

Publicado en www.relats.org

EL DEBATE SOBRE FUTURO DEL TRABAJO EN OIT 2
DOCUMENTOS SINDICALES
2017-2018

Selección de contenidos por Alvaro Orsatti, RELATS
Abril 2020

Este informe resume los dos principales documentos sindicales elaborados para la discusión sobre Futuro del Trabajo en 2017-2019, en el contexto de la preparación de la Declaración del Centenario de OIT, mayo 2019

-CSI, Confederación Sindical Internacional: documento “El Futuro del Trabajo” de la CSI, Confederación Sindical Internacionalo, Bruselas 2017

-CSI: respuesta al cuestionario de OIT sobre el borrador para la Declaración del Centenario, Bruselas, 2019

-Labor 20: Documento de propuestas a los Ministros de Trabajo y Empleo del G-20, Mendoza, septiembre 2018. En su elaboración, tuvo un papel importante la CGT de Argentina

I.CSI: DOCUMENTO “EL FUTURO DEL TRABAJO”, 20

El objetivo es establecer un marco normativo adecuado para requisitos de transparencia en la presentación de informes empresarios

.....exigir a las empresas que respondan por el impacto – positivo o negativo– de sus actividades en el medioambiente y en las comunidades en las que operan.
...garantizar rendición de cuentas de las empresas ante los intereses sociales y comunitarios”. Respecto de los indicadores, se considera que el PIB es restrictivo, y se propone: explorar indicadores que alienten y determinen con más precisión el progreso económico y social, y el avance en la ejecución del programa centrado

en las personas - externalidades de la actividad económica, especialmente las relativas al medioambiente, distribución y equidad del crecimiento económico, salvaguardias para evitar un endeudamiento excesivo que pondría en grave peligro la sostenibilidad del desarrollo.

1.Regulaciones laborales

-regular las formas de trabajo atípico, para eliminar la precarización, garantizando la no discriminación, el trato justo y la igualdad de derechos en el trabajo entre los trabajadores con diferentes modalidades contractuales, para que los empleadores que recurran a ellas, incluyendo las plataformas, asuman la responsabilidad de sus relaciones laborales y contribuyan en la medida que les corresponde a las contribuciones sociales

-en el caso específico de los trabajadores de plataforma:

a.salvar las brechas normativas, para hacer respetar los derechos laborales y la legislación laboral, definiendo las responsabilidades de los proveedores en cuanto a las relaciones de empleo, remuneraciones, salud y seguridad en el trabajo, protección social y formación;

b.permitir su organización, negociación y diálogo social; promover la mediación y el debido proceso como responsabilidad primaria del proveedor de plataforma, a fin de resolver posibles disputas entre los trabajadores de plataformas, proveedores y clientes;

c.garantizar la competencia en igualdad de condiciones en los mercados digitales y exigir la presencia de agentes locales para erradicar toda actividad económica disimulada o encubierta, y condicionar el acceso al mercado según criterios de participación equitativa en la economía nacional; 4. aspirar a la coherencia internacional en las definiciones y la recopilación de datos sobre el trabajo en plataformas, así como marcos internacionales para los trabajadores en plataformas transfronterizas.

d.promover la negociación colectiva, alcanzando nuevos convenios colectivos sobre formación y horas de trabajo, y asegurando una amplia cobertura de los convenios colectivos, incluso mediante la utilización de mecanismos de extensión;

2. Política impositiva

- coordinar globalmente sobre la productividad inducida por la tecnología (“impuesto al robot”), y otro dirigido a las entidades que recopilan y procesan grandes cantidades de datos (impuesto a los datos);
- introducir parámetros respecto a la aplicación de nuevas tecnologías y financiación, para permitir a los trabajadores conservar su empleo o cambiar a puestos de trabajo similares o de mejor calidad;

3. Dimensión internacional

- alentar la negociación colectiva transnacional y los Acuerdos Marco Internacionales, y explorar opciones legislativas que establezcan el obligado cumplimiento de dichos acuerdos;
- establecer una legislación vinculante para imponer a las multinacionales la responsabilidad conjunta por las violaciones cometidas dentro de sus cadenas de suministro.
- Incluye el apoyo a un Tratado Vinculante de la ONU sobre

Empresas y Derechos Humanos.

- evitar la regulación del comercio electrónico mundial de bienes y servicios mediante capítulos específicos en los acuerdos comerciales, para no restringir la capacidad de los Estados de legislar, tomar medidas y coordinar políticas globales a fin de proporcionar igualdad de condiciones entre la economía digital y la tradicional.
- promover legislaciones para exigir a las empresas que integren la debida diligencia en materia de derechos humanos en todas sus cadenas de suministro;
- garantizar sólidos mecanismos de reclamación y acceso a recursos;
- promover prácticas de compra responsables y prohibir a las empresas efectuar pedidos por debajo de los costos de producción;
- desarrollar una política integral sobre migrantes y refugiados⁹

II.CSI: COMENTARIOS AL BORRADOR DE DECLARACIÓN (febrero 2019)

- reiterar que «el trabajo no es una mercancía»
- establecer criterios comunes para regular y gobernar los canales legales de migración y las corrientes de refugiados;
- asegurar los derechos fundamentales de los migrantes y refugiados, incluyendo el derecho al trabajo, la formación y la igualdad de trato, así como la observancia de las leyes antidiscriminatorias; 3. establecer marcos que concedan un estatus legal, según corresponda, a los migrantes económicos y que fomenten su movilidad laboral y su contribución a los mercados de trabajo, también con miras a evitar su explotación y el menoscabo de las condiciones para los trabajadores locales con la imposición de trabajo inferior a los estándares;
- apoyar a los refugiados ofreciéndoles educación de calidad, competencias lingüísticas, servicios públicos y formación profesional conjuntamente con el acceso a la protección social y a los servicios de atención médica (incluyendo atención psicológica); 5. tomar medidas inmediatas para los menores no acompañados y adultos jóvenes.
- promover el trabajo decente para las personas con discapacidades
- incluir garantías para todas las personas que trabajan en cuanto al respeto de sus derechos fundamentales, un salario vital adecuado, límites a las horas de trabajo, la protección de la privacidad y de los datos personales, así
- enfaticar la sección introductoria en las crecientes desigualdades de ingresos.
- establecer explícitamente que el aprendizaje permanente es derecho.
- mayor firmeza y claridad sobre el mandato normativo de la OIT, haciendo especial hincapié en la libertad sindical y la negociación colectiva, como bases para un contrato social renovado
- mencionar la regulación de las formas de trabajo nuevas y emergentes, en particular las empresas de plataformas, así como la diligencia debida en las cadenas de suministro y la rendición de cuentas por parte de las empresas;
- reafirmar la continua relevancia de la relación de empleo como medio de aportar la protección legal a las personas que trabajan, y garantizar derechos y beneficios a como la seguridad y salud en el trabajo, que se incorpora a los derechos fundamentales;
- mencionar la transición justa hacia un futuro del trabajo ambientalmente sostenible;

- incorporar un enfoque de la gobernanza de la migración basado en los derechos;
- reafirmar que la elaboración y el control de las normas internacionales del trabajo tienen una importancia fundamental para todas las actividades de la OIT, así como la relevancia de su ratificación y aplicación;
- establecer la función de colaboración y liderazgo que ha de asumir la OIT en el sistema multilateral, promoviendo la coherencia entre ellas, en aras de la aplicación del enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas. todos los trabajadores y las trabajadoras independientemente de su modalidad contractual;
- mencionar el papel crucial que tienen los servicios públicos de calidad aportando los cimientos de economías sostenibles y la justicia social;
- dar un mensaje firme sobre la necesidad de formalizar la economía informal y no limitarse a la reducción y, a la larga, la eliminación de la informalidad;
- señalar la importancia de políticas fiscales y comerciales, industriales y sectoriales;
- reconocer que los seres humanos han de ejercer siempre el control sobre la «inteligencia artificial» y otras aplicaciones de tecnología digital, incluyendo la protección de los trabajadores frente a la vigilancia intrusiva y la intromisión del trabajo durante su tiempo libre;
- reafirmar que el pleno empleo y libremente elegido como un objetivo central de las políticas macroeconómicas, junto con el trabajo decente;
- señalar la necesidad de que los Estados miembros renueven su compromiso hacia la ratificación universal de las normas fundamentales del trabajo;
- mencionar el papel clave que tiene la negociación colectiva en el establecimiento de salarios adecuados y condiciones de trabajo decente.

III. DECLARACIÓN DE LABOR-20, Mendoza, 2018

Documento para los Ministros de Trabajo y Empleo

Marco general

- la gran mayoría de las personas aún están esperando salarios mejores y garantizados, así como una mayor protección social. -paralelamente, las formas de trabajo atípico han proliferado y, en algunos países del G20, el número de personas con ocupaciones irregulares es superior que las que ocupan empleos regulares. Esta evolución se debe, en parte, a las recientes reformas públicas encaminadas a flexibilizar el mercado laboral, a pesar de no haberse comprobado que dicha flexibilización resulte beneficiosa, y que de hecho ha sido perjudicial para la clase trabajadora. También se debe a que los gobiernos no dan una respuesta a las nuevas formas de trabajo u omiten regularlas eficazmente -hay un elevado desempleo juvenil, conjuntamente con concentración de jóvenes en trabajos precarios y mal remunerados. -la informalidad está teniendo un impacto devastador en la pobreza y la inseguridad económica, ya que los trabajadores/as de la economía informal suelen verse privados de todos los derechos laborales, incluidos los salarios mínimos, la protección del empleo, la salud y la seguridad en el trabajo, la protección social, la libertad de asociación y el acceso a la negociación colectiva.

-la desigualdad ha alcanzado niveles históricamente altos y está en aumento, sin que haya señales de disminución, y los salarios de los trabajadoras se encuentran estancados en relación con la evolución de la productividad y los beneficios. -las mujeres trabajadoras, en quienes recae casi todo el peso del trabajo de cuidados, resultan particularmente afectadas. Su participación se ha estancado y las desigualdades de género siguen existiendo en el mercado de trabajo. - las empresas de economía digital socavan la justicia social, por su mayor incidencia en el empleo precario. Muchos proveedores de plataformas están saltándose los límites normativos basándose en su escala, sin modelos de negocio masivo, derivando en que los trabajadores quedan atrapados en formas de trabajo precario.

Propuestas. El marco general de las propuestas es el siguiente:

-las discusiones sobre el futuro del trabajo no deben centrarse exclusivamente en los beneficios económicos de las nuevas tecnologías y la economía digital, sino que también tienen que abordar los enormes desafíos políticos y económicos que se plantean a nivel de la sociedad.

-el G-20 ha asumido compromisos en lo relativo a la participación de la renta del trabajo, los principios que rigen la política de salarios justos, los derechos de los trabajadores a lo largo de las cadenas mundiales de suministro, la participación de mujeres y hombres en pie de igualdad respecto al empleo y los salarios, la inclusión de los jóvenes, la salud y seguridad en el trabajo y el desarrollo de competencias.

-los Ministros de Trabajo y Empleo no deben perder de vista estos compromisos, y su principal prioridad debe ser implementar y profundizar el trabajo ya realizado en estas áreas.

Empleo.

-situar el empleo de calidad en el centro de la agenda estratégica,

- promover los derechos fundamentales de sindicalización y negociación colectiva
-abordar los elevados y persistentes niveles de desempleo juvenil, por medio de políticas activas del mercado de trabajo e inversión en formación. - fortalecer las estructuras nacionales de diálogo social. -garantizar la responsabilidad de las empresas respecto de sus obligaciones hacia los trabajadores.

- promover la negociación colectiva, asegurando una amplia cobertura de los convenios colectivos, incluso mediante la utilización de mecanismos de extensión.

- garantizar salarios mínimos vitales, establecidos y ajustados en función del costo de la vida, establecido con los interlocutores sociales. -regular las formas de trabajo atípico

- eliminar de las cadenas mundiales de suministro la precariedad, el trabajo informal, la esclavitud y el trabajo infantil.

-proporcionar incentivos y promover las ventajas de una transición efectiva a la economía formal, lo que incluye mejorar el acceso a la financiación, la justicia laboral, la educación y los derechos de propiedad intelectual.

- desarrollar planes de acción integrales nacionales para mejorar la calidad del empleo teniendo en cuenta las especificidades y fortalezas sectoriales, regionales y nacionales, que incluyan objetivos claros, implementación y calendarios para alcanzar los objetivos -garantizar que los empleadores que recurran a formas atípicas de trabajo, incluyendo las plataformas, asuman la responsabilidad de sus relaciones laborales y contribuyan en la medida que les corresponde a las contribuciones sociales.

-garantizar la no discriminación, el trato justo y la igualdad de derechos en el trabajo entre los trabajadores con diferentes modalidades contractuales, incluyendo las formas de empleo no convencionales -facilitar la transición de los

trabajadores entre los empleos respaldando la portabilidad de las prestaciones y derechos a través de diferentes tipos de empleo y países; y modernizar el funcionamiento y la administración de los sistemas de protección social.

Educación

-garantizar el acceso universal a una formación técnica, profesional y superior (incluyendo la universitaria) de calidad, -promover el acceso y oportunidades de formación de las mujeres, jóvenes procedentes de entornos socioeconómicos desfavorecidos y migrantes

-introducir formas de previsión de la demanda de empleo nacional, regional y sectorial, en el ámbito de las competencias;

- integrar en la formación capacidades relacionadas con la cultura del trabajo, salud, seguridad y ambiente, valores ciudadanos y sustentabilidad - establecer sistemas de reconocimiento del aprendizaje previo en la economía formal e informal

- incluir a los representantes de los empleadores y de los trabajadores en la gobernanza de los sistemas de desarrollo de competencias, prácticas como aprendices y aprendizaje de adultos

Juventud y futuro del trabajo. Los jóvenes afrontan, entre otros, los desafíos del desempleo juvenil a escala mundial, la naturaleza cada vez más precaria e informal del empleo, los cambios en el mundo del trabajo y las crecientes desigualdades. Las propuestas son:

-desarrollar un Plan de Acción para la Juventud que haga hincapié en las políticas activas del mercado de trabajo y la inversión en la formación formal, lo que va más allá del Objetivo de la Juventud del G20, que resulta insuficiente para superar los elevados niveles de desempleo y subempleo juvenil, así como las dificultades que encuentran los y las jóvenes en el trabajo informal o precario;

- garantizar que la Iniciativa del G-20 sobre el Empleo Joven Rural (G20 Alemania, 2017), sea supervisada y seguida de cerca, al mismo tiempo, que se mejore la iniciativa para abordar el problema del trabajo precario e informal, que afecta especialmente a la juventud -orientar y supervisar a las empresas para que proporcionen a los jóvenes información adecuada

Propuestas en economía y empleo digital

-introducir dos tipos de gravámenes a) un impuesto coordinado globalmente sobre la productividad inducida por la tecnología (impuesto al robot); b) un impuesto para las entidades que recopilan y procesan grandes cantidades de datos (impuesto a los datos);

-introducir parámetros respecto a la introducción de nuevas tecnologías y financiación, para permitir a los trabajadores conservar su empleo o cambiar a puestos de trabajo similares o de mejor calidad - promover nuevos convenios colectivos sobre formación y horas de trabajo - promover el diálogo social en relación con la expansión tecnológica y las necesidades de inversión, así como la gobernanza tripartita de los fondos de transición y formación

-tomar medidas anticipadas a fin de asegurar que no se utilicen formas de trabajo no convencionales para eludir la responsabilidad hacia los trabajadores, y velan para que estos trabajadores disfruten de todos los derechos del trabajo.

- reforzar la transparencia, la protección y la propiedad de los datos de los trabajadores para evitar la vigilancia y el seguimiento, y garantizar que las reglamentaciones en materia de protección de datos se formulen con la contribución de los interlocutores sociales; - combatir toda forma de discriminación en el trabajo, tanto en línea como desconectado, respetando los principios de igualdad;

Trabajadores de plataforma:

-salvar las brechas normativas para los trabajadores de plataformas. Los desafíos para la calidad del empleo y la seguridad de ingresos para los trabajadores que operan en plataformas en línea –tanto a nivel local efectuando labores físicas como en línea mediante crowdworking– están ampliamente reconocidos.

- hacer respetar los derechos laborales y la legislación laboral nacional, y permitir a todos los trabajadores de plataformas organizarse y tomar parte en el diálogo social y en la negociación colectiva, revisando las leyes de competencia y definiendo las responsabilidades de los proveedores de plataformas, así como las relaciones de empleo;

- garantizar la competencia en igualdad de condiciones en los mercados digitales y, en caso necesario, exigir la presencia de agentes locales para erradicar toda actividad económica disimulada o encubierta, y condicionar el acceso al mercado según criterios de participación equitativa en la economía nacional;

- reforzar los sistemas regulatorios para garantizar que se cumplan las obligaciones de las empresas hacia el Estado (impuestos), los sistemas de protección social (contribuciones sociales) y la formación (trabajadores);
- garantizar que los trabajadores/as de plataformas y otros que, en la práctica, dependen de un solo empleador o de un grupo de empleadores tengan derecho a contratos de empleo y a una remuneración equivalente al menos al salario mínimo y que cumplan con los estándares del sector;
- garantizar que los trabajadores de plataformas estén cubiertos por las normas de salud y seguridad en el trabajo y dispongan de una seguridad social adecuada, que incluya pensiones, subsidios de desempleo y cobertura del seguro médico, formación, licencia remunerada mínima de baja por enfermedad, vacaciones pagadas y licencia parental, cobertura de servicios formales de cuidados, y se garanticen sus derechos a organizarse libremente y a emprender acciones colectivas;
- fomentar la privacidad, la protección y la transparencia de los datos recopilados por las empresas de plataformas y acordar a los trabajadores/as el derecho individual a solicitar información sobre sus datos y requerir que se borre su valoración en línea; -promover la mediación y el debido proceso como responsabilidad primaria del proveedor de plataforma, a fin de resolver posibles disputas entre los trabajadores de plataformas, proveedores y clientes, y poder rebatir valoraciones negativas;
- aspirar a la coherencia internacional en las definiciones y la recopilación de datos sobre el trabajo en plataformas, así como marcos internacionales para los trabajadores en plataformas transfronterizas.
- mejorar la calidad e incrementar el acceso a la educación y la formación. Los sistemas de gobernanza deberían incluir a representantes de los empleadores y de los trabajadores. -desarrollar competencias, prácticas como aprendices y el aprendizaje de adultos

Protección social

- reconocer la protección social como un derecho humano y el papel de la protección social como un componente clave del futuro del trabajo justo
- adaptar y actualizar los sistemas para que contribuya a la empleabilidad e integración de los trabajadores.
- ampliar el alcance y la cobertura de la protección social orientada al acceso universal, incluyendo a las personas que trabajan en la economía informal;

- garantizar una financiación adecuada y previsible, recurriendo a la tributación progresiva, la participación justa de los empleadores en las contribuciones de la seguridad social y soluciones de financiación innovadoras, incluyendo contribuciones sociales multiempresarias

Trabajadores con discapacidad

Las personas con discapacidades representan el 15 por ciento de la población, sin embargo, los lugares de trabajo no resultan siempre adecuados para acogerlas. Esto repercute en altos niveles de desempleo entre las personas con discapacidades, mientras que aquellas que tienen un trabajo suelen sufrir discriminación en cuanto a su remuneración, acceso a la formación, promoción y otros aspectos del empleo. La ley no protege siempre suficientemente los derechos de las personas con discapacidades y a menudo las disposiciones legales no se hacen respetar adecuadamente. Se necesita: -promover la ratificación e implementación del Convenio (núm. 159) de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) y de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad; - actualizar la legislación laboral para responder a cuestiones de accesibilidad y cómo ajustarse a sus necesidades, y garantizar que se cubran todas las formas de discriminación; - asegurarse de que los sistemas de protección social se diseñen de manera que incluyan y promuevan la posición de las personas con discapacidad; - adoptar o reforzar leyes de discriminación positiva y planes de acción apropiados, incluyendo cuotas, requisitos en cuanto a equipamiento especializado en relación con el trabajo, facilidades de transporte y horarios de trabajo flexibles para adecuarse a las necesidades médicas; - tomar medidas para ir acabando con normas negativas arraigadas en la sociedad hacia las personas con discapacidad; - garantizar consultas estructuradas con organizaciones representativas de las personas con discapacidad, sindicatos y organizadores de empleadores;

- recopilar información del mercado de trabajo desagregada en función del nivel de discapacidad, para que las intervenciones políticas resulten más eficaces en el futuro.

Igualdad de género

- aplicar y supervisar la meta establecida en términos de la participación de la mujer en el mercado laboral en los países del G20. - garantizar la igualdad de género en el lugar de trabajo

-abordar el problema de la violencia en el lugar de trabajo -mejorar la inspección del trabajo para eliminar la brecha salarial de género y la discriminación en la contratación, la promoción y el desarrollo de competencias de las mujeres;

-implementar medidas afirmativas antidiscriminatorias y de igualdad de remuneración.

-reconocer el papel de los interlocutores sociales y la negociación colectiva para garantizar la igualdad de remuneración por la realización de un trabajo de igual valor

- tomar medidas para erradicar la segregación ocupacional entre mujeres y hombres, abordando también los estereotipos de género en la educación y la formación y promoviendo la contratación proactiva de mujeres en sectores donde están sub-representadas

-garantizar el acceso igualitario y permanente de niños y niñas, mujeres y hombres a la educación y la formación profesional -invertir en la economía del cuidado, incluyendo servicios públicos, así como permisos remunerados por motivos familiares o para el cuidado de niños, tanto para mujeres como para hombres, a fin de facilitar una mejor conciliación entre trabajo y vida familiar para los trabajadores/as con responsabilidades familiares y una carrera sin obstáculos para las mujeres;

-mejorar el uso de la tecnología, particularmente la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

Dimensión global del trabajo

-alentar la negociación colectiva transnacional y los Acuerdos Marco Internacionales, y explorar opciones legislativas que establezcan el obligado cumplimiento de dichos acuerdos;

-establecer una legislación vinculante para imponer a las multinacionales la responsabilidad conjunta por las violaciones cometidas dentro de sus cadenas de suministro.

- promover legislaciones para exigir a las empresas que integren la debida diligencia en materia de derechos humanos en todas sus cadenas de suministro;

- garantizar sólidos mecanismos de reclamación y acceso a recursos; -promover prácticas de compra responsables y prohibir a las empresas efectuar pedidos por debajo de los costos de producción; -garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

- apoyar un Tratado Vinculante de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.
- evitar la regulación del comercio electrónico mundial de bienes y servicios mediante capítulos específicos en los acuerdos comerciales, para no restringir la capacidad de los Estados de legislar, tomar medidas y coordinar políticas globales a fin de proporcionar igualdad de condiciones entre la economía digital y la tradicional.

Migrantes y refugiados

Se necesita responder a las necesidades de empleo de migrantes y refugiados, dado que la migración adquiere cada vez una mayor importancia a la luz del número creciente de personas desplazadas por los conflictos, las consecuencias del cambio climático y la falta de oportunidades económicas en sus países de origen. En el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los Gobiernos resolvieron establecer condiciones de trabajo decente para todos/as, reconociendo la contribución positiva de los migrantes al crecimiento inclusivo y al desarrollo sostenible. Se recomienda:

- reconocer la contribución económica de los refugiados y migrantes a la globalización y a las economías nacionales, incluyendo el papel que tienen para contrarrestar los efectos del envejecimiento demográfico y contribuir a la sostenibilidad a largo plazo de las finanzas públicas; - planificar la integración de refugiados y migrantes, eliminando los obstáculos a la inclusión social.
- facilitar la admisión de refugiados en conformidad con la Convención de Ginebra;
- tomar medidas para aplicar los principios de la Declaración de Nueva York sobre Refugiados y Migrantes;
- tener en cuenta las demandas sindicales respecto al Pacto Mundial sobre Migración; -trabajar para establecer criterios comunes para regular y gobernar los canales legales de migración y las corrientes de refugiados; - asegurar los derechos fundamentales de los migrantes y refugiados, incluyendo el derecho al trabajo, la formación y la igualdad de trato, así como la observancia de las leyes antidiscriminatorias;
- establecer marcos que concedan un estatus legal, según corresponda, a los migrantes económicos y que fomenten su movilidad laboral y su contribución a los mercados de trabajo, también con miras a evitar su explotación y el menoscabo de las condiciones para los trabajadores locales con la imposición de trabajo inferior a los estándares; m apoyar a los refugiados ofreciéndoles educación de calidad, competencias lingüísticas, servicios públicos y formación profesional conjuntamente con el acceso a la protección social y a los servicios de atención médica (incluyendo atención psicológica); y - tomar medidas inmediatas para los

menores no acompañados y adultos jóvenes. Promover el trabajo decente para las personas con discapacidades