PRACTICE DICTATION

Poiché la casa è il luogo di lavoro dei telelavoratori, garantire condizioni sicure e salubri è decisamente/ più complesso per i datori di lavoro. Questo è difficile anche per i lavoratori che possono svolgere

le proprie mansioni senza un'adeguata formazione. Nel lavoro industriale a domicilio i rischi sono maggiori perché i lavoratori/ possono maneggiare materiali nocivi che influiscono non solo sulla propria salute, ma anche su quella delle loro

1. min 166 syll/min

famiglie. È probabile che anche i telelavoratori più poveri vivano in alloggi angusti e sovraffollati/ da non avere uno spazio di lavoro adeguato per svolgere la propria attività. È possibile che non siano a conoscenza

o che non abbiano ricevuto l’adeguata attrezzatura necessaria per svolgere il proprio lavoro in sicurezza. Anche/ per i lavoratori da casa, i governi devono garantire che i datori di lavoro rispettino il loro dovere di assi-

2. min 166 syll/min

stenza e i loro obblighi nel fornire un ambiente di lavoro sicuro e privo di rischi per la loro salute fisica e mentale.

3. min / 16 sec 166 syll/min

COMPETITION TEXT

SECTION C

L'anno scorso, quando tutti i paesi provavano a impedire la diffusione del coronavirus, gran parte dei/ lavoratori ha iniziato a lavorare da casa. Le organizzazioni che non avevano valutato questa opzione

hanno iniziato a farlo. I lavoratori hanno accettato la sfida adattando subito vita lavorativa e domestica./ L'esito dell'esperimento del telelavoro sarà studiato negli anni a venire, ma è chiaro che avrà rilevanza in futuro. Men-

1. min 163 syll/min

tre studiamo il passaggio al lavoro da casa per gli impiegati qualificati, non dovremmo dimenticare chi lavora sempre da casa/ in tutto il mondo e per molti lavori. Il lavoro a casa esiste da secoli ed è ancora importante. Per l'organizzazione internazionale

del lavoro, prima della pandemia c'erano un quarto di miliardo di lavoratori da casa nel mondo pari all'otto percento/ dell'occupazione globale. Tra questi, molti lavorano secondo le specifiche del datore di lavoro. I lavoratori a domicilio includono i

2. min 184 syll/min

telelavoratori che lavorano sempre a distanza ma molti sono anche coinvolti nelle produzioni di beni non automatizzabili come l'assemblaggio elettronico./ Possono anche fornire servizi come elaborare le richieste di indennizzo. Il lavoro da casa esiste in tutto il mondo.

Nei paesi ad alto reddito il lavoro da casa è associato al telelavoro ma esiste anche nel manifatturiero. Storicamente/ il telelavoro era diffuso in Europa e Nord America ma lo spostamento della produzione intensiva nei paesi in sviluppo negli ultimi decenni ha spostato mol-

3. min 205 syll/min

to lavoro a casa. Nei paesi in sviluppo i lavoratori da casa sono in fondo alla catena di produzione nell'abbigliamento, l'elettronica e gli/ articoli per la casa ma sono prominenti in quelle nazionali. Il lavoro da casa nei servizi apparve per la prima volta negli anni Cinquanta. Le dattilografe

dovevano scrivere le lettere ma poi svolsero altre attività esternalizzate da industrie come assicurazioni, banche e turismo. I progressi nelle/ tecnologie dell'informazione e della comunicazione hanno spinto gli imprenditori a sperimentare il telelavoro aumentando i telelavoratori. Questi sono pagati secondo il compi-

4. min 226 syll/min

to o il progetto. Il lavoro è svolto secondo le specifiche di un imprenditore. Dato che la casa diventa il posto di lavoro si deve considerare anche la suddivisione del lavoro/ in famiglia e le implicazioni sul lavoro retribuito. Oggi ci si aspetta che le donne si prendano cura della famiglia. Se in alcuni paesi il contributo degli

uomini all’assistenza non retribuita e al mantenimento della famiglia è aumentato, il divario di genere si è ridotto di poco. Questo divario esiste ovunque, sebbene sia/ più evidente in alcune zone. Laddove i servizi di assistenza sono inesistenti o inaccessibili, il lavoro da casa risulta una valida alternativa al lavoro in ufficio.

5. min 247 syll/min

SECTION B

Le quarantene del coronavirus hanno destato nuovo interesse sul futuro di organizzazioni e lavoratori da casa. È interessante comprendere meglio come si è evoluto nel tempo il lavoro da casa/ nel settore dei servizi e quali sono le potenziali implicazioni per le imprese e per le altre organizzazioni. I lavoratori da casa, infatti, pagano una penale per non recarsi al lavoro.

Forse si potrebbe pensare che questa sanzione sia in parte giustificata. I telelavoratori non pagano il trasporto o il pasto fuori. Vivono lontano dal lavoro e pagano meno/ affitto, ma spendono in elettricità, macchinari o materiali per il lavoro. Pagano per lo spazio di lavoro in casa. Chiaramente servono ulteriori ricerche per trarre conclusioni. Nei paesi

6. min 271 syll/min

a basso e medio reddito il quadro è più chiaro. I telelavoratori lavorano meno ore e guadagnano meno all'ora. Il divario si attenua se si considerano sesso, età, livello di istruzione e occupazione,/ ma resta ampio. I lavoratori da casa, dipendenti o meno, dovrebbero avere diritto alla sicurezza sociale a pari condizioni degli altri lavoratori. La sicurezza sociale, comprese pensioni, assistenza sanitaria

e tutela della maternità sono limitate ai lavoratori da casa, il che aggrava il loro status occupazionale già precario. Ciò vale anche per le indennità di malattia e invalidità, la protezione/ contro gli infortuni sul lavoro e la protezione contro la disoccupazione. In certi paesi, la sicurezza sociale è migliorata anche per i lavoratori da casa. Il telelavoro può offrire nuove op-

7. min 295 syll/min

portunità, non da ultimo nei paesi dove nelle ultime generazioni i laureati superano i posti di lavoro corrispondenti al livello di istruzione o alle aspirazioni professionali. I telelavoratori/ sono assunti come lavoratori autonomi e benché alcuni possano essere legittimamente autonomi, altri sono classificati erroneamente per evitare obblighi di legge sul lavoro e sulla sicurezza sociale. Questa

classificazione è indicativa del legame tra datori di lavoro e dipendenti, che rischia di inibire le prospettive di carriera per i lavoratori da casa. Se questi hanno bisogno di formazione per portare a termine una mansione/ o affinare le loro capacità, devono cercare questa formazione da soli. Anche se spesso i lavoratori a domicilio sono assunti per le loro abilità, è compito dei lavoratori inseguire opportunità di carriera

8. min 319 syll/min

offerte da questo tipo di lavoro. Il lavoro da casa offre possibilità alle persone senza istruzione formale di accedere a funzioni lavorative dalle quali altrimenti sarebbero escluse. Se i cambiamenti provocati dal coronavirus/ diventano permanenti e si continua a telelavorare, si dovrebbero considerare i potenziali impatti negativi sulla formazione e sul capitale umano che derivano dal telelavoro. La pandemia ha messo il lavoro a casa sotto i riflettori

come strategia per prevenire la disoccupazione di massa. Il rafforzamento dei ruoli e dei problemi di genere nella formazione, nonché l'aumento dell'orario di lavoro irregolare, deve essere soppesato rispetto ai vantaggi del telelavoro,/ come la maggiore capacità di conciliare lavoro e vita privata. L'inclusione delle disposizioni per la parità di trattamento dei lavoratori da casa rispetto agli altri nell'ambito di applicazione della legislazione del lavoro non consi-

9. min 343 syll/min

dera gli aspetti del telelavoro. Chi fa un lavoro industriale a domicilio è in genere retribuito a cottimo con difficoltà per il datore di lavoro di garantire il rispetto dei requisiti di sicurezza e salute sul luogo di lavoro. È difficile stabilire/ un rapporto di lavoro. Sono tutti argomenti a favore dell'adozione di leggi e regolamenti sul telelavoro. Adottare adeguate leggi non significa garantire giusta protezione ai telelavoratori. La maggior parte dei telelavoratori ha difficoltà nell'organizzazione

e partecipazione ai processi di contrattazione collettiva. I lavoratori da casa dovrebbero beneficiare di protezione sociale e godere di pari trattamento rispetto ai regimi legali. La protezione non è efficace per chi svolge lavori/ industriali a domicilio, perché molti lavorano in modo informale senza protezione del diritto del lavoro e della previdenza sociale. Inoltre, la mancanza di un'applicazione effettiva della legislazione esistente ne perpetua lo status informale.

10. min 367 syll/min

SECTION A

Le organizzazioni che rappresentano i lavoratori da casa e i loro datori di lavoro dovrebbero partecipare alla progettazione e all'attuazione della politica nazionale sul lavoro da casa. Tuttavia, la responsabilità di progettare e far rispettare leggi e politiche/ a sostegno di condizioni di lavoro dignitose per i telelavoratori spetta ai governi. Queste leggi e politiche devono cercare di raggiungere l'obiettivo della parità di trattamento tra i telelavoratori e gli altri salariati. L'improvviso aumento del telelavoro

a seguito del coronavirus ha destato interesse sulla necessità di norme per la tutela del telelavoro. Molti sono i progressi legislativi, ma l'attuazione resta imperfetta e la legge non tutela i telelavoratori. Quanto al lavoro industriale a domicilio, si/ discute se includere i telelavoratori nell'applicazione del diritto del lavoro o se avere leggi o disposizioni ad essi applicabili. Questi potrebbero essere integrati con contratto collettivo settoriale o professionale. Gli approcci sono combinabili, a condizione che la defi-

11. min 393 syll/min

nizione giuridica di telelavoratore sia sufficientemente ampia. Indipendentemente dalla direzione scelta, serve includere disposizioni per i telelavoratori e impegno per l'attuazione della legge. I governi dovrebbero anche affrontare la pandemia sviluppando politiche di telelavoro./ I telelavoratori vanno informati su lavoro e condizioni, in una lingua che comprendono. I contratti dovrebbero rimandare al contratto collettivo e ai dettagli dell'autorità pubblica a favore dei telelavoratori. Anche i contratti di lavoro e altri documenti scritti,

compresi i registri di lavoro e dei telelavoratori, rendono i datori di lavoro consapevoli delle loro responsabilità verso i telelavoratori. I telelavoratori dovrebbero beneficiare della protezione sociale e ciò si può avere estendendo o adattando i regimi di/ sicurezza sociale già esistenti o sviluppando regimi speciali per i telelavoratori. I livelli di protezione sociale, che assicurano un livello base di sicurezza sociale, dovrebbero costituire elemento fondamentale dei sistemi nazionali di sicurezza sociale ed essere rilevanti per i telelavorato-

12. min 419 syll/min

ri. Ci sono soluzioni per estendere la copertura ai telelavoratori. La più semplice è estendere la copertura dei regimi esistenti ai telelavoratori modificando leggi sul lavoro o sulla sicurezza sociale. Ciò darebbe ai telelavoratori la stessa sicurezza sociale degli altri dipendenti./ I telelavoratori sarebbero riconosciuti come dipendenti e i datori di lavoro dovrebbero pagargli gli stessi contributi previdenziali degli altri. Le difficoltà del telelavoro non scompaiono con una legge che dice che telelavoratori e altri lavoratori hanno stessi diritti. Le lunghe filiere rendono

difficile identificare il datore di lavoro e per lo Stato è difficile far rispettare le leggi. Sebbene il lavoro da casa non sia solo femminile e la protezione sociale vada adeguata anche per la minoranza dei telelavoratori maschi, qualsiasi regime di protezione sociale che non tenga conto dell'impatto di genere rischierà/ di non tutelare le donne. Donne e uomini hanno scelto il telelavoro per conciliare lavoro e famiglia. Studi dimostrano che le telelavoratrici lavorano quando i figli dormono o fanno altro perché non possono dedicarsi a lavoro e figli insieme. Le donne possono chiedere ad altri, figlia maggiore o

13. min 445 syll/min

parente, di pensare ai piccoli. Possono coinvolgere i bimbi nel lavoro. Quindi l'assistenza all'infanzia è importante per i telelavoratori, come per i lavoratori pendolari. Purtroppo,

l'accesso all'assistenza pubblica all'infanzia è limitato. Secondo dati sull'istruzione della prima infanzia/ solo la metà dei bambini nel mondo è iscritta all'istruzione prescolastica. I governi, con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, devono promuovere e sostenere la formazione per migliorare le nuove abilità dei telelavoratori, incluse direzione e negoziazione. La formazione dovrebbe svolgersi

vicino alle case dei lavoratori. Tuttavia, formare i telelavoratori è ancora una sfida, poiché la formazione sul posto di lavoro è concepita per chi lavora presso la sede del datore di lavoro. Ci sono alternative per aumentare l'accesso dei telelavoratori alla formazione, sebbene queste dipendano fortemente dal tipo di telelavoratore da formare./ Ci sono molti esempi di lavoratori industriali a domicilio che ricevono formazione dalle loro organizzazioni e dal settore pubblico. Con la formazione sul posto di lavoro, gli esiti sono vari, ma il risultato è che formare i lavoratori industriali a domicilio è fattibile. Per dare più dignità al telelavoro servono sforzi su molti

14. min 471 syll/min

fronti politici. Sebbene lo sviluppo e l'attuazione delle politiche spettino ai governi, tali sforzi richiedono collaborazione con le parti sociali. Fatta eccezione per l'eliminazione del lavoro minorile, problema legato al lavoro industriale a domicilio, tutte le aree politiche sono importanti. Il lavoro industriale a domicilio e la/ povertà che lo circonda richiedono un'azione politica, a partire dall'aumento della visibilità del lavoro e dall'estensione delle tutele legali. Per la maggioranza, significa garantirgli il passaggio a rapporti di lavoro formali. I contratti scritti sono centrali, specie per l'esecuzione. Le soluzioni politiche sono comprovate ed efficaci, devono

solo essere applicate. Tuttavia, alcune aree politiche richiedono attenzione, come garantirne la comprensione e utilizzare i dati del lavoro per monitorarne le condizioni. Servono politiche per la copertura della protezione sociale e l'accesso alla formazione dei lavoratori. Per i telelavoratori, i/ politici dovrebbero garantire l'attuazione della legge e aumentare la consapevolezza giuridica tra i telelavoratori. In particolare, si dovrebbe garantire pari trattamento tra telelavoratori e dipendenti che lavorano nelle sedi dei datori di lavoro. Dati i potenziali rischi di isolamento sociale, servono azioni per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

15. min 497 syll/min