

1
2011

Diritto delle Relazioni Industriali

Publicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)



Rivista di
ADAPT - CENTRO STUDI
"MARCO BIAGI"

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

Dalla flexicurity ai mercati transizionali del lavoro

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE

*Intervista a Paolo Rebaudengo
Demografia e mercato del lavoro*

GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Apprendistato: principio di effettività e obblighi di buona fede
Ultimi orientamenti della Cassazione sul diritto di assemblea retribuita
Inderogabilità sindacale degli accordi collettivi sulle prestazioni indispensabili
Lavoro a tempo determinato: l'indennità introdotta dal collegato lavoro*

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRAZIONE COLLETTIVA

*Responsabilità sociale di impresa nel settore chimico-farmaceutico
Le deroghe del ccnl orafino-argentiero
La nuova massimizzazione dopo la legge n. 183 del 2010
Le relazioni sindacali nel pubblico impiego*

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO

*Età pensionabile e parità di genere
Strategia europea 2010-2020 sui diritti delle persone con disabilità
Parere CESE sul modello europeo di partecipazione finanziaria dei lavoratori*

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

*La salute e sicurezza sul lavoro in Cina
ILO: labour standard e clausole sociali
Disoccupazione giovanile e politiche per il lavoro
Il lavoro atipico in Giappone e Germania*

N. 1/XXI - 2011



GIUFFRÈ EDITORE

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Aris Accornero, Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Roberta Bortone, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Clara Enrico, Rosario Flammia, Pietro Ichino, Arturo Maresca, Luigi Mariucci, Oronzo Mazzotta, Luigi Montuschi, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Giuseppe Santoro Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Pier Antonio Varesi, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Carmen Agut García (*Castellón*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Roger Blanpain (*Lovanio*), Giulio Grisolia (*Buenos Aires*), Csilla Kolonnay Lehoczky (*Budapest*), Alan C. Neal (*Warwick*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodriguez Pinêro (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Jacques Rojot (*Parigi*), Ulrich Runggaldier (*Vienna*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Michal Sewerynski (*Lodz*), Yasuo Suwa (*Tokyo*), Fernando Valdes Dal Re (*Madrid*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

REDAZIONE

Roberta Caragnano (*redattore capo*), Andrea Bollani (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Enrica Carminati, Alessandro Corvino, Maurizio Del Conte, Maria Teresa Crotti, Marco Ferraresi (*coordinatore Pavia*), Maria Rita Iorio, Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Stefano Malandrini, Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Marta Mondelli, Nicoletta Pagni, Flavia Pasquini, Pierluigi Rausei, Paolo Reboani, Lisa Rustico, Raffaello Santagata, Lucia Silvagna, Silvia Spattini, Gaetano Zilio Grandi.

Adapt – Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: dri@unimore.it

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia

Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202.

Indirizzo e-mail: dri@unipv.it

REFEREES

Diritto delle Relazioni Industriali si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato scientifico. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato editoriale internazionale.

Amministrazione: Casa editrice Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A.,
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432
Internet: <http://www.giuffre.it> - e-mail: vendite@giuffre.it

Pubblicità:

Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.335 - fax 02/38089426
e-mail: periodici@giuffre.it

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2011

Unione europea	€ 110,00
Paesi extra Unione europea	€ 165,00
Prezzo di un singolo numero (Extra U.E. € 42,00)	€ 28,00
Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GIDP	

RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E. abbonato € 35,00* non abbonato € 110,00*

*IVA compresa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento "abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso al contenuto dal 1 gennaio 2011, o da qualunque data successiva di sottoscrizione, fino al 31 dicembre 2011.

La sottoscrizione dell'abbonamento "non abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 110,00	€ 165,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 140,00	€ 210,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul **c.c.p. 721209**, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- a **ricevimento fattura** (riservata ad enti e società);
- mediante **carta di credito** (VISA - MASTERCARD - EUROCARD - CARTA SI), precisando: numero, scadenza, data di nascita;
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè** a ciò autorizzati (cfr. pagine gialle).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso la "Dott. A. Giuffrè Editore SpA" - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Rivista associata all'Unione della Stampa Periodica Italiana

Pubblicità inferiore al 45%

Tipografia «MORI & C. S.p.A.» - 21100 VARESE - VIA F. GUICCIARDINI 66

Demografia e mercato del lavoro: i cambiamenti dei prossimi quarant'anni

Francesca Sperotti

Sommario: **1.** La demografia come fattore di cambiamento del mercato del lavoro. – **2.** L'invecchiamento della popolazione: le sfide per Giappone e Unione europea. – **3.** La crescente diversità etnica della popolazione: il caso dell'America. – **4.** I principali trend demografici nei Paesi emergenti e nei Paesi in via di sviluppo. – **5.** Conclusioni.

1. La demografia come fattore di cambiamento del mercato del lavoro.

La demografia sarà senza dubbio uno dei principali fattori di cambiamento dell'economia nei prossimi decenni ⁽¹⁾. Fenomeni quali l'aumento, la diminuzione e l'invecchiamento della popolazione – in uno con quello che i demografi indicano con il termine *browning* ⁽²⁾ –, modificando il numero, le caratteristiche e la composizione della forza lavoro, incideranno in modo significativo tanto sui sistemi di welfare, quanto sulle dinamiche del mercato del lavoro e sugli stessi modelli organizzativi d'impresa.

La principale sfida demografica, soprattutto per le economie industrializzate, è rappresentata dall'invecchiamento della popolazione. Dopo un aumento della popolazione mondiale dai 2 miliardi del 1950 agli at-

* *Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro, Adapt – CQIA – Università degli Studi di Bergamo.*

⁽¹⁾ Per i necessari riferimenti bibliografici si veda la documentazione raccolta, in *www.adapt.it*, indice A-Z, voce *Demografia e lavoro*.

⁽²⁾ Termine utilizzato in demografia per indicare l'aumento delle diverse identità etniche e culturali all'interno della società. Si veda J.H. JOHNSON JR., W.C. FARRELL JR., C. GUINN, *Immigration Reform and the Browning of America: Tensions, Conflicts and Community Instability in Metropolitan Los Angeles*, in *International Migration Review*, 1997, vol. 31, 1055-1095, in *www.adapt.it*, indice A-Z, voce *Demografia e lavoro*.

tuali 6,5 miliardi, si prevede la continuazione di questa tendenza per superare di poco i 9 miliardi entro il 2050 ⁽³⁾, di cui 2 miliardi, però, saranno rappresentati da *over 65* ⁽⁴⁾.

La quasi totalità della crescita della popolazione globale in età lavorativa riguarderà, principalmente, i Paesi in via di sviluppo, soprattutto Africa del Nord e Medio Oriente (vedi *infra*, paragrafo 4), e in misura minore gli Stati Uniti (vedi *infra*, paragrafo 3). Tuttavia, questo tasso di crescita non riuscirà a controbilanciare il declino del numero delle persone in età lavorativa, fenomeno già visibile in Europa e in Giappone (vedi *infra*, paragrafo 2), e che dal 2030 si accentuerà anche nelle economie emergenti, come Cina e India (vedi *infra*, paragrafo 4).

Si stima che nel 2050 gli *over 65* saranno il 30% sia della popolazione europea sia di quella cinese, mentre gli *over 80* rappresenteranno il 40% della popolazione giapponese ⁽⁵⁾: numeri rilevanti destinati a rimodellare le società presenti e future nei loro sistemi produttivi e organizzativi. La capacità di governi, istituzioni e parti sociali di saper leggere e interpretare i cambiamenti demografici in corso risulterà decisiva al fine di trasformare le criticità causate da tali cambiamenti in nuove opportunità di sviluppo e crescita.

2. L'invecchiamento della popolazione: le sfide per Giappone e Unione europea.

Il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione ⁽⁶⁾ è conseguenza di due fattori: da un lato, l'aumento della speranza di vita, che passerà dagli attuali 65 anni, come media mondiale, ai 74 anni nel 2050 ⁽⁷⁾; dall'altro, la parallela diminuzione del tasso di fertilità medio mondiale, che scenderà dall'attuale 2,7% al 2% nel 2050 ⁽⁸⁾. Questa riduzione si tradurrà in un minor numero di persone in età lavorativa e nella neces-

⁽³⁾ UNITED NATIONS, DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS, POPULATION DIVISION, *World Population Prospects. The 2008 Revision*, New York, 2009, 9, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Demografia e lavoro*.

⁽⁴⁾ R. LEE, *The Demographic Transition: Three Centuries of Fundamental Change*, in *Journal of Economic Perspectives*, 2003, vol. 17, n. 4, 3, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Demografia e lavoro*.

⁽⁵⁾ *Ibidem*.

⁽⁶⁾ Oltre ai riferimenti bibliografici richiamati in nota 1, si veda in particolare G. MAGNUS, *The Age of Aging. How Demographics are Changing the Global Economy and Our World*, John Wiley & Sons, Asia, Pte. Ltd, Singapore, 2008.

⁽⁷⁾ R. LEE, *op. cit.*, 3.

⁽⁸⁾ *Ibidem*.

sità di rivedere largamente i tradizionali sistemi di welfare per sostenere una crescente società “anziana”.

A livello mondiale, il Giappone è il Paese che presenta lo scenario peggiore. Le previsioni per i prossimi quarant'anni ⁽⁹⁾ indicano un calo nel numero di abitanti, dagli attuali 127 milioni a 90 milioni nel 2050, e una parallela diminuzione della forza lavoro, che già dagli anni Novanta registra un declino dello 0,7% l'anno ⁽¹⁰⁾. Di conseguenza, si prevede che nel 2050 gli *over 65* triplicheranno il numero degli *under 14*, mentre gli *over 80* rappresenteranno il 40% dell'intera popolazione giapponese ⁽¹¹⁾.

Al Giappone segue l'Europa. Secondo le previsioni Eurostat, la popolazione è destinata a diminuire a partire dal 2035, quando il tasso netto positivo di migrazione non riuscirà più a controbilanciare il saldo tra nascite e decessi. Di conseguenza, nel 2050 i Paesi europei si troveranno di fronte una popolazione più anziana, con il numero di persone *over 65* che farà un balzo dal 12,9% al 30% tra il 2010 e il 2060 ⁽¹²⁾.

È evidente che questo fenomeno di *ageing*, e il conseguente incremento dei tassi di dipendenza, avrà anche forti implicazioni economiche e, segnatamente, condiziona le dinamiche del mercato del lavoro e la tenuta dei modelli tradizionali di welfare. Essendo il dividendo demografico uno dei principali motori dell'economia, a una diminuzione della forza lavoro seguirà verosimilmente una contrazione economica. Nello stesso tempo, con la decrescita di tassi di occupazione diminuiranno anche i contribuenti, minando così la sostenibilità di molti schemi pensionistici.

Si pone dunque un problema nelle politiche di welfare: trovare nuovi sistemi di copertura delle pensioni. Infatti, in Giappone, oggi, per ogni pensionato ci sono 3,4 lavoratori. Nel 2050 questo rapporto sarà di 1 a

⁽⁹⁾ Per i necessari riferimenti bibliografici in riferimento alle previsioni future della popolazione giapponese si rimanda a Y. KATSUMATA, *The impact of Population Decline and Population Aging in Japan from the Perspectives of Social and Labour Policy*, United Nations Secretariat, New York, 5 settembre 2000, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Demografia e lavoro*, e NATIONAL INSTITUTE OF POPULATION AND SOCIAL SECURITY RESEARCH, *Population Projections for Japan: 2001-2050. With Long-range Population Projections: 2051-2100*, gennaio 2002, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Demografia e lavoro*.

⁽¹⁰⁾ UNITED NATIONS, *Population Division*, in G. MAGNUS, *op. cit.*, 96.

⁽¹¹⁾ THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOUR POLICY AND TRAINING, *Japanese Working Life Profile 2010/2011. Labor Statistics*, Japan, 2009, 14-18, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Demografia e lavoro*.

⁽¹²⁾ EUROSTAT, *Population projections. Data from June 2008*, 5, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Demografia e lavoro*.

1,3. In Europa a ogni pensionato corrispondono 4 lavoratori, ma nel 2050 il rapporto sarà di 1 a 2 ⁽¹³⁾. Il problema della minor disponibilità di contributi è destinato ad aggravarsi ulteriormente in ragione della minore propensione dei cittadini al risparmio. Questa tendenza, che si è iniziata a osservare negli anni Novanta in Giappone, è oggi evidente anche in alcuni stati europei come ad esempio Regno Unito e Spagna ⁽¹⁴⁾.

Con riferimento a questo squilibrio tra la popolazione attiva e quella in pensione, la letteratura internazionale di riferimento ha contrapposto quattro possibili soluzioni ⁽¹⁵⁾.

Innanzitutto, l'innalzamento della soglia dell'età minima di pensionamento, al fine di aumentare la percentuale di lavoratori e, quindi, di contribuenti. Alcuni Paesi si sono già mossi in questa direzione: il Giappone ha recentemente approvato una legge che, dal 2025, innalzerà tale soglia ai 65 anni ⁽¹⁶⁾. Nel Regno Unito, è stata presentata una proposta di legge che innalzerebbe l'età pensionabile in due momenti: a 65 anni, nel 2020, e a 68 anni, nel 2046 ⁽¹⁷⁾. Analogo è il dibattito recente che si registra in Germania, e ancor di più in Danimarca con una proposta volta a innalzare l'età di pensionamento addirittura ai 74 anni ⁽¹⁸⁾.

Una seconda soluzione consiste nel facilitare l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro alle donne e ai lavoratori *over 65*. Una maggiore partecipazione da parte di queste categorie determinerebbe un rapporto più equilibrato tra forza lavoro e pensionati e, quindi, migliori tassi di crescita ⁽¹⁹⁾. Le discriminazioni sul posto di lavoro e nelle fasi di assunzione, un mercato del lavoro caratterizzato dalla presenza di ambienti e mansioni poco consoni ai soggetti più "vulnerabili", nonché un'ampia

⁽¹³⁾ G. MAGNUS, *op. cit.*, 59.

⁽¹⁴⁾ Ivi, 119.

⁽¹⁵⁾ Ivi, 61.

⁽¹⁶⁾ MINISTRY OF HEALTH, LABOUR AND WELFARE, *Employment Measures for Older People in Japan*, Japan, 2008, 5, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Demografia e lavoro*.

⁽¹⁷⁾ DEPARTMENT FOR WORK AND PENSIONS, *Pensions Bill 2011-Impact Assessments Summary*, 13 gennaio 2011, 4, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Demografia e lavoro*.

⁽¹⁸⁾ THE COPENHAGEN POST, *Early retirement reform announced*, in www.denmark.dk/en/servicemenu/News/DomesticPoliticalNews/EarlyRetirementReformAnnounced, 25 gennaio 2011, e V.G. HENNAR, T. ÖCHSNER, *Rente-mit 74! Radikale Reform in Dänemark*, in www.sueddeutsche.de, 26 gennaio 2011.

⁽¹⁹⁾ Si veda INTERNATIONAL MONETARY FUND, *Chapter III: How will demographic change affect the global economy?*, in *World Economic Outlook*, settembre 2004, 19, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Demografia e lavoro*.

diffusione di forme di lavoro irregolari e in nero sono solo alcuni dei problemi che ostacolano la vita lavorativa di queste categorie di lavoratori soprattutto nei Paesi dell'Europa meridionale.

Una terza alternativa è rappresentata dall'immigrazione. Favorire l'ingresso degli immigrati, infatti, può avere degli effetti positivi per la crescita economica, trattandosi nella maggior parte dei casi di una popolazione che svolge mestieri tipicamente poco richiesti dagli autoctoni. Tuttavia, per contrastare in maniera efficace l'invecchiamento della popolazione, il flusso di immigrati dovrebbe essere ben più forte di quello attuale. Ad esempio l'Europa, che ogni anno accoglie 700 mila immigrati, per contrastare l'invecchiamento della sua popolazione ne dovrebbe accogliere circa 2,5 milioni all'anno da oggi fino al 2050 ⁽²⁰⁾. Un obiettivo difficilmente raggiungibile, considerate le politiche migratorie restrittive adottate dalla maggior parte dei Paesi europei, e in ogni caso a stento sostenibile in termini di tenuta del tessuto sociale di questi Paesi.

Una quarta soluzione risiede nel miglioramento della produttività. Ad esempio, una conoscenza più approfondita degli strumenti di *information and communication technology* (ICT) e un loro migliore utilizzo da parte dei lavoratori di tutte le fasce di età potrebbero comportare un significativo aumento della produttività. Sotto tale prospettiva, l'istruzione e la formazione hanno un ruolo chiave per la futura crescita economica ⁽²¹⁾.

In realtà, come efficacemente rilevato da una certa dottrina ⁽²²⁾, nessuna delle alternative elencate rappresenta di per sé la vera risposta ai problemi derivanti dall'invecchiamento della popolazione. Affrontare la questione dell'impatto sul mercato del lavoro e sul sistema di welfare dei cambiamenti demografici significa piuttosto considerare una combinazione di tutte e quattro queste possibilità. I governi, in altri termini, dovranno contemporaneamente rivedere i propri sistemi pensionistici, innalzare l'età minima di pensionamento, incoraggiare i flussi migratori, aumentare la partecipazione di donne e lavoratori *over 60* nel mercato del lavoro e trovare nuove fonti di finanziamento per pagare le future pensioni. L'importanza di queste azioni trova conferma non solo in al-

⁽²⁰⁾ G. MAGNUS, *op. cit.*, 75.

⁽²¹⁾ Si veda EUROPEAN COMMISSION, *ICT – Information and Communication Technologies. A Theme for research and development under the specific programme “Cooperation” implementing the Seventh Framework Programme (2007-2013) of the European Community for research, technological development and demonstration activities*, Work Programme 2011-2012, 4.

⁽²²⁾ G. MAGNUS, *op. cit.*

cune politiche adottate in ambito nazionale, ma anche negli indirizzi indicati a livello europeo da istituzioni e parti sociali ⁽²³⁾.

Già nel 2006, la Commissione europea aveva individuato cinque orientamenti per rispondere alla sfida demografica posta dall'invecchiamento della popolazione: innanzitutto, il rinnovamento demografico, migliorando la conciliazione fra lavoro e vita familiare. In secondo luogo, la valorizzazione del lavoro attraverso una maggiore flessibilità sul mercato del lavoro, l'adozione di percorsi di apprendimento durante l'intero arco della vita e di misure volte a eliminare ogni forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori "anziani". In riferimento a un terzo orientamento, consistente nell'aumento della produttività e dell'efficienza, la Commissione ha individuato un quarto indirizzo nell'accoglienza e integrazione di un maggior numero di migranti qualificati, al fine di soddisfare i bisogni del mercato del lavoro. Infine, la Commissione ha indicato il rafforzamento della sostenibilità delle finanze pubbliche europee quale strumento per garantire una protezione sociale e adeguata per l'intera popolazione d'Europa ⁽²⁴⁾. Sulla base di questi orientamenti ⁽²⁵⁾, sarà dunque necessario valutare le politiche esistenti per determinare gli eventuali adeguamenti, a livello sia europeo sia nazionale.

Relativamente alle parti sociali, invece, è possibile menzionare le 10 *avenues* che ETUC, con uno studio svolto nel 2008 ⁽²⁶⁾, ha proposto per affrontare in maniera efficace la «*demographic challenge on the labour market*» ⁽²⁷⁾. Per ETUC rispondere alla sfida demografica significa individuare contemporaneamente delle misure per i giovani, i lavoratori

⁽²³⁾ Si veda sin da ora COMMISSIONE EUROPEA, *Il futuro demografico dell'Europa, trasformare una sfida in un'opportunità*, COM(2006)571, definitivo, Bruxelles, 12 ottobre 2006, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Demografia e lavoro*; EUROPEAN COMMISSION, *Demography Report 2008: Meeting Social Needs in an Ageing Society*, SEC(2008) 2911, Bruxelles, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Demografia e lavoro*.

⁽²⁴⁾ EUROPEAN COMMISSION, *ICT*, cit.

⁽²⁵⁾ Oltre ai documenti citati in nota 23, si vedano EUROPEAN COMMISSION, *Communication from the Commission to the European parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions dealing with the impact of an ageing population in the EU (2009 Ageing Report)*, COM(2009) 180, final, 29 aprile 2009, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Demografia e lavoro*; EUROPEAN PARLIAMENT, *European Parliament Resolution of 11 November 2010 on the demographic challenge and solidarity between generations (2010/2027 (INI))*, 11 novembre 2010, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Demografia e lavoro*.

⁽²⁶⁾ ETUC, *Demography and the labour market: a challenge for the unions*, 2008, in www.adapt.it, Osservatorio *Demografia*.

⁽²⁷⁾ Ivi, 6.

over 55 e *over 65*, e per le donne. Nello specifico, ETUC individua nell'innalzamento dei tassi di occupazione, nel miglioramento della qualità del lavoro, nella formazione, nei sistemi di prepensionamento, e nell'adozione di politiche a favore della famiglia, le giuste misure per trasformare le varie sfide demografiche in opportunità di sviluppo e crescita. Per combattere l'invecchiamento della popolazione, ETUC ha anche sostenuto alcune buone pratiche: gli incentivi finanziari che incoraggiano i lavoratori a rimanere sul posto di lavoro oltre l'età di pensionamento (come accade in Belgio, Estonia, Francia, Italia, Olanda, Portogallo, Repubblica Ceca e Spagna); le misure che promuovono la formazione per i lavoratori anziani (adottate già in Belgio, Finlandia, Francia, Lettonia, Olanda, Polonia, Repubblica Ceca, Romania, Spagna e Ungheria); i contratti a tempo determinato per i lavoratori *over 55* (come avviene in Finlandia, Francia e Repubblica Ceca); le misure che modulano gli orari di lavoro (Francia e Spagna) o li riducono (ad esempio Belgio) ⁽²⁸⁾.

3. La crescente diversità etnica della popolazione: il caso dell'America.

In netto contrasto con il Giappone e con le principali economie occidentali, l'America non vivrà la sfida dell'invecchiamento della popolazione. Al contrario, fino al 2050, gli Stati Uniti saranno caratterizzati da una forte vitalità demografica data da due principali trend: l'aumento della popolazione, che, secondo le ultime previsioni dell'U.S. Census Bureau, nei prossimi quarant'anni passerà da 300 a 400 milioni di abitanti, e la parallela crescita della diversità etnica del Paese. L'incremento demografico dei prossimi quattro decenni, infatti, continuerà ad essere determinato, da un lato, dai flussi migratori, provenienti soprattutto da Cina, India, Messico, Filippine e Medio Oriente, e dall'altro, dall'alto tasso di fertilità, registrato soprattutto nella minoranza ispanica e asiatica residente in America. Verosimilmente, nel 2050 la maggioranza degli americani in età lavorativa apparterrà alle minoranze etniche: l'America non sarà più un «*white country*» ⁽²⁹⁾, ma un amalgama di diverse razze, etnie e gruppi religiosi.

⁽²⁸⁾ Ivi, 34.

⁽²⁹⁾ J. KOTKIN, *The Next Hundred Million. America in 2050*, The Penguin Press HC, New York, 2010, 2.

Il nuovo volto americano è destinato a provocare profondi cambiamenti nell'urbanistica, nel mercato del lavoro, e di conseguenza nel sistema economico dell'intero Paese. Gli stranieri immigrati, infatti, saranno i principali protagonisti dell'espansione delle città. Spinti da minori costi e da una migliore qualità di vita, gli immigrati contribuiranno all'affermazione delle future *cities* americane: non più i grandi agglomerati urbani del Nord-Est (New York) e Centro-Ovest (Chicago) del Paese, ma le città multipolari e geograficamente più vaste, come Los Angeles e Phoenix. Il centro gravitazionale risiederà non più nel centro urbano ma nella periferia, la *suburbia*. Questo sarà possibile grazie anche al progresso di Internet e dei mezzi di comunicazione, che modificheranno il modo di vivere e di lavorare. In particolare si diffonderà l'uso del telelavoro che affermerà, quale nuovo modello lavorativo, l'*home-based working* (il lavoro da casa).

Negli Stati Uniti il telelavoro, definito come «*any form of substitution of information technologies (such as telecommunications and/or computers) for normal work-related travel*»⁽³⁰⁾, si è diffuso a partire dagli anni Ottanta in risposta a diverse esigenze: una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro, una riduzione dei fenomeni di pendolarismo, e quale alternativa alla mancanza di spazi negli uffici. Da allora, il lavoro da casa ha conosciuto una crescente diffusione fino a trovare una vera e propria regolamentazione con il *Telework Improvements Act* del giugno 2008 e con il *Telework Enhancement Act* del 2010. Questa tendenza in espansione è supportata da dati storici: ad esempio, tra il 2005 e il 2006 il numero degli americani che lavoravano da casa è aumentato del 25%⁽³¹⁾, con conseguenti benefici per manager, dipendenti e ambiente⁽³²⁾.

⁽³⁰⁾ A. GREENBERG, A. NILSSEN, *Telework and the U.S. Federal Government: At the Tipping Point*, Wainhouse Research, agosto 2008, 3, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Telelavoro*.

⁽³¹⁾ WORLDATWORK, *2007 Survey Brief. Telework Trendlines for 2006*, febbraio 2007, 2, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Telelavoro*. Sullo stesso tema si veda anche EMPLOYMENT POLICY FOUNDATION, *The Balancing Act. Telework: Part of the Work-Life Balance Equation*, 11 marzo 2004, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Telelavoro*.

⁽³²⁾ Sui benefici del telelavoro in America si veda S.P. OVERMYER, *Implementing Telework: Lessons Learned from Four Federal Agencies*, IBM Center for The Business of Government, 25 gennaio 2011, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Telelavoro*; TELEWORK EXCHANGE, *National Science Foundation and Telework Exchange Study Validates Telework Productivity Hypothesis*, 11 marzo 2008, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Telelavoro*; W. COX, *Executive Summary: Improving Quality of Life Through Telecommuting*, The Information Technology & Innovation Foundation, gennaio 2009, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Telelavoro*.

Gli immigrati svolgono un ruolo cruciale nell'espansione della tecnologia e del telelavoro: non solo rappresentano una porzione rilevante di ingegneri ed esperti informatici occupati nel settore ICT americano ⁽³³⁾, ma sono anche una componente rilevante degli americani che utilizzano il *telecommuting* ⁽³⁴⁾.

La vitalità demografica, determinata dalla crescita delle minoranze etniche, sarà il fattore trainante non solo per il settore ICT, ma anche per i restanti settori dell'economia americana. Già oggi, in molte città, interi settori sono dominati dalle attività commerciali straniere e, in numerose zone rurali del Sud, gli immigrati hanno sostituito le vecchie generazioni dei lavoratori locali. Il numero delle piccole attività avviate dagli immigrati continua a crescere in maniera esponenziale e la dinamicità dell'imprenditoria straniera sta conquistando quote maggiori di mercato ⁽³⁵⁾. Cresce anche la presenza degli immigrati nelle grandi *corporation* americane. Infatti, icone quali Hartford Financial Group, Ethan Allen Interiors e Coca-Cola schierano tra i loro CEOs amministratori di origine straniera ⁽³⁶⁾. Inoltre, gli immigrati e i loro discendenti svolgono e svolgeranno un ruolo centrale nella rinascita dell'entroterra americano. Attratti da minori costi di vita, maggiori opportunità di lavoro, essi, stanno ridando vita a luoghi rurali che altrimenti scomparirebbero. Ne sono un esempio Finney County, Rawlins County e Chase County in Kansas, e la contea Valley County in Nebraska ⁽³⁷⁾.

Tuttavia, la crescita demografica non è priva di sfide neppure per gli Stati Uniti. Prima, fra tutte, quella di conservare uno dei tratti distintivi dell'America: la mobilità sociale. Con una popolazione in continuo aumento, e con una crescente diversità etnico-culturale-sociale, la polarizzazione di classe appare come una delle principali minacce alla mobilità sociale americana ⁽³⁸⁾. La priorità per l'America consiste dunque

⁽³³⁾ L.A. KAROLY, C.W.A. PANIS, *The 21st Century at Work. Forces Shaping the Future Workforce and Workplace in the United States*, Rand – Labour and Population, Santa Monica CA, 2004, 146, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Telelavoro*.

⁽³⁴⁾ D. BERMAN, *Immigrants Snub Local Employers, Preferring Well-Paid Jobs Abroad*, in Haaretz.com, 29 dicembre 2006.

⁽³⁵⁾ Sul tema si rimanda a OECD, *Open for Business. Migrant Entrepreneurship in OECD Countries*, 29 novembre 2010.

⁽³⁶⁾ L. STORY, *Seeking Leaders. U.S. Companies Think Globally*, in *The New York Times*, 12 dicembre 2007.

⁽³⁷⁾ D. MACKE, *Self-Employment Key to Expanding Rural America's Revival*, in *NewGeography*, 15 gennaio 2011. Sul tema è anche possibile leggere ECONOMIC DEVELOPMENT AMERICA, *Rural Entrepreneurship and Innovative Leadership*, Winter 2006.

⁽³⁸⁾ Sulla mobilità sociale americana si veda T. HERTZ, *Understanding Mobility in America*, American University for the Center for American Progress, 26 aprile 2006).

nel creare opportunità lavorative e imprenditoriali per una popolazione in forte crescita: si stima che il Paese avrà bisogno di circa 125 mila posti di lavoro in più ogni mese ⁽³⁹⁾.

Un'altra sfida derivante dall'aumento demografico è il conseguente abbassamento del livello dei salari. La nazione americana dovrà quindi individuare nuovi modelli retributivi e organizzativi, in grado di sostenere la crescita economica senza minare l'occupazione e la coesione sociale. Quindi, anche se più numerosa, più giovane e più economicamente attiva – a differenza dei principali Paesi europei e asiatici che saranno caratterizzati da una popolazione in diminuzione, più vecchia, e da un'economia stagnante – l'America del Ventunesimo secolo ha comunque una serie di ostacoli da superare. Lo stesso rapporto del Center for American Progress evidenzia queste sfide e cita, quali possibili soluzioni per il 2050, un'estensione dei sussidi di disoccupazione, una riforma della politica migratoria, l'innalzamento della qualità del lavoro, un maggiore controllo nell'equità delle retribuzioni, e un sistema di tasse più proporzionale ai redditi ⁽⁴⁰⁾. Anche nel caso americano, dunque, il cambiamento demografico è un fattore determinante per il mercato del lavoro e la futura economia del Paese.

4. I principali trend demografici nei Paesi emergenti e nei Paesi in via di sviluppo.

Per quanto concerne i Paesi emergenti, il problema dell'invecchiamento della popolazione si presenterà a partire dal 2030, mentre per quelli in via di sviluppo dal 2050. Tuttavia, per questi ultimi Paesi ci sono altre variabili da tenere in considerazione in tema di demografia e mercato del lavoro.

La Cina, a causa della politica del figlio unico e della maggioranza della popolazione maschile su quella femminile, comincerà nel 2035 un processo di declino demografico, e quindi della sua forza lavoro. La componente *over 60* della popolazione, parallelamente, inizierà a crescere, e nel 2050 sarà pari a 437 milioni di abitanti ⁽⁴¹⁾. Questo declino,

⁽³⁹⁾ J. KOTKIN, *op. cit.*, 212.

⁽⁴⁰⁾ C.E. WELLER, J. FIELDS, F. AGBEDE, *The State of Communities of Color in the U.S. Economy. A Snapshot as We Enter 2011*, Center for American Progress, gennaio 2011, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Demografia e lavoro*.

⁽⁴¹⁾ UNITED NATIONS, DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS, POPULATION DIVISION, *World Population Aging: 1950-2050. Chapter II: Magnitude and*

accompagnato dalla mancanza di istituzioni politiche democratiche e stabili, e di un sistema sociale forte, smentisce il mito di una Cina come grande potenza del nuovo secolo. La minore disponibilità di forza lavoro determinerà un graduale innalzamento dei salari. Questo fenomeno è già visibile nel caso dei migranti rurali; infatti, se fino al 2001 il loro guadagno mensile era pari a 400-600RMB (50 dollari), nel 2009 ha raggiunto i 1000 RMB ⁽⁴²⁾. Tale innalzamento dei salari, per un'economia basata sulle esportazioni, si traduce in un aumento dell'inflazione. Il rischio, dunque, non è di una Cina quale potenza mondiale, ma quale fonte principale dell'inflazione globale.

Per quanto riguarda l'India, pur avendo una popolazione molto numerosa e in crescita, e pur restando la potenza mondiale nel settore dei servizi, resta indebolita dai continui conflitti etnici e religiosi, e dalla diffusa condizione di povertà. L'India ⁽⁴³⁾, dunque, non riuscirà nei prossimi quarant'anni a trarre vantaggio dal suo dividendo demografico, indebolito anche dai bassi tassi di scolarizzazione: il 39% della popolazione, infatti, è analfabeta, e solo il 10% è iscritto a corsi universitari ⁽⁴⁴⁾. La popolazione indiana rimane numerosa, ma non competente e qualificata per un settore dei servizi che, invece, richiede un numero sempre maggiore di *high skilled workers*.

Per la maggior parte dei Paesi nordafricani e mediorientali in via di sviluppo, invece, il problema non è rappresentato dalla carenza di mano d'opera, che aumenterà del 40% tra il 2010 e il 2050, ma dalla scarsa offerta di lavoro. Con un'occupazione pari al 47%, il dividendo demografico potrà essere sfruttato solo se nei prossimi dieci anni verranno creati circa 100 milioni di posti di lavoro ⁽⁴⁵⁾. Si tratta, tuttavia, di una previsione poco verosimile viste le attuali condizioni politiche ed economiche di questi Paesi.

5. Conclusioni.

Il cambiamento demografico rappresenta dunque un fattore determinante dei futuri equilibri mondiali. Nonostante le peculiarità di ciascun

Speed of Population Aging, New York, 2000, 11, in *www.adapt.it*, indice A-Z, voce *Demografia e lavoro*.

⁽⁴²⁾ G. MAGNUS, *op. cit.*, 172.

⁽⁴³⁾ Si veda C. GENTILI, *Cronaca di un viaggio in India*, in *Boll. Adapt*, 31 gennaio 2011, n. 4.

⁽⁴⁴⁾ G. MAGNUS, *op. cit.*, 181.

⁽⁴⁵⁾ *Ivi*, 202.

contesto nazionale, fenomeni quali l'invecchiamento della popolazione, l'aumento o la diminuzione della presenza di soggetti in età lavorativa, e il *browning* delle società caratterizzeranno l'intero scenario mondiale. Dalla capacità dei vari attori politici, economici e sociali di saper leggere e interpretare i cambiamenti demografici in corso dipenderanno le dinamiche del mercato del lavoro, la sostenibilità dei sistemi di welfare e, di conseguenza, gli andamenti dell'economia mondiale e dei singoli Paesi.

Se questa è una sfida che governi e parti sociali conoscono da tempo, è altrettanto evidente, anche se ancora poco noto e analizzato, il conseguente fenomeno del cambiamento degli ambienti di lavoro e dei modelli organizzativi di impresa. I cambiamenti demografici tratteggiati nei paragrafi che precedono sono destinati a incidere non solo sul mercato del lavoro e sui sistemi di welfare, ma anche all'interno delle fabbriche, impattando su tutti i profili critici del mercato interno del lavoro e delle stesse relazioni industriali: igiene e sicurezza sul lavoro, ergonomia, tempi di lavoro, pause e festività, trattamenti retributivi, competenze e attitudini della forza lavoro, adesione al sindacato, diffusione di tipologie di contratti atipici ecc.

La sola certezza che abbiamo è che le imprese e i contesti di lavoro, da qui al 2050, non saranno quelli che siamo abituati a conoscere oggi.

Demografia e mercato del lavoro: i cambiamenti dei prossimi quarant'anni – Riassunto. *La demografia è uno dei principali fattori di cambiamento dell'economia nei prossimi decenni e fenomeni quali l'aumento, la diminuzione, l'invecchiamento della popolazione, e la crescente diversità etnica all'interno delle società, incideranno in modo significativo tanto sui sistemi di welfare, quanto sulle dinamiche del mercato del lavoro e sugli stessi modelli organizzativi d'impresa. Alla luce di tali fattori l'A. illustra le diverse e molteplici criticità demografiche che i Paesi dovranno affrontare nei prossimi quarant'anni e l'impatto delle stesse sul mercato del lavoro. Mentre l'Europa e il Giappone dovranno far fronte a una popolazione over 65 sempre più numerosa, gli Stati Uniti, con una crescente diversità etnica, dovranno individuare nuovi modelli retributivi e organizzativi in grado di mantenere l'occupazione e la coesione sociale. La Cina, invece, a causa della politica del figlio unico, sarà impegnata a fronteggiare un processo di declino demografico mentre per la maggior parte dei Paesi nordafricani e mediorientali in via di sviluppo, il problema continuerà a essere rappresentato non tanto dalla carenza di mano d'opera quanto dalla scarsa offerta di lavoro. In tale contesto economico un elemento rilevante sarà la capacità di governi, istituzioni e parti sociali, di cogliere e interpretare tali cambiamenti e trasformare le attuali criticità in nuove opportunità di crescita e sviluppo.*

Demography and the Labor Market: Prospects for the Next Forty Years (Article in Italian) – Summary. *Demographic trends will produce significant economic changes in the coming decades. The ageing, growth and/or decline of population, coupled with increasing ethnic diversity, will impact on national welfare system, labour markets, and organizational models. In this connection, this paper provides an in-depth analysis of several demographic challenges to be faced by countries in the next 40 years, and their effects on domestic labour markets. Whereas in Europe and Japan the population aged over 65 is expected to constantly increase, the United States will be more and more characterized by ethnic diversity, thus requiring new pay schemes and organizational models in order to sustain employment and social cohesion. China is expected to experience a population decline due to the “one-child policy”, whereas the North African and Middle Eastern countries may have to deal with labour shortages. Against this background, governments, institutions and the social partners are called on to adapt to these changes, and to transform current challenges into new opportunities for growth and development.*