chiese in azione

Quale ruolo le chiese possono assumere rispetto al tema del lavoro?

I ministri cristiani (preti e pastori) dopo la seconda Guerra mondiale hanno iniziato a visitare i luoghi di lavoro. Infatti, durante la Guerra essi hanno capito di aver perso il contatto con le classi lavoratrici. Non si conoscevano più perchè la condizione del clero non aveva contatti con quella delle altre persone.

Per ristabilire i contatti il clero avrebbe dovuto imparare a conoscere la situazione di vita delle persone. Poichè esse passano molto tempo nei luoghi di lavoro è lì che essi sono andati a cercarle. Alcuni di loro decisero di diventare essi stessi dei lavoratori, la gran parte decise di iniziare a visitare regolarmente le fabbriche in qualità di cappellani.

In alcuni Paesi europei con Inghilterra e Scozia, Germania, Olanda, Austria, Svezia e Finlandia si sono formate delle reti tra cappellani e sono stati organizzati momenti di formazione per svolgere al meglio questa attività.

Le visite nei luoghi di lavoro e le esperienze di cappellania hanno dato l'impressione che la chiesa si interessasse della vita di tutti i giorni, della quotidianità. Per le chiese questa esperienza ha portato ad una nuova comprensione della vita e del lavoro nella società contemporanea.

## 5.1 – Un aiuto pratico: Diaconia

Alcune chiese si sono risvegliate ed hanno attivato interventi in alcune situazioni di precariato. Di seguito alcuni esempi:

- A Linz, in Austria la diocesi cattolica ha sviluppato un progetto chiamato *Santa Precaria*. Vengono promossi incontri di donne precarie e le aiutano a condividere le proprie esperienze e a trovare soluzioni a queste cattive condizioni
- In Romania, l'Associazione Ecumenica AIDRom organizza rifugi per donne vittime di tratta e di lavoro forzato, fornisce loro una formazione e le aiuta a trovare un lavoro appropriato in altro settore. AIDRom ha anche aperto un centro di consulenza per persone che cercano lavoro, uno sportello in cui vengono date informazioni sui diritti del lavoratore in termini di condizioni e di salario, assistenza legale e opportunità in Europa.
- In Germany ci sono centri specializzati per disoccupati o lavoratori soggetti a discriminazioni

Ci sono tanti altri esempi di aiuto a precari che andrebbero raccolti. Parte di questo aiuto consiste nell'assistenza legale offerta spesso in collaborazione con i sindacati.

Il contributo della diaconia può consistere nell'ascolto, nell'offerta di consigli, in un temporaneo aiuto monetario o nella disponibilità di corsi di formazione.

## 5.2 – Costruire una coscienza: le comunità

Il punto di forza delle chiese è la spiritualità. Il loro messaggio annuncia l'uguaglianza e quei diritti civili che garantiscono a ciascuno un lavoro decente. Siamo tutti e tutte uguali davanti a Dio. Egli vuole che noi abbiamo cura l'uno dell'altro.

A livello comunitario ciò significa conoscere le strutture oppressive nel proprio territorio per poi denunciarle nella predicazione e decidere delle possibili azioni

Le pubblicazioni delle chiese, il materiale educativo e i siti web sono validi strumenti per presentare e sviluppare le priorità etiche.

Nella Bibbia il tema della giustizia è molto presente ed è quindi un riferimento per lo sviluppo delle coscienze. Essa affronta vari aspetti della vita e potrebbe essere più facile per qualcuno imparare da racconti biblici che narrano situazioni simili alle proprie.

Le comunità locali potrebbero promuovere la consapevolezza e sviluppare la mentalità dei singoli di modo da renderli attenti a chi vive intorno a loro.

La coscienza cresce quando le persone si incontrano e condividono le proprie storie. Le comunità possono mettere a disposizione i propri locali oppure utilizzare biblioteche o centri di incontro.

Le chiese dovrebbero usare ogni strumento possibile per suscitare la vocazione dei propri membri all'azione.

---

### CALL to action!

Dopo due anni di riflessioni il gruppo di lavoro sul precariato di CALL è giunto alla conclusione che è necessario agire. E dopo tre anni è stato deciso di far circolare materiale e una presa di posizione rispetto al che fare.

Nel gruppo si sono confrontate persone provenienti da 11 Paesi di ogni parte d'Europa: esse rivolgono una chiamata (CALL) all'impegno per il Buon Lavoro in Europa. Si deve sentire una voce cristiana su questo tema! Questo documento vuole essere un contributo,

Chi l'ha redatto proviene da esperienze di disoccupazione, precariato, migrazione, dal sindacato, da un incarico ecclesiastico.

Il nostro invito è diretto alle persone delle nostre chiese e a chi frequenta o opera nelle strutture diaconali, in quanto già sensibili ad una domanda di cura, affinché esse si mobilitino a fronte dei rischi e delle necessità di chi oggi vive il dramma del precariato!