



Lavoro sostenibile e invecchiamento della forza lavoro

Sintesi

Introduzione

Quali sono le condizioni che rendono il lavoro sostenibile nell'arco della vita e offrono pertanto la possibilità di favorire una vita lavorativa di maggiore durata? Il concetto di sostenibilità del lavoro prende in considerazione la simultanea, e parzialmente contraddittoria, evoluzione delle condizioni di lavoro nonché l'evoluzione demografica della popolazione attiva. Si basa non solo su attività di ricerca in materia di qualità del lavoro per i lavoratori più anziani, ma anche sui risultati di ricerche che esaminano in che modo la qualità del lavoro influisce su tutti i gruppi di età. Il presente studio, che si fonda sull'analisi della quinta Indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS), prende in considerazione cinque dimensioni dell'attività lavorativa che si sono dimostrate essenziali per la comprensione del concetto di sostenibilità del lavoro:

- le condizioni lavorative;
- la salute fisica e psicologica;
- la dimensione dell'espressività legata all'attività lavorativa;
- la conciliazione tra le ore lavorative e le ore di riposo;
- le condizioni socioeconomiche.

Contesto delle politiche

Nella politica europea, l'invecchiamento attivo è una questione di lunga data, in particolare nell'ambito delle strategie europee in materia di occupazione e come questione centrale della recente strategia Europa 2020. È stato uno dei tre pilastri dell'Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni del 2012. La necessità di aumentare il tasso di occupazione dei lavoratori più anziani è stata tradotta in obiettivi quantitativi destinati a mantenere al lavoro le persone di età compresa tra 55 e 64 anni e di alzare la loro età media di uscita dal mercato del lavoro. Esiste, tuttavia, un consenso generale sul fatto che questi obiettivi non possono essere ottenuti senza un miglioramento significativo delle condizioni di lavoro.

Risultati principali

Esposizione a caratteristiche del lavoro selezionate

Condizioni di lavoro: il lavoro notturno e i turni di notte diminuiscono con l'età, al pari della percentuale di lavoratori che lavorano a velocità molto elevate. Esiste poca differenza tra i gruppi di età in termini di esposizione alle sollecitazioni fisiche sul lavoro (incluso le posture dolorose e un ambiente di lavoro stressante).

Conciliazione tra le ore lavorative e le ore di riposo: le difficoltà per ottenere un equilibrio vita-lavoro diminuiscono con l'età, in particolare una volta raggiunti e superati i 50 anni. Per le donne, esiste un netto calo dei cambiamenti nell'orario di lavoro abituale e della difficoltà nel prendere del tempo libero per occuparsi di questioni personali; per gli uomini, viene registrata una diminuzione ancora più marcata dello scarso equilibrio tra lavoro e vita privata.

Dimensione espressiva del lavoro: i lavoratori di più di 50 anni segnalano minori opportunità di apprendimento e accesso alla formazione e meno sostegno da parte di colleghi e dirigenti. Gli uomini, in particolare, denunciano una diminuzione delle prospettive di lavoro. Tuttavia, i lavoratori più anziani segnalano anche una maggiore libertà di lavoro e la possibilità di essere in grado di mettere in pratica le proprie idee.

Condizioni socioeconomiche: circa il 40 % delle donne e il 10 % degli uomini di età compresa tra i 55 e i 59 anni lavorano a tempo parziale, una percentuale leggermente più elevata rispetto a quella registrata nella fascia d'età 50-54. Tra le persone di età superiore ai 50 anni, il 10 % degli uomini e il 15 % delle donne hanno contratti a termine, e un quarto ha maturato meno di cinque anni di anzianità in seno all'organizzazione attuale. La sensazione di precarietà del posto di lavoro aumenta per le donne di età compresa tra i 40 e i 49 anni e per gli uomini tra i 45-49 e i 50-54.

L'analisi statistica propone otto indicatori chiave per la sostenibilità del lavoro: lavoro a turni o notturno, posture faticose o dolorose, lavoro a scadenze serrate; inadeguata conciliazione del lavoro con altri impegni; ridotta libertà di lavoro; insufficiente sostegno sociale sul lavoro, scarse prospettive di carriera e precarietà del posto di lavoro.

Salute, benessere e soddisfazione

- Gli indicatori di problemi di salute, quali mal di schiena o insonnia, aumentano nei due decenni compresi tra i 40 e i 60 anni ma diminuiscono per coloro che sono ancora attivi nel mondo del lavoro dopo i 60 anni (sebbene ciò sia probabilmente dovuto al fatto che le persone con scarsa salute hanno già lasciato il mercato del lavoro).
- L'insoddisfazione riguardo alle condizioni di lavoro raggiunge il culmine nel gruppo di età compresa tra 45 e 54 anni ed è più elevata nelle professioni a basso livello di competenze e nelle professioni manuali a livello medio di competenze.
- Alcune caratteristiche del lavoro sono statisticamente collegate alla tendenza al deterioramento dello stato di salute generale dei lavoratori nell'età compresa tra i 40 e i 60 anni: inadeguata conciliazione dell'orario di lavoro con altri impegni, posture dolorose, scarse prospettive di carriera e insufficiente sostegno sociale (specialmente per gli uomini).
- Nel gruppo di età 50-59, l'autovalutazione dello stato di salute è particolarmente scarsa tra i lavoratori manuali con un livello di competenze medio e tra i lavoratori con un livello di competenze basso. I fattori principali legati alla cattiva salute fisica e psicologica sono posture dolorose, orari di lavoro insoddisfacenti, scadenze serrate e scarse prospettive di carriera.

Atteggiamenti nei confronti del lavoro oltre i 50 anni

- Il numero di uomini e donne che affermano che il lavoro mette a repentaglio la loro salute è più elevato nella fascia di età 50-54. Queste cifre sono particolarmente alte tra i dirigenti e i professionisti nelle fasce di età 50-54 e 55-59, e tra le donne che esercitano tali professioni.
- Le posture dolorose, il lavoro a turni o notturno e lo scarso equilibrio tra vita privata e professionale sono i principali fattori che spiegano perché i lavoratori di età compresa tra i 50 e i 59 hanno la percezione che il lavoro metta a rischio la loro salute e influisca negativamente sulla salute.
- Un terzo dei lavoratori di età compresa tra i 50 e i 54 anni ritiene che non sarà in grado di lavorare fino ai 60 anni o non vorrebbe fare lo stesso lavoro fino a tale età. La percezione è più comune tra le donne che esercitano professioni manuali con un livello medio di competenze (55 %) e professioni con un basso livello di competenze (54 %), in contrapposizione a dirigenti e a professionisti di sesso maschile (17 %) e ai professionisti intermedi in generale (25 %).
- Le posture dolorose, lo scarso equilibrio tra lavoro e vita privata, la percezione della precarietà del posto di lavoro e le scarse prospettive di carriera si annoverano tra le principali motivazioni fornite per non essere in grado di svolgere lo stesso lavoro fino all'età di 60 anni.

- Circa il 29 % dei lavoratori con età tra i 50 e i 59 anni preferirebbe lavorare meno ore di quelle abituali e la percentuale è più elevata tra le professioni con un alto livello di competenze rispetto a quelle caratterizzate da un basso livello di competenze.
- Lo scarso equilibrio tra lavoro e vita privata, l'insufficiente sostegno sociale sul lavoro e le posture dolorose sono le principali motivazioni fornite per giustificare il desiderio di ridurre le ore di lavoro.

Confronti tra paesi

- I confronti tra paesi indicano che alcuni paesi condividono una serie di condizioni lavorative ritenute non sostenibili da parte dei lavoratori più anziani. In questi paesi, i tassi di occupazione diminuiscono in modo significativo dai 45 ai 49 anni, i lavoratori oltre i 50 riferiscono spesso insoddisfazione rispetto alle condizioni lavorative, e le condizioni di lavoro sono considerate più difficili che altrove.

Spunti per le politiche

Alcuni meccanismi che una volta proteggevano i lavoratori più anziani dall'esposizione a condizioni di lavoro inadeguate sono stati apparentemente erosi dall'evoluzione demografica e dai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro. Tale circostanza lancia la sfida a occuparsi dell'organizzazione del lavoro nel contesto di una forza lavoro che invecchia.

Le posture dolorose, l'inadeguato equilibrio tra lavoro e vita privata e le scarse prospettive di carriera sono fattori ricorrenti che spiegano l'insostenibilità del lavoro da parte dei lavoratori che invecchiano. La prima lancia la sfida negli ambiti della regolamentazione in materia di salute e sicurezza, ergonomia e distribuzione degli incarichi, mentre le altre due sono correlate alle questioni della gestione delle risorse umane, dell'organizzazione aziendale e della flessibilità.

La sostenibilità del lavoro varia tra i gruppi professionali. Il presente studio evidenzia fattori che influenzano l'insostenibilità, non solo per le professioni con un basso livello di competenze e per le professioni manuali con un medio livello di competenze, ma anche per le professioni con un alto livello di competenze. In particolare, ne risentono dirigenti e professionisti di sesso femminile. La vasta gamma di professioni interessate suggerisce la necessità di un approccio politico differenziato.

La motivazione di permanere al lavoro dipende non solo dalle variabili prese in considerazione nel presente studio, ma anche da varie caratteristiche di modelli nazionali sociopolitici e istituzionali, quali distribuzione del reddito, pensione e regime fiscale.

Ulteriori informazioni

La relazione "Sustainable work and the ageing workforce" (Lavoro sostenibile e invecchiamento della forza lavoro) è disponibile all'indirizzo www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm

Per ulteriori informazioni, contattare Jorge Cabrita, ricercatore, jca@eurofound.europa.eu