

Conferencia

INNOVACIÓN Y EMPLEO MÁS

*“Over 45 y políticas de prolongation del trabajo:
una panorámica sobre Italia y Europa”*

Barcellona, 30 marzo 2006

Maria Luisa Mirabile
IRES CGIL



Alcune definizioni di invecchiamento sociale

Invecchiamento demografico: Incremento dell'incidenza degli anziani sulla popolazione in età lavorativa

Invecchiamento della manodopera: E' un effetto prodotto nell'area del mercato del lavoro e causato dalla tendenza demografica in atto caratterizzata dal costante invecchiamento della popolazione

Invecchiamento funzionale : Si è vecchi in relazione a qualcosa

Partecipazione al lavoro dei 50/64enni (anni '80 e '90)

- ▶ **Crollo dei tassi di occupazione**
- ▶ **Età medie reali di pensionamento inferiori ai 65 anni di età**
- ▶ **Diminuzione età effettive di pensionamento di circa 5 anni (dal 1960 al 1995)**

Gli Orientamenti innovativi: le indicazioni della UE

1994 Consiglio Essen, Indicazione per provvedimenti speciali anche a favore dei lavoratori maturi

1995 Risoluzione sull'Occupazione degli over, Attenzione ai fabbisogni degli over (formazione e prevenzione esclusione MdL)

1997 Trattato Amsterdam, Contrasto delle discriminazioni professionali per età

1998 Consiglio Cardiff, Gli over come target delle azioni prioritarie

2000 Consiglio Lisbona, SEO - Nuove strategie occupazionali per far fronte all'invecchiamento della forza lavoro

2001 Consiglio Stoccolma, Obiettivo incremento occupazionale (lavoratori 55/64 anni)

2001 Consiglio Laeken, Relazione congiunta sugli obiettivi e i metodi di lavoro nel settore pensionistico

2002 Relazione Congiunta sull'invecchiamento attivo, Approccio basato sul corso di vita

2002 Consiglio Barcellona, Obiettivo innalzamento età di pensionamento di circa 5 anni entro il 2010

2003 Linee guida per l'occupazione, Linea guida n. 5: "aumentare l'offerta di manodopera e promuovere l'invecchiamento attivo"

Anni '80 / 2010: dalle uscite anticipate alle politiche delle 3R?

prima fase: ►

la grande alleanza dei prepensionamenti

scaricamento sui sistemi previdenziali
dei problemi occupazionali

cultura delle uscite anticipate: quali
soluzioni?

seconda fase: ►

verso le politiche di *Retention*,
Recruitment, *Reinforcement*?

leva previdenziale – politiche attive del
lavoro – livello aziendale e benessere del
lavoro

Maria Luisa Mirabile
IRES CGIL

Fine anni '90: strategie nazionali di mantenimento in attività degli over

- ▶ **Messa in discussione del ricorso alle uscite collettive anticipate dal lavoro (tutti i Paesi)**
- ▶ **Contrasto delle uscite individuali precoci dal lavoro attraverso la restrizione dei criteri di accesso alle forme di uscita anticipata dal lavoro (tutti i Paesi)**
- ▶ **Varo di riforme previdenziali contenenti la ridefinizione delle età pensionabili (tutti i Paesi) e intervento diretto della relazione età-pensione-lavoro (alcuni Paesi)**
- ▶ **Promozione del lavoro in età avanzata attraverso il miglioramento delle condizioni di prestazione del lavoro con interventi relativi tanto agli orari, quanto all'organizzazione ed all'ambiente di lavoro (Paesi nordici)**

La strategia di Lisbona e l'obiettivo dell'attivazione: un flash sull'Italia

- **2010:** innalzamento del tasso di attività Ue dei 55/64enni fino al 50%

- **In Italia** migliori performances rispetto al passato con:

▶ **1993/2003** aumenti dei tassi di attività di quasi 8 punti % per i 45/54enni e a oltre 1 punto % per i 55/64enni

▶ **1997/2003** innalzamento dell'età media di pensionamento dai 57,9 ai 61 anni

*... ma problematiche crescenti,
diversificate nelle diverse aree del paese*

Alcune conclusioni...

- ✓ **I bassi tassi di attività degli over 45 si basano anche su comportamenti convergenti delle parti sociali che è necessario superare;**
- ✓ **E' necessario uno sforzo congiunto fra le parti per migliorare l'occupabilità dei lavoratori più anziani, tale da superare sia il criterio "*young-in-old-out*", sia la lettura del pensionamento anticipato come diritto sociale implicito.**

... e cenni agli orientamenti sindacali

- **contrasto delle uscite anticipate/forzate dal lavoro**
- **sviluppo delle iniziative di formazione continua e di conciliazione del lavoro e delle dimensioni organizzative aziendali con le esigenze della vita nelle varie fasi ed età**
- **sostegno delle ipotesi di prolungamento del lavoro oltre l'età pensionabile su base volontaria e flessibile**

....ma limiti di traduzione in azioni negoziali e contrattuali sia livello di settore che di singole imprese

.....E UNA RIFLESSIONE IN CORSO SUI FUTURI DIRITTI