



Il ruolo dei governi e delle parti sociali nel prolungare la permanenza dei lavoratori più anziani sul mercato del lavoro

Sintesi

Introduzione

Con l'aumento dell'età media della popolazione, le persone di età compresa tra 55 e 64 anni costituiscono una quota crescente dei lavoratori in Europa. Benché negli ultimi dieci anni il tasso di occupazione dei lavoratori in questa fascia di età sia aumentato, il numero crescente di lavoratori più anziani e la conseguente pressione sulla sostenibilità dei sistemi previdenziali e pensionistici nazionali hanno reso più urgente l'introduzione di riforme mirate a favorire una vita professionale più lunga. I governi di molti Stati membri hanno cercato di aumentare l'età effettiva di uscita dal mondo del lavoro elevando l'età pensionabile e limitando il pensionamento anticipato o rendendolo meno conveniente in termini finanziari. Tuttavia, queste misure da sole potrebbero non essere sufficienti per incoraggiare i lavoratori più anziani a rimanere sul mercato del lavoro. Al fine di promuovere il prolungamento della vita lavorativa, può essere necessario un approccio più olistico al miglioramento delle condizioni di lavoro durante l'intero ciclo di vita, in particolare per le persone che svolgono lavori fisicamente impegnativi.

La presente relazione esamina le iniziative a livello nazionale e settoriale adottate dai governi e dalle parti sociali con l'obiettivo di prolungare la permanenza dei lavoratori più anziani sul mercato del lavoro. Si basa principalmente sui contributi di 28 corrispondenti nazionali dell'Osservatorio europeo per le relazioni industriali (EIRO), nonché su un'analisi di ampia portata della letteratura e dei dati Eurostat.

Contesto delle politiche

Secondo il Libro bianco della Commissione europea del 2012 "Un'agenda dedicata a pensioni adeguate, sicure e sostenibili", per rendere i sistemi pensionistici sostenibili occorre creare un equilibrio tra periodi di attività professionale e di pensionamento e aumentare la partecipazione al mercato del lavoro in generale, ma in particolare dei lavoratori più anziani. Un modo per raggiungere questo obiettivo è incentivare il prolungamento della vita lavorativa:

- adattando i luoghi di lavoro alla capacità fisica e mentale dei lavoratori più anziani;

- garantendo l'istruzione permanente e la formazione mirata per i lavoratori;
- adeguando i sistemi di sicurezza sociale con l'introduzione di incentivi a lavorare più a lungo.

Risultati principali

L'invecchiamento demografico e la partecipazione dei lavoratori più anziani alla vita attiva variano notevolmente tra i paesi europei.

La funzione delle parti sociali è fondamentale, in quanto hanno un ruolo significativo da svolgere nel definire e migliorare le condizioni di lavoro. I sindacati e le associazioni dei datori di lavoro in generale concordano sul fatto che il miglioramento delle condizioni di lavoro sia essenziale per mantenere i lavoratori anziani sul mercato del lavoro. Tuttavia, i sindacati tendono a porre maggiormente l'accento sul miglioramento della qualità del lavoro, mentre i datori di lavoro tendono a evidenziare le questioni che incidono sulle possibilità di occupazione dei lavoratori più anziani, come ad esempio le conseguenze della rigidità del mercato del lavoro derivante da leggi forti in materia di tutela dell'occupazione.

Numerosi paesi europei hanno sviluppato strategie globali comprendenti misure politiche intese a favorire il prolungamento della vita lavorativa e una migliore qualità del lavoro. Sono stati introdotti di recente diversi programmi, a riprova del fatto che in alcune parti d'Europa (in particolare nei paesi dell'Europa centrale, orientale e meridionale) non esista una lunga tradizione di pratica politica in questo settore. In alcuni paesi dell'Europa occidentale e settentrionale le parti sociali svolgono un ruolo attivo in questo ambito attraverso il dialogo tripartito o accordi tra parti sociali.

Migliorare l'occupabilità e lo sviluppo delle competenze costituisce uno strumento politico fondamentale per mantenere i lavoratori più anziani sul mercato del lavoro. Mentre la formazione rivolta a gruppi vulnerabili è molto diffusa, sono pochi i programmi che si concentrano sui lavoratori anziani. La partecipazione dei lavoratori alla formazione cala

con l'avanzare dell'età, e per i lavoratori più anziani che rimangono disoccupati, è più difficile trovare un nuovo impiego. Nella maggior parte dei paesi, le politiche attive per il mercato del lavoro si concentrano sul sostegno al ritorno dei lavoratori più anziani alla vita attiva piuttosto che incoraggiare i lavoratori attuali a rimanere nella forza lavoro più a lungo. In generale, gli approcci preventivi mirati ad arginare l'uscita precoce dal mercato del lavoro sembrano essere più diffusi nei paesi dell'UE15 rispetto agli Stati membri che hanno aderito all'Unione nel 2004.

Quello della salute e dell'ambiente lavorativo è un altro aspetto delle condizioni di lavoro che, come riconoscono sia i sindacati sia i datori di lavoro, ha una forte influenza sulla propensione di un lavoratore a rimanere attivo più a lungo. Le politiche nazionali e le iniziative delle parti sociali si sono concentrate sulla promozione della "capacità di lavoro" - un concetto che unisce la capacità di continuare a lavorare grazie a una migliore salute e una maggiore occupabilità mediante lo sviluppo costante di competenze - e sull'introduzione della contrattazione aziendale a livello nazionale. Sono stati rilevati pochissimi esempi di tali misure a livello settoriale.

In molti paesi esistono disposizioni in materia di salute e sicurezza o di condizioni di lavoro usuranti che si applicano a tutti i lavoratori, indipendentemente dall'età. Tuttavia, in una serie di paesi, soprattutto nel nord Europa, si stanno elaborando misure preventive incentrate sul ciclo di vita e sulla capacità di lavoro. In generale, le iniziative volte a migliorare la salute e l'ambiente di lavoro dei lavoratori più anziani sono limitate, malgrado l'importanza di tali misure per il prolungamento della vita lavorativa. Una ragione potrebbe essere che le politiche relative al lavoro usurante svolto da persone più anziane sono di solito connesse al pensionamento anticipato o a prestazioni di invalidità, piuttosto che al miglioramento dell'ambiente di lavoro.

Anche un orario di lavoro flessibile è fondamentale per la capacità di lavoro dei lavoratori più anziani. Alcuni paesi hanno adottato programmi che incentivano il lavoro a tempo parziale oltre l'età pensionabile o il pensionamento parziale per i dipendenti più anziani. La contrattazione collettiva può svolgere un ruolo in questo settore con l'introduzione nei contratti collettivi nazionali e settoriali di disposizioni che offrano la possibilità di soluzioni locali a livello aziendale. La maggior parte delle misure volte a ridurre il numero complessivo di ore lavorate dai lavoratori più anziani è concepita a beneficio di individui che non sarebbero altrimenti in grado di continuare a lavorare. In generale, le misure di organizzazione dell'orario di lavoro sono più diffuse nei paesi all'interno dell'UE15 che hanno già una forza lavoro relativamente più anziana.

Le percezioni dei datori di lavoro e dei lavoratori relative al momento in cui un lavoratore dovrebbe andare in pensione restano l'ostacolo più importante alla permanenza dei lavoratori più anziani sul mercato del lavoro. L'Anno europeo dell'Invecchiamento attivo e della Solidarietà tra le Generazioni nel 2012 ha contribuito a una maggiore sensibilizzazione in merito al contributo dei lavoratori più anziani, e un cambiamento di atteggiamento è evidente in alcuni paesi. Tuttavia, rispetto alla portata della sfida, le iniziative dei governi e delle parti sociali intese a promuovere atteggiamenti più positivi verso carriere più lunghe sono ancora insufficienti in tutta l'UE.

Spunti per le politiche

- Le parti sociali e il dialogo sociale sono fondamentali per favorire l'attuazione di misure a diversi livelli, in particolare nelle imprese, e per assicurare l'applicazione delle disposizioni contenute nei contratti collettivi nelle piccole e medie imprese.
- Alcuni paesi stanno incontrando difficoltà finanziarie nell'attuazione di politiche volte a promuovere una maggiore partecipazione e il prolungamento della vita attiva dei lavoratori più anziani a causa del clima economico attuale, mentre altri le incontreranno in futuro. Anche la mancanza di know-how e di esperienza costituisce un problema. L'azione politica e il finanziamento a livello europeo potrebbero contribuire a superare queste barriere, ma dovranno tenere conto delle differenze esistenti tra i paesi in termini di demografia, economia, occupazione e condizioni di lavoro.
- Gli stereotipi legati all'età, e la conseguente discriminazione a danno dei più anziani, rimangono uno dei principali ostacoli a carriere più lunghe in quasi tutti i paesi europei. Per superare tale aspetto sono necessari un cambiamento culturale e la consapevolezza dei valori positivi dell'invecchiamento in relazione al lavoro.
- Alcune iniziative politiche mancano di puntare a gruppi specifici di lavoratori più anziani, settori o professioni. Un approccio più mirato farebbe risparmiare risorse e farebbe la differenza in termini di qualità del lavoro ove ciò sia necessario per un prolungamento della vita attiva.
- Sono necessarie strategie globali che tengano conto delle pensioni, dell'occupazione e delle condizioni di lavoro perché le sfide demografiche e occupazionali possono essere affrontate solo in modo olistico.

Ulteriori informazioni

Il testo integrale della relazione *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market* (Il ruolo dei governi e delle parti sociali nel prolungare la permanenza dei lavoratori più anziani sul mercato del lavoro) è disponibile all'indirizzo <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1323.htm>

Oscar Vargas, responsabile della ricerca
ova@eurofound.europa.eu