



ISFOL

Le sfide portate dall'invecchiamento demografico della popolazione e della forza lavoro

Pietro Checcucci

Responsabile del Gruppo di ricerca
ISFOL sull'invecchiamento della
forza lavoro

*Convegno Invecchiamento della popolazione,
politiche del lavoro e del life-long learning*

26-27 novembre 2012, ISFOL - Roma

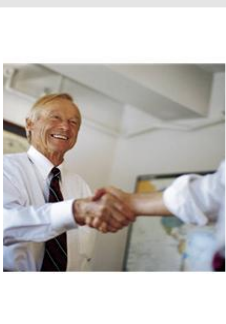
Sommario



Le sfide



I rischi



Le opportunità

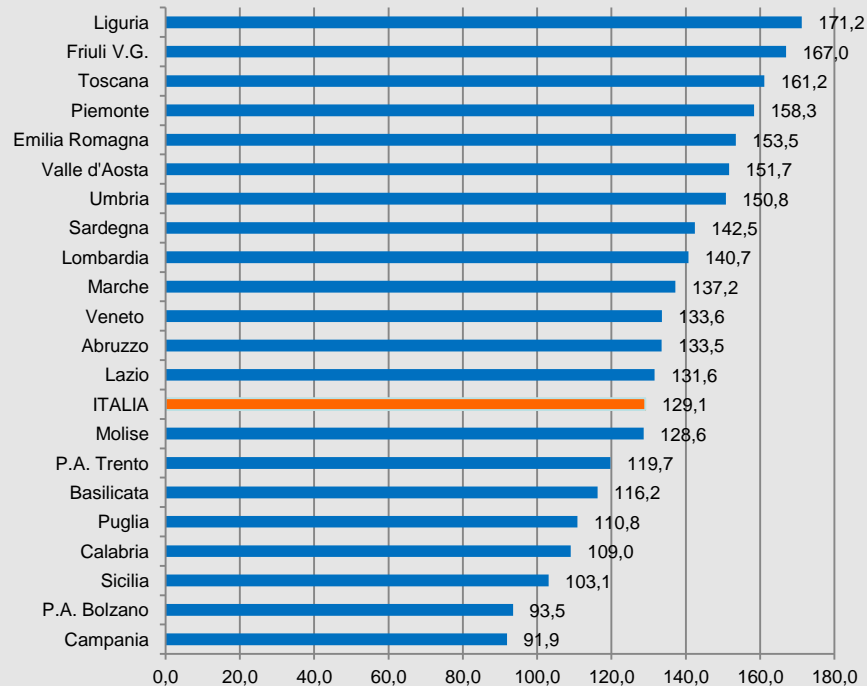
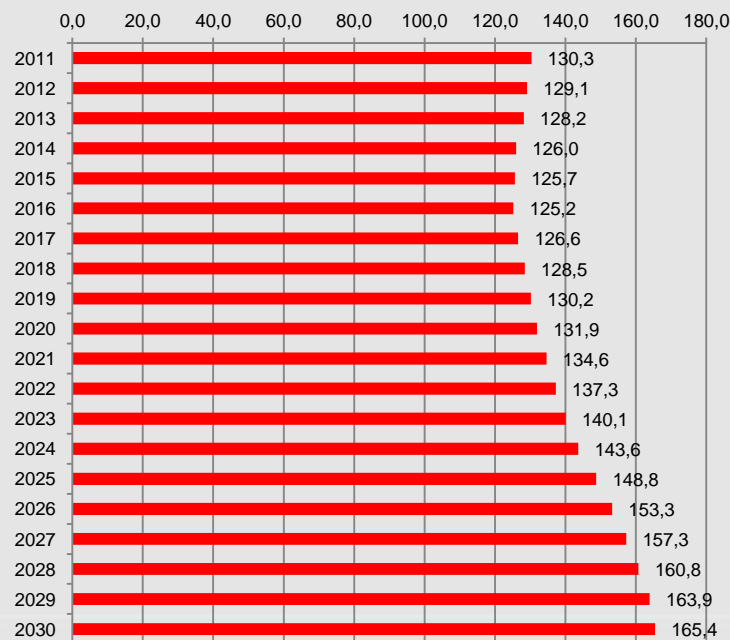
Le sfide



L'evoluzione demografica del mercato del lavoro

Rapporto fra la popolazione residente 60-64
e la popolazione 15-19.

Indice di ricambio popolazione potenzialmente attiva.
Anni 2011-2030 (v%).



Indice di ricambio popolazione potenzialmente attiva.
Per Regioni. Anno 2012



La concezione del mercato del lavoro



Rischi e opportunità dello sbilanciamento demografico

Ulteriore calo di produttività
Perdita di competenze in
specifici settori
Perdita di cultura d'impresa
Scomparsa di intere famiglie
professionali
Labour shortage
Over education

Diminuzione delle barriere
all'ingresso
Maggiori chance di integrazione
per gli immigrati
Aumento di domanda di lavoro
nel settore della cura e
assistenza

Le sfide

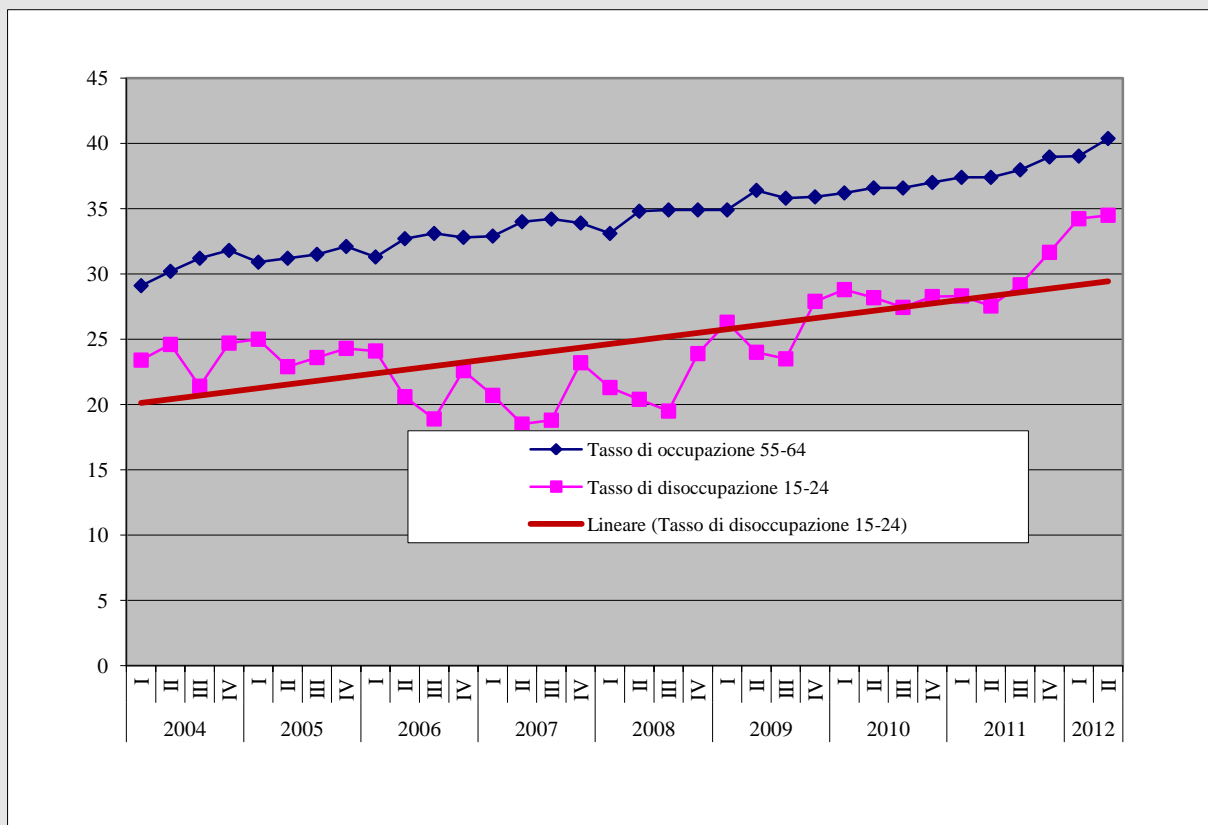


Occupabilità

Popolazione attiva

Old in Young out

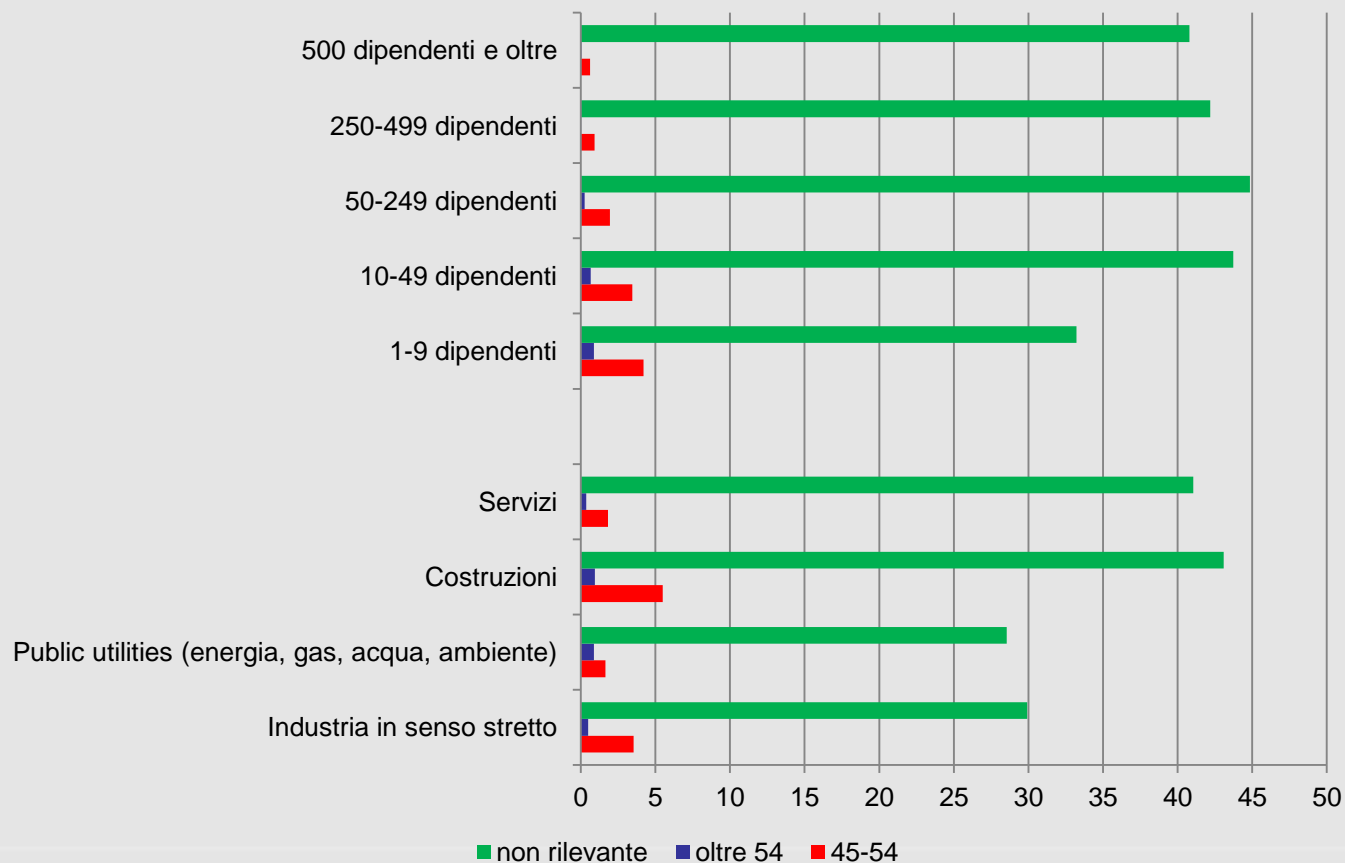
Tassi trimestrali di occupazione della popolazione 55-64 e
tassi di disoccupazione della popolazione 15-24. Anni 2004 – 2012 (II trim.)



Fonte: Elaborazione ISFOL su dati ISTAT - RCFL

La domanda di lavoro

Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2012 per classe di età, settore di attività e classe dimensionale (Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2012)

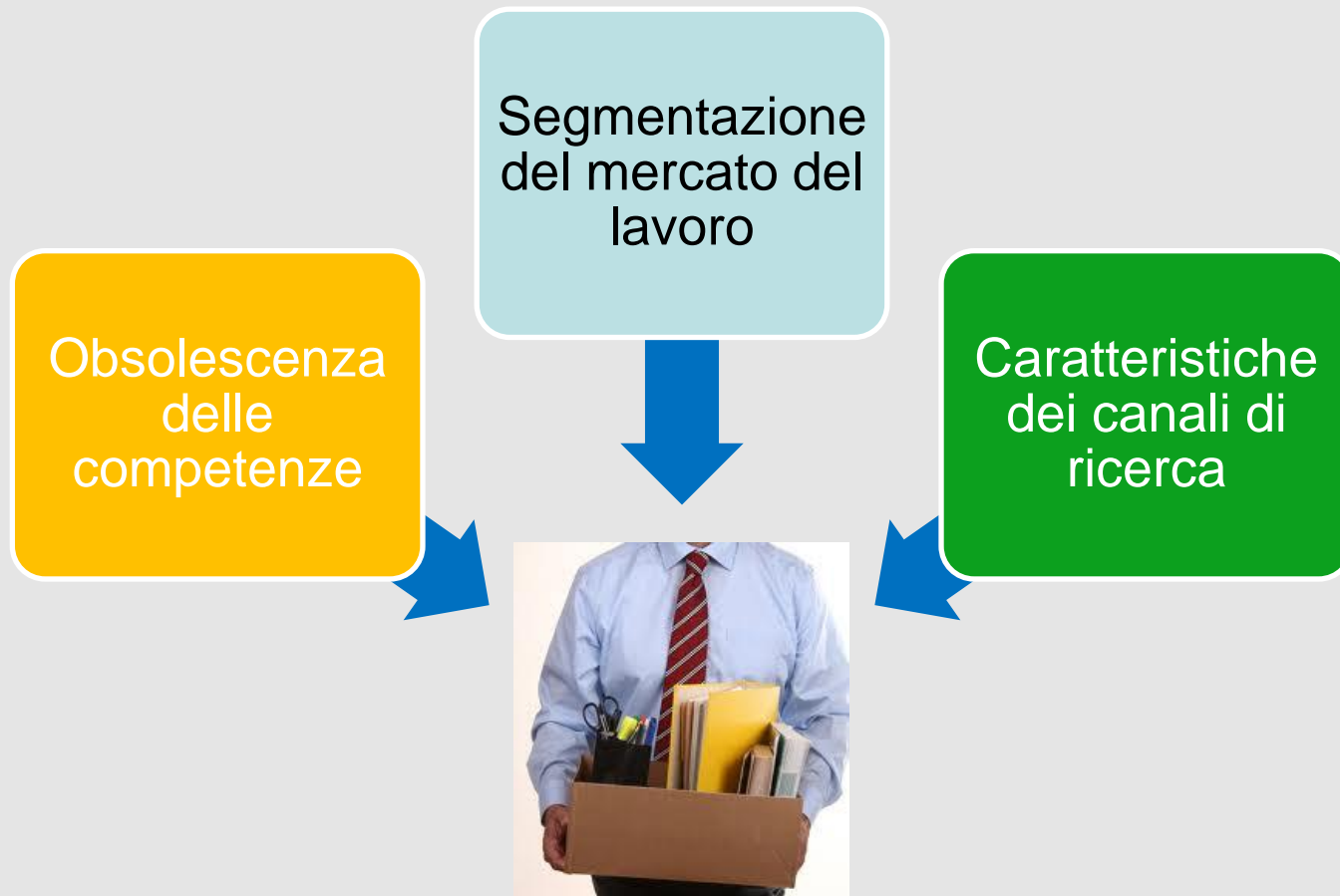





Il futuro prossimo dopo la riforma pensionistica

- Alcune proiezioni prevedono tra il 2016 e il 2018 un aumento del 5% della forza lavoro e un calo speculare del 10-15% dei pensionati (Mazzaferro, Morciano, 2012)
- Altre prevedono fra il 2011 e il 2020 un aumento del tasso di attività delle forze di lavoro tra i 57 e i 66 anni, che sarebbe stato del 36,6% al netto della riforma e sarebbe del 47% con gli effetti della riforma (CNEL, 2012)

I fattori di espulsione dal mercato del lavoro



Le sfide



Popolazione attiva

Occupabilità

Condizioni di lavoro

Salute e sicurezza, ma non solo

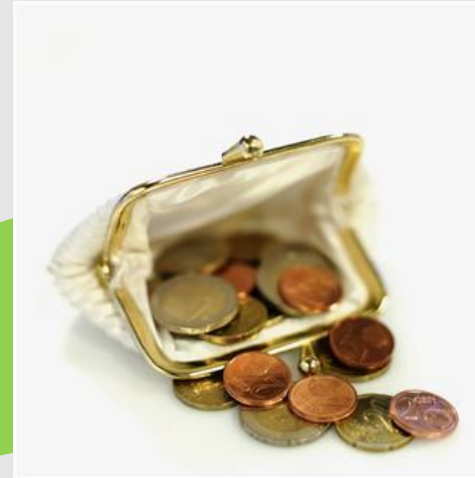


aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro, e i loro contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono dar luogo a danni di natura psicologica, sociale o fisica



Le sfide

Protezione sociale



Condizioni di lavoro

Occupabilità

Popolazione attiva



La sostenibilità finanziaria e sociale

Cosa gioca a favore

Abbandono del modello
di uscita precoce

Passaggio al sistema
contributivo

Diffusione della
previdenza integrativa

Aumento del tasso di
dipendenza
demografico

Diffusione del lavoro
irregolare

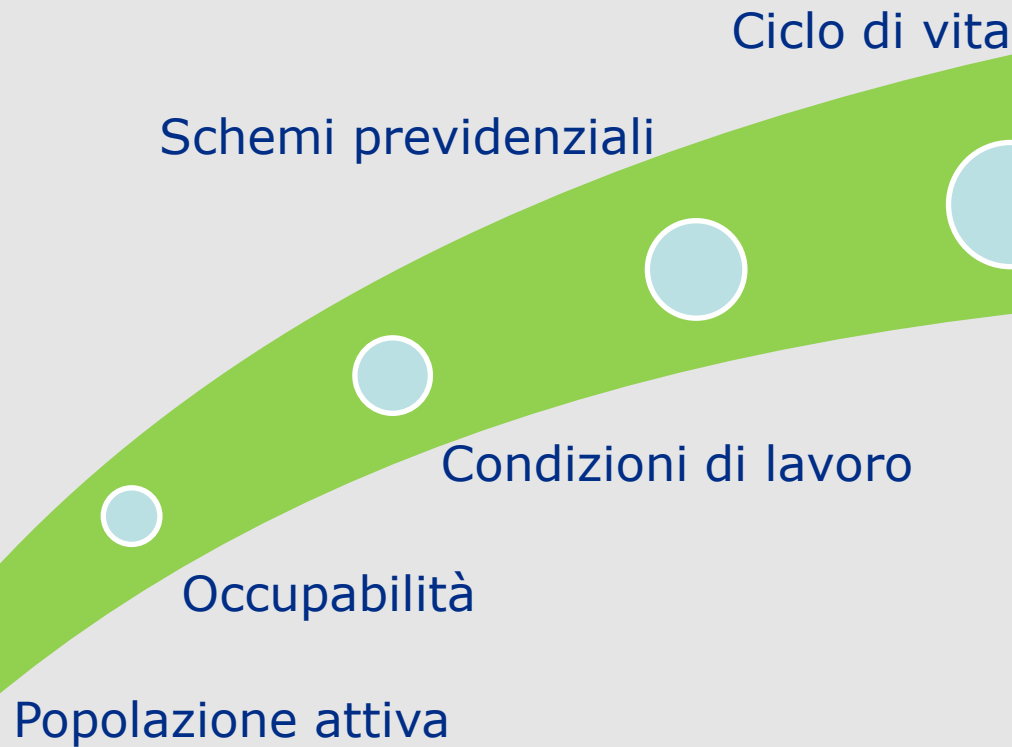
Frammentazione delle
carriere lavorative

Sottoinquadramento e
bassa occupabilità

Bassi tassi di
sostituzione

Cosa gioca contro

Le sfide



Ciclo di vita

Schemi previdenziali

Condizioni di lavoro

Occupabilità

Popolazione attiva



La visione tradizionale del ciclo di vita

Educazione e
formazione



Lavoro



Pensionamento





La destrutturazione dei tempi e del corso di vita

- Fra il 1977 e il 2010 il tasso di occupazione maschile è sceso in Italia dal 67,3% al 55%
- Nello stesso periodo quello femminile è passato dal 31,8% al 46%
- I matrimoni per 1.000 abitanti sono passati da 6,2 nel 1977, a 3,8 nel 2009
- Nel 1977, l'82% degli sposi e il 90,4% delle spose aveva meno di 29 anni; nel 2009 queste percentuali sono scese rispettivamente al 27,8 e al 46,5%
- Oggi l'età media della madre alla nascita del primo figlio è di 29 anni
- Nel 2009 secondo Eurostat l'età media di pensionamento in Italia era di 60,1 anni. Da gennaio, in base alla riforma, assisteremo al continuo innalzamento dell'intervallo all'interno del quale sarà possibile accedere al pensionamento, di vecchiaia o anticipato.

La possibile ristrutturazione

Life-long learning

Apprendimento costante in funzione delle nuove opportunità occupazionali e della crescita personale

Mobilità occupazionale

Maggiori possibilità/necessità di cambiare occupazione

Ritiro graduale

Flessibilità organizzativa
Possibilità di cumulo lavoro-pensione
Staffette giovani-anziani

La sfida del presente o l'opportunità data dalla lungimiranza?



Approccio del
ciclo di vita



Integrazione
fra carriera
lavorativa e
formazione



Ritiro graduale
e centralità del
trasferimento
di competenze



GRAZIE PER LA VOSTRA ATTENZIONE

p.checcucci@isfol.it