Sustainable work: una delle principali sfide del lavoro nel futuro

Imponenti cambiamenti demografici hanno portato ad un marcato squilibrio tra popolazione attiva e popolazione inattiva: le persone vivono più a lungo e meglio e tutto questo impatta sulle dinamiche del mercato del lavoro e sulla sostenibilità dei sistemi di welfare. La reazione a questi squilibri è consistita, fino ad oggi, nell'innalzamento dell'età pensionabile che ha portato le persone a lavorare più a lungo rispetto al passato.

Una cosa, tuttavia, è porre rimedio ai precari equilibri dei bilanci pubblici del welfare; altra cosa, invece, rendere compatibile la permanenza nel mercato del lavoro con età avanzate che rendono necessari aggiustamenti nel modo di produrre e organizzare il lavoro.

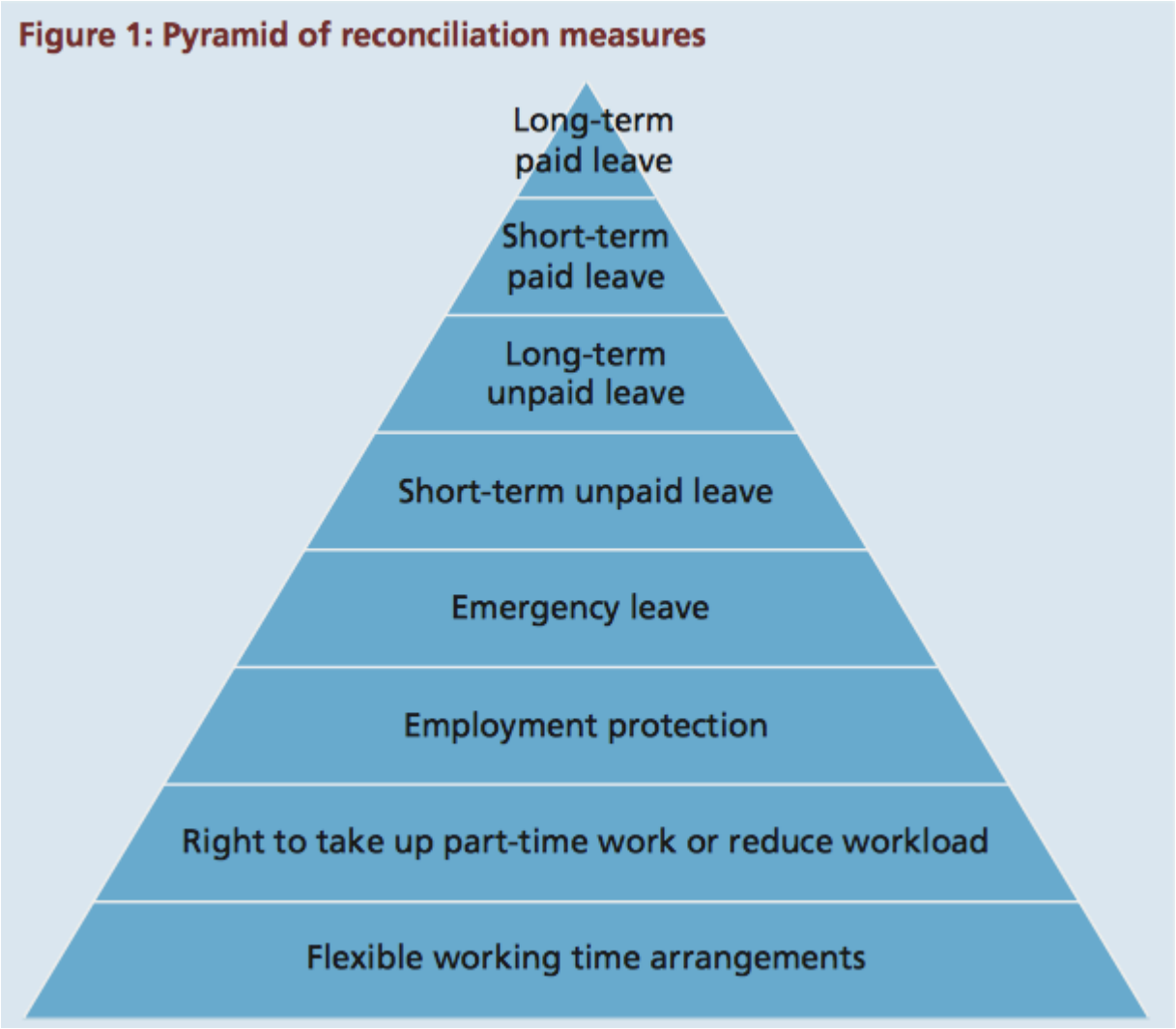
È questo il tema affrontato dal recente Foundation Focus dell'Eurofound **Sustainable work: toward better and longer working lives,** che individua le due dimensioni principali della sostenibilità del lavoro: (1) incremento dei tassi di occupazione, specie per i Paesi del Sud Europa, e (2) maggiore adattabilità del lavoro in ragione delle diverse età del lavoro.

(1) Work-life balance: i "working carers" e la piramide delle misure di conciliazione

L'Eurofound sottolinea l'esigenza che le politiche attive comprendano strategie occupazionali in favore dei cosiddetti **"working carers"** ossia coloro che lavorano svolgendo al contempo un ruolo di cura verso figli, genitori anziani, persone malate, disabili etc. Trattasi di un gruppo che rappresenterebbe circa il 16% della popolazione europea in età lavorativa (Sondaggio Eurobarometer 2011).

La domanda dei servizi di cura aumenterà indiscutibilmente in futuro a causa dell'invecchiamento demografico. **Si prevede, infatti, che il numero di persone bisognose di assistenza a lungo termine nell'Unione europea sarà quasi il doppio entro il 2060**: da circa 11 milioni attuali ad oltre 20 milioni.

L'Eurofound ha elaborato una **piramide delle misure di conciliazione** tra lavoro e vita privata in favore dei *working carers*, in base alla rilevanza delle diverse misure introdotte dagli Stati membri.



(Fonte: Eurofound, *Sustainable work Toward better and longer working lives*, Dicembre 2014)

Il livello più basso della piramide è rappresentato da misure riguardanti:

la flessibilità degli orari di entrata e uscita dal lavoro;
la possibilità di lavorare meno ore in alcuni giorni e più ore in altri;
la riduzione del carico di lavoro o di responsabilità, per un determinato periodo di tempo.

Più in alto nella scala gerarchica vi sono i meccanismi di protezione volti a garantire la sicurezza del

posto di lavoro, come ad esempio la garanzia che i lavoratori possano tornare allo stesso posto di lavoro dopo un congedo.

Ad un livello ancora più alto sono previsti:

la possibilità di assentarsi dal lavoro in caso di emergenza o per cause di forza maggiore (per
un massimo di una settimana);

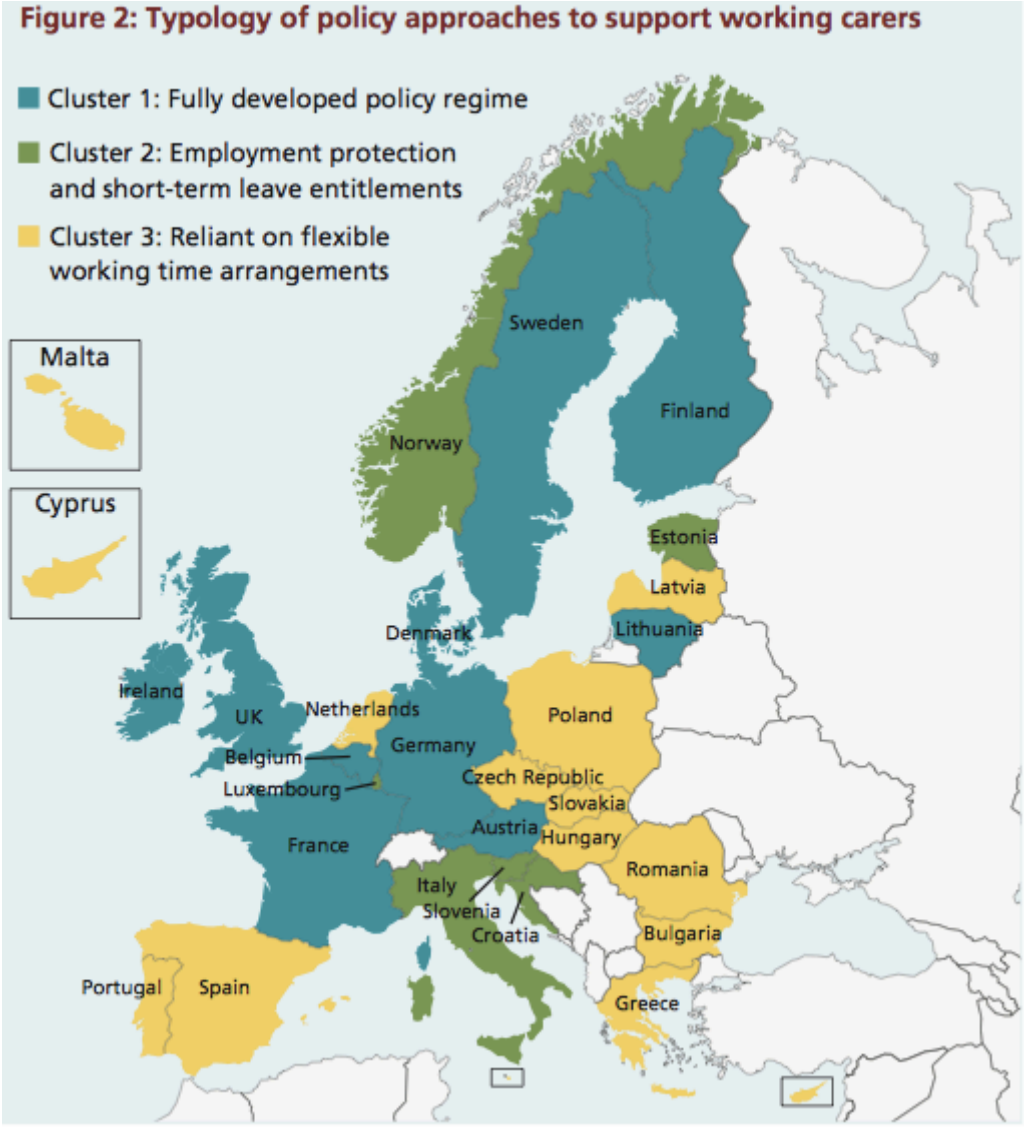
congedi non retribuiti di breve durata (in genere fino a 6 mesi);
congedi non retribuiti di lunga durata (un anno o più).

Al vertice della gerarchia piramidale sono, infine, collocati:

i congedi retribuiti di breve durata;
i congedi retribuiti di lunga durata.

In questi ultimi due casi, di solito, il reddito non è coperto dal datore di lavoro ma dall'assicurazione, fornita dagli enti locali o dal governo. Nei Paesi nordici, i "working carers" solitamente hanno il diritto di tornare al loro posto di lavoro dopo un congedo, richiesto per fornire assistenza a qualcuno, e per tutta la durata dello stesso sono assicurati dall'ente locale di competenza. Anche se il pagamento corrisponde raramente ad un salario pieno, è molto più generoso rispetto a quello previsto nella maggior parte dei Paesi europei. Nel Regno Unito è previsto un diritto simile, ma una serie di condizioni (ivi compresi i mezzi di prova, la riduzione dell'orario di lavoro e la valutazione del livello di necessità di assistenza) generalmente ne scoraggiano l'adozione.

(2) Le diverse misure di sostegno negli Stati membri in favore dei "working carers"



(Fonte: Eurofound, *Sustainable work Toward better and longer working lives*, Dicembre 2014)

In base alla piramide delle misure di conciliazione l'Eurofound ha diviso gli Stati europei in tre gruppi. **Il primo gruppo comprende i Paesi che hanno un regime di sostegno in favore dei "working carers" pienamente sviluppato**, consentendo la conciliazione tra lavoro e vita familiare. In questi Paesi sono previsti ampi diritti per i "working carers", in particolare il congedo per situazioni di emergenza e di breve durata, e quello di lunga durata (in entrambi i casi con sostituzione del reddito). Inoltre, nella maggior parte di questi Paesi è possibile usufruire di un buon livello di flessibilità dell'orario di lavoro. Rientrano in tale gruppo: Austria, Belgio, Danimarca,

Finlandia, Francia, Germania, Irlanda, Lituania, Regno Unito e Svezia.

Il secondo gruppo comprende i Paesi che dedicano una particolare attenzione ai congedi (retribuiti e non) di breve durata, e alla sicurezza del posto di lavoro in favore dei "working carers". In questo caso, tali lavoratori possono godere di una limitata flessibilità dell'orario di lavoro e di pochi permessi per situazioni di emergenza. Rientrano in questo gruppo: Croazia, Estonia, Italia, Norvegia e Slovenia.

Il terzo gruppo di Paesi prevede, in generale, orari di lavoro flessibili per i "working carers". In nessuno di questi Paesi è previsto il diritto a congedi di lunga durata, e gli altri diritti, se esercitabili, sono abbastanza limitati. Anche la tutela del posto di lavoro per i "working carers" è poco sviluppata. Gli Stati che rientrano in questo gruppo sono: Bulgaria, Cipro, Grecia, Lettonia, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Spagna, Ungheria.[1]

(3) Job quality: l'impatto complessivo della scarsa qualità del lavoro sulla sua sostenibilità

Gli indici della qualità del lavoro sviluppati dall'Eurofound forniscono un quadro di riferimento per comprendere gli aspetti del lavoro che sono associati alla salute e al benessere dei lavoratori. Sono state individuate quattro dimensioni per valutare la qualità di un lavoro:

reddito;
prospettive lavorative e sicurezza del posto di lavoro;
qualità intrinseca del lavoro, con riferimento all'ambiente fisico e sociale;
qualità dell'orario lavorativo.

Coloro che svolgono lavori caratterizzati da un punteggio basso in tutte le quattro dimensioni hanno un maggior rischio di sviluppare problemi di salute.

(4) Lavoro e malattia cronica

È importante che coloro che sono affetti da una malattia cronica possano entrare o rimanere nel mercato del lavoro per evitare conseguenze significative sia a livello macroeconomico che microeconomico**.** A tal proposito l'Eurofound avverte che la mancata partecipazione dei malati

cronici nel mercato del lavoro riduce, a livello macroeconomico la capacità produttiva, e questo, insieme ai crescenti costi sanitari connessi, può avere un grave impatto sull'economia di un paese. A livello microeconomico, invece, le malattie croniche, se non adeguatamente gestite, possono avere un impatto negativo sulle imprese, attraverso la perdita di produttività e maggiori carichi di lavoro per i colleghi.

(5) Age management: **valorizzare le abilità e le competenze dei lavoratori più anziani**

La capacità dei lavoratori più anziani di continuare a lavorare, dipende molto dalle condizioni lavorative alle quali questi sono soggetti. Affinché il lavoro sia sostenibile anche per tale gruppo di lavoratori, le situazioni di stress fisico e mentale devono essere evitate o, comunque, limitate. **L'analisi dei dati provenienti dall'Eurofound's fifth European Working Conditions Survey (EWCS) indica che i lavoratori anziani sono sempre più esposti a condizioni di lavoro gravose.**

L'adattamento delle condizioni di lavoro per sostenere la salute e minimizzare il rischio è un elemento chiave per rendere il lavoro sostenibile in relazione all'invecchiamento attivo; fondamentale è anche la creazione di condizioni lavorative che consentano ai lavoratori di sviluppare le loro capacità e competenze durante tutto l'arco della carriera. La mancanza di politiche di *age management*, che forniscano un'adeguata formazione e continue opportunità di apprendimento nel corso della vita, può privare i lavoratori delle competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro in modo efficace. **In generale, vi è un deficit sostanziale nell'accesso ad un sistema di formazione continua (long-life learning) sia all'interno che all'esterno dell'ambiente lavorativo.**

Anche per quel che riguarda il **caso italiano**, secondo i dati forniti dall'Osservatorio permanente di Randstad sull'Active Ageing, **i lavoratori over 50 sono aumentati di 1,6 milioni tra il 2004 e il 2012**. Per giungere ad una maggiore sostenibilità nel mercato del lavoro in Italia, soprattutto in relazione all'invecchiamento attivo, è auspicabile un maggior grado di coordinamento tra:

legislazione, sotto il profilo della flessibilità del lavoro;
pratiche aziendali, con lo sviluppo di più percorsi mirati all'adattamento del posto di lavoro
e a programmi di formazione e aggiornamento continui;

contrattazione collettiva, attraverso il superamento degli ormai “obsoleti” sistemi di
classificazione del personale contenuti nei CCNL.

In conclusione, lo sviluppo di un mercato del lavoro sostenibile è un obiettivo fondamentale non soltanto per il benessere dei singoli lavoratori e delle aziende ma per quello della società nel suo complesso ed è, pertanto, una sfida che l’Europa non può permettersi di perdere. Per il raggiungimento di tale obiettivo, divenuto non a caso di grande rilievo nell’agenda politica dell’Unione Europea, occorrerebbe ripensare il concetto di “presenza al lavoro” modificando i modelli di organizzazione tradizionali in favore di una prestazione lavorativa maggiormente orientata al risultato, meno standardizzata e più flessibile.

Federica Romano
Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
@89fede_romano

Scarica il pdf