L'intervento di Stephen Bevan a #GTL2016: il futuro del lavoro: una questione di sostenibilità

Considerazioni a margine del convegno internazionale ADAPT – UNIBG "Il futuro del lavoro: una questione di sostenibilità",

Bergamo 10-11 novembre 2016

"The Future of Work and the Issue of Sustainability: Framing the Issue" è il titolo dell'intervento tenuto dal Prof. Stephen Bevan, Direttore di ricerca dell'Istituto per gli studi sull'occupazione (IES) e Professore Onorario presso l'Università di Lancaster, al convegno internazionale «Nel cuore della nuova "Grande Trasformazione" del lavoro: una questione di sostenibilità» organizzato il 10-11-12 novembre dalla Università di Bergamo e ADAPT.

Proprio la sostenibilità del lavoro è stato un concetto chiave sviluppato e approfondito nelle tre giornate di approfondimento sulle sfide che il cambiamento in atto nel mercato del lavoro sta promuovendo.

Sebbene tale concetto sia ancora essenzialmente aperto e richieda specificazioni, il discorso del prof. Bevan si sofferma sulla relazione *ageing* – sostenibilità che l'Eurofound, agenzia tripartita dell'UE che si occupa della diffusione di conoscenze per contribuire all'elaborazione di politiche sociali e del lavoro,identifica quando parla di lavoro sostenibile(Cfr. Eurofound, *Sustainable work over the life course: Concept paper*, 2015, pp.2 e ss).

L'Agenzia, infatti, individua nel lavoro sostenibile la chiave risolutiva per rendere adattabile la permanenza nel mercato del lavoro di lavoratori in età avanzata, favorendone l'aumento dei tassi di occupazione.

Tale presunto trae la sua origine dai cambiamenti demografici europei che stanno rivoluzionando i concetti di lavoratore e di prestazione lavorativa: **in UK 7,2 milioni di lavoratori sono di età compresa tra 50-64 anni, di cui il 42 per cento vive in condizioni di salute cronica o disabilità con la reale conseguenza di uscire dal mercato del lavoro prematuramente (Labour Force Survey, 2016).**

Su questa condizione, diversi rapporti hanno cercato di **trovare modelli efficaci per prolungare la vita lavorativa dei lavoratori in età avanzata e prevenirne il pensionamento**

anticipato.

Purtroppo, ad oggi,non si è arrivati a delineare soluzioni esaustive, ma piuttosto, una vasta gamma di raccomandazioni appropriate per affrontare tale complessità, quali: misure orientati alla salute, ad esempio supporto specialistico sanitario per i lavoratori *senior* sul posto di lavoro;programmi aziendali ad hoc per affrontare le possibili condizioni di salute di una forza-lavoro matura; e,la realizzazione di un clima organizzativo inclusivo ed orientato alla *diversity* (Cfr.Tyna Taskila, Victoria Shreeve, Mariarossella Laghini, Stephen Bevan, *Living long, working well: Supporting older workers with health conditions to remain active at work*, The Work Foundation, 2015).

Oltre ad essere considerata sotto il profilo socio-demografico, la componente dell'*ageing* possiede delle implicazioni sulla tipologia dei lavoratori, soprattutto se autonomi.

Osservandole percentuali riportate dall'OECD, l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo (vedi Tabella 1), si evidenzia la presenza persistente dei lavoratori autonomi, anche in età avanzata, nel corso del tempo. Tale situazione deriva dalla scelta di essi di divenire autonomi dopo la cessazione del rapporto di lavoro precedente,a causa di problemi personali e/o di salute, rappresentando l'ultima *chances* per rimanere nel mercato del lavoro.

Questa decisione dipende, non solo da un'esigenza finanziaria, ma anche dal significato che **il lavoro stesso ha per la persona: esso rappresenta qualcosa di più del semplice significato economico.**

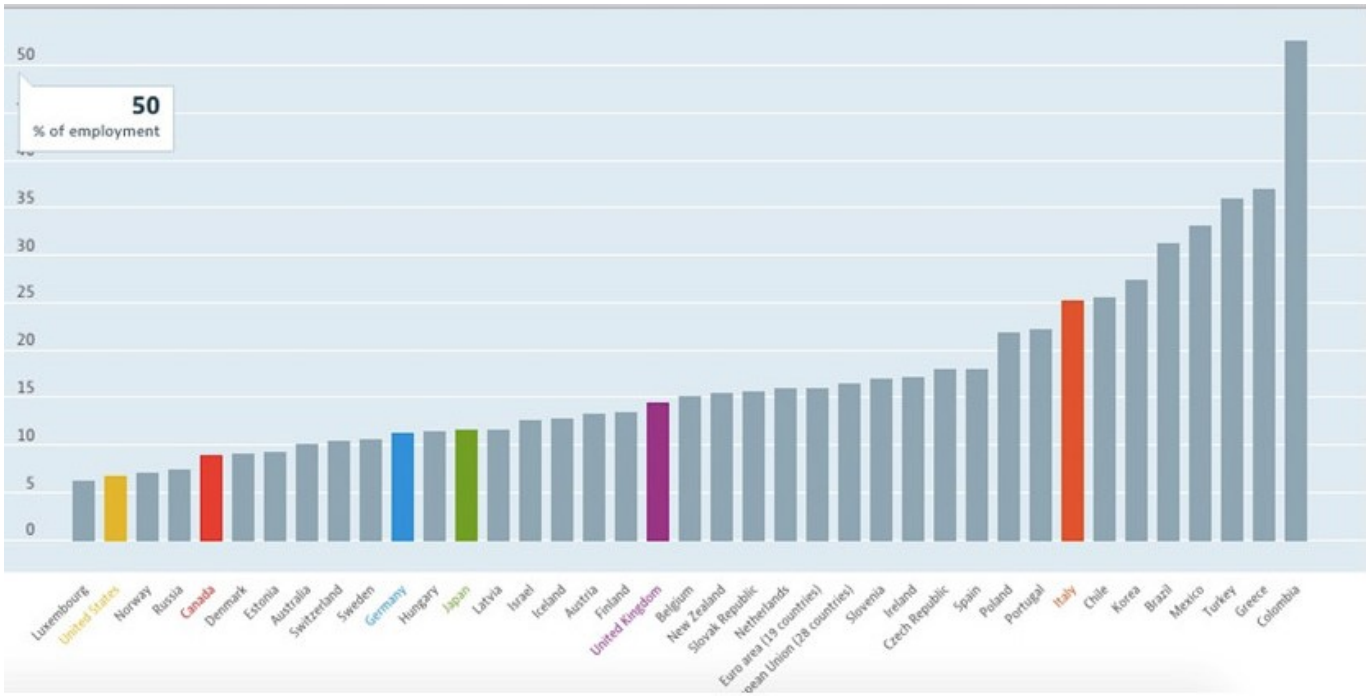
È un bisogno che migliora la qualità di vita, portando ad esercitare le proprie capacità, le proprie competenze, al fine di pervenire a qualcosa di meritevole, ma soprattutto, sociale.

Il lavoratore, in forza della sua appartenenza sociale e del reddito che gli procura il lavoro, può fare progetti, programmi per il futuro, che gli permettono di superare il peso delle conseguenze che una malattia cronica o un problema personale può provocare, poiché attraverso il lavoro può desiderare di migliorare le proprie competenze, approfondire e allargare la sua rete di supporto sociale e forse aspirare ad un cambiamento del lavoro stesso.

La sfida dei prossimi anni, pertanto,sarà quella di garantire a tutti i lavoratori autonomi, indipendentemente dalla nazione di appartenenza, condizioni lavorative idonee per prevenire il pensionamento anticipato in età avanzata.

Tabella 1. Panoramica europea della % di occupazione dei lavoratori autonomi dal 2003 al 2013

(Cfr. OECD,Labour Force Statistics: Summary tables, 2016)



Altra riflessione in merito,che influenza il quadro fin qui descritto, è quella concernente la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche in età matura, che è aumentato considerevolmente, avvicinandosi a quella degli uomini.

Il Report della Word Economic Forun (WEF) del 2014 evidenzia il *gender gap* nel mondo: ai primi posti, dopo la prima classificata Islanda, troviamo i paesi scandinavi, in cui la tutela dei diritti femminili e il welfare sono consolidati. Al sedicesimo posto troviamo la Francia, gli Stati Uniti al ventesimo posto, il Regno Unito al ventiseiesimo postoe, infine, **l’Italia sessantanovesimo posto**.

Come evidenzia il Report, a livello globale la disparità di genere delle opportunità lavorative resta molto ampia: in 9 anni si è ridotta solo del 4%.

Oltre ad essere un problema di giustizia sociale, quindi, esso è uno degli ostacoli maggiori alla crescita economica di ogni Paese.

Il dibattito sull’occupazione femminile, sull’*ageing* e sui lavoratori autonomi, rappresentan osolo alcune delle sfide del 21 secolo che, per la loro risoluzione,necessitano di interventi sui meccanismi di esclusione e marginalizzazione che il mercato del lavoro pone nei confronti di queste categorie, ostacolando il pieno sviluppo dei talenti, delle potenzialità e abilità.

In conclusione, pur fornendo un quadro sintetico dei temi menzionati, le evidenze descritte ci consentono di rilevare quali siano i **temi e problemi del futuro del lavoroche meritano un’adeguata attenzione attraverso un approccio multi ed interdisciplinare, di un mercato del lavoro efficiente e inclusivo e della conseguente evoluzione del concetto di lavoro sostenibile.**

Come sottolinea il Prof. Bevan,il cambiamento demografico che incide sui nuovi modi di lavorare e produrre deve portare gli attori sociali e istituzionali a garantire il “**good work”, pensato e ideato non solo in riferimento alle condizioni di lavoro e ai rapporti di lavoro, ma anche in relazione a tutti quei fattori concernenti la qualità del lavoro, ovvero flessibilità, autonomia, giustizia, sviluppo di competenze e di carriera, inclusione della diversity, ecc.in una logica di valorizzazione e fidelizzazione delle risorse umane (Cfr. L. Parker, S. Bevan, *Good work and our times*, The Work Foundation, 2011).**

Fabiola Silvaggi

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

@FabiolaSilvaggi

Scarica il **PDF**