

La società della conoscenza non invecchia

Brescia, 6 giugno 2008

La partecipazione al lavoro degli over

Spunti d'analisi fra passato e futuro

Comunicazione di Maria Luisa Mirabile

Le cause di fragilizzazione degli over, alcune evidenze

Gli Over, caratteristiche prevalenti:

- bassi livelli di scolarità
- basse qualifiche professionali
- elevato/buon livello di competenze specifiche
- poco sapere, molto saper fare

La fragilizzazione è (avvenuta) soprattutto nei settori con forti trasformazioni organizzative e tecnologiche ed è (stata) minore o nulla nei settori che non hanno conosciuto rilevanti trasformazioni (crisi dei mercati interni del lavoro)

I fattori di criticità (livelli di istruzione, costo del lavoro, configurazione tradizionale del welfare, la formazione) costituiscono un insieme di concause, con fattori strutturali, soggettivi, culturali


Il percorso della comunicazione

attraversa per cenni il processo europeo volto al recupero del lavoro maturo per sostenere che le migliori performance si ottengono in presenza di strategie integrate, agite tanto sul versante delle riforme previdenziali, quanto su quelli del mercato del lavoro, della formazione e delle politiche aziendali

3 focus su

- **start up del fenomeno e tipi di azione di contrasto delle uscite anticipate da parte dell'Europa e dei diversi stati membri**
- **flash sugli andamenti dell'età reale di pensionamento e del mercato del lavoro degli "over" in alcuni paesi**
- **riflessioni sul ruolo delle istituzioni ai vari livelli di governo e su quello degli attori economici e sociali anche ai fini della formazione. Considerazioni sulle opportunità e sui rischi della fase attuale**

Anni '80/2000: dall'invecchiamento funzionale al "recupero" del lavoro maturo

- ▶ crollo dei tassi di occupazione degli over e "fissione" dell'**invecchiamento funzionale**
- ▶ il ruolo della Ue: dalle Risoluzioni ai Consigli. La SEO e l'OICO
- ▶ le azioni degli Stati membri (Ue a 15): anni '90 e 2000 riforme previdenziali e del MdL 

Paesi della Ue a 15, con momenti e intensità diverse:

- **riconoscimento del fenomeno e messa in discussione delle uscite anticipate** in quanto strumento di gestione del mercato del lavoro (tutti i Paesi)
- **contrasto delle uscite individuali precoci** attraverso la restrizione dei criteri d'accesso ai prepensionamenti (anche le “*disability pensions*”; tutti i Paesi)
- **varo di riforme previdenziali** con: l'innalzamento dell'età pensionabile; sistemi flessibili e/o incentivati della relazione età-pensionamento-lavoro (soprattutto i Paesi dell'Europa continentale, ma anche l'Olanda e i Paesi mediterranei come l'Italia e la Spagna);
- **promozione del lavoro in età avanzata** con misure di **attivazione** e di sviluppo dell'**occupabilità**, fra cui spicca il *lifelong learning* e trovano spazio il miglioramento dell'OdL e delle condizioni di prestazione del lavoro (“*flex and soft jobs*”, prevalentemente nei Paesi nordici)

Riforme previdenziali e del MdL nella UE a 15: alcune caratteristiche

riforme previdenziali:

>>> antecedenti/centrali, comparabili e comparate/sistemi di vincoli e di incentivi; pensionamenti part time e graduali

riforme e azioni del mercato del lavoro:

>>> successive/agite prevalentemente a livello sub-nazionale/ispirazione “armonizzante” ma output differenziati (path dependency)/minore comparabilità/”attivazione” e impieghi sostenuti

Gli effetti: durate lavorative e tassi di attività in crescita

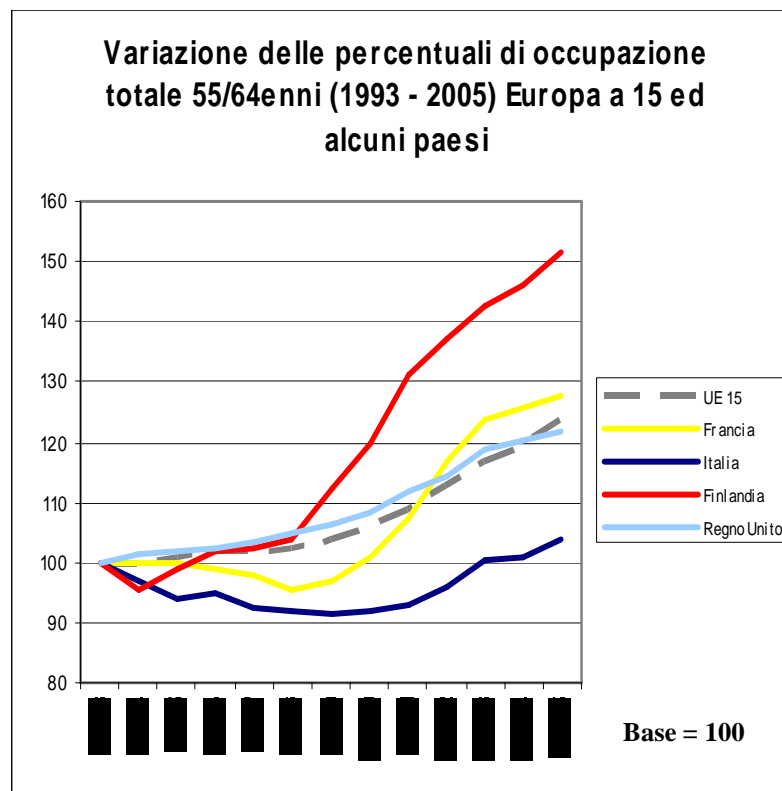
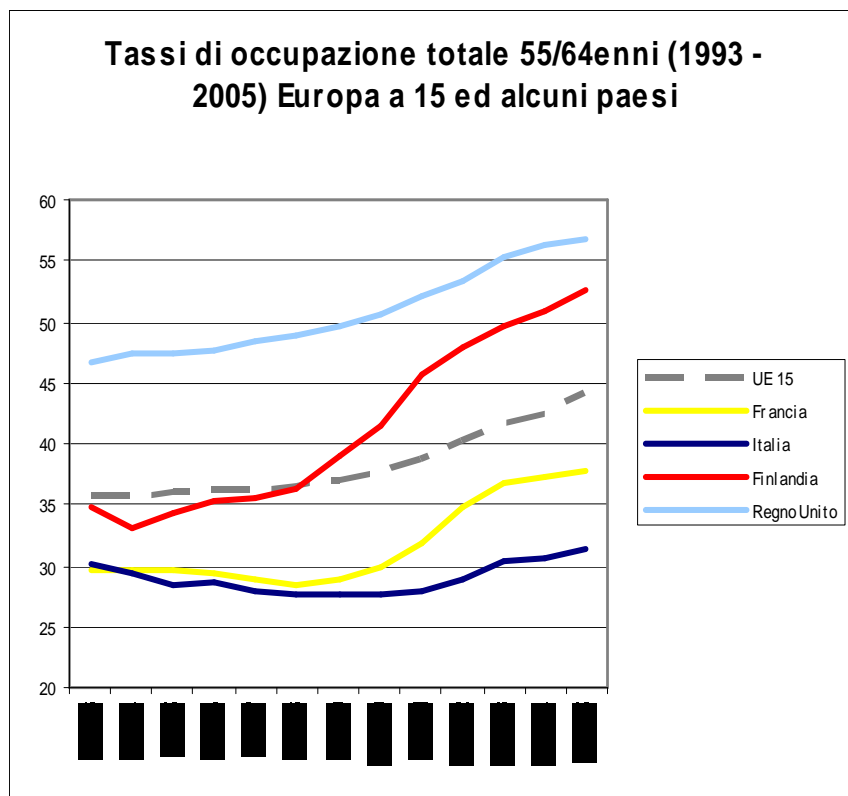
- ▶ **allungamento** complessivo della vita lavorativa nel lungo periodo, ma con andamenti non lineari nel tempo e non del tutto uniformi fra i diversi paesi, con un tendenziale allineamento di genere.

Criticità e ambiguità del caso Italia

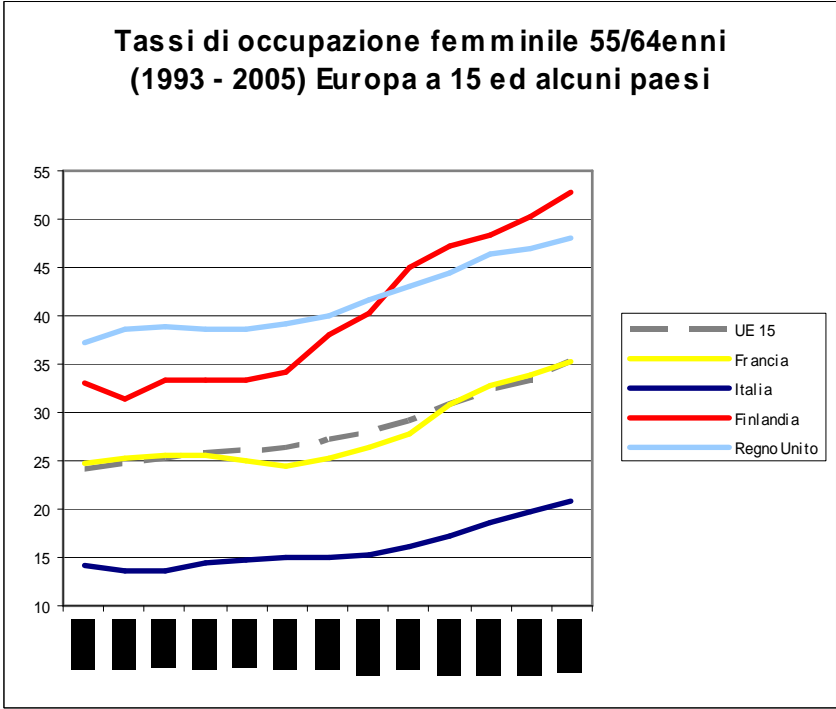
- ▶ **crescita** complessiva dei tassi di occupazione dei 55/64enni, trainata dall'occupazione femminile.

Criticità e ambiguità del caso Italia

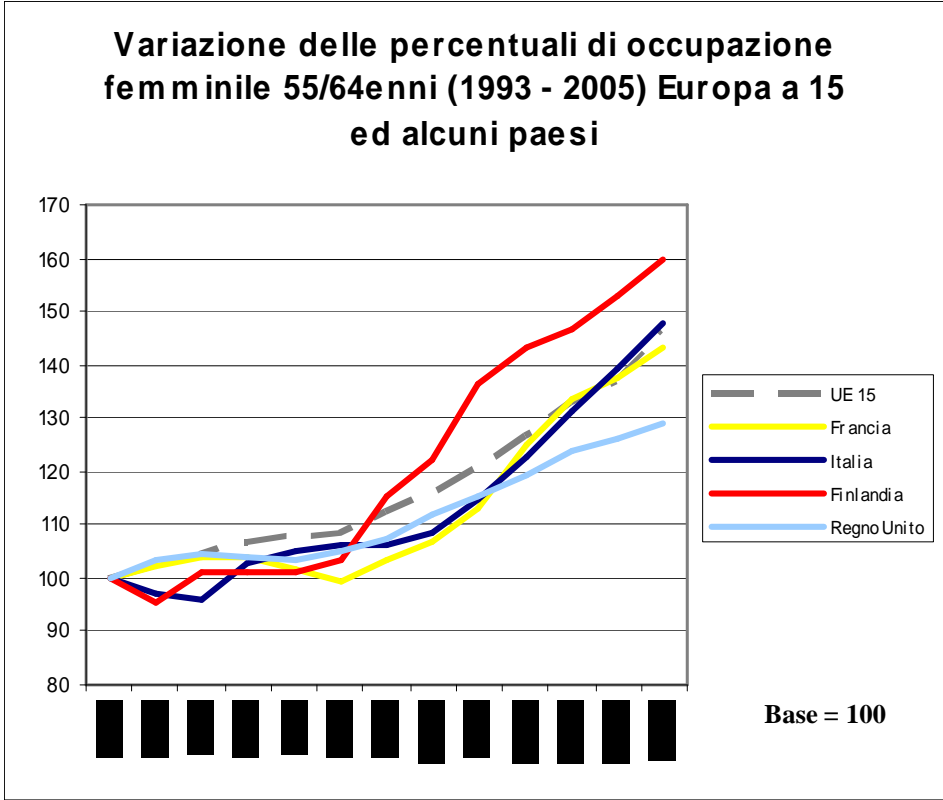
Alcune evidenze empiriche "semplificate" (Eu a 15 e quattro paesi: Francia, Italia, Finlandia, Regno Unito)

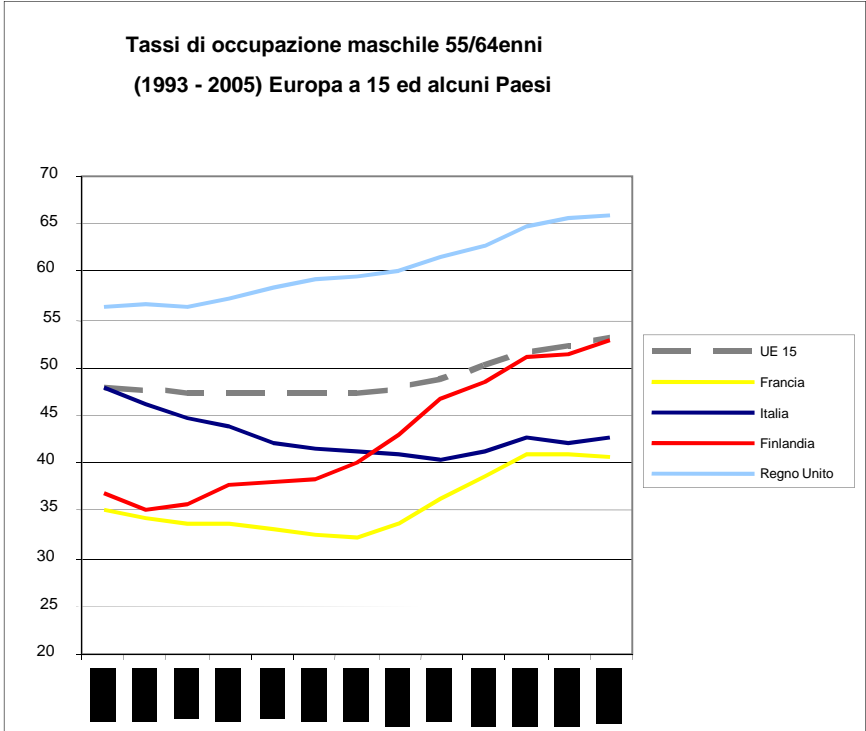


Fonte: Eurostat

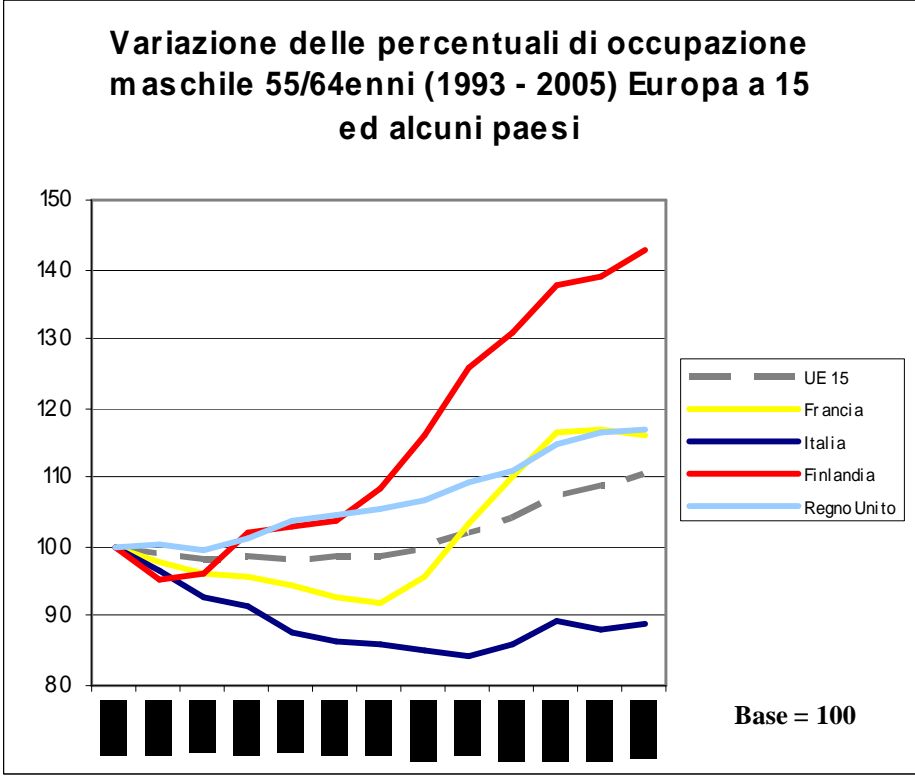


Fonte: Eurostat





Fonte: Eurostat



.... molti dei fattori costitutivi del fenomeno (anche a livello territoriale) sfumano l'uno nell'altro la soluzione è integrata...

| | punti di forza | punti di debolezza | opportunità | rischi |
|--|-----------------------|---------------------------|--------------------|---------------|
| <i>Sistema socio-economico</i> | | | | |
| <i>Attori socio-istituzionali</i> | | | | |
| <i>I lavoratori over 45</i> | | | | |

Requisiti per lo sviluppo della formazione degli over

- ✓ **sviluppo del dialogo tra gli attori istituzionali e sociali territoriali con:**
- ✓ **riconoscimento del fenomeno e condivisione della finalità**
- ✓ **sviluppo della motivazione verso i lavoratori maturi**
- ✓ **camblamenti culturali e organizzativi tali da rendere possibile ed effettivo lo sviluppo della formazione a tutte le età**

Organizzazione del Lavoro e contrattazione della formazione: alcune evidenze

- **La vulnerabilità degli *over* non sembra essere percepita dalle aziende come un fenomeno importante; comunque non viene inserita tra le priorità strategiche né da parte dei datori di lavoro né dal sindacato (da un'analisi condotta sulla contrattazione è emersa una forte carenza del tema a livello aziendale)**
- **Le aziende hanno innovato rispetto alla tecnologia e ai sistemi di gestione, ma poco per quanto riguarda l'*OdL*, rimasta rigida e non permeabile alle specificità dei lavoratori maturi**
- **Si riscontra una certa rigidità individuale dei lavoratori maturi al cambiamento, dovuta sia ad esperienze scolastiche e di formazione di base negative sia ad un percorso lavorativo statico e rigido**

Le propensioni formative: alcune evidenze

**La formazione degli over 45
non eccede la normale
pianificazione formativa
aziendale, e anche per ciò li
raggiunge poco**

Emergono anche:

- a) resistenze psicologiche dei lavoratori di fronte ad alcuni argomenti formativi come l'informatica e le lingue straniere;**
- b) pregiudizi fra i lavoratori over 45 dovuti all'utilizzo storico della formazione come antefatto della marginalizzazione**

**L'attenzione alla formazione
dei lavoratori *over*
si verifica prevalentemente in
situazioni di crisi
aziendali o di settore**

**Predominanza nei confronti degli
over 45
dell'addestramento sulla
formazione in senso pieno e
generale**

concludendo: davvero fuori dalla “grande alleanza dei prepensionamenti”?

- considerazioni sul **ruolo delle istituzioni** ai vari livelli di governo e su quello degli **attori economici e sociali**
- considerazioni sul crinale della **fase attuale**, fra maggiore **sostenibilità del welfare** e rischi di **esclusione degli “inoccupabili”**