



DICHIARAZIONE DEL *LABOUR 7* AL VERTICE DEI MINISTRI DEL LAVORO E DELL'OCCUPAZIONE DEL G7

Il Labour 7 è il gruppo di impegno ufficiale del G7 che rappresenta il punto di vista delle organizzazioni sindacali dei Paesi del G7 e dell'UE.

Il *Labour 7* (L7), in quanto voce dei sindacati dei Paesi del G7 e dell'Unione Europea, accoglie con favore l'opportunità di contribuire ai lavori del Vertice dei Ministri del Lavoro e dell'Occupazione del G7. Nell'incertezza dei tempi odierni, in cui le megatendenze influenzano i lavoratori e il mercato del lavoro, un dialogo sociale significativo ed efficace - anche a livello internazionale - è essenziale per promuovere la coesione sociale, la solidarietà e la fiducia nelle politiche pubbliche. I sindacati sono fondamentali per il tessuto economico e sociale della società e sono la chiave per affrontare le disuguaglianze e garantire risultati più equi nel mercato del lavoro per tutti, in particolare di fronte alla digitalizzazione e ai cambiamenti climatici.

Tuttavia, in molti Paesi i diritti di libertà di associazione e di contrattazione collettiva sono sotto attacco, anche in alcuni Paesi del G7. I Ministri del Lavoro e dell'Occupazione del G7 hanno la responsabilità di sostenere in modo inequivocabile la sindacalizzazione e il dialogo sociale e di ribadire il loro impegno a rispettare, tutelare e promuovere i fondamentali diritti umani e quelli del lavoro quali la libertà di associazione e di contrattazione collettiva, ivi compreso il diritto di sciopero, in linea con le Convenzioni fondamentali dell'OIL n. 87 e n. 98.

Prima di affrontare le priorità politiche individuate dalla Presidenza, la presente Dichiarazione solleva tre importanti questioni politiche trasversali che dovranno essere affrontate con urgenza dai membri del G7 nel periodo precedente il Vertice dei Ministri del Lavoro e dell'Occupazione (LEMM) e inserite nel suo Comunicato finale.

1. Promuovere la crescita dei salari reali è una necessità economica e sociale. Il valore reale dei salari in tutta l'OCSE e in quasi tutti i Paesi del G7 rimane al di sotto dei livelli del 2019. La crisi del costo della vita continua a ripercuotersi sulla vita di milioni di lavoratori che rischiano maggiormente di cadere in povertà, in particolare donne, giovani e lavoratori migranti. In seguito al riconoscimento, nello scorso anno, da parte dei Capi di Stato e di governo del G7 che "*gli investimenti nel capitale umano non dovranno essere considerati un costo*" e all'impegno di "*realizzare un ciclo virtuoso di benessere dei lavoratori e di vitalità sociale ed economica, che porterà a una crescita sostenibile e a una crescita dei salari reali*", chiediamo al LEMM di rendere prioritario nella sua agenda il tema della crescita dei salari reali e di un'equa redistribuzione dei redditi da lavoro. L'avvio di uno scambio periodico e pluriennale di prassi tra i membri del G7 su questo tema, ivi compreso il modo in cui il sostegno alla sindacalizzazione e alla contrattazione collettiva contribuiscono a far crescere i salari, sarebbe un passo utile in questa direzione.

2. Potenziare l'azione per il clima tramite una transizione veramente giusta per tutti i lavoratori. La triplice crisi planetaria è una delle maggiori sfide per l'umanità e dovrà essere una priorità in tutte le riunioni e in tutti i gruppi di lavoro del G7. È evidente che la transizione verso economie a zero emissioni avrà un impatto distributivo significativo sul mercato del lavoro, con un potenziale aumento delle disuguaglianze in alcuni settori e regioni, mentre l'effetto sui gruppi più vulnerabili, come quelli dei lavoratori poco qualificati e a basso reddito, sarà sproporzionato. Al fine di accelerare l'azione per il clima, i Paesi devono garantire che i costi e i benefici della transizione siano equamente condivisi, anche tramite un'adeguata tassazione della ricchezza e delle transazioni finanziarie, accompagnata da forti politiche redistributive. Poiché l'anno prossimo i Paesi sono chiamati a definire i nuovi contributi nazionali (NDC) nell'ambito dell'UNFCCC, chiediamo ai membri del G7 di ribadire il loro impegno a investire in una giusta transizione per i lavoratori, in sintonia con le linee guida tripartite dell'OIL del 2015 e con l'Accordo di Parigi. Sulla base del lavoro avviato sotto la Presidenza tedesca del G7 nel 2022, questo LEMM dovrà facilitare lo scambio di buone prassi sulla promozione di una transizione giusta, sia in termini di mitigazione che di adattamento. I membri del G7 dovranno inoltre continuare a sostenere il lavoro congiunto dell'OIL e dell'OCSE, anche per quanto riguarda la definizione e la misurazione dell'occupazione verde. È necessario un maggiore coordinamento tra i Ministri dei governi, al di là dei Ministri del LEMM, per garantire una risposta olistica al cambiamento climatico.

3. Guardare oltre i confini del G7 e promuovere i diritti dei lavoratori a livello mondiale. La povertà e le disuguaglianze stanno aumentando a livello mondiale, invertendo decenni di progressi verso il conseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite. Le crescenti disuguaglianze, la povertà lavorativa, gli attacchi ai diritti dei lavoratori e le palesi violazioni dei diritti umani, come il lavoro minorile e il lavoro forzato, richiedono un'azione immediata da parte del G7 per garantire il rispetto delle norme internazionali del lavoro. I membri del G7 dovranno sottolineare l'importanza di strumenti quali le Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali sulla condotta responsabile delle imprese, impegnandosi al contempo a rafforzare i punti di contatto nazionali. Occorre sostenere con chiarezza l'adozione presso le Nazioni Unite di un trattato internazionale vincolante sui diritti umani e il lavoro dignitoso nelle catene di fornitura mondiali. Più in generale, affinché il G7 parli con una sola voce, i Ministri del Lavoro e dell'Occupazione devono ribadire la cruciale necessità di coerenza delle politiche e ribadire il ruolo centrale dell'OIL nella *governance* mondiale. Questo LEMM offre l'opportunità di portare avanti questa agenda fornendo un sostegno tangibile all'OIL e alla sua Coalizione Globale per la Giustizia Sociale. Le norme internazionali del lavoro dovranno essere al centro delle politiche finanziarie, commerciali e di investimento, ma anche degli appalti, in linea con la Convenzione n. 94 dell'OIL sulle clausole di lavoro (appalti pubblici), che ad oggi è stata ratificata solo da due membri del G7.

A. SOSTENERE IL PRINCIPIO DEL CONTROLLO UMANO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Il rapido progresso dell'intelligenza artificiale (IA) pone notevoli sfide sia per il mercato del lavoro che per il mondo del lavoro in generale. Tuttavia, il pieno impatto dell'IA - in termini di gestione degli algoritmi o di automazione - non è predeterminato e sarà il risultato delle scelte politiche che i responsabili decisionali devono ancora compiere, anche nel campo della politica del lavoro e dell'occupazione.

Per le economie avanzate, come quelle dei Paesi del G7, recenti analisi indicano che circa il 60% dei posti di lavoro è esposto in qualche modo all'avvento dell'IA. Nell'attuale scenario tecnologico in rapida evoluzione, chiediamo ai membri del G7 di non concentrarsi soltanto sui potenziali benefici e sulle potenziali opportunità dell'IA, ma di definire con urgenza un quadro giuridico e politico adeguato per l'IA che vada a beneficio di tutti. Non si deve consentire che l'intelligenza artificiale comprometta i diritti dei lavoratori o aggravi le disuguaglianze e le discriminazioni, siano esse basate sul genere, sui livelli di competenza, sui settori, sull'età, sulle origini o su qualsiasi altro motivazione, ivi compresa l'appartenenza sindacale.

I membri del G7 devono delimitare lo spazio normativo nazionale per legiferare sull'IA e riconoscere chiaramente i rischi esistenti, quali quelli legati alla protezione dei dati, alla *privacy*, alla responsabilità e all'autonomia dei lavoratori nello svolgimento del loro lavoro, alla proprietà intellettuale e ai diritti d'autore dei lavoratori, ma anche ai ritmi di lavoro più rapidi e, più in generale, alla sicurezza e alla salute sul lavoro, ai livelli estremi di monitoraggio e sorveglianza illegale legati alla gestione degli algoritmi. Le ricerche dimostrano che il processo decisionale algoritmico comporta il rischio di esacerbare e sistematizzare ulteriormente i pregiudizi e le discriminazioni nel mercato del lavoro, quali la discriminazione di genere. Esistono anche casi documentati di aziende che utilizzano strumenti di IA per interferire o limitare gli sforzi dei lavoratori di iscriversi al sindacato o di formare uno, il che costituisce una violazione diretta del loro diritto fondamentale alla libertà di associazione.

In questo quadro, i Ministri del Lavoro e dell'Occupazione del G7 hanno la particolare responsabilità di (1) sostenere il principio del "controllo umano" dell'IA, (2) riaffermare che deve essere garantito il rispetto dei diritti dei lavoratori e delle norme internazionali del lavoro e (3) ribadire il ruolo centrale del dialogo sociale e della contrattazione collettiva nell'utilizzo e nell'attuazione delle nuove tecnologie, in particolare dell'IA.

L'effetto positivo o negativo della tecnologia sulle condizioni di lavoro dipende in gran parte dalla voce in capitolo che i lavoratori hanno nella sua progettazione, nella sua attuazione e nel suo utilizzo. Il dialogo sociale e la contrattazione collettiva svolgono un ruolo fondamentale nel mitigare i rischi per i lavoratori e garantiranno che l'IA sia attuata in modo tale da migliorare la qualità del lavoro e rispettare i diritti umani. Le ricerche dimostrano che facilitare e promuovere il contributo dei lavoratori allo sviluppo e all'impiego delle tecnologie produce effetti positivi sia per le aziende che per i lavoratori, contribuendo a garantire condizioni di lavoro sicure e un'equa redistribuzione dei potenziali aumenti di produttività.

I lavoratori e i loro rappresentanti devono avere il diritto di ricevere informazioni sulle applicazioni dell'IA utilizzate, quali i sistemi algoritmici. I membri del G7 dovranno incentivare l'inclusione nelle norme e nei regolamenti applicabili di un diritto legale collettivo delle organizzazioni sindacali all'informazione e alla consultazione sul funzionamento degli algoritmi che influenzano il rapporto di lavoro. È importante che i governi istituiscano organismi specifici per valutare l'impatto dell'IA e che coinvolgano i rappresentanti sindacali in questa opera.

Sebbene esistano diverse iniziative e strumenti internazionali per definire i principi che dovranno guidare il progresso dell'IA, nessuno di essi riflette adeguatamente le questioni centrali delle implicazioni sul mercato del lavoro e della salvaguardia dei diritti dei lavoratori. Per colmare questa lacuna politica internazionale, il LEMM del G7 deve affidarsi alla ricerca congiunta dell'OCSE e dell'OIL in questo settore, per definire un quadro politico chiaro e solido per un'IA che rispetti i diritti umani e i diritti dei lavoratori.

B. STRATEGIE E POLITICHE PER MERCATI DEL LAVORO RESILIENTI NELLE SOCIETÀ CHE INVECCHIANO

Il *Labour 7* (L7) osserva che il tema del cosiddetto "invecchiamento attivo" è già stato oggetto di numerose discussioni e impegni nelle precedenti riunioni del G7. Il movimento sindacale teme seriamente che, nell'ambito di questo filone di lavoro, la questione dell'invecchiamento attivo nelle società del G7 - che in effetti pone serie sfide - possa essere utilizzata quale pretesto per promuovere politiche che innalzino l'età legale di pensionamento, compromettano la tutela dell'occupazione per i lavoratori anziani e/o riducano le prestazioni pensionistiche.

I membri del G7 devono adottare un approccio diverso e far sì che le politiche di invecchiamento attivo garantiscano innanzitutto la salute e la sicurezza delle persone, nonché il diritto ad invecchiare con dignità.

Tutte le politiche relative all'"invecchiamento attivo" dovranno essere definite ed attuate sulla base di valutazioni rigorose elaborate tramite il dialogo sociale e accompagnate da pacchetti completi di politiche del mercato del lavoro che comprendano le politiche attive del mercato del lavoro, le competenze, la sicurezza e la salute sul lavoro, soprattutto nell'ottica di un approccio preventivo, l'organizzazione del lavoro, gli sviluppi di carriera e le politiche salariali. La promozione di politiche per l'invecchiamento attivo dovrà assumere una prospettiva basata sul ciclo di vita, con luoghi di lavoro e organizzazione del lavoro progettati e adattati per consentire ai lavoratori di essere fisicamente e psicologicamente sani sul posto di lavoro fino alla pensione.

L'invecchiamento attivo deve essere sostenuto dal principio della solidarietà intergenerazionale e promosso tramite programmi che garantiscano il mantenimento in attività dei lavoratori anziani e la creazione di posti di lavoro di qualità per i giovani, anche tramite misure come il tutoraggio e l'affiancamento. Si deve impedire la discriminazione sulla base dell'età e l'occupazione dei lavoratori più anziani deve essere sostenuta senza innalzare l'età legale di pensionamento.

L'invecchiamento attivo non può essere visto solo come la soluzione per il finanziamento sostenibile dei sistemi di *welfare*. Questi dovranno continuare a basarsi sui contributi ed essere guidati dal principio di solidarietà sancito dalla Raccomandazione 202 dell'OIL. Prima di promuovere politiche di invecchiamento attivo, i Paesi del G7 dovranno affrontare questioni ancora irrisolte quali il divario occupazionale e retributivo di genere o la disoccupazione

giovanile, che nell'ottobre 2023 rappresentava ancora oltre il 10% della forza lavoro totale del G7, secondo i dati dell'OCSE. Più in generale, i Paesi del G7 dovranno prestare particolare attenzione alle forti disuguaglianze pensionistiche che interessano le donne, derivanti dal divario retributivo di genere, dalle persistenti discriminazioni orizzontali e verticali nel mercato del lavoro o dallo squilibrio tra lavoro e vita privata.

Il *Labour 7* teme inoltre che la migrazione di manodopera venga considerata in questo ambito solo come una fonte di manodopera a basso costo e facilmente spendibile per far fronte alle carenze. Come sancito dalla Dichiarazione di Filadelfia dell'OIL, il lavoro non è una merce. Qualsiasi riferimento fatto nel Documento finale del G7 deve tenere conto delle esigenze di sviluppo dei Paesi di origine e rispettare rigorosamente le norme giuridiche internazionali esistenti, ivi compresi gli strumenti internazionali sui diritti umani, la Convenzione n. 143 dell'OIL sui lavoratori migranti (che è stata ratificata da un solo Paese del G7) e la Convenzione fondamentale n. 111 dell'OIL sulla non discriminazione. I membri del G7 dovranno garantire la parità di trattamento dei lavoratori migranti, anche per quanto riguarda i diritti del lavoro, l'alloggio e l'assistenza sanitaria.

Il *Labour 7* accoglie con favore la proposta di individuare strategie e politiche per migliorare le condizioni di lavoro nel settore della cura e dell'assistenza. La proposta di adottare un Piano d'azione del G7 per il settore della cura e dell'assistenza potrebbe contribuire ad affrontare le significative carenze di lavoro dignitoso, sia nei Paesi del G7 che al di fuori di essi. Tale piano dovrà riguardare tutti i settori dell'economia della cura e dell'assistenza, ivi compresa l'assistenza all'infanzia, l'educazione nei primi anni di vita e l'assistenza sociale agli adulti. Le discussioni che precedono il LEMM dovranno anche mirare a consolidare una posizione forte e ambiziosa per i membri del G7 in vista della discussione generale sul lavoro dignitoso e l'economia della cura e dell'assistenza alla prossima Conferenza Internazionale del Lavoro del giugno 2024.

La pandemia da Covid-19 ha dimostrato l'importanza cruciale degli operatori sanitari in tutti i Paesi del mondo. Tuttavia, nonostante la loro dedizione e il loro impegno, molti di loro sono usciti dalla pandemia esausti e demoralizzati per la mancanza di riconoscimento dei loro sforzi. La carenza di forza lavoro è esacerbata da un circolo vizioso in cui le cattive condizioni di lavoro e i bassi salari portano alle dimissioni e al rifiuto del lavoro, aggravando ulteriormente le carenze esistenti. È urgente che i Ministri del Lavoro e dell'Occupazione del G7 riconoscano la necessità di investire in strategie sistemiche per la cura e l'assistenza, soprattutto per quanto riguarda l'infanzia, gli anziani e l'assistenza a lungo termine, e di migliorare le condizioni di lavoro nel settore della cura e dell'assistenza – ivi compresi i lavoratori nel settore dell'assistenza domestica - affrontando le questioni del lavoro sommerso, della mancanza di qualifiche formali, della precarietà, della mancanza di piani e sistemi di protezione sociale affidabili, dei bassi salari e della limitata capacità di contrattazione collettiva.

I Ministri del Lavoro e dell'Occupazione dovranno riconoscere la necessità di investimenti pubblici nel settore della sanità, della cura e dell'assistenza. Anni di investimenti insufficienti, uniti all'austerità fiscale, avranno un impatto drammatico sui lavoratori, ivi compresi quelli nel settore della cura e dell'assistenza, e sulla società in generale.

Il G7 dovrà prendere atto della necessità di promuovere la crescita dei salari reali per i lavoratori del settore della cura e dell'assistenza e riconoscere la responsabilità dei governi di promuovere salari adeguati nei contratti collettivi (nelle istituzioni pubbliche, facendo così aumentare i salari anche nel settore privato) e di aumentare il salario minimo settoriale. Il Piano d'azione del G7 dovrà inoltre promuovere il ruolo centrale del dialogo sociale nel miglioramento delle condizioni di lavoro in generale. È necessario aumentare l'effettiva copertura dei lavoratori nel settore della cura e dell'assistenza e ciò può essere ottenuto estendendo i contratti collettivi a tutti i lavoratori di questo settore, accrescendo il rispetto delle norme tramite il potenziamento delle ispezioni sul lavoro e sostenendo l'affiliazione al sindacato. È inoltre necessario sostenere la "professionalizzazione" dell'economia della cura e dell'assistenza, ivi compresa l'istituzione di percorsi di carriera chiari, con la formazione e lo sviluppo delle competenze allineati alle strutture retributive nazionali, per garantire che i lavoratori del settore della cura e dell'assistenza siano equamente remunerati e possano progredire man mano che acquisiscono nuove competenze e conoscenze. La formazione deve essere accreditata e le qualifiche riconosciute e trasferibili a nuovi datori di lavoro.

Il Piano d'azione del G7 deve riconoscere la necessità di porre fine alle forme di lavoro precario di molti operatori nel settore della cura e dell'assistenza, vietando esplicitamente l'utilizzo di contratti "a chiamata" o "a zero ore" e garantendo agli operatori di questo settore il pieno accesso all'indennità di malattia, contratti sicuri e il pieno pagamento di tutto il tempo lavorato. Sebbene molti lavoratori nel settore della cura e dell'assistenza siano considerati lavoratori domestici, il *Labour 7* ritiene che il Piano d'azione debba ribadire l'importanza della Convenzione n. 189 dell'OIL sul lavoro domestico, rilevando che al momento solo due Paesi del G7 hanno ratificato questo strumento fondamentale.

Sebbene le donne rappresentino oltre l'85% della forza lavoro nel settore dell'assistenza a lungo termine, esse percepiscono tuttavia salari inferiori a quelli degli uomini che svolgono lo stesso lavoro e inoltre la maggior parte del lavoro di assistenza e cura non retribuito ricade su di loro. I membri del G7 dovranno ribadire il loro impegno ad affrontare il tema del lavoro di cura non retribuito e intraprendere azioni definitive per promuovere l'uguaglianza di genere, colmando i divari retributivi e di carriera, ma anche promuovendo la conciliazione vita-lavoro e una più equa ripartizione delle responsabilità di cura ed assistenza nelle famiglie. I lavoratori del settore della cura e dell'assistenza, e le donne in particolare, sono molto più esposti ai rischi per la salute fisica e mentale rispetto agli altri lavoratori e decisamente più esposti alla violenza e alle molestie. Il Piano d'azione del G7 dovrà sottolineare l'importanza di ratificare e rispettare la Convenzione n. 190 dell'OIL sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro e la relativa Raccomandazione. Il Piano d'azione dovrà sottolineare la necessità di garantire la non discriminazione su qualsiasi base, ivi compresi il genere, le origini o lo *status* di migrante. Dovrà inoltre promuovere la salute, la sicurezza e il benessere di tutti gli operatori sanitari, ivi compresa la tolleranza zero per gli abusi nei confronti di tutti i gruppi che sono esposti in modo sproporzionato alla violenza e alle molestie.

C. ESIGENZE DI COMPETENZE IN CONTINUA EVOLUZIONE: RENDERE LE POLITICHE DI FORMAZIONE PIÙ INCLUSIVE

Sulla base delle iniziative internazionali esistenti e dei precedenti impegni assunti dai Ministri del Lavoro e dell'Occupazione del G7, il lavoro intrapreso quest'anno può fornire un contributo prezioso concentrandosi sulla necessità di rendere le politiche di formazione più inclusive e accessibili a tutti i lavoratori, affrontando ogni forma di discriminazione. Il *Labour 7* ricorda l'importanza delle qualifiche per garantire l'accesso a migliori condizioni di lavoro e di retribuzione.

I Ministri del Lavoro e dell'Occupazione del G7 dovranno inoltre ricordare che maggiori investimenti pubblici nell'istruzione di base gratuita e universale, di alta qualità e accessibile a tutti, sono la chiave per la futura adattabilità e lo sviluppo delle competenze. L'istruzione deve sostenere lo sviluppo degli individui. Piuttosto che basarsi sulle esigenze immediate delle aziende sul mercato del lavoro in un determinato momento, l'istruzione dovrà essere inquadrata in un approccio di formazione permanente per adattarsi alle esigenze in evoluzione del mondo del lavoro.

L'accesso ai programmi di formazione, riqualificazione e aggiornamento sarà fondamentale per i lavoratori nell'ambito delle transizioni verdi, digitali e demografiche. Tuttavia, ancora troppi lavoratori non hanno accesso alle opportunità di formazione, riqualificazione e aggiornamento: i più bisognosi di formazione tendono ad avere meno probabilità di riceverla. Considerando la significativa carenza di manodopera e di competenze in settori essenziali per la transizione verde, i lavoratori devono poter aver accesso al loro diritto alla formazione. Colmare queste lacune è essenziale per conseguire i nostri obiettivi climatici e promuovere una giusta transizione.

In questo contesto, i membri del G7 dovranno impegnarsi a garantire a tutti i lavoratori un accesso adeguato e gratuito alle opportunità di formazione, riqualificazione e aggiornamento, preferibilmente durante l'orario di lavoro e indipendentemente dal loro status occupazionale, dal livello di istruzione, dal sesso, dall'età, dall'origine o dal reddito.

Dovranno essere attuati programmi specifici per migliorare l'accesso alle competenze STEM richieste dal mercato del lavoro, in particolare per i giovani, nonché per le donne e le ragazze. A questo proposito, i membri del G7 dovranno ribadire il loro impegno a rispettare, tutelare e promuovere la Convenzione n. 111 dell'OIL sulla non discriminazione quale pietra miliare per garantire un accesso equo alle competenze e alle opportunità di formazione, nonché la Convenzione n. 140 dell'OIL sui congedi retribuiti per motivi d'istruzione e la Raccomandazione n. 208 dell'OIL sull'apprendistato di qualità.

Inoltre, il G7 dovrà individuare chiaramente gli ostacoli esistenti, nonché le priorità, per guidare le azioni dei governi, sottolineando la necessità di investire in modo significativo nei settori e nelle regioni che saranno duramente colpiti dalla transizione verde. Un'adeguata strategia di competenze e formazione è una componente indispensabile per una giusta transizione. Per affrontare con successo queste transizioni, tuttavia, la politica delle competenze dovrà far parte di un pacchetto di politiche più ampio e completo che includa la protezione sociale, i salari e altre politiche attive del mercato del lavoro. Il G7 dovrà riconoscere l'importanza di investire nell'istruzione pubblica e nello sviluppo delle competenze degli adulti e dei NEET, sottolineando

al contempo la responsabilità specifica e l'interesse del settore privato nel finanziare l'aggiornamento professionale e il costo dei programmi di riqualificazione.

Da ultimo, ma non meno importante, i membri del G7 devono promuovere il dialogo sociale e il ruolo essenziale che esso dovrà svolgere in tutte le fasi del ciclo della politica delle competenze. Il contributo dei sindacati è fondamentale per garantire che i sistemi di apprendimento degli adulti e la formazione dei lavoratori siano reattivi e inclusivi: ciò servirà ad anticipare i bisogni formativi effettuando esercizi di valutazione e preevisione delle competenze; incentiverà l'adozione della formazione e sosterrà i lavoratori che incontrano ostacoli; garantirà la qualità dell'apprendimento degli adulti e della formazione assumendo un ruolo nella loro attuazione e supervisionandone i progressi. I contratti collettivi possono affrontare molti dei fattori che potrebbero impedire ai lavoratori di esercitare il loro diritto alla formazione e all'apprendimento permanente, applicandosi a questioni quali i diritti e le responsabilità in materia di formazione, il finanziamento della formazione, le modalità di congedo retribuito per la formazione e la tutela del posto di lavoro sia durante che dopo il completamento della formazione.