

Studio esperto

L'impatto dei mercati del lavoro sull'indice di dipendenza economica e su adeguatezza e sostenibilità delle pensioni

Aprile 2020

Autori:

Josef Wöss* (AK, Vienna)

Franz Astleithner (FORBA, Centro di ricerca sulla vita lavorativa, Vienna)

Ingo Schäfer (DGB, Berlino)

Bettina Stadler (FORBA, Centro di ricerca sulla vita lavorativa, Vienna)

Erik Türk (AK, Vienna)

Andrew Watt (Istituto di politica macroeconomica, IMK, Düsseldorf)

*Autore corrispondente: josef.woess@akwien

With the financial support of the European Union



TABELLA DEI CONTENUTI

Riassunto esecutivo	3
1. Introduzione.....	5
2. Carenze esistenti riguardo all'integrazione lavorativa.....	7
2.1. Tassi di occupazione	7
2.2. Disoccupazione (estesa)	10
2.3. Ristagno del mercato del lavoro.....	13
2.4. I mercati del lavoro europei nella crisi covid-19	14
3. Azione politica necessaria per migliorare l'integrazione lavorativa	19
3.1. Il programma europeo di ripresa e la riforma della governance economica.....	19
3.2. Politiche del mercato del lavoro.....	21
4. indici di dipendenza - il mercato del lavoro come fattore determinante.....	24
4.1. Invecchiamento della popolazione	24
4.2. Reinterpretazione dei dati demografici	26
4.3. Dipendenza economica - Scenario standard contro scenario di alta occupazione.....	27
4.4. Calcoli dell'indice di dipendenza economica - UE 27	31
4.5. Calcoli dell'indice di dipendenza economica - casi paese	33
5. Impatto dei mercati del lavoro sull'adeguatezza delle pensioni e sulla sostenibilità fiscale	36
5.1. Livello delle prestazioni pensionistiche - ruolo chiave della carriera lavorativa precedente ...	37
5.2. Finanziamento delle pensioni - ruolo chiave del contributo del reddito da lavoro	40
5.3. Sostenibilità finanziaria dei sistemi pensionistici - ruolo chiave di una buona integrazione nel mercato del lavoro	41
Bibliografia	44
ALLEGATO 1: CALCOLO DELL'INDICE DI DIPENDENZA ECONOMICA - CASI PAESE	47
ALLEGATO 2 CALCOLO DELL'INDICE DI DIPENDENZA ECONOMICA - SCENARIO UE 2030	54
ALLEGATO 3 CIFRE AGGIUNTIVE SULLE CARENZE DEL MERCATO DEL LAVORO	56

- In quasi tutti i sistemi pensionistici la quantità dell'occupazione e la qualità (livello dei guadagni) determinano in gran misura sia il livello dei diritti pensionistici individuali che il finanziamento delle pensioni. Quindi, migliorare il tasso di occupazione durante tutto il corso della vita avrebbe un impatto positivo sia sull'adeguatezza delle pensioni che sulla sostenibilità dei sistemi pensionistici.
- Per molti anni, a fronte dell'invecchiamento della popolazione, il dibattito pubblico sulle pensioni si è concentrato quasi esclusivamente su questioni di sostenibilità finanziaria.
- In questo contesto, i futuri spostamenti del "rapporto tra persone in vecchiaia e persone in età lavorativa" sono spesso falsamente equiparati a spostamenti del rapporto tra pensionati e contribuenti e indicati come (presunta) prova di insostenibilità.
- Di conseguenza, la maggior parte delle strategie su come affrontare la sfida dell'invecchiamento si concentrano su un sostanziale aumento del limite di età tra l'età lavorativa e l'età pensionabile come "risposta chiave" (si veda per esempio la Commissione europea 2021, Libro verde sull'invecchiamento).
- Tuttavia, prendere in considerazione solamente l'età anagrafica per valutare lo stato attuale e lo sviluppo futuro della relazione tra beneficiari di sussidi e contribuenti non risponde alla realtà economica di base. A questo scopo, deve invece essere considerato l'"indice di dipendenza economica", definito come "disoccupati più pensionati rispetto alle persone occupate", come suggerito nella parte analitica del Libro bianco della Commissione europea sulle pensioni.
- I dati empirici sullo stato economico dell'attuale popolazione in età lavorativa indicano un enorme potenziale per una migliore integrazione nel mercato del lavoro durante l'arco di tutta l'età lavorativa, visti gli svariati milioni di persone senza lavoro o sottoccupate, o non registrate nelle statistiche ufficiali sulla disoccupazione.
- Nel 2019, secondo l'indicatore di Eurostat sul ristagno del mercato del lavoro, l'offerta di lavoro insoddisfatta nel gruppo di età 20-64 ammontava a 27 milioni di persone nell'UE 27. Nel frattempo, in conseguenza della pandemia, nonostante il massiccio intervento politico, la disoccupazione è aumentata e un gran numero di lavoratori è stato costretto a qualche forma di (parziale) inattività.
- In questo contesto, il raggiungimento di tassi di occupazione sostanzialmente più alti in posti di lavoro di qualità, come aspirato dall'ambizioso obiettivo della Commissione europea di un tasso di occupazione del 78% per il 2030, richiede un'azione politica ad ampio raggio sia a livello europeo che nazionale, che spazi dalla riforma della governance economica a riforme ben mirate che colmino carenze specifiche come quelle che pongono barriere all'occupazione femminile.
- Contrastare uno "Scenario standard" con uno "Scenario ad alta occupazione", privilegiando quest'ultimo, dimostra l'enorme potenziale di una strategia del mercato del lavoro di "convergenza verso l'alto":

- Le proiezioni basate sull'ipotesi "nessun cambiamento di politiche" del rapporto sull'invecchiamento della Commissione Europea rispetto all'evoluzione futura dell'occupazione e della disoccupazione ("Scenario Standard") porterebbero ad un aumento del 29% dell'"indice di dipendenza economica" nel periodo dal 2019 al 2070
 - Realizzare invece uno "Scenario di alta occupazione" basato sul presupposto che i livelli di occupazione (Svezia) e i tassi di disoccupazione (Repubblica Ceca) delle migliori pratiche nazionali del 2019 all'interno del gruppo di età 20-64 sarebbero raggiunti nell'UE 27 entro il 2070, porterebbe solo a un aumento dell'8%, nonostante un aumento previsto del 72% del rapporto "vecchiaia-età lavorativa" nello stesso periodo di tempo.
 - Così, raggiungere nell'UE 27 un livello di integrazione occupazionale che già esiste negli Stati membri dell'UE con i migliori risultati ridurrebbe il futuro aumento previsto dell'"indice di dipendenza economica" nel periodo dal 2019 al 2070 a meno di un terzo.
- Anche i calcoli per paese basati sulle stesse ipotesi dello "Scenario di alta occupazione" mostrano risultati sbalorditivi. Nonostante le notevoli differenze, legate alle grandi variazioni sia nello stato attuale che nelle future proiezioni dello "Scenario standard" sulla demografia e gli sviluppi del mercato del lavoro, in tutti i paesi in esame la realizzazione dello scenario di "convergenza verso l'alto" conterrebbe sostanzialmente - e in alcuni casi addirittura invertirebbe - il previsto aumento dell'"indice di dipendenza economica".
 - Inoltre, è stato calcolato uno scenario alternativo più orientato al breve termine di "alta occupazione", basato principalmente sul presupposto che l'obiettivo del tasso di occupazione del 2030 della Commissione europea sarà raggiunto e alcuni ulteriori progressi saranno fatti per raggiungere un tasso di occupazione dell'80% entro il 2040 ("Scenario UE 2030+"): La realizzazione di questo scenario neutralizzerebbe qualsiasi aumento dell'"indice di dipendenza economica" in quel periodo di tempo.
 - Dato che i sistemi pensionistici in tutta Europa hanno già subito ampie riforme (alcune di queste riforme sono persino andate troppo oltre e dovrebbero essere riconsiderate), è ora di concentrarsi su mercati del lavoro inclusivi, su una strategia di "convergenza verso l'alto".
 - "Il modo migliore per garantire pensioni adeguate e sostenibili è quello di migliorare l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone in età lavorativa, in lavori di qualità" (CES, Programma d'azione 2019-2023)

1. INTRODUZIONE

"I lavoratori e le lavoratrici sia dipendenti che autonomi in pensione hanno diritto a una pensione commisurata ai loro contributi e che assicuri un reddito adeguato. Donne e uomini hanno pari opportunità di maturare diritti pensionistici. Ogni persona in età avanzata ha diritto a risorse che garantiscano una vita dignitosa" (Pilastro europeo dei diritti sociali, principio 15)

Per molti anni, invece di scegliere un approccio basato sui bisogni, sullo sfondo dell'invecchiamento della popolazione il dibattito pubblico sulle pensioni si è concentrato su questioni di sostenibilità fiscale, sia a livello europeo che nazionale. In questo contesto, i futuri spostamenti del rapporto "età anziana/età lavorativa", comunicati come "rapporto vecchiaia-dipendenza", sono spesso indicati come (presunta) prova di insostenibilità - basata su una falsa equazione del rapporto numerico tra i gruppi di età con il rapporto "beneficiari dei benefici e contribuenti". Di conseguenza, molte strategie su come affrontare la sfida dell'invecchiamento si concentrano quasi esclusivamente sull'aumento del limite di età tra l'età lavorativa e l'età pensionabile, tradotto in una presunta necessità di aumentare sostanzialmente l'età pensionabile legale.

In questo spirito, il Libro verde sull'invecchiamento della Commissione europea, pubblicato di recente, afferma: "... nel 2040, l'indice di dipendenza degli anziani dell'UE rimarrebbe allo stesso livello del 2020 solo se la vita lavorativa fosse estesa fino all'età di 70 anni". ¹

Tuttavia, il rapporto "vecchiaia-età lavorativa" da solo non dice molto sul rapporto tra contribuenti e beneficiari di prestazioni, come mostra chiaramente, per esempio, il rapporto sull'invecchiamento della Commissione UE del 2018: mentre nel 2016 nell'UE 27 c'erano 3,3 persone tra i 20 e i 64 anni per una persona con più di 65 anni, c'erano solo 1,6 contribuenti per un pensionato.² L'enorme differenza deriva principalmente dalle carenze del mercato del lavoro per coloro che sono in età lavorativa, che si riflettono nei bassi tassi di occupazione e nell'alto numero di disoccupati e pre-pensionati.

Quindi, per valutare lo stato attuale e gli sviluppi futuri del rapporto tra "beneficiari di sussidi e contribuenti", si deve considerare lo status economico delle persone di tutte le età, come suggerito nel Libro bianco della Commissione europea sulle pensioni che definisce l'"indice di dipendenza economica" come "disoccupati più pensionati rispetto alle persone occupate". ³

Per quanto riguarda gli sviluppi futuri, la questione cruciale è la misura in cui l'aumento previsto del rapporto "età avanzata/età lavorativa" si tradurrà in un aumento dell'"indice di dipendenza economica". Come mostrato in questo studio, ciò dipenderà in gran parte dai futuri sviluppi del mercato del lavoro. Attuando una strategia di "convergenza verso l'alto" applicata al corso tutta l'età lavorativa, come auspicato⁴ nel Piano d'azione europeo per i diritti sociali, recentemente pubblicato dalla Commissione europea, con il suo ambizioso obiettivo di un tasso di occupazione del 78% per il 2030 (UE 27/gruppo di età 20-64), il previsto aumento dell'"indice di dipendenza economica" potrebbe essere sostanzialmente ridotto, con un impatto positivo sulla sostenibilità economica. In alcuni Stati membri dell'UE, l'attuazione di una "strategia di alta occupazione" potrebbe anche portare a una diminuzione di questo rapporto, nonostante il notevole invecchiamento della popolazione.

Inoltre, il miglioramento dell'integrazione nell'occupazione durante tutta la vita lavorativa porterebbe a progressi sostanziali per quanto riguarda l'obiettivo di protezione della vecchiaia stabilito nel Pilastro europeo dei diritti sociali, specialmente tra i gruppi attualmente più colpiti dai divari di adeguatezza delle pensioni: un "maggior numero di posti di lavoro e di migliore qualità" per le donne, le persone con un basso livello di istruzione, gli immigrati, ecc.

¹ Commissione UE (2021a)

² Commissione UE (2018). La relazione 2018 sull'invecchiamento, tabelle III.1.61, III.1.86

³ Commissione UE (2012) Capitolo 2.3.

⁴ Commissione UE (2021d)

Così, come dichiarato nel programma d'azione 2019-2023 della CES, "il modo migliore per garantire pensioni adeguate e sostenibili è quello di migliorare l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone in età lavorativa, attraverso lavoro di qualità".⁵

Nel nostro studio, iniziamo con riflessioni sul gruppo di età dai 20 ai 64 anni, convenzionalmente definito come in età lavorativa. Sulla base dei dati Eurostat, sottolineiamo le sostanziali carenze del mercato del lavoro che si riflettono in una bassa occupazione e in alti tassi di disoccupazione. La situazione delle donne e dei lavoratori poco qualificati riceve un'attenzione specifica. Inoltre, affrontiamo il rischio derivante dal sottovalutare le esistenti esigenze per una migliore partecipazione al mercato del lavoro a causa della definizione molto ampia di occupazione e molto stretta di disoccupazione. Facendo riferimento all'indicatore Eurostat sul "ristagno del mercato del lavoro"⁶, ci concentriamo sui bisogni insoddisfatti di occupazione. Mentre il 2019 è il nostro principale anno di riferimento, forniamo anche una panoramica dell'impatto del Covid-19 del 2020 sui mercati del lavoro.

Nella sezione 2 diamo una panoramica approssimativa delle azioni politiche necessarie per ridurre il rallentamento del mercato del lavoro e per aumentare i tassi di occupazione in lavori di qualità. Per mobilitare la piena occupazione e il potenziale di produttività, è necessaria una strategia globale, che includa sia la riforma della governance economica sia interventi politici mirati a carenze più specifiche, come le barriere occupazionali esistenti per le donne o le scarse opportunità di lavoro per i giovani.

Nella sezione 3, dopo aver presentato alcuni esempi della diffusa e inappropriata interpretazione dei dati demografici (e le relative raccomandazioni politiche), presentiamo i calcoli di scenario dello sviluppo dell'"indice di dipendenza economica" nel periodo 2019 - 2070, sia per l'UE 27 che per alcuni Stati membri selezionati. I calcoli dello "scenario standard", basati sull'ipotesi di "nessun cambiamento politico" del rapporto sull'invecchiamento della Commissione europea, sono contrapposti a uno "scenario di alta occupazione", basato sull'ipotesi che entro il 2070 saranno raggiunti gli attuali livelli di migliori pratiche tra gli Stati membri dell'UE per quanto riguarda i tassi di occupazione e disoccupazione. Inoltre, per l'UE 27 abbiamo calcolato uno scenario più a breve termine e più ambizioso, basato sul presunto raggiungimento dell'obiettivo occupazionale del 2030 della Commissione (Piano d'azione del Pilastro Europeo) e su alcuni ulteriori progressi occupazionali tra il 2030 e il 2040.

Infine, nella sezione 4, sulla base di casi nazionali, forniamo informazioni su come la lunghezza e la qualità (livello di reddito) dell'occupazione incidano sia sui livelli dei benefici pensionistici che sul finanziamento delle pensioni. Concludiamo con alcune riflessioni sugli aspetti chiave della sostenibilità finanziaria.

⁵ CES (2019), punto 375

⁶ Eurostat (2020), Labour market slack - annual statistics on unmet needs for employment. Statistiche spiegate.

2. CARENZE ESISTENTI RIGUARDO ALL'INTEGRAZIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE IN ETÀ LAVORATIVA

Nella nostra analisi, ci concentriamo principalmente sulla popolazione in età lavorativa, convenzionalmente definita come il gruppo di età 20-64. Mostriamo che c'è un enorme potenziale per una migliore integrazione lavorativa in tutta questa fascia di età, che si riflette solo in parte nel tasso di disoccupazione, l'indicatore più noto della scarsa integrazione nel mercato del lavoro.

In primo luogo, diamo una panoramica della situazione del mercato del lavoro nell'UE 27, evidenziando alcuni gruppi con un'integrazione lavorativa particolarmente scarsa. Si presta particolare attenzione all'impatto della definizione molto ampia di occupazione dell'ILO/Eurostat e della definizione molto ristretta di disoccupazione.

Poi, ci riferiamo all'indicatore "ristagno del mercato del lavoro" di Eurostat. Questo indicatore, oltre a quelli ufficialmente registrati come disoccupati, include anche altri gruppi di persone senza lavoro che soddisfano criteri specifici e lavoratori part-time che vogliono lavorare più ore.

Nella nostra analisi complessiva del mercato del lavoro ci riferiamo principalmente ai dati del 2019 e, quindi, alla situazione prima dello scoppio della crisi del Covid 19. L'impatto della pandemia sui mercati del lavoro è analizzato più in dettaglio alla fine di questa sezione.

L'allegato 3 fornisce ulteriori informazioni sulle persone con lavori precari e, quindi, anche bisognose di una "migliore integrazione lavorativa" e che probabilmente acquisiscono diritti pensionistici insufficienti e contribuiscono poco o addirittura nulla al finanziamento delle pensioni (part-time involontario, lavoratori a basso salario, persone che lavorano con contratti temporanei, lavoro autonomo precario)

2.1. TASSI DI OCCUPAZIONE

- Nell'UE 27, anche prima dello scoppio della crisi da Covid 19, solo il 73% delle persone in età lavorativa aveva un lavoro - con ampie variazioni tra paesi, uomini/femmine, gruppi di età e altre categorie.
- Tra coloro che sono registrati come "occupati" c'è un'enorme quota di lavoro a tempo parziale marginale, contratti a breve termine e molte altre forme di lavoro precario. I dati Eurostat sul tasso di occupazione complessivo non fanno luce su queste carenze.

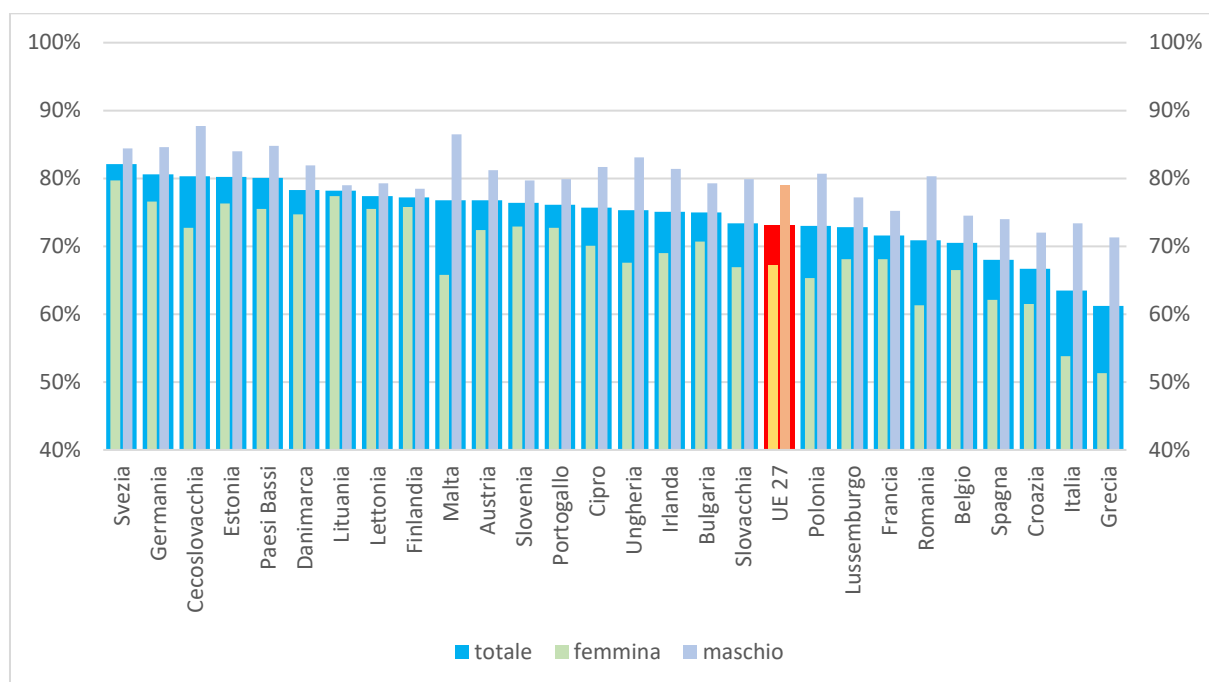
Nel 2019, i tassi complessivi di occupazione negli Stati membri dell'UE nella fascia di età 20-64 variavano tra l'82% in Svezia e solo il 61% in Grecia. Nell'UE 27, il tasso era del 73%.

I tassi di occupazione maschile variavano tra l'88% della Repubblica Ceca e il 71% della Grecia, mentre i tassi di occupazione femminile mostravano un divario più ampio, andando dall'80% della Svezia e il 78% della Lituania a solo il 51% della Grecia e il 54% dell'Italia.

Il divario occupazionale di genere⁷ era più basso in Lituania (1,6 p.p.) e Finlandia (2,8 p.p.) e più alto a Malta (20 p.p.) e Italia (19,5 p.p.). Nell'UE 27, in tutti i gruppi di età, le donne hanno tassi di occupazione più bassi degli uomini.

⁷ Differenza del tasso di occupazione tra donne e uomini

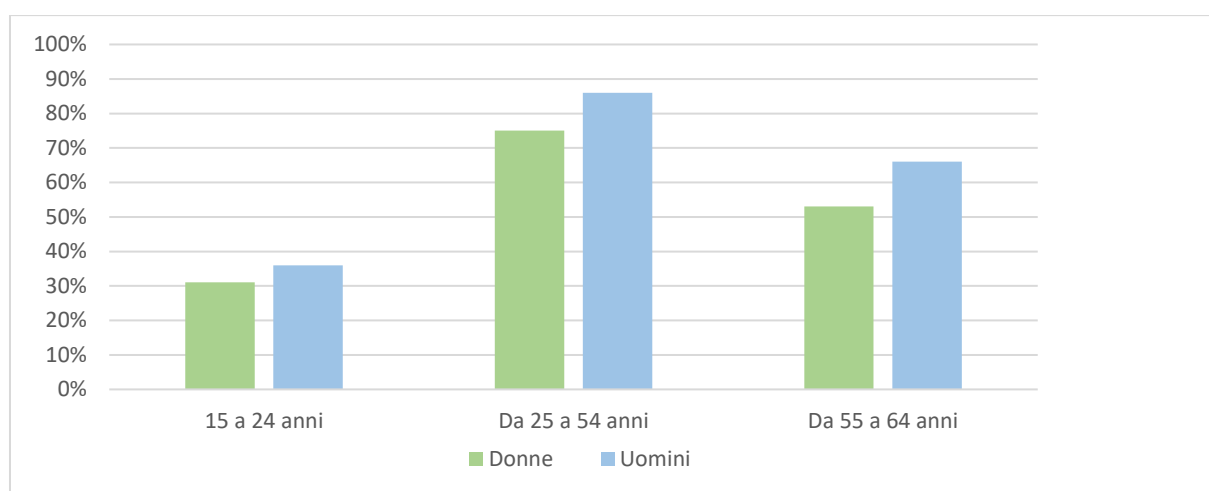
Figura 1: Tassi di occupazione - totale, femminile, maschile / gruppo di età 20-64 (2019)



Fonte: Eurostat, Tassi di occupazione per sesso, età e cittadinanza (%) [LFSA_ERGAN]

Mentre nel 2019 l'86% dei maschi nella prima fascia di età lavorativa (dai 25 ai 54 anni) aveva un'occupazione, tra le donne della stessa fascia d'età questo tasso era solo del 75%, con un divario occupazionale di genere di 11 p.p. Tra i lavoratori più anziani (fascia d'età 55-64), l'integrazione occupazionale è significativamente più bassa in generale e il divario occupazionale un po' più alto, con il 66% di occupazione maschile e il 53% femminile. Tra coloro che entrano nel mercato del lavoro (gruppo di età 15-24) i tassi di occupazione, naturalmente, sono più bassi, e il divario occupazionale in questo gruppo di età è meno pronunciato (5 punti percentuali).

Figura 2: UE 27 - Tassi di occupazione per genere e gruppi di età (2019)

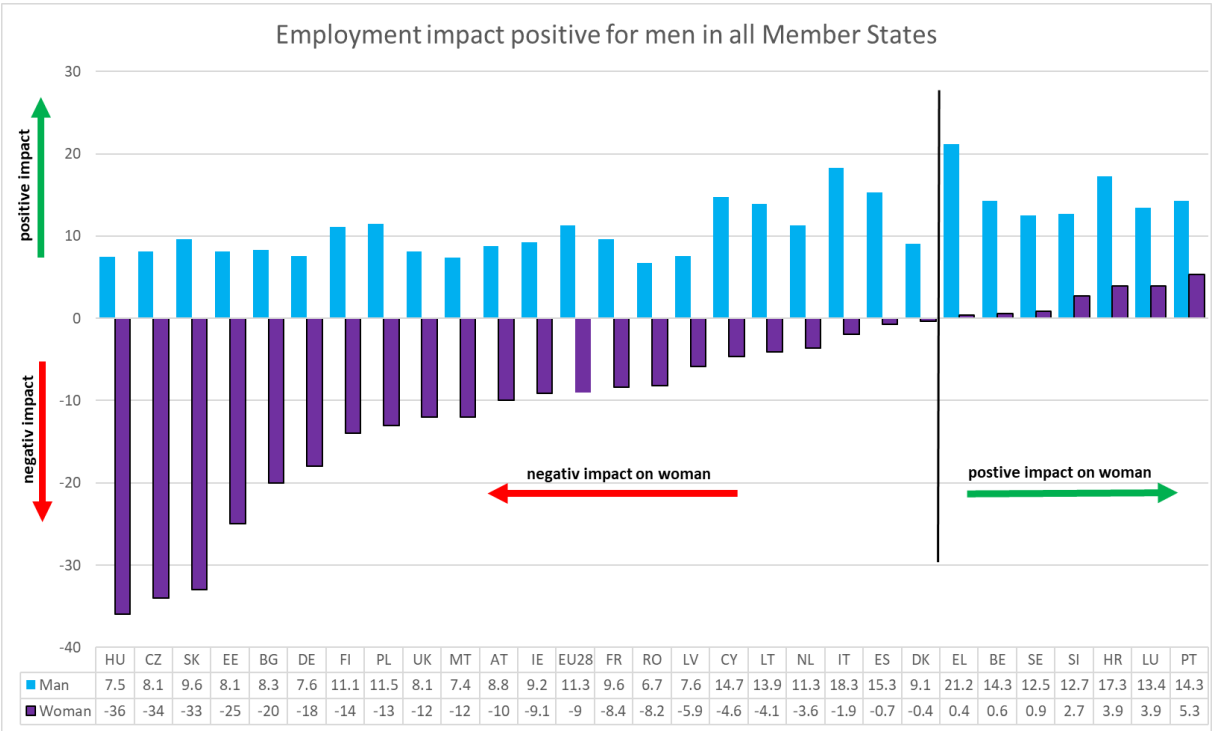


Fonte: Eurostat, Tassi di occupazione per sesso, età e cittadinanza (%) [LFSA_ERGAN]

Una ragione principale per la diversa partecipazione al lavoro di uomini e donne risiede nei modelli divergenti di fornitura di servizi all'infanzia. In tutti i paesi, avere un bambino sotto i 6 anni coincide con tassi di occupazione più alti per i maschi mentre, nella maggior parte dei paesi, i tassi di occupazione femminile sono influenzati negativamente dalle responsabilità di cura. In alcuni Stati membri dell'UE, c'è un enorme impatto negativo sulle lavoratrici madri. In Ungheria, avere un bambino sotto i 6 anni diminuisce il tasso di occupazione di 36 p.p., in Repubblica Ceca di 34 p.p. e in Slovacchia

di 33 p.p. D'altra parte, ci sono alcuni (anche se pochi) paesi in cui avere un bambino è associato anche con una maggiore partecipazione al lavoro anche tra le donne.

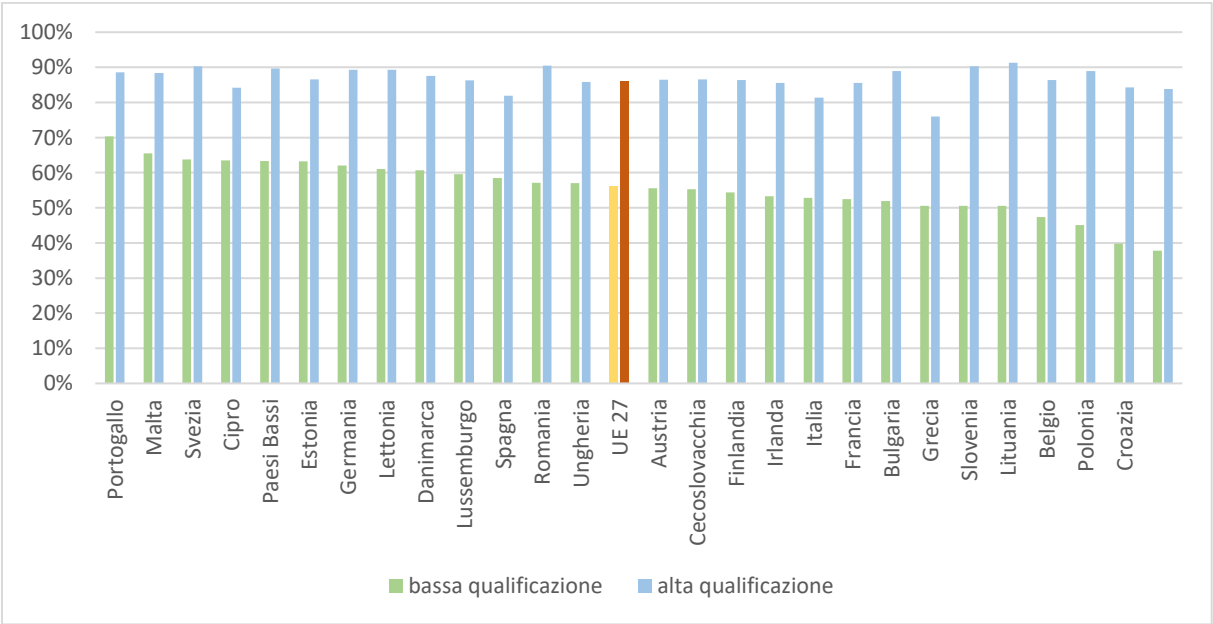
Figura 3: Impatto sull'occupazione del fatto di avere un figlio di età inferiore ai 6 anni (2019)



Fonte: Commissione europea (2020aa), p 59

Ampie discrepanze per quanto riguarda i tassi di occupazione esistono anche secondo i percorsi di istruzione, come mostrato nella figura 4 per coloro che hanno dai 25 ai 64 anni, una fascia di età che ha per lo più completato il ciclo regolare d'istruzione. Il gruppo di persone che ha terminato l'istruzione terziaria registra un tasso di occupazione dell'86%, mentre tra coloro che non hanno più dell'istruzione secondaria inferiore il tasso è solo del 56%.

Figura 4: Tassi di occupazione per livello di istruzione / gruppo di età 25-64 (2019)



Fonte: Eurostat, tassi di occupazione per sesso, età e livello di istruzione (%) [LFSA_ERGAED].

Lavoro precario / definizione di lavoro

Il tasso di occupazione complessivo di Eurostat comprende un'ampia gamma di tipi di occupazione molto diversi, compresa un'enorme quota di forme marginali e precarie. Ottenere un quadro completo delle carenze di integrazione lavorativa esistenti tra coloro che sono registrati come occupati richiederebbe un'analisi approfondita dei dati sull'occupazione (qualità del lavoro, livello salariale, orario di lavoro, part-time volontario/volontario, tipo di contratto di lavoro, ecc.)⁸

Tuttavia, è necessario sottolineare un aspetto specifico della "qualità del lavoro", legato alla definizione di occupazione. Secondo la definizione dell'ILO/Eurostat, per essere registrata come "occupata" è sufficiente che una persona abbia lavorato per un salario o un profitto per almeno un'ora durante una determinata settimana.⁹

Equiparare tutti i lavoratori part-time, compresi quelli che un lavorano in modo solo marginale, a quelli che lavorano a tempo pieno, crea problemi significativi quando si tratta di analizzare gli "indici di dipendenza economica" e l'impatto dell'integrazione lavorativa sull'adeguatezza e la sostenibilità delle pensioni. Per essere identificato come "contribuente", il livello di guadagno dovrebbe essere sufficiente a consentire un tenore di vita "decente" attraverso il proprio reddito, a contribuire sostanzialmente al finanziamento delle pensioni e ad acquisire diritti pensionistici significativi. I "mini-jobbers", ovviamente, non soddisfano questi criteri.

Purtroppo, i dati Eurostat disponibili che mostrano che il 2,7% della forza lavoro dell'UE 27 lavora meno di 10 ore alla settimana (2019)¹⁰, non permettono una distinzione adeguata perché il limite discriminante della durata del lavoro è ad un livello troppo basso.

La Germania può servire come esempio di quanto questo possa essere rilevante in alcuni paesi: ben mezzo milione di persone tra i 60 anni e l'età pensionabile legale sono occupati con un impiego a tempo parziale marginale non assicurato¹¹ con un salario massimo di 450 euro al mese.¹² Questo è circa il 16% degli occupati in questa fascia d'età. In totale, circa 4,2 milioni di persone in Germania hanno solo un lavoro marginale retribuito - di cui 2,6 milioni sono donne e 1,6 uomini (marzo 2021). Nel 2019, il 15% di tutte le donne occupate e il 9% di tutti gli uomini occupati appartenevano a questa categoria¹³, mentre il tasso complessivo di Eurostat sugli "occupati che lavorano meno di 10 ore" per la Germania ammonta solo ad un 4,4%.¹⁴ Così, almeno per la Germania, fissare il limite dell'orario di lavoro così basso permette di sottovalutare sostanzialmente il fenomeno del lavoro a tempo parziale marginale.

2.2. DISOCCUPAZIONE (ESTESA)

- Nel 2019, il 6% della forza lavoro dell'UE è stata registrata come disoccupata.
- I dati ufficiali tendono a sottostimare la disoccupazione. Per ottenere un quadro più appropriato della disoccupazione è necessario prendere in considerazione la "disoccupazione estesa".

⁸ Alcune informazioni sono fornite nell'allegato 3

⁹ Inoltre, le persone che hanno un lavoro ma sono assenti per ferie, malattia, maternità, ecc. sono anche classificate come occupati (vedi Eurostat, 2021a)

¹⁰ Commissione UE (2020b), Accesso alla protezione sociale per i lavoratori e i lavoratori autonomi. Quadro di monitoraggio. Versione 0, tabella 5.16

¹¹ Denominato "ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung" (occupazione solo marginalmente retribuita) che significa persone che non hanno un secondo lavoro oltre a quello marginalmente retribuito.

¹² Sulla base del salario minimo legale tedesco, questo corrisponde a un massimo di 11 ore di lavoro alla settimana.

¹³ Bundesagentur für Arbeit - Statistikportal statistik.arbeitsagentur.de

¹⁴ Vedi FN 5

Definizione di disoccupazione

Il tasso di disoccupazione è il numero di disoccupati come percentuale della popolazione attiva di un gruppo di età (Eurostat, 2021a). La definizione dell'ILO/Eurostat, basata sui dati delle indagini, considera una persona come disoccupata se soddisfa i seguenti criteri:

- nessun lavoro pagato (di almeno un'ora) durante la settimana di riferimento
- ricerca attiva di lavoro nelle ultime quattro settimane
- disponibile a iniziare a lavorare entro le prossime due settimane (o ha già trovato un lavoro da iniziare entro i prossimi tre mesi)

Nel 2019, secondo le statistiche sulla disoccupazione di Eurostat, il 6% della forza lavoro dell'UE ha soddisfatto queste condizioni e, quindi, è stato registrato come disoccupato, con grandi variazioni tra i paesi. La Grecia (17%) e la Spagna (14%) avevano i tassi più alti, la Repubblica Ceca (2%) il più basso. In totale, il numero di persone registrate come disoccupate era di 13,4 milioni.

Incidenza altamente variabile della disoccupazione

La disoccupazione colpisce tutti i gruppi di persone, anche se in misura molto diversa. Per fare alcuni esempi di gruppi altamente colpiti:

I giovani: La disoccupazione giovanile si riflette al meglio nel tasso NEET, che mostra coloro che non sono né occupati, né istruiti, né in formazione. Nel 2019, il 16,4% dei giovani tra i 20 e i 34 anni dell'UE 27 era in questo gruppo. I tassi NEET variano enormemente, dal 7,3% in Svezia al 27,8% in Italia.¹⁵

Persone con bassi livelli di istruzione: In tutta l'UE, il tasso di disoccupazione del 2019 delle persone che hanno un'istruzione secondaria inferiore o meno era del 12,5% rispetto al 4,0% delle persone con un diploma di laurea. Quindi, una persona con un basso livello di istruzione ha più di 3 volte più probabilità di essere disoccupata rispetto a una persona con un alto livello di istruzione (Eurostat, 2021c).

Migranti: Nel 2019, il tasso di disoccupazione dei nati al di fuori dell'UE-27 era del 12,3% rispetto al 6,0% dei nativi.¹⁶

Disoccupazione (estesa)

Nella definizione dell'ILO/Eurostat, né i disoccupati autorizzati dalla legislazione nazionale a lavorare poche ore e a farlo, né i disoccupati che non soddisfano i rigorosi criteri di ricerca e disponibilità sono registrati come disoccupati nelle statistiche.

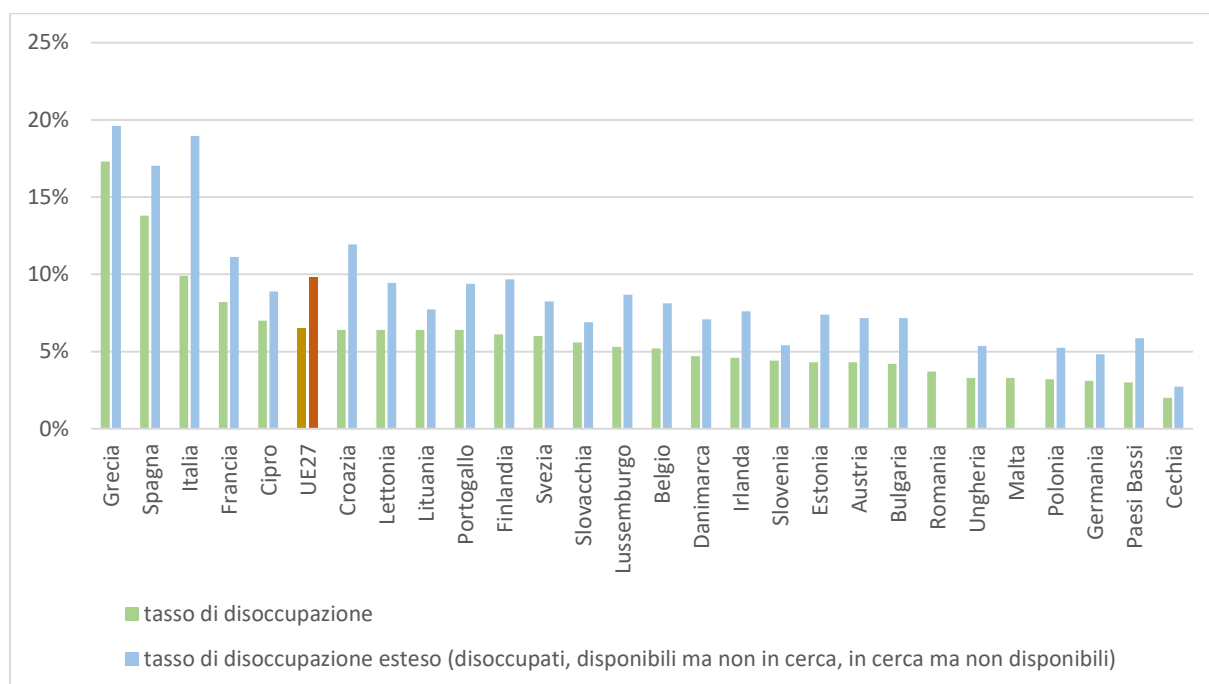
I disoccupati "disponibili al lavoro ma non attivamente in cerca" e quelli "in cerca di un lavoro ma non immediatamente disponibili al lavoro" sono sottogruppi tra le persone classificate come inattive. Il primo dei due gruppi è indicato da Eurostat come "scoraggiati" perché, generalmente, le persone "disponibili al lavoro ma non più in cerca" non vedono alcuna possibilità di trovare un lavoro. La maggior parte degli "scoraggiati" sono disoccupati di lunga durata. D'altra parte, il gruppo "in cerca ma non immediatamente disponibile per il lavoro" include per esempio persone in formazione o misure di qualificazione o con altri obblighi, come compiti domestici o di cura dei figli, da cui non possono liberarsi nel brevissimo periodo.

Quindi, guardare solo ai tassi di disoccupazione ufficiali non dà un quadro completo della disoccupazione esistente. Per avere un quadro più completo c'è bisogno di considerare la "disoccupazione estesa", includendo sia gli "scoraggiati" che quelli "non immediatamente disponibili".

¹⁵https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training

¹⁶ Eurostat. (2021). *Tassi di disoccupazione per sesso, età e paese di nascita (%) [Ifsa_urgacob]*.

Figura 5: Tasso di disoccupazione e tasso di disoccupazione esteso / gruppo di età 20-64 (2019)



Fonte: Eurostat, Indicatori supplementari alla disoccupazione - dati annuali [LFSI_SUP_A], Occupazione e attività per sesso ed età [LFSI_EMP_A] e Disoccupazione per sesso ed età [UNE_RT_A]; Romania e Malta non sono rappresentate a causa di dati inaffidabili per coloro che cercano lavoro ma non sono disponibili. Il denominatore per i calcoli del tasso di disoccupazione esteso include, oltre alla popolazione attiva, coloro che sono disponibili ma non cercano e coloro che cercano ma non sono disponibili (forza lavoro estesa, si veda l'allentamento del mercato del lavoro).

La figura 5 mostra che in quasi tutti gli Stati membri dell'UE la "disoccupazione estesa" supera sostanzialmente i tassi di disoccupazione ufficiali. In termini di punti percentuali, la differenza più pronunciata esiste in Italia e Croazia.

Offerta di lavoro

Possiamo concludere da quanto sopra che solo considerando le statistiche ufficiali sull'occupazione e la disoccupazione si sottovaluta massicciamente l'offerta di lavoro che potrebbe potenzialmente contribuire al finanziamento delle assicurazioni sociali, comprese le pensioni.

La sottostima dell'offerta di lavoro potenziale inutilizzata va dalle persone già integrate ma che desiderano lavorare di più, a quelle pronte per l'occupazione ma non registrate come disoccupate a causa della definizione molto ristretta di questo termine, fino a quelle che sono ostacolate nell'inserimento lavorativo per motivi strutturali (mancanza di strutture adeguate per la cura dei bambini, mancanza di assistenza a lungo termine, ecc.)

Esempi dalla Germania illustrano la sottostima dell'offerta di lavoro nelle statistiche ufficiali del mercato del lavoro in relazione alle definizioni:

- I disoccupati con più di 58 anni che non hanno ricevuto un lavoro soggetto a contributi sociali dall'ufficio di collocamento per 12 mesi non sono più contati come disoccupati. Per questo motivo, su 457.000 disoccupati tra i 60 anni e l'età pensionabile legale (65 anni e 9 mesi) quasi 155.000 persone non sono registrate come disoccupate.¹⁷De facto, come conseguenza della mancanza di supporto da parte dell'ufficio di collocamento, la stragrande maggioranza di queste persone può dichiararsi scoraggiata e non in cerca.
- Molte persone che ricevono l'ALG II (reddito minimo sociale per le persone in grado di lavorare) non sono contate come disoccupati perché lavorano in un lavoro marginalmente retribuito per

¹⁷ Dati febbraio 2021, Agentur für Arbeit: statistik.arbeitsagentur.de

poche ore alla settimana e, quindi, non soddisfano i criteri di disoccupazione dell'ILO/Eurostat. Le regole dell'ALG II rendono il micro-impiego particolarmente attraente.

2.3. RISTAGNO DEL MERCATO DEL LAVORO

- Nel 2019, oltre ai 13,4 milioni di persone registrate come disoccupate, ci sono stati 13,6 milioni con caratteristiche di sotto-occupazione o disoccupazione
- Il tasso totale del "ristagno del mercato del lavoro" ammonta al 12,7% della forza lavoro estesa; questo è circa il doppio del tasso di disoccupazione ufficiale

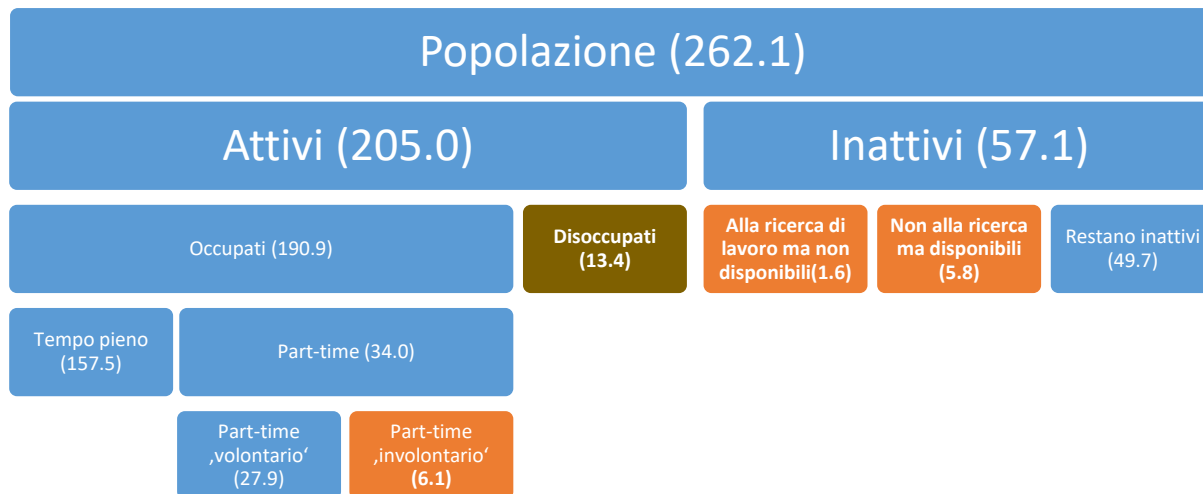
Abbiamo già mostrato che l'offerta di lavoro non soddisfatta supera sostanzialmente le stime basate sui dati sulla disoccupazione. Il tasso sul "ristagno del mercato del lavoro" di Eurostat è l'indicatore più importante, che mira a mostrare il deficit tra la quantità di lavoro retribuito desiderato dai lavoratori e la realtà del mercato del lavoro. Il ristagno del mercato del lavoro comprende tre indicatori che "completano il tasso di disoccupazione":

- Lavoratori part-time sottoccupati, cioè lavoratori part-time che desiderano lavorare di più
- Persone senza lavoro disponibili a lavorare ma non attivamente alla ricerca (disoccupati "scoraggiati")
- Persone senza lavoro che cercano ma non sono immediatamente disponibili

Gli ultimi due gruppi sono indicati da Eurostat come "forza lavoro aggiuntiva potenziale".

I riquadri arancioni nella figura 6 danno una visione d'insieme sia delle componenti del ristagno del mercato del lavoro che delle loro rispettive dimensioni all'interno del gruppo di età 20-64.

Figura 6: UE 27 - Composizione del rallentamento del mercato del lavoro (gruppo di età da 20 a 64 anni / 2019) Persone in milioni tra parentesi ¹⁸



Fonte: (Eurostat, 2021e).

Nell'UE-27, su 262,1 milioni di persone nel gruppo di età 20-64, 205 milioni sono stati registrati come economicamente attivi (occupati o disoccupati) e 57,1 come inattivi. Tra gli inattivi, 5,8 milioni erano disponibili al lavoro, ma non attivamente in cerca e 1,6 milioni in cerca, ma non immediatamente disponibili al lavoro, questo è il 10,2% rispettivamente il 2,8% di tutti quelli classificati come 'inattivi'.

¹⁸ Nota: Sia le cifre della popolazione che quelle dell'occupazione a cui si fa riferimento in questa sezione (basate sui dati dell'indagine sulle forze di lavoro di Eurostat) differiscono un po' dalle corrispondenti cifre del 2019 pubblicate nelle "Ipotesi di base" della relazione sull'invecchiamento della Commissione europea del 2021 a cui facciamo riferimento nel capitolo 3.

Della popolazione attiva, 190,9 milioni sono stati registrati come occupati, 13,4 milioni come disoccupati. 157,5 milioni erano occupati a tempo pieno, 34 milioni a tempo parziale. Dei lavoratori a tempo parziale, 6,1 milioni hanno dichiarato il desiderio di lavorare più ore ed erano disponibili a farlo.

¹⁹

Sommando i lavoratori part-time involontari, le persone in cerca di lavoro "scoraggiate" e quelle che cercano lavoro ma "non immediatamente disponibili", si ottiene il totale del mercato del lavoro al di là della disoccupazione, cioè 13,6 milioni di persone con caratteristiche di sotto-occupazione o disoccupazione in aggiunta ai 13,4 milioni registrati come disoccupati.

Nota: Ci sono buone ragioni per ritenere che i dati Eurostat sul lavoro part-time involontario tendano a sottostimare il potenziale esistente per lavorare più ore. Uno studio recente basato su altri dati dell'indagine (SOEP - quadro socioeconomico) ha rivelato che in Germania circa 3 milioni di lavoratori part-time vorrebbe estendere le proprie ore di lavoro di una media di 11 ore a settimana, che corrisponde a circa 930.000 equivalenti a tempo pieno.²⁰

2.4. I MERCATI DEL LAVORO EUROPEI NELLA CRISI COVID-19

La discussione nella sezione sviluppata qui sopra si è concentrata finora su importanti caratteristiche strutturali dei mercati del lavoro europei, i cui parametri tendono a muoversi piuttosto lentamente da un anno all'altro. La maggior parte dei dati sopra citati sono del 2019 o di anni precedenti, poiché l'obiettivo qui primario è quello di delineare il mercato del lavoro in condizioni più o meno normali. Questa è la base migliore per discutere le tendenze e le previsioni a lungo termine che saranno oggetto della sezione 3 di questo rapporto.

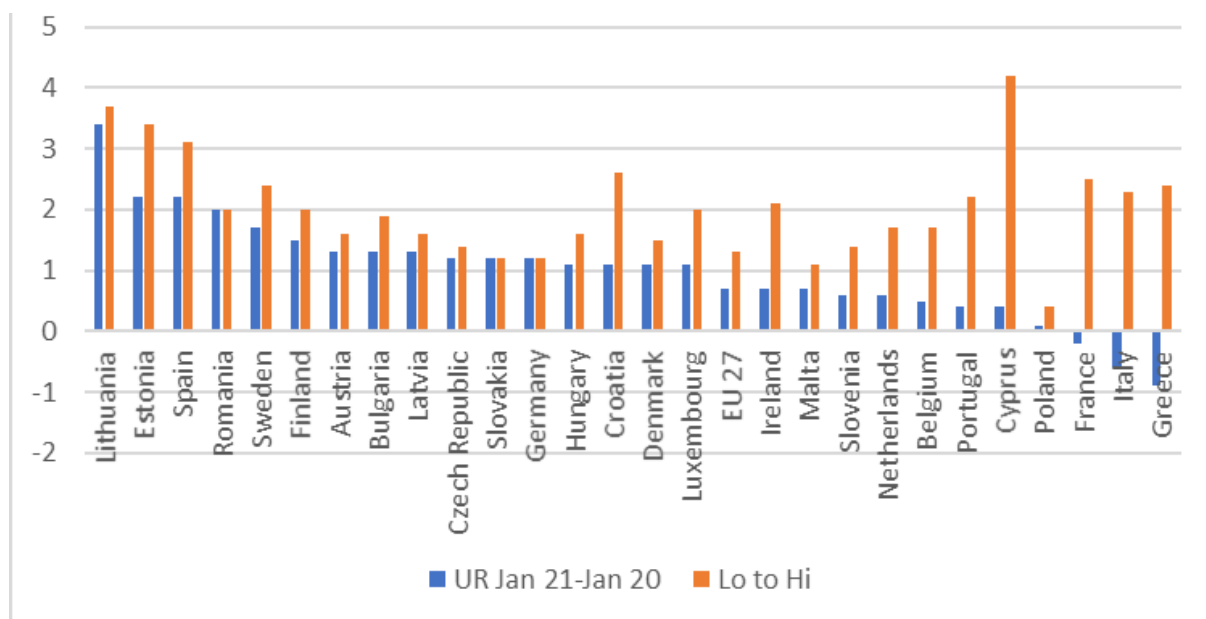
Nel 2020 l'economia e il mercato del lavoro di tutti i paesi dell'UE sono stati colpiti in misura senza precedenti dalla crisi indotta dalla pandemia di Covid-19. I suoi effetti continuano nel 2021. In questa sezione guardiamo brevemente come alcune delle variabili già discusse sono cambiate nella crisi. Questo è importante per i nostri scopi perché il modo in cui le economie europee si sono adattate alla crisi offre spunti rilevanti per pensare a risposte appropriate di politica economica e del mercato del lavoro. E, più fondamentalmente, la situazione attuale rappresenta il punto di partenza; i danni causati dalla crisi dovranno essere rimossi prima che si possano realizzare i necessari cambiamenti a lungo termine.

Lo shock produttivo subito dalle economie bloccate per la pandemia è senza precedenti nell'Europa del dopoguerra, ed ha superato senza sforzo anche quello della grande recessione. In questo contesto, l'aumento della disoccupazione è stato molto limitato (Watt 2020a). Nel corso dell'anno il tasso di disoccupazione mensile è aumentato di appena 0,7 punti percentuali. I cambiamenti nel corso dell'anno solare sembrano, a prima vista, suggerire un'esperienza molto diversa tra i paesi, con aumenti di oltre 2 punti percentuali in due stati baltici e in Spagna, mentre Francia, Italia e Grecia hanno effettivamente registrato tassi più bassi alla fine dell'anno che all'inizio. Tuttavia, questo riflette in gran parte una dinamica diversa all'inizio della crisi: in alcuni paesi la disoccupazione stava inizialmente scendendo rapidamente da livelli elevati. Se guardiamo la differenza tra il mese migliore e quello peggiore durante l'anno ("Lo to Hi"), i paesi dell'UE sono più strettamente raggruppati intorno alla media UE di 1,3 pp.

¹⁹ Si deve notare che coloro che desiderano lavorare (o lavorare di più) ma sono ostacolati da altri obblighi come l'assistenza, non sono inclusi nelle cifre di Eurostat sull'allentamento del lavoro. Se questo fosse il caso, l'allentamento del mercato del lavoro sarebbe ancora più grande.

²⁰ Tobsch V/Holst E (2019), Potenziale unfreiwilliger Teilzeit in Deutschland", SOEP papers 1032/2019

Figura 7: Cambiamenti nei tassi di disoccupazione (UR) durante il 2020

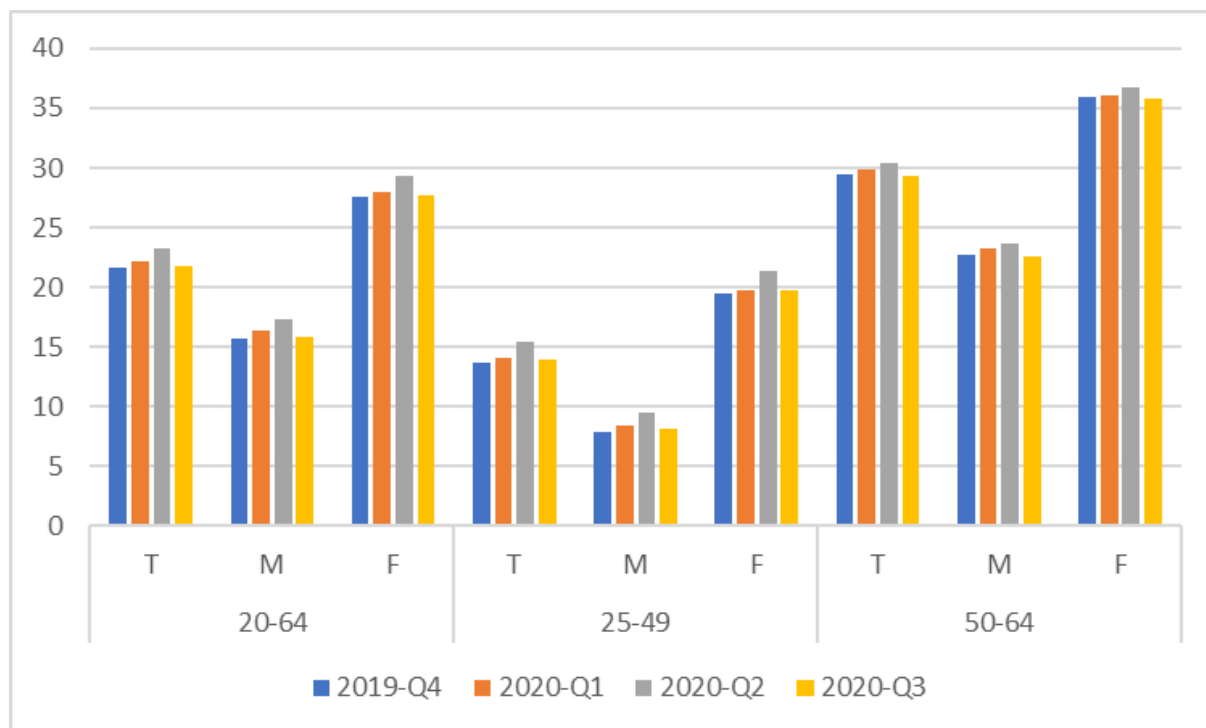


Ci sono diverse ragioni per cui una crisi economica così grande non si è manifestata in misura molto maggiore nella disoccupazione aperta. Alcune rappresentano dei successi politici²¹; altre sono riconducibili piuttosto a una forma di disoccupazione nascosta.

Particolarmente preoccupante è il ritiro dal mercato del lavoro verso l'inattività, un fenomeno sostanziale nel secondo trimestre. Esso sembra essere ampiamente invertito nel terzo trimestre, ma i dati non sono de-stagionalizzati, quindi saranno necessari più dati per confermarlo. La figura 8 mostra un aumento complessivo di 1,7pp rispetto all'ultimo trimestre del 2019; degno di nota è il fatto che i lavoratori di età centrale, soprattutto le donne, sono i più colpiti.

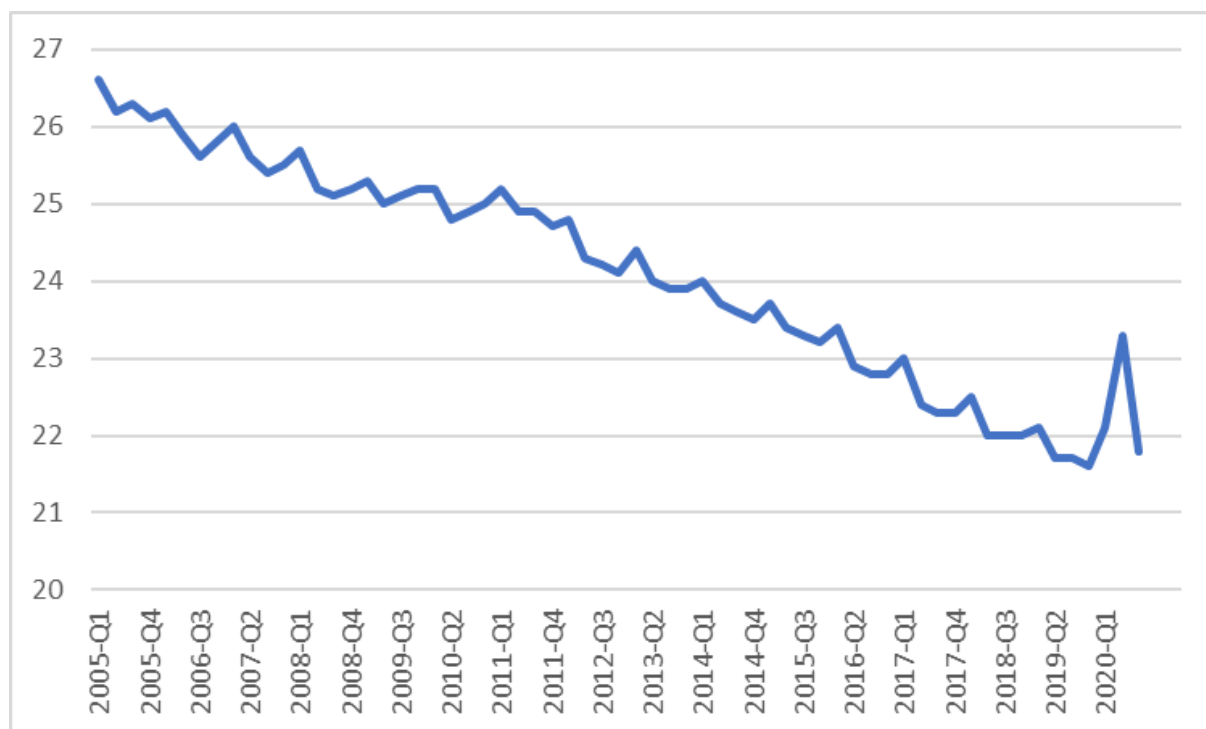
²¹ In molti paesi le parti sociali hanno avuto un ruolo chiave - si veda: Eurofound (2021b), Involvement of social partners in policy making during Covid-19 outbreak

Figura 8: Tassi di inattività, 20-64 anni (non destagionalizzati)



Per contestualizzare questo aumento: La figura 9 mostra la chiara, ma temporanea, interruzione di una tendenza a lungo termine verso tassi di inattività più bassi.

Figura 9: Tassi di inattività dal 2005

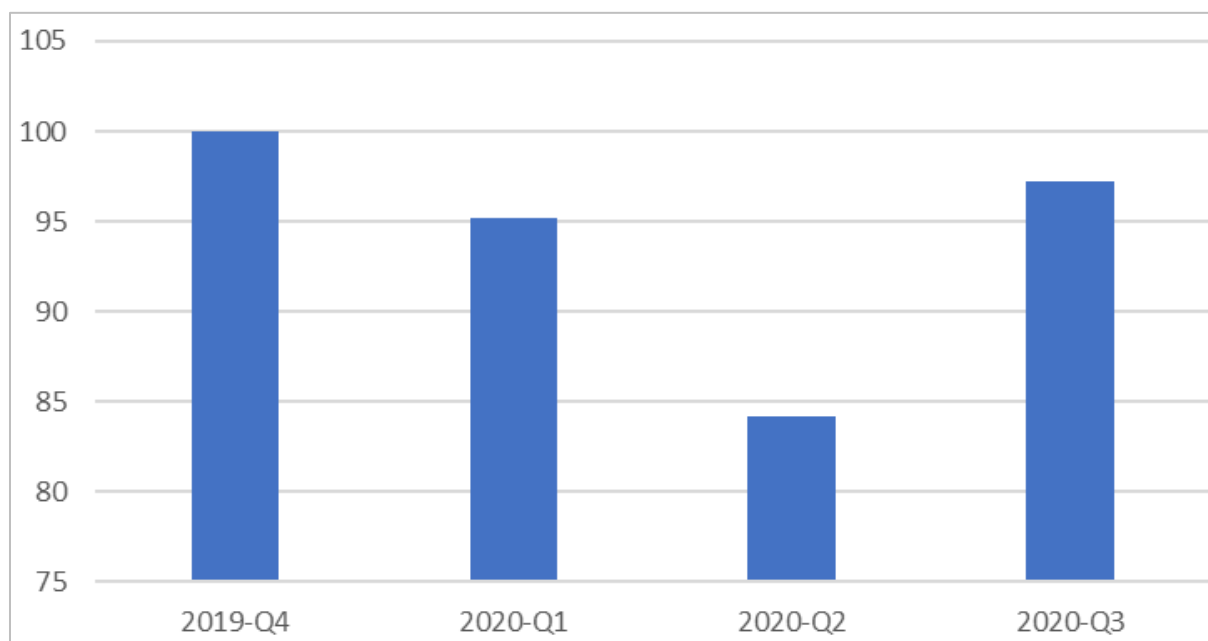


Un ulteriore meccanismo di aggiustamento attuato è stato quello di mantenere l'occupazione attraverso la riduzione dell'orario di lavoro. Questo potrebbe assumere forme diverse, dalla presa volontaria delle ore di straordinario accumulate a schemi di riduzione dell'orario di lavoro finanziati dallo Stato, compresa la riduzione a zero ore. L'impatto complessivo di tali misure può essere visto

nella figura 10. Già nel primo trimestre del 2021 le ore totali sono diminuite del 5%, per poi precipitare ad un livello che rappresenta solo l'84% di quello dell'ultimo trimestre del 2020.

I tagli all'orario di lavoro hanno il grande vantaggio di mantenere i rapporti di lavoro; la sostanziale e rapida ripresa del 3° trimestre ne è la testimonianza. Tuttavia, la riduzione dell'orario riduce anche (più o meno) proporzionalmente i contributi ai sistemi di assicurazione sociale (comprese le pensioni)²², mentre i sistemi WTR sostenuti dallo Stato attingono anche alle entrate pubbliche e sono quindi implicitamente in concorrenza con altri benefici.

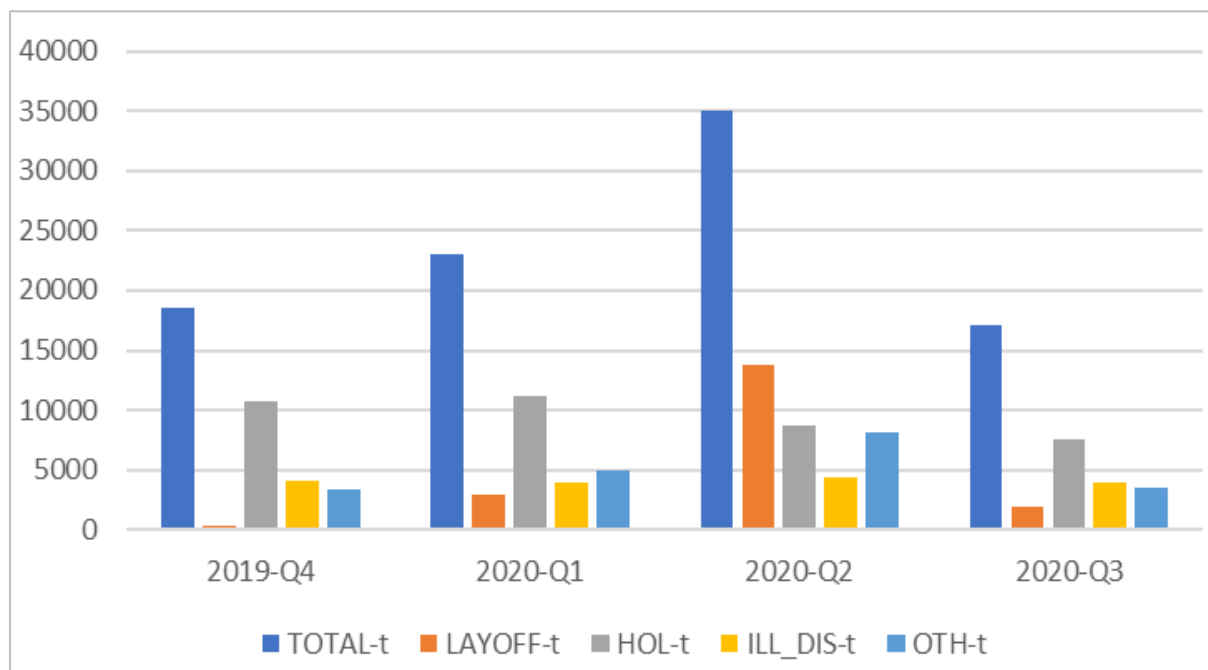
Figura 10: Ore di lavoro totali, q4 2019= 100 (stagionalizzate ma non secondo il calendario), EU27



Alcuni dati aggiuntivi sull'uso della cassa integrazione sono presentati nella figura 11. Le assenze totali sono quasi raddoppiate nel secondo trimestre, aumentando di quasi 17 milioni. Il motivo di gran lunga più importante è stato il licenziamento temporaneo dei lavoratori (circa 14 milioni). Nel terzo trimestre i licenziamenti hanno rappresentato circa il 7,4% dell'occupazione totale e sono stati circa il 40% in più delle assenze dovute ai lavoratori in vacanza in un trimestre tipico. Forse sorprendentemente, l'assenza per malattia, anche se un po' elevata, non ha dato un contributo significativo all'aumento delle assenze dal lavoro. Queste cifre confermano il ruolo vitale giocato dai programmi di licenziamento governativi, per i quali il rifinanziamento a livello europeo è diventato disponibile attraverso lo schema SURE. Ma c'è stato anche un aumento sostanziale nella categoria "altri motivi", che è più che raddoppiata fino a circa 8,1 milioni di lavoratori. Questa categoria include le assenze dovute a responsabilità personali o familiari e riflette il fatto che molti lavoratori sono stati costretti a prendere un congedo non pagato a causa della chiusura delle strutture per la cura dei bambini, ma probabilmente anche per assistere parenti malati. Di conseguenza ci sono alcune significative differenze di genere nelle cifre (non mostrate). Le donne sono sotto-rappresentate rispetto ai lavoratori uomini nei piani di licenziamento, ma significativamente sovra-rappresentate nella categoria "altri motivi".

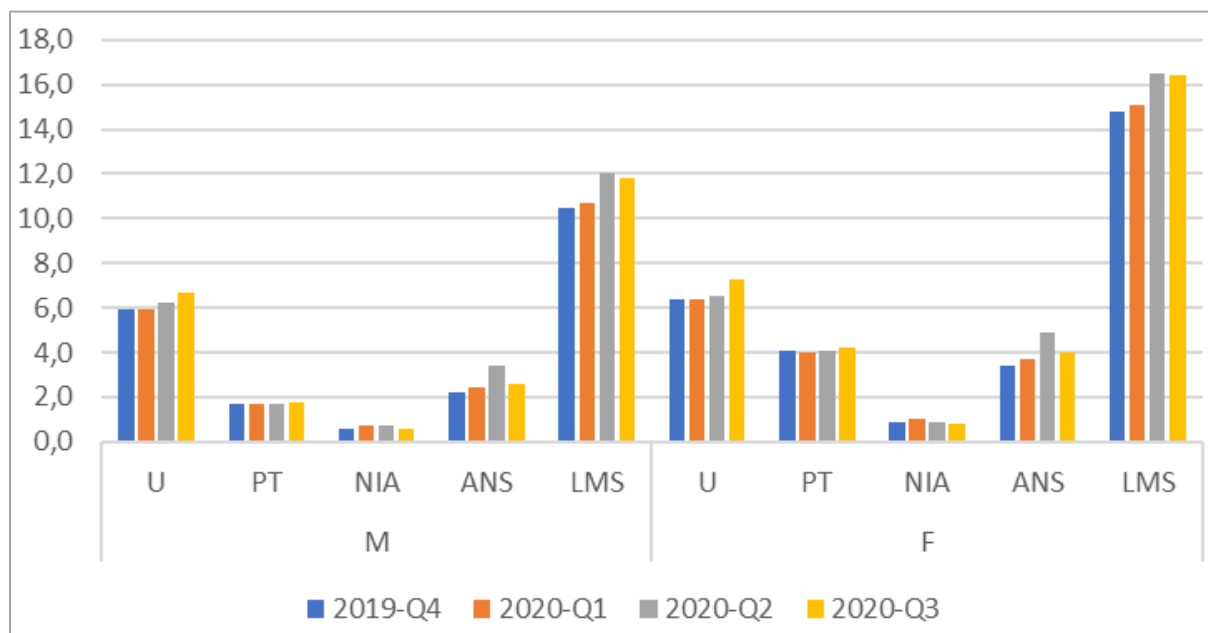
²² In alcuni paesi i sistemi WTR includono contributi ai sistemi di sicurezza sociale come il sistema pensionistico. Per esempio, in Germania, i contributi sono pagati per l'80% dei guadagni ridotti dalla riduzione dell'orario di lavoro in aggiunta al contributo per il tempo di lavoro rimanente. Di conseguenza, il contributo al sistema pensionistico è aumentato ancora nel 2020 di circa lo 0,9%. Nell'attuale crisi da Covid 19 questo è finanziato dall'agenzia del lavoro, che rimborsa eccezionalmente i datori di lavoro per questi contributi.

Figura 11: Assenze dal lavoro per motivo, destagionalizzate



Infine, rivisitiamo la misura Eurostat dell'allentamento del mercato del lavoro discussa in precedenza. Nel complesso, il tasso di ristagno è aumentato dal 12,5 al 14,1% tra il quarto trimestre del 2020 e il secondo trimestre di quest'anno; è scesa solo marginalmente nel terzo trimestre (13,9%). Questo riflette uno spostamento inizialmente nell'inattività (qui specificamente: essere disponibile ma non cercare attivamente) e poi nella disoccupazione. L'aumento del ristagno è stato leggermente superiore per le donne (1,7pp) rispetto agli uomini (1,5pp).

Figura 12: Componenti del ristagno del mercato del lavoro per genere in percentuale, EU27



Tutto sommato i mercati del lavoro europei sono stati esposti a grandi shock durante il 2020 come conseguenza della pandemia. I responsabili politici a livello nazionale ma anche a livello dell'UE hanno mostrato una sostanziale creatività nell'evitare che lo shock della produzione si traducesse in disoccupazione aperta. Nella misura in cui i rapporti di lavoro potevano essere mantenuti attraverso vari schemi di licenziamento e di riduzione dell'orario di lavoro, le misure politiche hanno dato un

importante contributo per permettere alla ripresa di procedere con un ritardo minimo. Anche i livelli di reddito si sono mantenuti, almeno in parte, stabili, evitando effetti a catena sulla domanda. Nel lungo periodo è ancora più importante che le competenze specifiche per il lavoro siano mantenute.

Tuttavia, la crisi solleva comunque molte questioni rilevanti per il finanziamento delle pensioni e di altri sistemi di assicurazione sociale. Non solo la disoccupazione è aumentata, ma un gran numero di lavoratori è stato costretto a una qualche forma di inattività (parziale); questo ha colpito in particolare le donne. Questi soggetti non contribuiscono quindi (pienamente) al finanziamento dei sistemi di assicurazione pensionistica. I dati attualmente disponibili mostrano che una parte considerevole della dislocazione del mercato del lavoro, che ha raggiunto il picco nel secondo trimestre, è stata invertita durante il terzo trimestre. Tuttavia, molti paesi europei, dopo aver goduto di un'estate relativamente più facile, sono entrati in una seconda ondata pandemica in autunno che ha portato prima o poi a nuove chiusure e altre misure restrittive. Più a lungo continua la dislocazione del mercato del lavoro, maggiore è la preoccupazione per gli effetti negativi a lungo termine (isteresi), che potrebbero abbassare i tassi di occupazione anche questi con effetti a lungo termine. Inoltre, le varie misure di sostegno fornite dai governi hanno messo sotto pressione le finanze pubbliche. L'associato aumento del debito pubblico che dovrà essere servito implica una concorrenza incombente sul lato della spesa del bilancio pubblico. Questo sottolinea quanto sia vitale che sia i governi nazionali che il livello dell'UE prendano tutte le misure necessarie per rilanciare l'economia europea e guarire i danni al mercato del lavoro causati dalla crisi il più velocemente ed efficacemente possibile. Questo viene affrontato nella prossima sezione.

3. AZIONE POLITICA NECESSARIA PER MIGLIORARE L'INTEGRAZIONE LAVORATIVA

"Un'Europa sociale forte è il fondamento non solo della prosperità e del benessere dei nostri cittadini, ma anche di un'economia competitiva. Una forza lavoro qualificata e innovativa, capace di plasmare e adattarsi alle transizioni verdi e digitali sarà la chiave per questo. Tuttavia, mentre l'Europa entra in un nuovo decennio, c'è ancora bisogno di progressi per raggiungere alti livelli di occupazione, competenze e occupabilità, e solidi sistemi di protezione sociale. ... Con la disoccupazione e le disuguaglianze che si prevede aumenteranno come conseguenza della pandemia, concentrare i nostri sforzi politici sulla creazione di posti di lavoro di qualità, sulla riqualificazione e sulla riduzione della povertà e dell'esclusione è quindi essenziale per incanalare le nostre risorse dove sono più necessarie" (Commissione UE 2021, Piano d'azione del pilastro europeo dei diritti sociali)

Il raggiungimento di tassi di occupazione più alti e la creazione di buoni posti di lavoro necessari per un'Europa sociale forte, che includa l'adeguatezza e la sostenibilità delle pensioni, richiede che i paesi dell'UE superino le carenze strutturali dei propri mercati del lavoro e i danni causati dalla crisi economica attuale e recente. Questo richiederà misure politiche sia a livello europeo che nazionale.

Forniamo qui una breve panoramica di alcune delle riforme chiave e delle misure politiche necessarie per aumentare i tassi di occupazione in lavori di buona qualità.²³

3.1. IL PROGRAMMA EUROPEO DI RIPRESA E LA RIFORMA DELLA GOVERNANCE ECONOMICA

Le politiche del mercato del lavoro, discusse nella prossima sottosezione, sono strumenti vitali per promuovere un'occupazione produttiva di alta qualità. Ma saranno vani se l'ambiente

²³ Naturalmente, non tutti i temi che sono di vitale importanza per un buon inserimento lavorativo e un'occupazione continua fino alla pensione possono essere affrontati in questo studio, come l'importantissima questione della salute e della sicurezza sul lavoro, della prevenzione e della riabilitazione. Una panoramica più completa delle azioni politiche necessarie è, ad esempio, stabilita in ETUC (2019a), Programma d'azione 2019-2023

macroeconomico e, in particolare, il quadro politico reteranno tali che l'economia non sia in grado di far fronte a shock negativi che fanno scendere la produzione e l'occupazione al di sotto dei livelli potenziali. La crisi finanziaria globale e la successiva crisi dell'euro hanno causato danni enormi ai mercati del lavoro europei, in particolare nel sud. Si stavano ancora riprendendo quando lo shock pandemico, molto diverso ma altrettanto pernicioso, ha colpito.

Finora i gravi errori commessi nella crisi dell'euro sono stati ampiamente evitati. La politica economica europea ha reagito rapidamente.²⁴ Le regole fiscali sono state sospese. La BCE è intervenuta con misure di sostegno, in particolare lo schema PEPP che permette alla banca centrale di acquistare obbligazioni di paesi selezionati per limitare gli spread dei tassi di interesse. Come risultato, gli stati membri dell'UE non sono stati costretti finora a stringere la cinghia e sono stati in grado di sostenere le imprese e i redditi di fronte alle restrizioni indotte dalla pandemia. Tuttavia, le pressioni sui bilanci nazionali stanno aumentando. Le regole fiscali saranno riapplicate nel prossimo futuro.

È fondamentale, quindi, che, oltre al continuo sostegno della politica monetaria, il processo di revisione del quadro di governance economica sia completato con successo prima che le regole vengano reimposte. Senza entrare nei dettagli in questa sede (si veda per esempio Dullien et al 2020) c'è ora un notevole grado di accordo tra gli economisti accademici e le istituzioni politiche sulla direzione necessaria delle riforme, se non sulle specifiche.

- Le regole del debito devono essere riviste per tenere conto della capacità di carico del debito dei paesi in un ambiente a basso interesse; la sostenibilità è la questione chiave, non i limiti arbitrari del debito.
- Le regole sul deficit devono essere riviste (per esempio attraverso una regola di spesa) per assicurare che incoraggino un comportamento anticiclico e impediscano una dannosa austerità pro-ciclica.
- Gli investimenti pubblici che espandono la capacità produttiva e rafforzano la resilienza sociale devono essere protetti e anzi incoraggiati attraverso una qualche forma di "regola d'oro" che permetta loro di essere finanziati in deficit.
- Le regole devono prestare maggiore attenzione agli squilibri macroeconomici (soprattutto delle partite correnti) e farlo in modo simmetrico (cioè concentrarsi in egual misura su surplus e deficit) per garantire sviluppi economici equilibrati e sostenibili. La procedura per gli squilibri macroeconomici dovrebbe essere rivista e il suo sostegno istituzionale rafforzato di conseguenza (Koll/Watt 2018).

Oltre a riformare le regole delle politiche economiche nazionali, l'Europa ha bisogno di una maggiore azione collettiva, mettendo in comune le risorse economiche per uscire più forte dalla crisi, nel breve periodo, e per rendere l'intera economia europea più produttiva, più coesa e resistente agli shock - ed ecologicamente sostenibile - nel lungo periodo. Qui sono stati fatti alcuni progressi considerevoli. Il programma SURE è stato lanciato per rifinanziare gli schemi di lavoro a tempo ridotto degli Stati membri, alleggerendo la pressione sui bilanci nazionali in un momento di bisogno. Il programma Next Generation EU, e al suo interno il Piano di Ripresa e Resilienza (RRF), segna un passo storico. Per la prima volta l'UE sarà in grado di prendere in prestito collettivamente sui mercati dei capitali - per un ammontare di tre quarti di mille miliardi di euro - per finanziare progetti decisi a livello nazionale. Gli studi (per esempio Watzka/Watt 2020) mostrano che il RRF darà impulso all'attività economica sostenendo gli investimenti pubblici e ha una forte componente redistributiva: gli Stati membri duramente colpiti dalla crisi e quelli con bassi redditi pro-capite ne beneficeranno in modo proporzionato.

²⁴ Una panoramica può essere trovata in Watt (2020b)

L'RRF è allo stesso tempo un passo avanti storico e inadeguato al compito di assicurare una ripresa rapida e forte. La spinta alla crescita ammonterà in media solo a qualche decimale di PIL all'anno. Nel frattempo, gli Stati Uniti hanno appena annunciato un pacchetto di stimolo di circa il 10% del PIL. Anche se i due non sono strettamente comparabili, le dimensioni sono chiaramente molto distanti. L'Europa deve alzare il tiro. Il Green Deal europeo segna un impegno impressionante, sulla carta, alla sfida di affrontare il cambiamento climatico e in particolare di de-carbonizzare l'economia europea entro il 2050. Sono necessarie enormi quantità di investimenti. Questi creerebbero anche posti di lavoro buoni e ben pagati che, incidentalmente, aiuterebbero a sostenere le pensioni e altri sistemi di assicurazione sociale. Ma i piani e gli impegni ambiziosi devono essere accompagnati da attività concrete per le quali sono necessarie risorse finanziarie. Nell'ambiente prevalente di bassi tassi d'interesse - i governi nazionali solvibili e l'UE nel suo complesso possono raccogliere capitali a lungo termine a tassi d'interesse reali negativi - è economicamente irresponsabile non investire massicciamente nella nostra capacità produttiva, nelle competenze della forza lavoro, nella nostra salute pubblica e nel compito vitale di rendere l'economia più verde in modo che sia sostenibile. Un ambizioso programma di investimenti in beni pubblici veramente europei (come l'alta velocità ferroviaria, le reti di trasmissione dell'elettricità e i sistemi sanitari pubblici - vedi Creel et al 2020) dovrebbe essere considerato come un complemento ai progetti nazionali finanziati attraverso il RRF e altri programmi UE.

3.2. POLITICHE DEL MERCATO DEL LAVORO

Gruppi specifici come le donne, i giovani che entrano nel mercato del lavoro, i lavoratori più anziani, i lavoratori migranti o i lavoratori con capacità lavorativa ridotta sono particolarmente colpiti da una scarsa integrazione lavorativa e, di conseguenza, hanno maggiori rischi di un'insufficiente protezione in vecchiaia.

Nell'ambito di questo studio, possiamo concentrarci solo su alcuni gruppi per i quali l'azione politica è molto necessaria per una migliore partecipazione al mercato del lavoro - donne, lavoratori poco qualificati e immigrati. Tocchiamo qui alcune questioni chiave che dovrebbero essere considerate nelle politiche future. Inoltre, sottolineiamo l'importanza del dialogo sociale come strumento fondamentale per affrontare con successo le attuali carenze del mercato del lavoro e le nuove esigenze.

Donne

Le donne, a causa della discriminazione in diverse aree, come la diseguale distribuzione del lavoro non retribuito in base al genere, spesso stabilizzata o addirittura rafforzata dalla regolamentazione legale, sono molto meno integrate nel mercato del lavoro retribuito rispetto agli uomini - il che si riflette in tassi di occupazione più bassi, guadagni orari inferiori, tassi di part-time più alti e dipendenza finanziaria dai partner.

In questo contesto, per raggiungere un livello di prestazioni pensionistiche che permetta di invecchiare dignitosamente, molte donne non hanno altra scelta che prolungare la loro vita lavorativa, spesso in lavori marginali a tempo parziale scarsamente retribuiti, per compensare almeno in parte le perdite finanziarie associate a carriere frammentate e guadagni molto bassi.

Politiche necessarie per migliorare l'integrazione lavorativa delle donne:

- Attuare la strategia di uguaglianza di genere dell'UE "Un'Unione dell'uguaglianza: Strategia per la parità di genere 2020-2025" ²⁵
- Combattere il divario retributivo di genere, per esempio sostenendo il piano d'azione della Commissione europea su "Affrontare il divario retributivo di genere" ²⁶ e attuando una direttiva

²⁵ Commissione UE (2020c)

²⁶ Consiglio dell'Unione Europea (2020)

europea che agisca sulla trasparenza di retribuzione in ragione del genere.²⁷ Ridurre il divario retributivo di genere, oltre a promuovere in generale l'equità, aiuterà ad aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, perché finché i guadagni delle donne saranno più bassi, i vincoli economici per le famiglie creeranno sempre ulteriori incentivi per un'ingiusta distribuzione del lavoro retribuito e non retribuito secondo il genere.

- Fornitura di una fitta rete di strutture di assistenza all'infanzia accessibili e di alta qualità e di infrastrutture per l'assistenza a lungo termine. Oltre ad aumentare l'offerta di lavoro, l'estensione e il miglioramento dell'infrastruttura di assistenza aumenterà anche la domanda di lavoro retribuito.
- Promozione di una distribuzione equilibrata del congedo parentale tra uomini e donne, per esempio attraverso incentivi finanziari per una divisione equa del congedo parentale tra i genitori. Finché i datori di lavoro riterranno che le donne siano più propense ad andare in congedo parentale e a lavorare a tempo parziale, prevarrà la discriminazione strutturale.
- Attuare programmi specifici per migliorare l'integrazione lavorativa delle donne in età lavorativa più elevata, per esempio migliorando le condizioni di lavoro nei settori economici a prevalenza femminile, sostenendo le donne a rientrare nel mercato del lavoro dopo interruzioni di carriera o sostenendo programmi specifici di riqualificazione e aggiornamento delle lavoratrici di età più avanzata. In una prospettiva più a medio e lungo termine, un approccio al ciclo di vita è disperatamente necessario, considerando le barriere occupazionali che le donne affrontano durante tutta l'età lavorativa.
- Evitare i disincentivi fiscali e contributivi per quanto riguarda l'ingresso nel mercato del lavoro di percettori di "secondo reddito familiare". Il modo in cui i sistemi fiscali e previdenziali sono impostati può agire come un deterrente per potenziali lavoratori ulteriori al primo in un nucleo familiare, che sono più spesso donne. Nei paesi in cui un'imposta sul reddito progressiva si riferisce al reddito familiare, un ingresso nel mercato del lavoro della persona con il reddito più basso è meno attraente. Allo stesso modo, le opzioni di lavoro senza contributi sociali per un'occupazione a salario solo marginale possono avere un effetto scoraggiante per il secondo percettore di reddito.
- Distribuzione più equa del lavoro di cura non retribuito e del lavoro domestico tra uomini e donne
- Limitare l'ammissibilità di orari di lavoro molto lunghi o imprevedibili - le donne sono le più colpite.

Lavoratori poco qualificati

Nella sezione 1, abbiamo visto che la disoccupazione colpisce molto di più i lavoratori con un basso livello di istruzione rispetto a quelli con alte qualifiche. Inoltre, molto probabilmente la maggior parte dei 5,8 milioni di disoccupati dell'UE disponibili al lavoro ma non attivamente in cerca²⁸ e registrati come "scoraggiati" all'interno della categoria degli "inattivi" sono anche persone poco qualificate. L'evidenza mostra che un basso livello di istruzione/qualificazione, molto spesso, si traduce in un alto rischio di disoccupazione e, in seguito, in prestazioni pensionistiche insufficienti.

Il Pilastro europeo dei diritti sociali nel suo primo principio affronta chiaramente la questione: "Ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze che le consentano di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro."

²⁷ Vedi Commissione UE (2021b), Proposta di direttiva e CES (2021a), Risposta alla proposta di direttiva della Commissione UE

²⁸ Gruppo di età 20-64

Azione politica necessaria per raggiungere gli obiettivi EPSR (vedi anche i programmi della Commissione europea, come " Sostegno all'occupazione giovanile: un ponte verso il lavoro per la prossima generazione "²⁹ e " Percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti " ³⁰)

- Garantire una formazione dei lavoratori di alta qualità e l'apprendimento permanente per tutti i lavoratori, in particolare con programmi a bassa soglia appositamente sviluppati e adattati per i lavoratori poco qualificati e con basse qualifiche. Il rapido cambiamento tecnologico richiede l'adattamento delle qualifiche ai bisogni mutevoli.
- Attuare una vera e propria "garanzia delle competenze" che permetta ai lavoratori poco qualificati di ottenere almeno competenze di base certificate e competenze chiave riconosciute sul posto di lavoro.
- Implementare il congedo educativo annuale retribuito.
- Estendere la ricerca pubblica di lavoro e l'assistenza al lavoro. Gli uffici pubblici di collocamento sono ancora un'importante interfaccia tra la domanda e l'offerta di lavoro. Le strategie che mirano a coloro che sono fuori dalla forza lavoro, come gli "scoraggiati", possono aiutare a migliorare sostanzialmente la possibilità di (ri)entrare nel mondo del lavoro, per esempio informando sulle possibilità di lavoro e sulle formazioni disponibili. L'assistenza al lavoro e i job coach possono aiutare i candidati ad affrontare le sfide dell'ingresso nel mondo del lavoro. Inoltre, programmi di sussidi all'occupazione ben strutturati possono essere il primo passo verso l'occupazione.
- Fissare i salari minimi a un livello adeguato. Le persone con un basso livello d'istruzione sono di gran lunga le più colpite da salari ed orari molto bassi che scoraggiano l'accettazione di lavoro.
- Ridurre sostanzialmente il tasso di giovani NEET offrendo loro possibilità di lavoro o di formazione. Questo intervento è della massima priorità, perché non essere né occupati né in istruzione o formazione durante la gioventù, in molti casi, riduce drasticamente le opportunità di lavoro per l'intero arco dell'età lavorativa.
- Ridurre le disuguaglianze nel sistema educativo e la dispersione scolastica.

Lavoratori migranti

I lavoratori migranti, nel complesso, hanno condizioni meno favorevoli sui mercati del lavoro e sono meno integrati nel lavoro rispetto a lavoratori nazionali. Le seguenti strategie potrebbero aiutare ad aumentare la loro partecipazione al mercato del lavoro:

- Affrontare la discriminazione dei lavoratori immigrati e promuovere politiche di diversità.
- Convalidare le competenze dei migranti di paesi terzi.
- Fornire corsi di lingua, specialmente per le persone migranti appena arrivate
- Permettere ai rifugiati di entrare presto nel mercato del lavoro per evitare la dequalificazione e gli effetti psicologici negativi causati dalla disoccupazione a lungo termine.
- Fornire prontamente alloggi e servizi sociali per i rifugiati come azione di base per il successo dell'ingresso nel mercato del lavoro.
- Evitare la segregazione in alcune aree geografiche e in determinati indirizzi scolastici per favorire le pari opportunità per tutti
- Affrontare i deficit educativi della seconda generazione e di quelle successive attraverso un sostegno speciale

²⁹ "Youth Employment Support: a Bridge to Jobs for the Next Generation" Commissione UE (2020e)

³⁰ Commissione UE (2016), vedi anche: Consiglio dell'Unione europea (2019)

Rafforzare il dialogo sociale e i diritti di partecipazione dei lavoratori

Il dialogo sociale e i diritti di partecipazione dei lavoratori sono pietre miliari del modello sociale europeo e del pilastro europeo dei diritti sociali.³¹ I paesi con i partenariati sociali più sviluppati e i sistemi sociali efficaci sono tra i più riusciti, resistenti e competitivi del mondo. Tuttavia, è necessaria un'azione politica per realizzare il pieno potenziale del dialogo sociale^{32 33} e dei diritti di partecipazione dei lavoratori.

Per superare le attuali carenze del mercato del lavoro e affrontare le nuove sfide, come affrontare e modellare attivamente la transizione digitale e verde, è di fondamentale importanza avere un partenariato sociale ben funzionante. Le parti sociali hanno una conoscenza precisa delle realtà del mercato del lavoro e possono fornire le competenze necessarie per elaborare misure politiche adeguate sia a livello europeo che nazionale. Inoltre, le parti sociali hanno strumenti a loro disposizione (contrattazione collettiva) che permettono di affrontare direttamente sfide specifiche, come il cambiamento tecnologico³⁴, la discriminazione sul lavoro^{35 36} o le carenze nell'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Per dare altri due esempi di aree politiche in cui il coinvolgimento e l'azione delle parti sociali sono fondamentali:

- Per una buona e produttiva integrazione nel mercato del lavoro delle persone in età lavorativa avanzata, buone condizioni di lavoro durante tutto il corso della vita - e, quindi, il mantenimento della salute fisica e mentale - sono di enorme importanza.
- Al fine di sviluppare strategie di riqualificazione e di apprendimento permanente su misura, la preparazione sugli argomenti trattati da parte delle parti sociali e la partecipazione dei lavoratori sono fondamentali.

4. INDICI DI DIPENDENZA - IL MERCATO DEL LAVORO COME FATTORE DETERMINANTE

4.1. INVECCHIAMENTO DELLA POPOLAZIONE

Secondo le proiezioni demografiche di Eurostat, dal 2019 al 2070 la popolazione dell'UE 27 dovrebbe diminuire da 447 a 424 milioni.³⁷

L'invecchiamento della popolazione diventa visibile guardando ai principali gruppi di età 0-19, 20-64 e 65+, gli ultimi due convenzionalmente indicati come età lavorativa e età pensionabile. Mentre il numero di coloro che hanno più di 65 anni dovrebbe aumentare di 37 milioni, il gruppo di età 20-64 dovrebbe andare nella direzione opposta, con un calo di 48 milioni.

³¹ Vedi EPSR Art 8

³² Commissione UE (2021c), Report on strengthening EU social dialogue; si veda anche Eurofound (2020b), Capacity building for effective social dialogue in the European Union

³³ Vedi ETUC (2020), Democracy at work matters e ETUC (2021b), Resolution 2021 - Year for More Democracy at Work

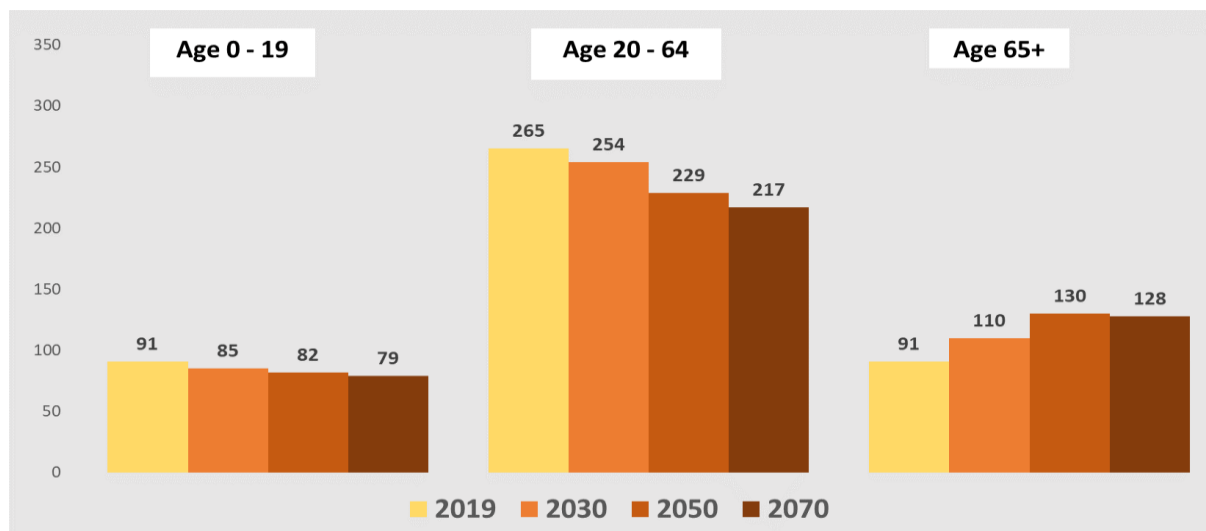
³⁴ Per fare un esempio: Parti sociali europee (2020), Accordo quadro sulla digitalizzazione

³⁵ Si veda ETUC (2019b), Rebalance - Trade Unions' strategies and good practices to promote work-life balance

³⁶ Vedi Eurofound (2020a), Ruolo delle parti sociali nell'affrontare la discriminazione sul lavoro

³⁷ Commissione UE (2020d), Rapporto sull'invecchiamento 2021. Ipotesi di base e metodologie di proiezione. Si deve notare che, su un lungo periodo di tempo, c'è molta incertezza in tutte le proiezioni, comprese quelle sugli sviluppi demografici. Tuttavia, nonostante l'incertezza sulla sua portata, derivata dall'attuale struttura dell'età, è evidente che avrà luogo un massiccio invecchiamento della popolazione. Per semplicità, in questo studio limitiamo l'uso dello scenario demografico attenendoci alla proiezione demografica di base di Eurostat.

Figura 13: UE 27 - Popolazione 2019-2070 (principali gruppi di età)



Fonte: Commissione europea, Rapporto sull'invecchiamento 2021, ipotesi di base

L'invecchiamento della popolazione nel periodo 2019 - 2070, in termini relativi:

- La quota del gruppo di età 65+ rispetto alla popolazione totale dovrebbe aumentare dal 20% al 30%.
- Il "rapporto demografico tra la vecchiaia e l'età lavorativa", cioè il numero di persone con più di 65 anni rispetto al numero di persone tra i 20 e i 64 anni, dovrebbe aumentare dal 34,4% al 59,2%.

Nota: Ciò che l'OCSE dall'edizione 2019 di "Pensions at a Glance" etichetta correttamente "rapporto tra vecchiaia e età lavorativa" è ampiamente noto con l'infelice denominazione di "indice di dipendenza degli anziani". Etichettare il "rapporto tra vecchiaia e età lavorativa" come "indice di dipendenza" nel contesto delle pensioni suggerisce che lo sviluppo futuro di questo rapporto è un fattore chiave della sostenibilità finanziaria, mentre, come dimostrato in questo studio, guardare solamente alla struttura dell'età di una società non restituisce una immagine fedele delle più basilari realtà economiche. Sfortunatamente, la Commissione UE si attiene ancora alla vecchia terminologia e a deduzioni molto problematiche: "L'indice di dipendenza degli anziani fornisce un indicatore di come l'invecchiamento demografico altera l'equilibrio beneficiario-contribuente"³⁸; oppure: "... l'indice di dipendenza degli anziani nel 2040 rimarrebbe allo stesso livello del 2020 solo se la vita lavorativa fosse estesa a 70 anni".³⁹ Così, la terminologia "dipendenza degli anziani" sembra portare all'equiparazione falsa e fuorviante del rapporto demografico puro "vecchiaia - età lavorativa" e del rapporto "beneficiari di prestazioni e contribuenti". Di conseguenza, l'aumento sostanziale del limite di età tra l'età lavorativa e l'età pensionabile è spesso presentato come l'unica soluzione duratura agli squilibri futuri, almeno se si vogliono evitare drastici tagli alle pensioni.

Va da sé che il previsto forte aumento della quota di persone anziane sulla popolazione totale e il "rapporto tra vecchiaia e età lavorativa" pone una grande sfida per tutte le società europee e, in particolare, per le questioni legate alla vecchiaia, come le pensioni (e l'assistenza a lungo termine).

La Commissione europea ha cercato in alcune pubblicazioni di mettere l'accento sull'aumento dei tassi di occupazione, ma, finora, questi non hanno ricevuto la necessaria attenzione. Gli esempi includono:

- Commissione europea (2012), Libro bianco sulle pensioni: "Molti paesi hanno un notevole margine per migliorare la futura adeguatezza e sostenibilità economica dei sistemi

³⁸ Commissione UE (2020d), The 2021 Ageing Report. Ipotesi di base. p 24

³⁹ Commissione UE (2021a), Libro verde sull'invecchiamento. p 13

pensionistici aumentando i tassi di occupazione, e questo non solo nelle fasce di età più alte, ma anche per i gruppi con tassi di occupazione più bassi come le donne, i migranti e i giovani. Raggiungere l'obiettivo dell'occupazione nell'UE o approssimarsi ai paesi con i migliori risultati potrebbe quasi neutralizzare gli effetti dell'invecchiamento della popolazione sul peso delle pensioni sul PIL".⁴⁰

- Commissione europea (2008), Rapporto demografico 2008: "Aumentare i livelli di occupazione [in lavori di qualità] è probabilmente la strategia più efficace con cui i paesi possono prepararsi all'invecchiamento della popolazione".⁴¹

Ci sono molte indicazioni che la confusione tra relazioni puramente demografiche ed economiche abbia giocato un ruolo chiave per non mettere queste strategie incentrate sull'occupazione al centro delle preoccupazioni della politica.

4.2. REINTERPRETAZIONE DEI DATI DEMOGRAFICI

Dagli anni '90, il dibattito pubblico sulle prospettive a lungo termine dei sistemi pensionistici pubblici si è concentrato sul cambiamento demografico, l'aumento degli "indici di dipendenza degli anziani" e la conseguente pressione sui bilanci pubblici.

La maggior parte delle miriadi di dichiarazioni che contestano la sostenibilità finanziaria a lungo termine dei sistemi pensionistici pubblici finanziati a ripartizione (*pay-as-you-go*) si basano, direttamente o indirettamente, su dati demografici - e sulla loro interpretazione fuorviante e sbagliata!

Così, il Commissario europeo Andor, allo scopo di sostenere la richiesta della Commissione di aumentare l'età pensionabile legale, in una dichiarazione che attira l'attenzione alla presentazione del Libro verde sulle pensioni del 2010 ha affermato: "Il numero di pensionati in Europa rispetto a quelli che finanziano le loro pensioni è previsto raddoppiare entro il 2060 - la situazione attuale non è semplicemente sostenibile".⁴²

Tuttavia, nessuno dei numerosi studi della Commissione europea sugli sviluppi futuri ha mai previsto che il rapporto tra pensionati e contribuenti raddoppierà nei prossimi decenni. Allora, a cosa si riferiva il commissario Andor? La risposta è abbastanza semplice: non si riferiva al presunto rapporto tra coloro che finanziano le pensioni e coloro che sono in pensione, ma, invece, al "rapporto tra vecchiaia e età lavorativa", definito a quel tempo come gruppo di età 65+ rispetto al gruppo di età 15-64. Il numero di persone tra i 15 e i 64 anni fu reinterpretato ed equiparato al numero di persone occupate ("coloro che finanziano") e il numero di persone oltre i 65 anni al numero di pensionati ("pensionati").

Un simile modello fuorviante di argomentazione può essere trovato, come già menzionato, nel Libro Verde della Commissione Europea sull'Invecchiamento e nel precedente Rapporto sull'impatto del cambiamento demografico: "L'Europa dovrà affrontare una grande sfida nel finanziare la sua spesa legata all'età, in un modo che sia anche equo tra le generazioni. Questo perché il rapporto tra le persone che pagano le tasse e i contributi sociali e quelle che ricevono le pensioni e altri benefici sta diminuendo rapidamente. Nel 2019, c'erano in media 2,9 persone in età lavorativa per ogni persona sopra i 65 anni. Nel 2070, questo rapporto dovrebbe scendere a 1,7".⁴³

Un semplice confronto tra il numero di persone tra i 20 e i 64 anni e il numero di persone occupate mostra quanto sia lontano dalla realtà economica equiparare la popolazione in età lavorativa a quella dei contribuenti (dati 2019).

⁴⁰ Commissione UE (2012), Un'agenda per pensioni adeguate, sicure e sostenibili. Libro bianco. Capitolo 2.3.

⁴¹ Commissione UE (2008), Rapporto demografico 2008, p 144

⁴² Commissione UE (2010), [L'UE lancia un dibattito pubblico sul futuro delle pensioni - Occupazione, affari sociali e inclusione - Commissione europea \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/economy_finance/press_room/2010/01/20100120_en.htm)

⁴³ Commissione UE (2020d)

- Numero di persone tra i 20 e i 64 anni	265 m.
- Numero di occupati tra i 20 e i 64 anni	194 m.

Perché queste enormi differenze? Principalmente, perché tra le persone in età lavorativa, anche prima dello scoppio della crisi Covid-19, circa più di un quarto non aveva un lavoro. E, tra l'enorme numero di coloro che non lavorano, una parte sostanziale ha bisogno di prestazioni sostitutive del reddito, come i disoccupati o quelli in prepensionamento (spesso legati al mercato del lavoro).

Uno sguardo agli attuali rapporti tra “persone in vecchiaia e persone in età lavorativa” in alcuni paesi dell'OCSE dimostra quanto poco valore informativo abbia questo rapporto rispetto alla qualità e alla solidità dei sistemi sociali: basta confrontare, per esempio, il Messico 13,2% e la Turchia 15,2% con la Germania 36,5%, la Finlandia 40,1%, il Giappone 52%. Il Messico e la Turchia hanno rapporti apparentemente molto bassi tra la vecchiaia e l'età lavorativa, ma sono lontani dall'essere best-performer, perché in questi paesi, oltre alla bassa produttività del lavoro, una quota significativamente più bassa di persone in età lavorativa è occupata (formalmente).

4.3. DIPENDENZA ECONOMICA - SCENARIO STANDARD CONTRO SCENARIO DI ALTA OCCUPAZIONE

“La sfida dell'invecchiamento è spesso illustrata dal raddoppio dell'indice di dipendenza degli anziani (popolazione con più di 65 anni rispetto alla popolazione con 15-64 anni) dal 26% nel 2010 al 50% nel 2050. Eppure, il vero problema è l'indice di dipendenza economica, definito come i disoccupati e i pensionati in percentuale degli occupati” (Commissione europea 2012, Libro bianco sulle pensioni, sezione 2.3).

Incomprensibilmente, fino ad ora, nei due rapporti di punta dell'UE sulle pensioni e le sfide legate alla vecchiaia (Rapporto sull'adeguatezza delle pensioni e Rapporto sull'invecchiamento) il “rapporto di dipendenza economica” suggerito nel Libro bianco non è mai stato usato.

Invece, il Rapporto sull'invecchiamento mostra il cosiddetto “indice di dipendenza economica degli anziani”, che contrappone il numero di persone inattive di età superiore ai 65 anni al numero di persone occupate. Incomprensibilmente, questo indicatore non tiene conto dell'attuale quota del 28% di pensionati di età inferiore ai 65 anni (Rapporto sull'invecchiamento, 2018), ignorando così il potenziale di riduzione futura dei bisogni di trasferimento dei pensionati all'interno della fascia di età inferiore ai 65 anni. Inoltre, i bisogni di sostituzione del reddito per i disoccupati non sono considerati. Così, l'indicatore “dipendenza economica degli anziani” del Rapporto sull'invecchiamento sottostima massicciamente gli impatti positivi del miglioramento dell'integrazione lavorativa di coloro che sono in età lavorativa.⁴⁴

In questa sezione, sulla base della definizione del Libro Bianco, calcoliamo due scenari dello sviluppo futuro dell'“indice di dipendenza economica”.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Scenario standard (StS) - Scenario di alta occupazione (HEO) |
|---|

Lo Scenario Standard si basa essenzialmente sulle proiezioni “a politiche invariate” nelle relazioni sull'invecchiamento della Commissione europea del 2021 (demografia, occupazione, disoccupazione)

⁴⁴ Guardando oltre la questione della pensione, l'aspetto della dipendenza economica dovrebbe essere pensato in modo ancora più ampio. Perché alla fine, le persone economicamente attive devono provvedere a tutte le persone inattive, compresi i bambini, i malati, i disoccupati, i pensionati, ecc. Considerare la dipendenza economica in una prospettiva più ampia, come nell'“indice di dipendenza economica totale” della Commissione europea, mostra anche che guardare solo al rapporto “vecchiaia-età lavorativa” sovrastima massicciamente il futuro aumento della dipendenza economica. Fino al 2070, il rapporto 2021 sull'invecchiamento prevede un aumento del 13% dell'“indice di dipendenza economica totale”, cioè molto al di sotto dell'aumento di oltre il 70% del rapporto “vecchiaia-età lavorativa”.

e del 2018 (pensionati⁴⁵). Al fine di registrare la disoccupazione nel modo più completo possibile, includiamo non solo le persone classificate come disoccupate secondo la definizione dell'indagine UE sulla forza lavoro (EU-LFS), ma anche i disoccupati che Eurostat classifica come "in cerca di lavoro ma non immediatamente disponibili" o "disponibili ma non alla ricerca attiva" (vedi sezione 1). In generale, entrambi i gruppi di persone senza lavoro hanno bisogno di sussidi di sostituzione del reddito.

Nello scenario di alta occupazione assumiamo una "convergenza verso l'alto" dei mercati del lavoro: gli attuali livelli di "migliori attori" per quanto riguarda i tassi di occupazione nel gruppo di età 20-64 (82% in Svezia) e per quanto riguarda la disoccupazione estesa⁴⁶ (solo il 3% della forza lavoro nella Repubblica Ceca) si suppone che siano raggiunti entro il 2070. Ci concentriamo esclusivamente sulla fascia di età 20-64.⁴⁷ Di conseguenza, per quanto riguarda l'occupazione tra coloro che hanno 65 anni e oltre, le ipotesi sono uguali in entrambi gli scenari. Così, si includono già gli effetti previsti sull'occupazione delle riforme dell'età legale di pensionamento già adottate ma, anche nello scenario di alta occupazione, non c'è l'ipotesi di un ulteriore aumento dell'età legale di pensionamento.⁴⁸

⁴⁵ Purtroppo, al momento della stesura del presente studio, non sono ancora state pubblicate le stime sull'evoluzione futura del numero di pensionati del Rapporto 2021 sull'invecchiamento. Si cercherà di tenere conto di necessità di adattamento dei dati qui utilizzati indicate da eventuali modifiche essenziali delle ipotesi in esame (età media di uscita o tasso di partecipazione in gruppi di età superiore).

⁴⁶ Vedere la sezione 2.2.

⁴⁷ A causa dell'attenzione sul gruppo di età 20-64 - in conformità con le specifiche del bando - non includiamo le persone di età inferiore ai 20 anni nei nostri calcoli. Naturalmente, in un'analisi più approfondita, sia gli occupati che i disoccupati in questo gruppo di età dovrebbero essere presi in considerazione (anche se l'impatto sui risultati dovrebbe essere piuttosto marginale).

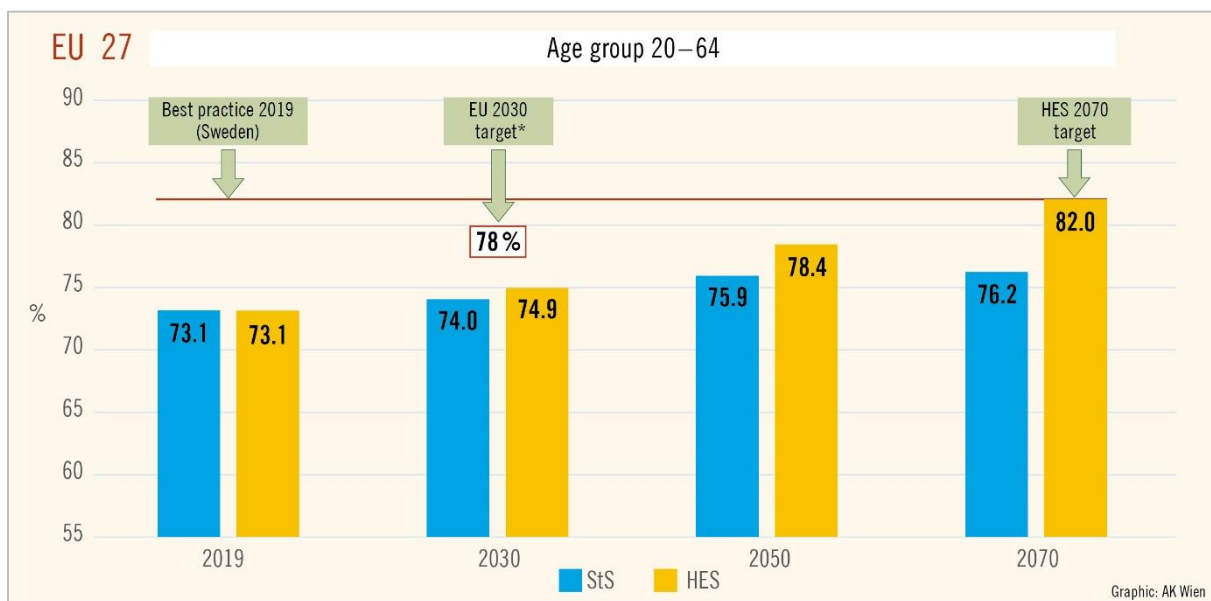
⁴⁸ L'età effettiva di pensionamento è un parametro importante del rapporto "beneficiari di prestazioni/contribuenti". Tuttavia, ci sono anche altri parametri molto importanti come mostrato in questo studio, cosa che di solito riceve poca attenzione.

Figura 14: Banca dati / Ipotesi adottate per il calcolo dei due scenari

	SCENARIO STANDARD - STS (ipotesi "nessun cambiamento di politica")	SCENARIO AD ALTA OCCUPAZIONE - HES (ipotesi di "convergenza verso l'alto")
DEMOGRAFIA	Rapporto sull'invecchiamento (RI) 2021 ⁴⁹	RI 2021
OCCUPATI	RI 2021	Fascia d'età 20-64: Aumento graduale del tasso di occupazione per raggiungere il livello della migliore performance del 2019 (82% Svezia) entro il 2070 Gruppo di età 65+: Rapporto sull'invecchiamento 2021
DISOCCUPATI (CONCETTO ESTESO)	Disoccupati (concetto LFS) → RI 2021 Disoccupati "scoraggiati" e disoccupati "non immediatamente disponibili" → Tassi Eurostat 2019 (proiezione futura in linea con il tasso di disoccupazione LFS / relazione costante)	Diminuzione graduale del tasso di disoccupazione estesa del 2019 per raggiungere il livello di performance migliore del 2019 (3% Repubblica Ceca) entro il 2070
PENSIONATI	Gruppo di età 65+: → RI 2018 (numeri adattati alla popolazione 65+ di AR 2021) Fascia d'età inferiore ai 65 anni: → AR 2018 (numeri adattati alla popolazione di AR 2021 -65)	Fascia d'età 65+: Uguale allo Scenario Standard (eccetto l'aumento risultante dall'aumento dell'occupazione nei paesi con bassi indici di copertura pensionistica) Gruppo di età inferiore ai 65 anni: diminuzione in linea con l'aumento presunto dei tassi di occupazione nel gruppo di età 55-64

⁴⁹ Rapporto sull'Invecchiamento (Ageing Report) 2021, ipotesi di base e metodologie di proiezione

Figura 15: Ipotesi di tasso di occupazione nello scenario standard (StS nella figura) e nello scenario ad alta occupazione (HES nella figura)

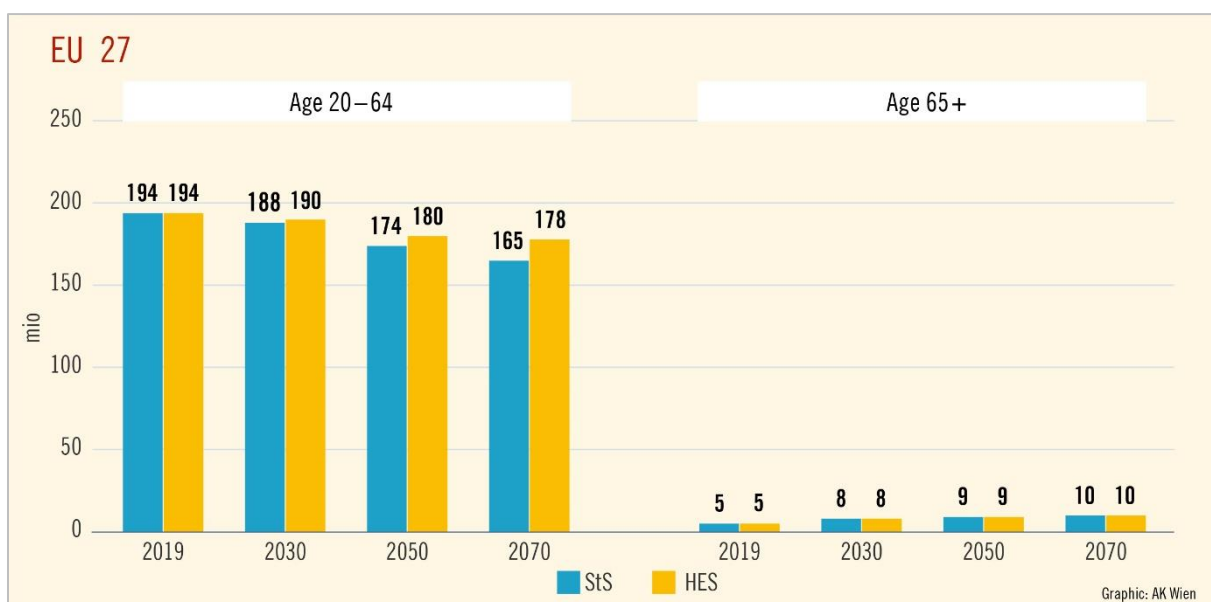


*Il calcolo di uno scenario alternativo, basato sull'obiettivo di occupazione dell'UE per il 2030 e l'assunzione di un ulteriore aumento nel prossimo decennio per raggiungere il 78% nel 2030 è allegato allo studio (Scenario UE 2030+)

Il fatto che un tasso di occupazione dell'82% tra le persone di età compresa tra i 20 e i 64 anni sia già stato raggiunto in uno Stato membro dell'UE fornisce la prova che sia l'obiettivo di occupazione dell'UE per il 2030 che il nostro scenario di alta occupazione rientrano ovviamente tra le ipotesi possibili e gli obiettivi raggiungibili. Tuttavia, saranno necessarie misure politiche complete sia a livello europeo che nazionale (vedi sezione 3).

Si deve notare in questo contesto che l'UE nei prossimi decenni, in contrasto con il passato, dovrà molto probabilmente far fronte a un sostanziale declino della popolazione in età lavorativa (si veda sezione 3.1.). Anche nello scenario di alta occupazione il numero di occupati è in calo, da 199 milioni nel 2019 a 188 milioni nel 2070 (gruppi di età 20-64 e 65+). Nello scenario standard, il declino è ancora più pronunciato, con un calo fino a soli 175 milioni nel 2070 (- 12% rispetto al 2019).

Figura 16: Ipotesi di occupazione nello scenario standard (StS) e nello scenario ad alta occupazione (HES)



Contrapponendo l'evoluzione futura dell'"indice di dipendenza" chiave utilizzato finora nel contesto pensionistico ("indice di dipendenza degli anziani") e i due scenari dell'evoluzione futura dell'"indice di dipendenza economica" del Libro bianco, appare evidente l'enorme impatto della buona/cattiva integrazione nel mercato del lavoro delle persone in età lavorativa. Così, per quanto riguarda la sfida dell'invecchiamento si dimostra di importanza fondamentale una strategia di "convergenza verso l'alto" e di "più e migliori posti di lavoro", mentre l'"indice di dipendenza degli anziani" assume solo un valore esplicativo molto limitato.⁵⁰

4.4. CALCOLI DELL'INDICE DI DIPENDENZA ECONOMICA - UE 27

Nell'UE 27, nel 2019 l'indice di dipendenza economica era del 69,7%, che indica, cioè, che ogni 100 persone occupate ci sono quasi 70 persone disoccupate o in pensione.

- Persone occupate	198 m.
- Pensionati	116 m.
- Disoccupati (compresi i disoccupati "scoraggiati" o "non immediatamente disponibili")	22 m.

In netto contrasto, il rapporto calcolato nella prospettiva "vecchiaia-età lavorativa" era solo del 34,4%.

- Persone tra i 20 e i 64 anni	265 m.
- Persone di 65 anni e più	91 m.

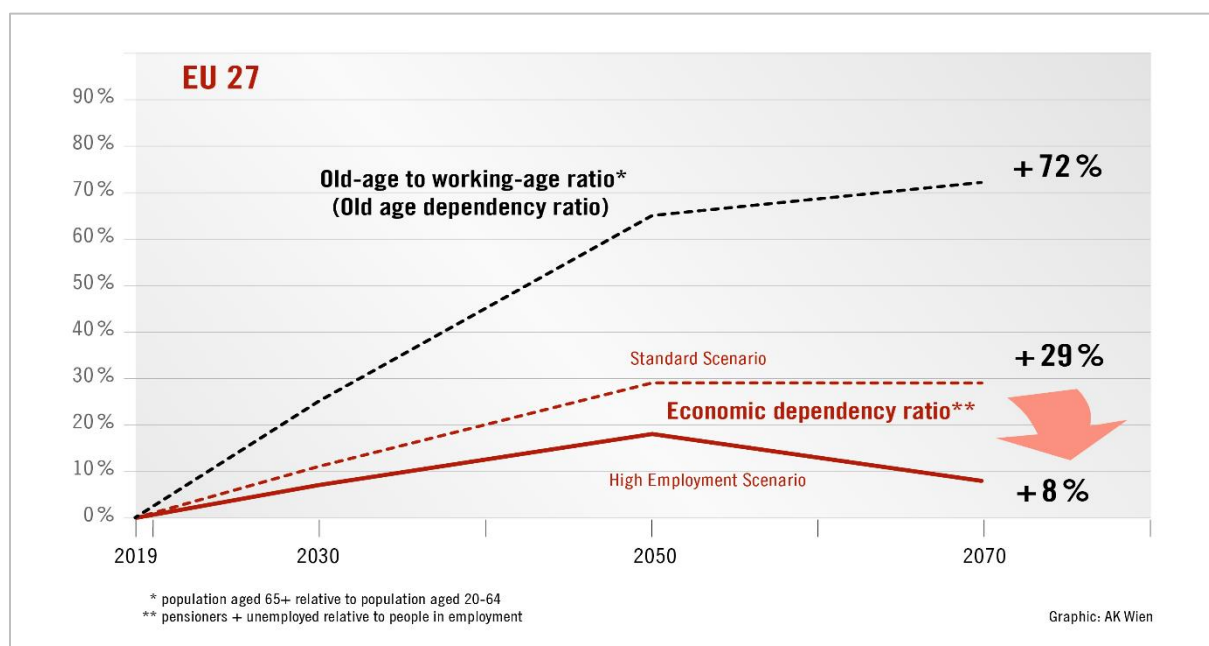
Come già menzionato (3.1.), si prevede che il rapporto "vecchiaia-età lavorativa" raggiunga il 59,2% entro il 2070. Rispetto al livello del 34,4% del 2019, questo significa un aumento del 72%. Sia lo scenario standard (StS) che lo scenario ad alta occupazione (HES) sono calcolati sullo sfondo di tale importante spostamento tra i gruppi di età 65+ e 20-64.

Lo scenario standard, con le sue proiezioni piuttosto pessimistiche sui tassi di occupazione e disoccupazione (basate sull'ipotesi di "nessun cambiamento politico"), mostra un aumento del 29% dell'indice di dipendenza economica, dal 69,7% all'89,7% nel 2070. L'ipotesi chiave per il mercato del lavoro 20-64, presa dalla relazione della Commissione europea sull'invecchiamento 2021, è un tasso di occupazione del 76,2% nel 2070, un tasso che è significativamente inferiore all'obiettivo della Commissione di un tasso di occupazione del 78% per il 2030!

D'altra parte, lo scenario di alta occupazione, con il suo presunto graduale aumento all'82% del tasso di occupazione nel 2070 e, in parallelo, la graduale diminuzione delle pensioni anticipate legate al mercato del lavoro e la "disoccupazione estesa" (fino al 3%), rivela un aumento solo dell'8%, nonostante un presunto aumento di 2,5 milioni del numero di pensionati di età superiore ai 65 anni (vedi Figura 17)

⁵⁰ Poiché lo studio doveva essere preparato in un breve periodo di tempo, abbiamo dovuto rinunciare a un'analisi più approfondita della qualità dei posti di lavoro di coloro che sono classificati come "occupati" nei dati IFL e utilizzati in tutti i documenti chiave dell'Unione europea. Per molti paesi, tali analisi (per esempio, limitando il numero considerato di occupati solo a coloro che hanno un lavoro a tempo parziale più che marginale - vedi sezione 2) rivelerebbero un potenziale ancora sostanzialmente più alto per una migliore integrazione del mercato del lavoro e, quindi, per mitigare l'aumento dell'indice di dipendenza economica dovuto alla demografia (vedi nota sul calcolo del caso tedesco nel capitolo 4.5.)

Figura 17: UE 27 - "Rapporto tra la vecchiaia e l'età lavorativa" rispetto all'"indice di dipendenza economica" (Scenario standard / Scenario di alta occupazione)



Confrontando lo scenario standard e lo scenario ad alta occupazione, l'enorme impatto dei diversi sviluppi del mercato del lavoro diventa visibile: l'implementazione di una strategia del mercato del lavoro di "convergenza verso l'alto" potrebbe ridurre l'aumento previsto dell'indice di dipendenza economica a meno di un terzo di quello che è assunto nelle ipotesi di base della Commissione europea sugli sviluppi futuri, rappresentato nello scenario standard.

Nonostante l'aumento previsto del 72% del rapporto "vecchiaia-età lavorativa" nel periodo 2019-2070, l'attuazione dell'alta occupazione porterebbe solo all'8% di aumento dell'"indice di dipendenza economica".

Tabella 1: UE 27 - Scenario standard e scenario ad alta occupazione - Dati chiave

people in millions			Age 20-64				Age 65+			
			2019	2030	2050	2070	2019	2030	2050	2070
Population			265.02	253.52	229.06	217.16	91.28	109.37	130.31	128.52
People in employment	empl. rate	St.S.	73.1%	74.0%	75.9%	76.2%				
		H.E.S.	73.1%	74.9%	78.4%	82.0%				
	employed	St.S.	193.73	187.61	173.86	165.48	4.56	8.00	9.40	9.68
		H.E.S.	193.73	189.84	179.68	178.07	4.56	8.00	9.40	9.68
Unemployed (extended)	unempl. Rate (% of LF)	St.S.	10.6%	11.2%	9.0%	8.8%				
		H.E.S.	10.6%	9.1%	6.0%	3.0%				
	unemployed	St.S.	21.71	22.39	16.56	15.69				
		H.E.S.	21.71	18.27	11.28	5.44				
Pensioners			Age -64				Age 65+			
	St.S.		29.06	26.81	24.61	23.06	87.36	102.07	120.86	118.20
	H.E.S.		29.06	26.81	20.48	15.60	87.36	102.07	120.86	118.20

Unemployed 65+ not shown because of marginal values

Old-age to working-age ratio / Economic Dependency Ratio (St.S. versus H.E.S.)

Old-age to working-age ratio / Economic Dependency ratio (St.S. Versus H.E.S.)						
Ratios per 100 people of the reference group		2019	2030	2050	2070	2070/2019
Old-age to working-age ratio*		34.4	43.1	56.9	59.2	+71.8%
Economic dependency** ratio	St.S.	69.7	77.4	88.5	89.7	+28.6%
	H.E.S.	69.7	74.5	81.3	75.6	+8.4%

* people aged 65+ per 100 people aged 20-64

** pensioners and unemployed per 100 people in employment

Excursus - Scenario UE 2030

Rispetto all'obiettivo del 78% del tasso di occupazione recentemente fissato dall'UE per il 2030⁵¹, il nostro scenario ad alta occupazione con il suo presunto aumento lineare del tasso di occupazione fino all'82% nel periodo 2019-2070 può essere letto come un'estensione nel tempo, che implica un aumento più moderato nei prossimi due decenni. Assumendo un aumento lineare del tasso di occupazione fino all'82% nel 2070, significa che nello Scenario di alta occupazione l'obiettivo del 78% dell'UE per il 2030 sarà raggiunto intorno al 2050.

Per mostrare anche lo sviluppo dell'indice di dipendenza economica secondo l'ipotesi del raggiungimento dell'ambizioso obiettivo di occupazione dell'UE per il 2030, nell'allegato 2 di questo studio aggiungiamo il calcolo di uno "scenario UE 2030+". Risultato notevole: la realizzazione di questo scenario neutralizzerebbe qualsiasi aumento dell'indice di dipendenza economica nel periodo dal 2019 al 2040.

Ipotesi principale: l'obiettivo del 78% del tasso di occupazione dell'UE sarà raggiunto entro il 2030 e ulteriori progressi, più moderati, saranno fatti tra il 2030 e il 2040 per raggiungere l'80% del tasso di occupazione entro il 2040.

4.5. CALCOLI DELL'INDICE DI DIPENDENZA ECONOMICA - CASI PAESE

Sulla base delle stesse ipotesi di obiettivo 2070 e della stessa metodologia dell'UE 27, i calcoli dell'indice di dipendenza economica sono stati preparati anche per diversi Stati membri coinvolti nel progetto ETUC SociAll.

Come conseguenza delle grandi differenze tra i paesi sia per quanto riguarda lo stato attuale che le proiezioni sui futuri sviluppi demografici e del mercato del lavoro, il risultato dei calcoli è molto diverso. Tuttavia, c'è un risultato comune fondamentale: l'attuazione di una strategia del mercato del

⁵¹ Commissione UE 2021, Piano d'azione del pilastro europeo dei diritti sociali

lavoro di "convergenza verso l'alto" tra coloro che sono in età lavorativa potrebbe sostanzialmente contenere il previsto aumento futuro dell'indice di dipendenza economica, in alcuni casi addirittura invertirlo.

Tabella 2: Calcoli dell'indice di dipendenza economica - UE 27 / Belgio / Francia / Italia / Germania / Austria / Bulgaria / Croazia (scenario standard contro scenario di alta occupazione)*

		2019	2030	2050	2070	Cambiamenti 2070/2019
UE27						
Indice di dipendenza economica	St.S.	69.7	77.4	88.5	89.7	+ 28.6%
	H.E.S.	69.7	74.5	81.3	75.6	+ 8.4%
Rapporto tra vecchiaia e età lavorativa		34.4	43.1	56.9	71.8	+ 71.8%
BELGIO						
Indice di dipendenza economica	St.S.	69.8	78.3	88.5	95.4	+ 36.8%
	H.E.S.	69.8	73.9	76.8	75.5	+ 8.3%
Rapporto tra vecchiaia e età lavorativa		32.5	40.5	49.2	53.3	+ 64.0%
FRANCIA						
Indice di dipendenza economica	St.S.	86.0	94.6	100.1	101.6	+ 18.1%
	H.E.S.	86.0	91.0	88.9	79.6	- 7.4%
Rapporto tra vecchiaia e età lavorativa		36.5	44.9	54.8	56.9	+ 56.0%
ITALIA						
Indice di dipendenza economica	St.S.	86.0	85.1	94.0	85.7	- 0.4%
	H.E.S.	86.0	82.2	85.0	66.8	- 22.3%
Rapporto tra vecchiaia e età lavorativa		38.9	48.0	66.5	65.6	+ 68.8%
GERMANIA						
Indice di dipendenza economica	St.S.	61.3	73.9	80.5	82.3	+ 34.2%
	H.E.S.	61.3	71.1	76.4	77.1	+ 25.8%
Rapporto tra la vecchiaia e l'età lavorativa		36.1	46.4	52.8	54.6	+ 51.1%

AUSTRIA						
Indice di dipendenza economica	St.S.	66.2	74.6	85.1	89.0	+ 34.5%
	H.E.S.	66.2	73.8	80.8	79.2	+ 19.7%
Rapporto tra vecchiaia e età lavorativa		30.7	40.3	51.5	55.9	+ 82.3%
BULGARIA						
Indice di dipendenza economica	St.S.	71.5	80.7	93.1	94.5	+ 32.2%
	H.E.S.	71.5	74.3	80.3	76.7	+ 7.3%
Rapporto tra vecchiaia e età lavorativa		36.0	42.7	60.5	60.8	+ 68.8%
CROAZIA						
Indice di dipendenza economica	St.S.	88.3	97.9	103.7	113.9	+ 29.0%
	H.E.S.	88.3	90.8	89.8	88.4	+ 0.1%
Rapporto tra la vecchiaia e l'età lavorativa		34.8	44.5	57.2	64.6	85.6%

*) Dati e grafici riportati più sotto - vedi allegato 1

Confrontando l'evoluzione dell'indice di dipendenza economica nello scenario standard e nello scenario ad alta occupazione, emergono risultati sconcertanti per quasi tutti i paesi in esame, come la riduzione del 29% previsto per il futuro a quasi lo 0% di aumento (2070/2019) in Croazia o l'inversione dell'evoluzione futura di questo indice da un aumento previsto del 18% a una diminuzione del 7% in Francia. In Italia, il confronto dal 2070 al 2019 anche nello scenario standard non mostra alcun aumento dell'indice di dipendenza economica, mentre lo scenario di alta occupazione rivela una diminuzione del 22%!

Anche in Germania, dove i tassi di occupazione sono già vicini all'ipotesi di uno scenario di alta occupazione dell'82%, l'attuazione di questo scenario porterebbe a una significativa riduzione dell'indice di dipendenza economica, dal 34% al 26%. Inoltre, bisogna considerare che in Germania tra coloro che sono registrati come occupati nei dati, c'è una grande percentuale dei cosiddetti "mini-lavoratori" (vedi sezione 2), che non contribuiscono né acquisiscono diritti pensionistici in misura significativa. Un precedente studio simile⁵², basato su un'analisi più approfondita del mercato del lavoro che ha permesso di escludere i "mini-jobbers", anche per la Germania ha dimostrato che l'attuale livello dell'indice di dipendenza economica è significativamente sottostimato e che l'attuazione di una strategia di alta occupazione avrebbe un enorme potenziale per contenere il futuro aumento dell'indice di dipendenza economica.

⁵² Türk E/Blank F/Logey C/Wöss J/Zwiener R (2018) Vedi anche: Wöss J/Türk E (2019)

5. IMPATTO DEI MERCATI DEL LAVORO SULL'ADEGUATEZZA DELLE PENSIONI E SULLA SOSTENIBILITÀ FISCALE

Tutti i sistemi pensionistici negli Stati membri dell'UE - eccetto i regimi basati sulla residenza pura - sono strettamente collegati ai mercati del lavoro per quanto riguarda

- I diritti pensionistici degli individui
- Il finanziamento delle pensioni e
- La sostenibilità finanziaria a lungo termine dei sistemi.⁵³

In questa sezione, forniamo una panoramica dei legami quantitativi tra i mercati del lavoro e i sistemi pensionistici, basandoci principalmente sugli esempi dei paesi. I regimi pensionistici minimi complementari, basati sui mezzi o sul reddito, come la "pensione di garanzia" svedese o il "supplemento di compensazione" austriaco, così come le pensioni professionali⁵⁴ sono affrontati solo nel contesto del finanziamento dei sistemi stessi o per quanto riguarda le questioni di sostenibilità a lungo termine.

In primo luogo, presentando brevemente il calcolo delle prestazioni pensionistiche in quattro paesi selezionati, mostriamo che l'acquisizione dei diritti pensionistici individuali si basa, in primo luogo, su determinanti legate all'occupazione, quali il numero di anni di lavoro, il livello di guadagno o i contributi versati come percentuale del salario. Al fine di mantenere la semplicità, ci riferiamo quasi esclusivamente ai regimi pubblici per i dipendenti del settore privato.

Inoltre, si dimostra che il contributo versato sulla base di salari e reddito guadagnato è strumento chiave per il finanziamento delle pensioni sia nei regimi a contribuzione definita (DC) che in quelli a prestazioni definite (DB).

Infine, sullo sfondo dell'invecchiamento della popolazione e della relativa preoccupazione per la sostenibilità finanziaria, ci occupiamo delle questioni a lungo termine e intergenerazionali. Sulla base dei risultati dei calcoli dell'indice di dipendenza economica nella sezione 3, mostriamo che migliorare l'integrazione nel mercato del lavoro di coloro che sono in età lavorativa, in effetti, è "la strategia più efficace con cui i paesi possono prepararsi all'invecchiamento della popolazione", anche se la misura concreta degli impatti sui sistemi nazionali può variare a seconda della legislazione.⁵⁵

⁵³ Questo è vero sia per i sistemi finanziati a ripartizione che per quelli prefinanziati. Tuttavia, a causa dell'importanza molto maggiore nei sistemi pensionistici europei e del ruolo molto più importante nel dibattito sulla sostenibilità, abbiamo principalmente concentrarsi sui sistemi a ripartizioni, cosiddetti "pay-as-you-go". Tuttavia, valutare criticamente la sostenibilità a lungo termine dei sistemi prefinanziati sullo sfondo dei mercati finanziari altamente volatili e dei persistenti bassi tassi di interesse sarebbe un compito importante per un ulteriore lavoro.

⁵⁴ Tra tutte le varianti dei sistemi pensionistici, le pensioni professionali sono quelle più strettamente legate all'occupazione.

⁵⁵ Per esempio, i meccanismi di autoregolamentazione implementati nell'assicurazione pensionistica pubblica tedesca con l'obiettivo di limitare i tassi di contribuzione a un livello politicamente fisso prevedono che l'evoluzione del rapporto "contribuenti-pensionati" abbia un impatto diretto sulla valutazione e l'indicizzazione delle pensioni. Così, l'effetto negativo del previsto deterioramento demografico di questo rapporto sul bilancio delle pensioni pubbliche è principalmente assorbito da una riduzione "automatica" del livello delle pensioni, attuando così i principi operativi dei regimi a contribuzione definita. D'altra parte, questo meccanismo porta alla situazione in cui il guadagno dell'aumento dei tassi di occupazione sarà parzialmente trasferito ai pensionati sotto forma di un ulteriore aumento delle prestazioni pensionistiche complessive.

5.1. LIVELLO DELLE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE - RUOLO CHIAVE DELLA CARRIERA LAVORATIVA PRECEDENTE

A parte pochissimi sistemi basati sulla residenza, come la pensione di base nei Paesi Bassi⁵⁶, sia l'ammissibilità alla pensione che l'ammontare del beneficio pensionistico di un individuo sono largamente determinati dalla precedente carriera lavorativa. Per dimostrare questo, esaminiamo i meccanismi di calcolo e di indicizzazione delle pensioni di vecchiaia in Belgio, Germania, Austria e Svezia.⁵⁷

In ognuno di questi paesi, nonostante le regole largamente divergenti sul calcolo dei benefici pensionistici, la carriera lavorativa è la più importante determinante della sostituzione del reddito che gli individui ricevono durante la pensione. I meccanismi di riequilibrio sociale che forniscono integrazioni pensionistiche minime per chi ne ha bisogno e crediti pensionistici per periodi assimilabili al lavoro come quelli trascorsi in disoccupazione o dedicati all'educazione dei figli, hanno un ruolo solo supplementare.

Belgio

Le pensioni pubbliche per i lavoratori dipendenti sono calcolate sulla base del salario medio di una vita, con la rivalutazione dei guadagni degli anni precedenti in linea con i prezzi. Per il calcolo, viene applicato un tetto ai guadagni annuali (€ 55.657 / 2018).

Una pensione completa viene pagata a condizione che si abbiano 45 anni di carriera - è il 60% (75% nel caso in cui il pensionato abbia un coniuge a carico senza o con un basso reddito pensionistico proprio) del salario lordo medio della vita indicizzato in linea con i prezzi. Quindi, il tasso nominale annuo di maturazione⁵⁸ è dell'1,33% (60%/45) o dell'1,67% (75%/45). Poiché le retribuzioni degli anni precedenti sono rivalutate solo in linea con i prezzi, il tasso di maturazione effettivo⁵⁹ è invece, a seconda della crescita media dei salari reali, notevolmente inferiore (1,04% o 1,31%)⁶⁰.

Anche le prestazioni pensionistiche sono indicizzate in linea con i prezzi al consumo. Adattamenti parziali all'evoluzione dei salari sono possibili attraverso il sistema di adeguamento al tenore di vita negoziato con le parti sociali.

Germania

Il calcolo delle prestazioni pensionistiche in Germania si basa sul salario medio di tutta la vita, implementato da un⁶¹ sistema di "punti di guadagno". Per ogni anno di contribuzione, il reddito assicurato viene convertito in "punti di guadagno". Indipendentemente dal tasso di contribuzione e

⁵⁶ Poiché il sistema pensionistico di base è integrato da un forte "pilastro" pensionistico professionale, anche nei Paesi Bassi la carriera lavorativa precedente è il fattore chiave del reddito pensionistico complessivo della maggior parte dei pensionati.

⁵⁷ Informazioni estratte principalmente da: OCSE (2019), *Pensions at a Glance (Country Profiles)*; Commissione UE (2018), *The Pension Adequacy Report, Volume II - Country Profiles*

⁵⁸ I regimi a prestazione definita normalmente specificano un tasso di maturazione nominale, espresso come percentuale della retribuzione pensionabile individuale, al quale si accumulano i diritti ai benefici per ogni anno di copertura.

⁵⁹ Il tasso di accumulazione effettivo misura il tasso al quale i diritti alle prestazioni sono effettivamente accumulati per ogni anno di copertura. È strettamente collegato ai tassi di sostituzione (lordi) e può essere calcolato per tutti i tipi di regimi pensionistici. Per i regimi DB, è uguale al tasso di accumulazione nominale corretto per gli effetti che si applicano alle retribuzioni pensionabili (ad esempio, valorizzazione delle retribuzioni passate, fattori di sostenibilità).

⁶⁰ In base all'ipotesi che i guadagni reali crescano in media dell'1,25% all'anno, come presunto dall'OCSE per il calcolo dei diritti pensionistici dei lavoratori che entrano nel mercato del lavoro nel 2018. Si veda: OCSE (2019), *Pensions at a Glance 2019*.

⁶¹ In tedesco: 'Entgeltpunkte'.

quindi dal contributo in euro, una persona riceve un "punto di guadagno" se il suo salario è uguale al "salario medio" ufficiale⁶² nello stesso anno. Salari più bassi o più alti portano a "punti di guadagno" proporzionalmente più bassi o più alti. Il salario assicurabile e i "punti di guadagno" massimi ottenibili sono limitati a un tetto annuo (€ 78.000 / 2018).

Al momento del pensionamento, tutti i "punti di guadagno" raccolti durante la vita vengono sommati e moltiplicati per il "valore attuale della pensione", che si applica sia ai nuovi pensionati che ai già pensionati. Il "valore attuale della pensione" viene adeguato ogni anno il primo luglio da una formula di indicizzazione, che si basa sulla crescita del salario lordo corretto dal "fattore di contribuzione" e dal "fattore di sostenibilità".⁶³

Nel 2018, un punto di pensione è stato valutato a 31,53 euro (Germania Ovest, media annua), il che porta a un tasso di maturazione annuale effettivo dello 0,99%.⁶⁴

Austria

Dal 2005, l'Austria ha un sistema di conteggio pensionistico a prestazione definita. La prestazione pensionistica matura annualmente all'1,78% (tasso di maturazione annuale nominale) del reddito assicurato. I crediti pensionistici acquisiti sono contabilizzati in conti pensionistici individuali presso l'assicurazione pensionistica legale e indicizzati in linea con la crescita dei salari. Poiché non c'è indicizzazione degli accrediti di pensione acquisiti nell'anno del pensionamento, il tasso di maturazione annuale effettivo è di circa 1,74%⁶⁵. I guadagni pensionabili sono limitati ad un tetto annuo (€ 71.820 / 2018).

Durante il pensionamento, le prestazioni pensionistiche sono indicizzate in linea con i prezzi al consumo. Tuttavia, negli anni più recenti, l'indicizzazione delle pensioni è stata fissata in atti speciali, prevedendo un'indicizzazione più alta per le pensioni basse e più bassa per quelle più alte.

Svezia

Alla fine degli anni '90, la Svezia ha introdotto un rigido sistema di calcolo pensionistico a contribuzione definita. Consiste di due componenti, la "pensione di reddito" finanziata a ripartizione e la "pensione premio" prefinanziata. La "pensione da reddito" è definita come un sistema a contribuzione definita (NDC) fittizio. I contributi acquisiti nell'arco della vita lavorativa sono la base fondamentale per il calcolo delle prestazioni pensionistiche in entrambi i sistemi. I contributi sono versati come percentuale dei salari che non superano il tetto dei guadagni pensionabili (468.750 skr risp. 46.180 € / 2018).⁶⁶

Fino al pensionamento, i contributi annuali versati alla "pensione da reddito" sono accreditati nei conti pensionistici degli individui presso l'Agenzia svedese delle pensioni e indicizzati annualmente a un "indice di reddito" basato sulla crescita media dei salari aggiustato da un "meccanismo di equilibrio". Al momento del pensionamento, le attività fittizie nel conto individuale sono convertite in una rendita. Il "divisore di rendita" dipende dall'età pensionabile individuale e dall'aspettativa di vita (equiparata per uomini e donne) residua prevista per ogni coorte. Le pensioni vengono aumentate con l'aumento

⁶² Il salario medio utilizzato non è determinato statisticamente ma un valore storico aggiornato ogni anno.

⁶³ Questi fattori mirano a limitare la spesa pensionistica al fine di limitare l'aumento dell'aliquota contributiva, in modo che l'aliquota contributiva non debba superare un limite superiore determinato politicamente. Pertanto, il "sistema a punti" tedesco ha una somiglianza con gli schemi DC.

⁶⁴ Blank F/Türk E (2017). Come risultato della riforma delle pensioni già adottata, per gli attuali entranti nel mercato del lavoro il tasso di maturazione dovrebbe scendere allo 0,83%.

⁶⁵ Blank F, Türk E (2017)

⁶⁶ I datori di lavoro devono pagare una tassa aggiuntiva sui guadagni che superano il massimale nella stessa percentuale del loro contributo pensionistico.

dei guadagni medi nominali meno il tasso d'interesse figurativo dell'1,6%. L'indicizzazione delle pensioni è anche regolata dal "meccanismo di equilibrio".

Nella "pensione premium" prefinanziata, i contribuenti possono scegliere tra diverse opzioni di investimento. A parte il volume dei contributi di tutta la vita (e l'ulteriore aspettativa di vita), l'importo delle prestazioni pensionistiche dipende in gran parte dal rendimento (e dai costi) degli investimenti.

Tassi di sostituzione del reddito

I calcoli del tasso di sostituzione teorico dell'OCSE⁶⁷ per chi entra oggi nel mercato del lavoro mostrano notevoli differenze per quanto riguarda la generosità dei sistemi pensionistici. Le cifre che seguono si riferiscono a calcoli dello "scenario di base" (carriera completa), ipotizzando l'ingresso nel mercato del lavoro nel 2018 all'età di 22 anni, guadagni costanti al livello medio dei salari⁶⁸ e pensionamento all'età pensionabile legale nazionale. Per diversi Stati membri dell'UE, i tassi di sostituzione teorici dello "scenario di base" indicano chiaramente notevoli divari di adeguatezza delle pensioni anche per i lavoratori con una carriera lavorativa completa.

Nella tabella 3, al fine di consentire un confronto, sono inclusi solo gli Stati membri dell'UE con età pensionabile legale compresa tra 65 e 67 anni.⁶⁹ Tassi di sostituzione attesi forniti dai regimi pensionistici complementari prefinanziati⁷⁰ sono inclusi nella misura in cui i regimi sono obbligatori.⁷¹

Tabella 3: Tassi (teorici) di sostituzione della pensione per lavoratori con una carriera lavorativa ininterrotta dall'età di 22 anni fino all'età pensionabile legale; guadagni medi costanti; ingresso nel mercato del lavoro nel 2018

	Età di pensionamento	Tasso di sostituzione lordo	Tasso di sostituzione netto*
		Schemi obbligatori	
Austria	65	76.5%	89.9%
Ungheria	65 (m)	56.1%	84.3%
Spagna	65	72.3%	83.4%
Francia	66	60.1%	73.6%
Belgio	67	46.8%	66.2%
Lettonia	65	44.6%	54.3%
Svezia	65	54.1%	53.4%
Germania	67	38.7%	51.9%
Repubblica Ceca	65	45.9%	37.3%

⁶⁷ OCSE (2019), *Pensions at a Glance*, capitolo 5

⁶⁸ Poiché le carriere lavorative sono modellate come posizione di reddito relativo costante, la sostituzione lorda della retribuzione media di tutta la vita è uguale alla sostituzione dell'ultimo salario.

⁶⁹ Nei calcoli *Pensions at a Glance* dell'OCSE, l'età legale di pensionamento sottostante varia tra gli Stati membri dell'UE tra 62 anni in Lussemburgo, Grecia e Slovenia e 74 (!) in Danimarca

⁷⁰ I calcoli dell'OCSE sui futuri tassi di sostituzione forniti dagli schemi prefinanziati si basano sull'ipotesi ottimistica di un tasso medio di rendimento degli investimenti del 3% nei prossimi decenni. In un contesto di tassi di interesse bassi e duraturi, la Commissione europea nel suo Rapporto sull'Invecchiamento (Ageing Report) 2021 (Underlying Assumptions & Projection Methodologies) ha ridotto la sua precedente ipotesi del 3% al 2%.

⁷¹ L'OCSE calcola anche i tassi di sostituzione previsti includendo i regimi supplementari con "ampia copertura". Tra i paesi elencati nella tabella 3, regimi supplementari che soddisfano questa condizione esistono in Belgio e in Germania. I tassi di sostituzione netti totali, tenendo conto anche di tali schemi, sono del 72,4% in Belgio e del 68,0% in Germania. Poiché una parte sostanziale delle persone occupate non è coperta, questi valori devono essere considerati con cautela.

Polonia	65 (m)	29.4%	35.1%
Lituania	65	23.6%	31.0%

Fonte: OCSE (2019), *Pensions at a Glance*. Tabelle 5.3., 5.5. *) Rapporto tra le pensioni e i guadagni individuali, tenendo conto di tasse e contributi.

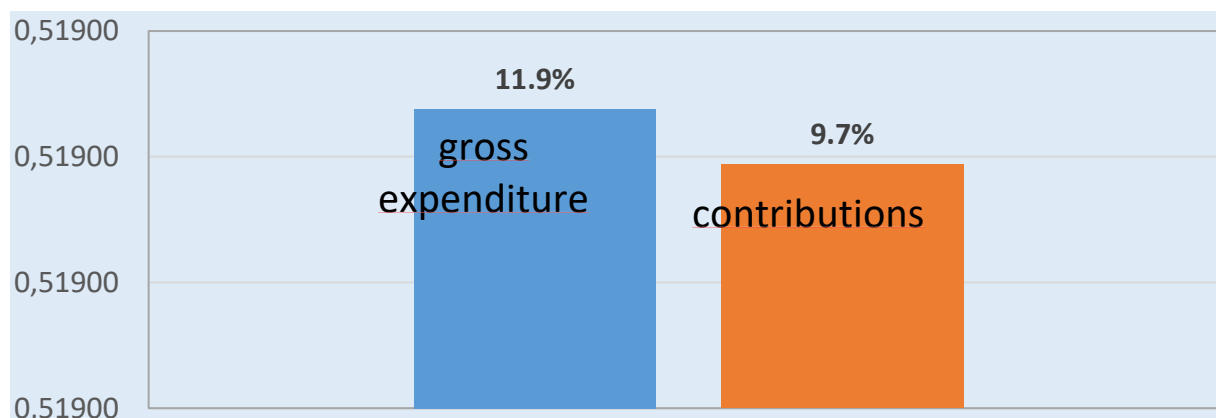
I calcoli alternativi dell'OCSE per gli individui con carriere interrotte, ingresso tardivo nel mercato del lavoro, ecc. mostrano chiaramente la grande importanza dell'occupazione in tutti questi sistemi pensionistici.⁷² Ad esempio, i salariati medi con un ingresso tardivo nel mercato del lavoro (a 27 anni) e un'interruzione della disoccupazione di 10 anni subiscono riduzioni del tasso di sostituzione che vanno, tra i paesi elencati nella tabella 3, da meno 15% nella Repubblica Ceca e in Spagna a più di meno 30% in Polonia e in Lituania.⁷³

Queste cifre indicano chiaramente l'importanza cruciale di combattere le carenze del mercato del lavoro e di migliorare l'integrazione lavorativa in tutta l'età lavorativa per raggiungere gli obiettivi di adeguatezza delle pensioni del Pilastro europeo dei diritti sociali. Inoltre, negli Stati membri dell'UE in cui i giovani di oggi, anche nell'ipotesi di carriere di piena occupazione, possono aspettarsi tassi di sostituzione del reddito netto estremamente bassi (molto probabilmente in molti casi al di sotto della linea di rischio di povertà) sarà necessario riconsiderare le riforme pensionistiche attuate.

5.2. FINANZIAMENTO DELLE PENSIONI - RUOLO CHIAVE DEL CONTRIBUTO DEL REDDITO DA LAVORO

Secondo il Rapporto sull'Invecchiamento 2018 della Commissione UE, nel 2016 l'11,9% del PIL europeo è stato speso per le pensioni pubbliche nell'UE 27. Le entrate raccolte attraverso i contributi ammontavano, invece, al 9,7% del PIL.

Figura 18: UE 27 - Spesa pensionistica pubblica / Entrate contributive (% del PIL, 2016)



Fonte: Commissione europea, *The 2018 Ageing Report, proiezioni economiche e di bilancio*, p 367

La stragrande maggioranza delle entrate contributive è raccolta come percentuale del reddito da lavoro⁷⁴. I contributi provenienti da altre fonti, come i contributi pagati dalle casse dello Stato per i periodi di cura dei bambini, giocano un ruolo solo minore.

La figura 19 mostra differenze significative tra gli Stati membri dell'UE per quanto riguarda i tassi di contribuzione ai regimi pensionistici. Le ragioni principali di questa diversità sono:

- generosità molto diversa (vedi sopra - tassi di sostituzione)
- gamma molto diversa di prestazioni fornite (ad esempio, sia le pensioni di vecchiaia, invalidità e superstiti in alcuni paesi, ma solo le pensioni di vecchiaia in altri paesi)

⁷² Le riforme delle pensioni che spostano la base di calcolo ai guadagni di una vita (come attuate in molti paesi) rafforzano ulteriormente l'importanza della carriera lavorativa sui diritti alle prestazioni pensionistiche.

⁷³ OCSE (2019), *Pensions at a Glance*, Figura 5.13.

⁷⁴ Il termine "reddito da lavoro" comprende sia il reddito da lavoro dipendente che quello da lavoro autonomo.

- quote molto diverse di finanziamento fiscale aggiuntivo (mentre in alcuni paesi il finanziamento si basa quasi esclusivamente sui contributi, altri hanno un sostanziale finanziamento aggiuntivo basato sulla fiscalità generale; solo in Danimarca il finanziamento tramite contributi non ha un ruolo rilevante nel finanziamento delle pensioni pubbliche⁷⁵)

Figura 19: Aliquote dei contributi pensionistici obbligatori - aliquote effettive sulle retribuzioni medie (2018)



OCSE (2019), *Pensions at a Glance*, tabella 8.1. (dipendenti + datori di lavoro)

In definitiva, quasi tutto il finanziamento delle pensioni si basa sul guadagno attraverso il lavoro, sia direttamente attraverso il pagamento dei contributi o, nella misura in cui i sistemi sono (co)finanziati dalle tasse, più indirettamente attraverso il contributo alle entrate statali attraverso il pagamento delle imposte sul reddito.

Anche il funzionamento dei sistemi prefinanziati, con circa 50 trilioni di attivi pensionistici in piani di risparmio pensionistico nell'area OCSE⁷⁶, a parte il suo stretto legame con lo sviluppo dei mercati finanziari internazionali, dipende in gran parte dal continuo pagamento di (enormi quantità di) contributi, principalmente raccolti dal reddito da lavoro.

Nel complesso, è evidente che l'occupazione, sia in termini quantitativi che qualitativi (numero di occupati/livello di retribuzione), determina in larga misura il finanziamento delle pensioni.

5.3. SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DEI SISTEMI PENSIONISTICI - RUOLO CHIAVE DI UNA BUONA INTEGRAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO

Per decenni, le controversie su come garantire il finanziamento a lungo termine e l'adeguatezza delle prestazioni pensionistiche pubbliche nel contesto del massiccio invecchiamento della popolazione sono state al centro della discussione delle politiche sociali.

⁷⁵ In Danimarca solo le pensioni professionali sono finanziate attraverso contributi dal reddito da lavoro.

⁷⁶ OECD (2020), *Pension Markets in Focus*. Nella maggior parte dei paesi, più del 50% degli attivi pensionistici sono ora coperti da piani a contribuzione definita. Tuttavia, in alcuni grandi mercati pensionistici i piani a prestazioni definite hanno ancora una grande importanza, come in Svizzera (89% di tutti gli attivi pensionistici).

Dichiarazioni come la lode del previsto declino della quota del PIL per la spesa pubblica per le pensioni⁷⁷ sullo sfondo del previsto massiccio aumento degli anziani nella popolazione totale, sollevano questioni fondamentali di equità intergenerazionale a spese dei giovani di oggi.

Come mostrato nella sezione 3, la reinterpretazione dei dati demografici gioca un ruolo sostanziale in questo contesto. Ciò che, oltre alla produttività, alla crescita del reddito e all'equa distribuzione della ricchezza acquisita, alla fine conta molto di più del rapporto numerico tra le fasce d'età è il rapporto tra beneficiari e contribuenti.

L'"indice di dipendenza economica" e il livello dei benefici (in relazione al reddito da lavoro) determinano la quota di reddito (nazionale) necessaria per finanziare le pensioni e i sussidi di disoccupazione. Oppure, al contrario, data una certa quota di reddito nazionale messa da parte per il finanziamento di questi trasferimenti, più basso è l'indice di dipendenza economica più alto è il livello accessibile dei trasferimenti. I mercati del lavoro e l'adeguatezza e la sostenibilità dei sistemi pensionistici sono strettamente connessi.

Una migliore integrazione del mercato del lavoro e quindi una maggiore partecipazione alla distribuzione primaria del reddito promuovono direttamente la sostenibilità fiscale espandendo la base di finanziamento e riducendo le necessità di trasferimento. Le persone che ottengono un giusto reddito da lavoro non hanno più bisogno di sussidi di disoccupazione, pensioni anticipate legate al mercato del lavoro, ecc.

D'altra parte, una carriera più continua in buoni posti di lavoro, invece di essere disoccupati o fuori dalla forza lavoro o guadagnare solo un reddito marginale, aumenterà i futuri diritti pensionistici individuali, in particolare tra i gruppi più vulnerabili con, al momento, frequenti interruzioni di carriera e/o bassi guadagni (persone con basso livello di istruzione, donne, migranti, ecc.) Quindi, una migliore integrazione del mercato del lavoro migliora l'adeguatezza delle pensioni e riduce la povertà degli anziani senza compromettere la sostenibilità economica.⁷⁸

In altre parole, da un lato si tratta di "ingrandire la torta" e di coinvolgere direttamente più persone nella sua preparazione per poi riceverne la giusta parte. D'altra parte, una strategia inclusiva di migliore integrazione nel mercato del lavoro riduce anche il numero di persone che hanno bisogno di trasferimenti sociali, consentendo "fette di torta" più grandi per ciascun individuo.

Purtroppo, molte raccomandazioni politiche su come affrontare l'invecchiamento della popolazione non considerano questo aspetto nella misura necessaria. Invece, senza prendere molto in considerazione l'enorme potenziale dell'aumentare il numero di contribuenti e del diminuire il numero di coloro che hanno bisogno di prestazioni sostitutive del reddito attraverso una migliore integrazione lavorativa durante tutta l'età lavorativa, l'aumento del limite di età tra l'età lavorativa e l'età pensionabile viene presentato come l'opzione chiave, almeno se si vuole evitare un'ulteriore massiccia riduzione delle prestazioni pensionistiche o un massiccio aumento dei tassi di contribuzione per chi lavora.⁷⁹ In questo senso, il Libro verde sull'invecchiamento della Commissione europea, pubblicato di recente, afferma che: "Una vita lavorativa più lunga è una risposta chiave. ... L'indice di dipendenza

⁷⁷ Commissione UE (2020), Relazione sull'impatto del cambiamento demografico: "Grazie [!] all'impatto delle riforme sostanziali dei sistemi pensionistici nella maggior parte degli Stati membri, [la spesa per le pensioni pubbliche] dovrebbe crescere più lentamente del PIL" - COM(2020) 241, p 21

⁷⁸ Inoltre, poiché questi impatti positivi sulle pensioni si verificheranno con un significativo ritardo temporale, smussare l'aumento e ridurre i picchi delle spese pensionistiche faciliterebbe anche la fattibilità finanziaria.

⁷⁹ Anche questo è determinato dall'assunzione nei tipici modelli macroeconomici che il tasso di occupazione e il tasso di pensionamento siano una data quota di ogni singola annata sotto e oltre l'età pensionabile. Così, un'età di pensionamento più alta porta simultaneamente ad un maggior numero di occupati e ad un minor numero di beneficiari di sussidi, senza tener conto delle realtà del mercato del lavoro e dell'economia fondamentale.

degli anziani rimarrebbe allo stesso livello del 2020 solo se la vita lavorativa fosse prolungata fino ai 70 anni".⁸⁰

Come mostrato con lo "Scenario UE 2030+" (vedi allegato 2) "il vero problema", cioè il rapporto "disoccupati più pensionati rispetto alle persone occupate" potrebbe essere stabilizzato fino al 2040 attuando una strategia molto diversa, raggiungendo l'obiettivo di occupazione UE del 2030 e qualche ulteriore, più moderato, aumento del tasso di occupazione tra il 2030 e il 2040.

Lo studio mostra chiaramente che c'è un urgente bisogno di ripensare la comprensione della sostenibilità e l'uso dei relativi indicatori:

- Sullo sfondo del massiccio invecchiamento della popolazione, l'equità intergenerazionale richiede l'accettazione politica di un certo aumento futuro (entro limiti ragionevoli) della quota del PIL per i bisogni degli anziani, comprese le pensioni, l'assistenza sanitaria e le cure a lungo termine.
- Gli indicatori che si riferiscono allo status economico delle persone (in tutte le età) invece che solo all'età devono essere messi in primo piano sia nell'analisi degli sviluppi sociali che nella riflessione politica.
- Per assicurare l'adeguatezza delle pensioni e la sostenibilità finanziaria anche per i giovani d'oggi, è necessaria una strategia integrata del mercato del lavoro e della politica pensionistica. Dato che il sistema pensionistico in Europa ha già sperimentato ampie riforme (alcune di queste riforme sono andate anche troppo oltre e dovrebbero essere riconsiderate), è ora di concentrarsi su mercati del lavoro inclusivi, cioè su una strategia del mercato del lavoro di "più posti di lavoro, e migliori".

Realizzare una strategia del mercato del lavoro di "convergenza verso l'alto" potrebbe sostanzialmente contenere un ulteriore aumento dell'indice di dipendenza economica, alleviando così sostanzialmente l'onere finanziario dell'invecchiamento e, inoltre, aiutando lo scopo fondamentale dei sistemi pensionistici: fornire adeguati redditi da pensione.

Una più ampia e migliore partecipazione al mercato del lavoro non è solo la migliore risposta alla sfida demografica e ai problemi delle pensioni: è anche un importante fattore di crescita economica, sostenibilità fiscale⁸¹ e benessere dei cittadini.

⁸⁰ Commissione UE (2021a), p 12/13

⁸¹ Vedi Türk E/Wöss J/Zuleeg F (2012)

BIBLIOGRAFIA

- Consiglio dell'Unione europea (2019), Conclusioni del Consiglio sull'attuazione della raccomandazione del Consiglio sui percorsi di upskilling: Nuove opportunità per gli adulti [EUR-Lex - 52019XG0605\(01\) - IT - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
- Consiglio dell'Unione Europea (2020), Conclusioni del Consiglio sulla lotta al divario retributivo di genere: valutazione e distribuzione del lavoro retribuito e del lavoro di cura non retribuito
- Creel Jérôme/Holzner Mario/Saraceno Francesco/Watt Andrew/Wittwer Jérôme (2020) "Come spendere. Una proposta per un programma europeo di recupero Covid-19", IMK Policy Brief 92, Düsseldorf giugno 2020
- Dullien Sebastian/Paetz Christoph/Watt Andrew/Watzka Sebastian (2020) "Proposals for a reform of the EU's fiscal rules and economic governance", IMK Report 159e, Düsseldorf giugno 2020
- ETUC (2019a), ETUC Action Programme 2019-2023 [ETUC Action Programme 2019-2023 | ETUC](#)
- CES (2019b), Rebalance - Strategie e buone pratiche dei sindacati per promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata [743-Rebalance-long-EN-web.pdf \(etuc.org\)](#)
- CES (2020), La democrazia sul lavoro conta. [La democrazia sul lavoro - Ora più che mai! v5.pdf \(etuc.org\)](#)
- CES (2021a), [Risoluzione adottata: Risposta della CES alla proposta della Commissione UE per una direttiva volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne attraverso la trasparenza salariale e meccanismi di applicazione | ETUC](#)
- ETUC (2021b), Risoluzione ETUC sul 2021 - Anno per una maggiore democrazia sul lavoro [adottata - IT Risoluzione ETUC sul 2021 Anno per una maggiore democrazia sul lavoro.pdf](#)
- Commissione UE (2008), Rapporto demografico 2008
- Commissione EEU (2012), Un'agenda per pensioni adeguate, sicure e sostenibili. Libro bianco.
- Commissione UE (2016), Raccomandazione del Consiglio sui percorsi di upskilling: Nuove opportunità per gli adulti. [Raccomandazione del Consiglio del 19 dicembre 2016 sui percorsi di upskilling: Nuove opportunità per gli adulti \(europa.eu\)](#)
- Commissione UE (2020a). *Relazione congiunta sull'occupazione 2020.*
- Commissione UE (2020b), *Accesso alla protezione sociale per i lavoratori e i lavoratori autonomi: Versione 0 del quadro di monitoraggio.*
https://op.europa.eu/publication/manifestation_identifier/PUB_KE0220931ENN
- Commissione UE (2020c), Un'Unione di uguaglianza: Strategia per la parità di genere 2020-2025
[IMMC.COM%282020%29152%20final.ENG.xhtml.1 EN ACT part1 v11.docx \(europa.eu\)](#)
- Commissione UE (2020d), Il rapporto 2021 sull'invecchiamento. Ipotesi di base e metodologie di proiezione
[La relazione sull'invecchiamento 2021. Ipotesi di base e metodologie di proiezione \(europa.eu\)](#)
- Commissione UE (2020e), Sostegno all'occupazione giovanile: un ponte verso il lavoro per la prossima generazione [EUR-Lex - 52020DC0276 - IT - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
- Commissione UE (2021a), [Libro verde sull'invecchiamento. Promuovere la solidarietà e la responsabilità tra le generazioni.](#)
- Commissione UE (2021b), Proposta di direttiva per rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne attraverso la trasparenza salariale e meccanismi di applicazione [com-2021-93 it 0.pdf \(europa.eu\)](#)
- Commissione UE (2021c), Relazione sul rafforzamento del dialogo sociale dell'UE [Catalogo delle pubblicazioni - Occupazione, affari sociali e inclusione - Commissione europea \(europa.eu\)](#)

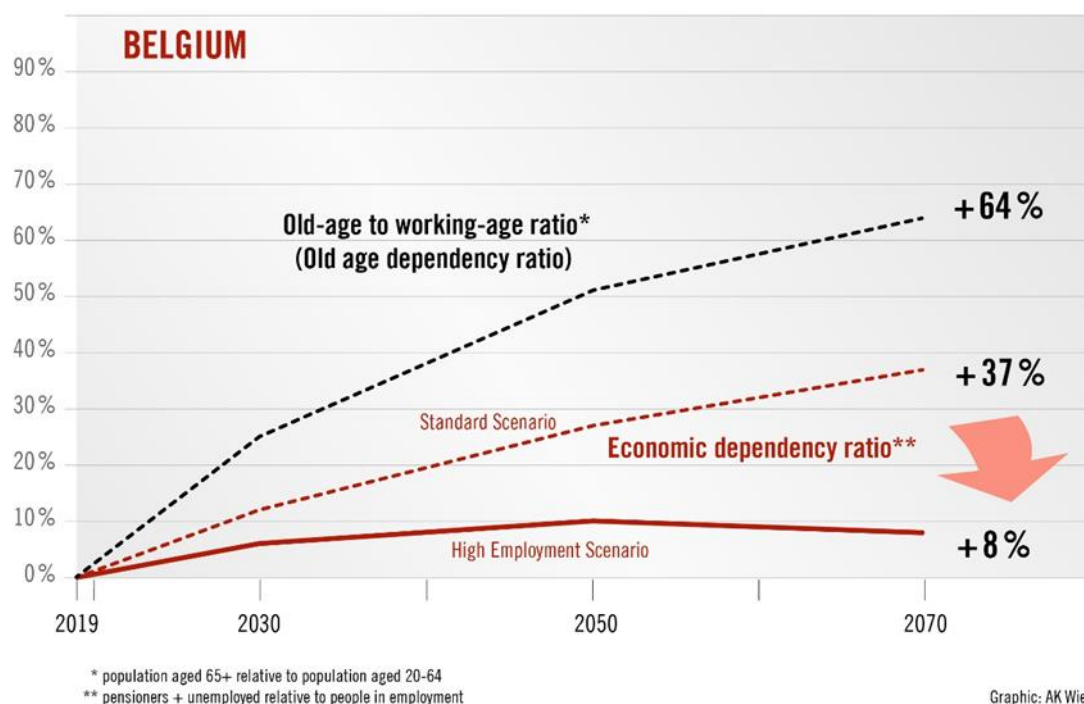
- Commissione UE (2021d), Il piano d'azione del pilastro europeo dei diritti sociali [Il piano d'azione del pilastro europeo dei diritti sociali | Commissione europea \(europa.eu\)](#)
- Eurofound (2021), Coinvolgimento [delle](#) parti sociali nel processo decisionale durante l'epidemia di [Covid-19 Coinvolgimento delle parti sociali nel processo decisionale durante l'epidemia di COVID-19 | Eurofound \(europa.eu\)](#)
- Eurofound (2020a), Role [of](#) social partners in tackling discrimination at work [Ruolo delle parti sociali nella lotta alla discriminazione sul lavoro \(europa.eu\)](#)
- Eurofound (2020b), Capacity building for effective social dialogue in the European Union [Industrial relations - Capacity building for effective social dialogue in the European Union \(europa.eu\)](#)
- Eurofound (2017), *Riattivare: Opportunità di lavoro per le persone economicamente inattive.*
- Parti sociali europee (2020), Accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione [finale 22 06 20 Accordo sulla digitalizzazione 2020.pdf \(etuc.org\)](#)
- Eurostat (2021a), *Main concepts-Employment and unemployment (LFS).*
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/methodology/main-concepts>
- Eurostat (2021a), 'Unemployment-Statistics *Explained*. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Unemployment>
- Eurostat (2021b), *Tasso di occupazione per sesso, gruppo di età 20-64 [LFSI_EMP_A].*
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/T2020_10/default/table
- Eurostat (2021c), *Tassi di occupazione per sesso, età e livello di istruzione (%) [lfsa_ergaed].*
<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- Eurostat (2021d), *Occupazione part-time involontaria come percentuale dell'occupazione part-time totale. [lfsa_eppgai].* <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- Eurostat (2021e), *Labour market slack - annual statistics on unmet needs for employment-Statistics Explained.* https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_slack_%E2%80%93_annual_statistics_on_unmet_needs_for_employment
- Eurostat. (2021g), *Occupazione a tempo parziale come percentuale dell'occupazione totale. [lfsa_eppga].*
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- Eurostat (2021), *Lavoro autonomo per sesso, età e occupazione [lfsa_esgais].*
<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- Eurostat (2021h), *Self-employment statistics-Statistics Explained.* https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Self-employment_statistics
- Eurostat (2021i), *Statistiche sulla disoccupazione e oltre.*
https://ec.europa.eu/eurostat/cache/statistics_explained/visualisations/employment/2019/too1
- Koll W. / Watt A. (2018), Convergenza e stabilità nella zona euro attraverso un efficace coordinamento delle politiche macroeconomiche, IMK Studies 61e,
https://www.boeckler.de/imk_5274.htm?produkt=HBS-006951&chunk=1&jahr=
- OCSE (2018), *Il futuro della protezione sociale: Cosa funziona per i lavoratori non standard?* OECD.
<https://doi.org/10.1787/9789264306943-en>
- OECD (2020), Pension Markets in Focus [Pension Markets in Focus 2020 \(oecd.org\)](#)
- Türk Erik/Blank Florian/Logeay Camille/Wöss Josef/Zwiener Rudolf (2018), Den demografischen Wandel bewältigen: Die Schlüsselrolle des Arbeitsmarktes. IMK-Report 137
- Türk Erik/Wöss Josef/Zuleeg Fabian (2012), 1000 miliardi di euro in gioco: come promuovere l'occupazione può affrontare il cambiamento demografico e i deficit pubblici, EPC ISSUE PAPER NO. 72, European Policy Center, Bruxelles
<https://www.epc.eu/en/Publications/1000-billion-Euros-at-stake-H~2479e4>
- Watt Andrew (2020a), Il mercato del lavoro nella pandemia: la disoccupazione solo una parte della storia. Europa sociale / Blog. <https://www.socialeurope.eu/author/andrew-watt>

Watt Andrew (2020b), "EU economic policy response to the coronavirus pandemic", IMK Policy Brief 93e, Düsseldorf giugno 2020

Watzka Sebastian/Watt Andrew (2020), The macroeconomic effects of the EU Recovery and Resilience Facility, IMK Policy Brief no. 98, ottobre 2020, Düsseldorf

Wöss Josef/Türk Erik (2019), Come affrontare al meglio l'adeguatezza delle pensioni e la sostenibilità finanziaria: Il mercato del lavoro come determinante chiave. In: Cabral/Rodrigues (a cura di), Il futuro dei piani pensionistici nei mercati interni dell'UE. Springer Verlag

ALLEGATO 1: CALCOLO DELL'INDICE DI DIPENDENZA ECONOMICA - CASI PAESE



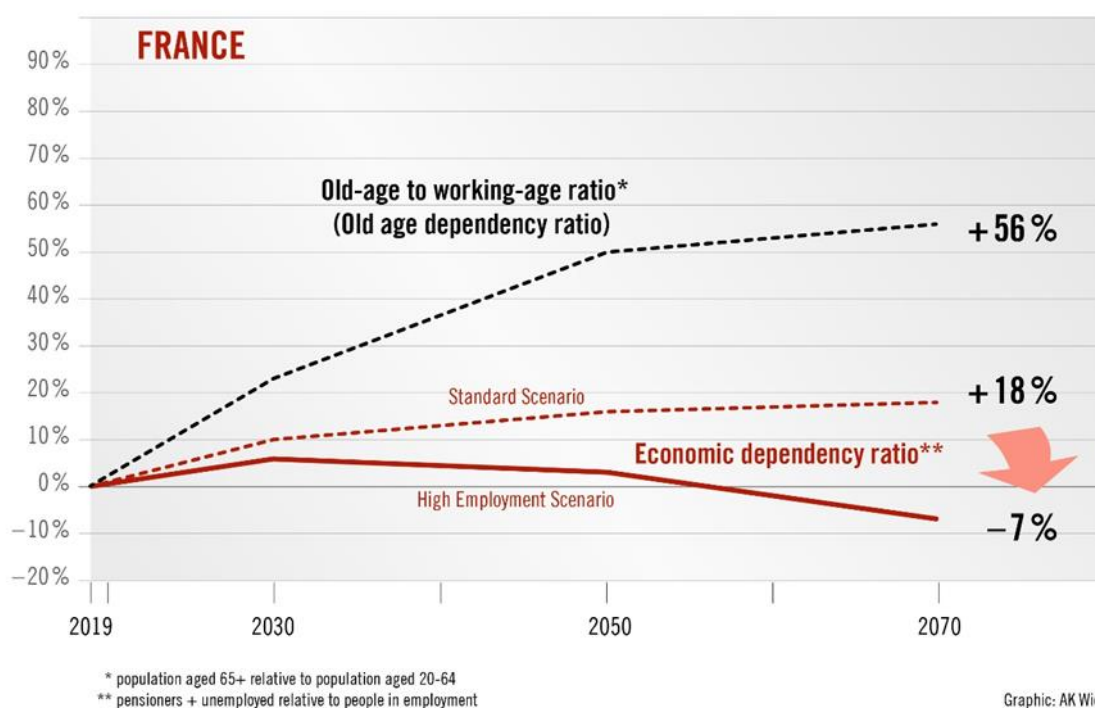
Belgium

people in millions			Age 20-64				Age 65+			
			2019	2030	2050	2070	2019	2030	2050	2070
Population			6,72	6,61	6,39	6,21	2,19	2,68	3,14	3,31
People in employment	empl. rate	St.S.	70,6%	71,6%	71,2%	70,9%				
		H.E.S.	70,6%	72,9%	77,4%	82,0%				
	employed	St.S.	4,75	4,73	4,55	4,40	0,05	0,14	0,14	0,14
		H.E.S.	4,75	4,82	4,95	5,09	0,05	0,14	0,14	0,14
Unemployed (extended)	unempl. Rate (% of LF)	St.S.	8,7%	10,4%	10,4%	10,4%				
		H.E.S.	8,7%	7,6%	5,3%	3,0%				
	unemployed	St.S.	0,44	0,53	0,51	0,50				
		H.E.S.	0,44	0,38	0,27	0,16				
Pensioners	Age -64			Age 65+						
	St.S.		0,77	0,68	0,48	0,47	2,14	2,61	3,16	3,36
	H.E.S.		0,77	0,68	0,48	0,43	2,14	2,61	3,16	3,36

Unemployed 65+ not shown because of marginal values

Old-age to working-age ratio / Economic Dependency Ratio (St.S. versus H.E.S.)

Ratios per 100 people of the reference group		2019	2030	2050	2070	2070/2019
Old-age to working-age ratio (65+/20-64)		32,5	40,5	49,2	53,3	64,0%
Economic dependency ratio	St.S.	69,8	78,3	88,5	95,4	36,8%
	H.E.S.	69,8	73,9	76,8	75,5	8,3%



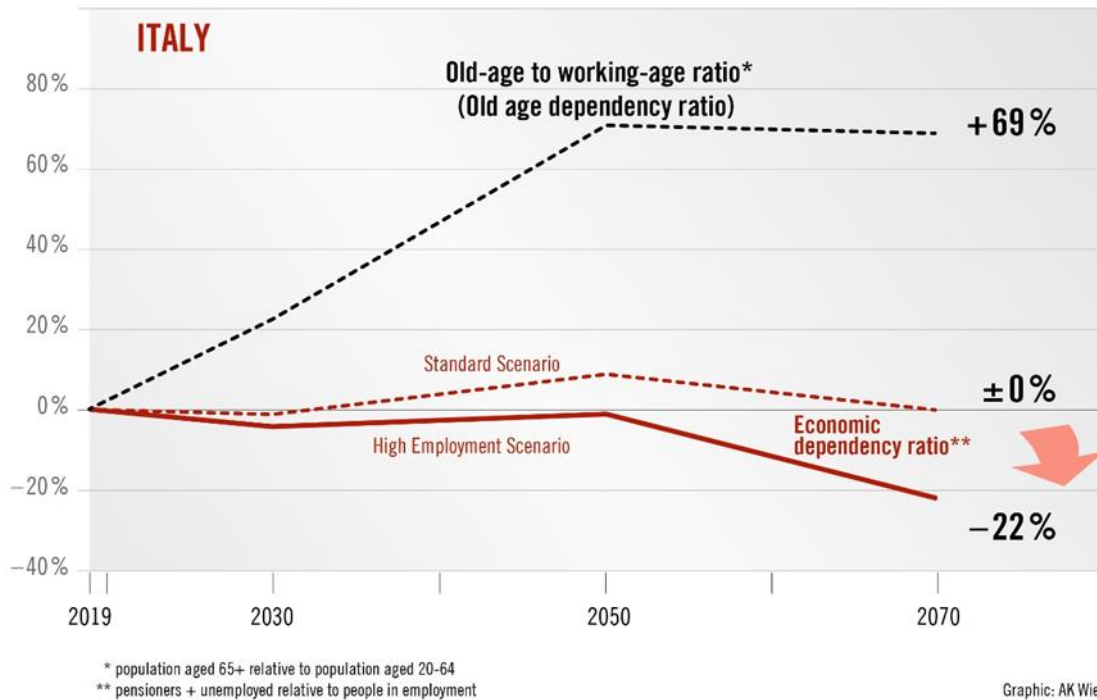
France

France			Age 20-64				Age 65+			
people in millions			2019	2030	2050	2070	2019	2030	2050	2070
Population			37,33	36,91	35,51	35,05	13,61	16,56	19,44	19,94
People in employment	empl. rate	St.S.	71,6%	72,4%	74,6%	74,5%				
		H.E.S.	71,6%	73,7%	77,8%	82,0%				
	employed	St.S.	26,73	26,72	26,49	26,11	0,40	0,69	1,10	1,11
		H.E.S.	26,73	27,19	27,64	28,74	0,40	0,69	1,10	1,11
Unemployed (extended)	unempl. Rate (% of LF)	St.S.	11,8%	11,7%	9,8%	9,8%				
		H.E.S.	11,8%	10,0%	6,5%	3,0%				
	unemployed	St.S.	3,44	3,40	2,76	2,77				
		H.E.S.	3,44	2,94	1,89	0,88				
Pensioners			Age -64				Age 65+			
	St.S.		5,73	5,35	4,83	4,46	14,15	17,15	20,00	20,40
	H.E.S.		5,73	5,25	3,63	2,47	14,15	17,15	20,00	20,40

Unemployed 65+ not shown because of marginal values

Old-age to working-age ratio / Economic Dependency Ratio (St.S. versus H.E.S.)

Ratios per 100 people of the reference group		2019	2030	2050	2070	2070/2019
Old-age to working-age ratio (65+/20-64)		36,5	44,9	54,8	56,9	56,0%
Economic dependency ratio	St.S.	86,0	94,6	100,1	101,6	18,1%
	H.E.S.	86,0	91,0	88,9	79,6	-7,4%



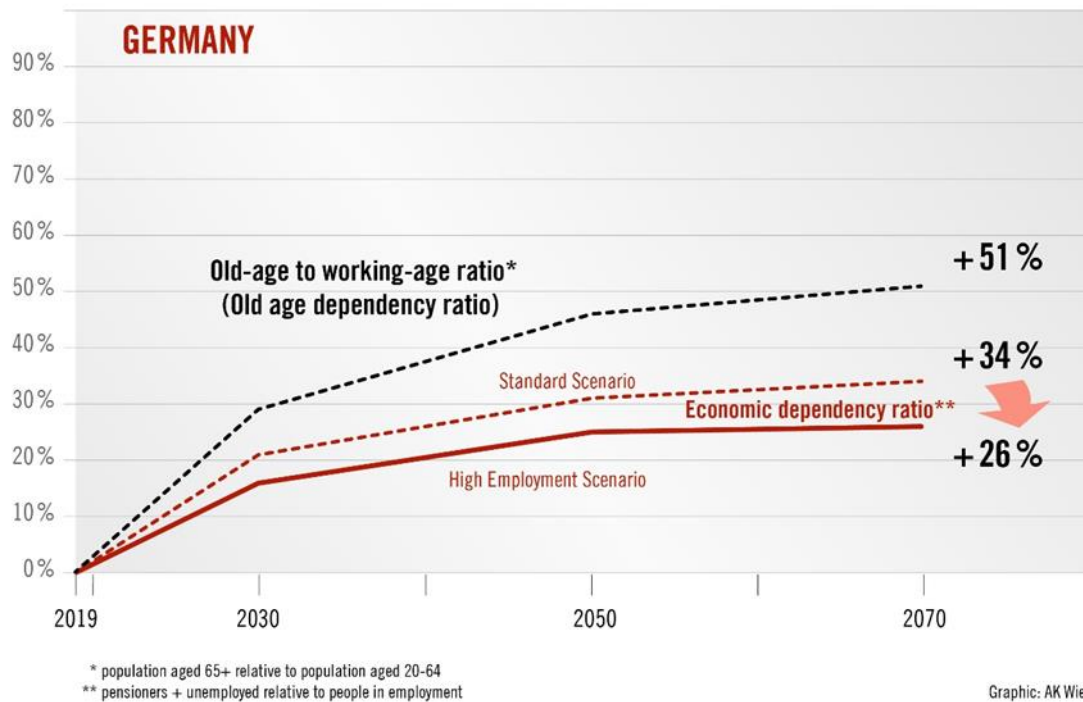
Italy

people in millions			Age 20-64				Age 65+			
			2019	2030	2050	2070	2019	2030	2050	2070
Population			35,66	34,05	29,40	27,37	13,87	16,36	19,56	17,97
People in employment	empl. rate	St.S.	63,6%	66,3%	69,4%	69,8%				
		H.E.S.	63,6%	67,3%	74,6%	82,0%				
	employed	St.S.	22,68	22,58	20,40	19,11	0,58	1,47	1,75	2,20
		H.E.S.	22,68	22,91	21,95	22,45	0,58	1,47	1,75	2,20
Unemployed (extended)	unempl. Rate (% of LF)	St.S.	21,2%	19,3%	14,9%	14,7%				
		H.E.S.	21,2%	17,5%	10,3%	3,0%				
	unemployed	St.S.	5,32	4,79	3,24	3,02				
		H.E.S.	5,32	4,37	2,37	0,68				
Pensioners			Age -64				Age 65+			
	St.S.		2,01	1,57	0,86	0,69	12,63	14,05	16,68	14,49
	H.E.S.		2,01	1,57	0,86	0,69	12,63	14,05	16,87	15,03

Unemployed 65+ not shown because of marginal values

Old-age to working-age ratio / Economic Dependency Ratio (St.S. versus H.E.S.)

Ratios per 100 people of the reference group		2019	2030	2050	2070	2070/2019
Old-age to working-age ratio (65+/20-64)		38,9	48,0	66,5	65,6	68,8%
Economic dependency ratio	St.S.	86,0	85,1	94,0	85,7	-0,4%
	H.E.S.	86,0	82,2	85,0	66,8	-22,3%



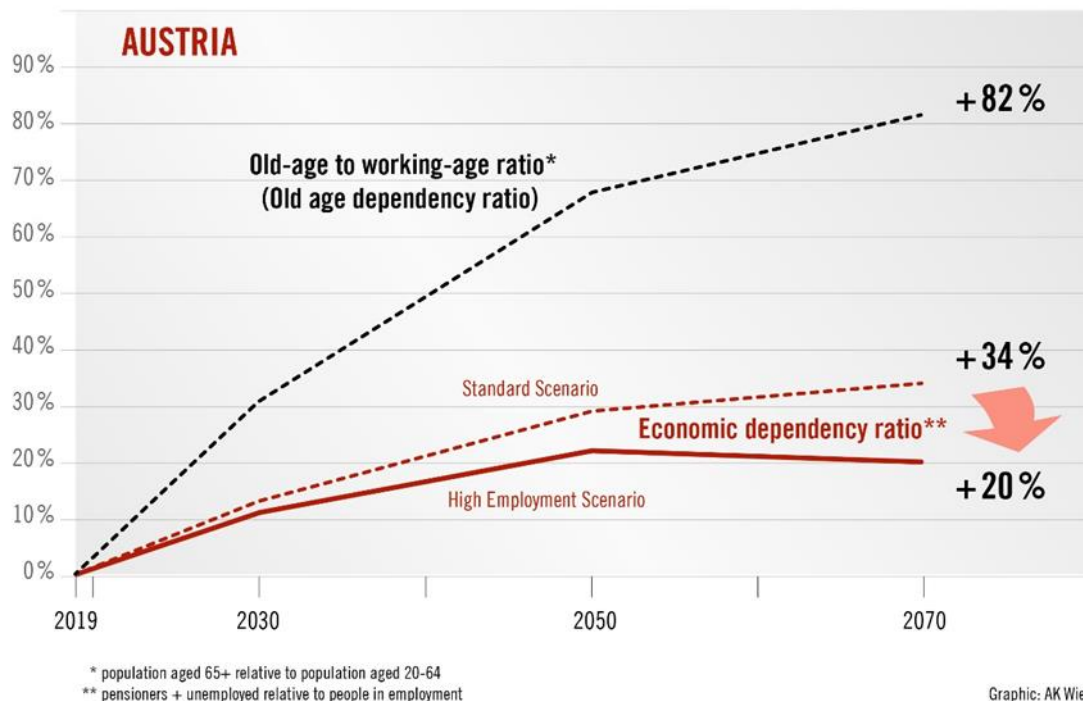
Germany

people in millions			Age 20-64				Age 65+			
			2019	2030	2050	2070	2019	2030	2050	2070
Population			49,77	46,08	43,88	42,54	17,99	21,38	23,18	23,23
People in employment	empl. rate	St.S.	80,6%	80,0%	80,4%	80,7%				
		H.E.S.	80,6%	80,9%	81,4%	82,0%				
	employed	St.S.	40,11	36,86	35,28	34,33	1,18	2,03	1,75	1,66
		H.E.S.	40,11	37,27	35,74	34,88	1,18	2,03	1,75	1,66
Unemployed (extended)	unempl. Rate (% of LF)	St.S.	5,2%	6,7%	6,9%	6,9%				
		H.E.S.	5,2%	4,8%	3,9%	3,0%				
	unemployed	St.S.	2,17	2,63	2,58	2,50				
		H.E.S.	2,17	1,84	1,43	1,07				
Pensioners			Age -64				Age 65+			
	St.S.		3,02	2,84	2,52	2,37	20,11	23,25	24,71	24,71
	H.E.S.		3,02	2,84	2,52	2,37	20,11	23,25	24,71	24,71

Unemployed 65+ not shown because of marginal values

Old-age to working-age ratio / Economic Dependency Ratio (St.S. versus H.E.S.)

Ratios per 100 people of the reference group		2019	2030	2050	2070	2070/2019
Old-age to working-age ratio (65+/20-64)		36,1	46,4	52,8	54,6	51,1%
Economic dependency ratio	St.S.	61,3	73,9	80,5	82,3	34,2%
	H.E.S.	61,3	71,1	76,4	77,1	25,8%



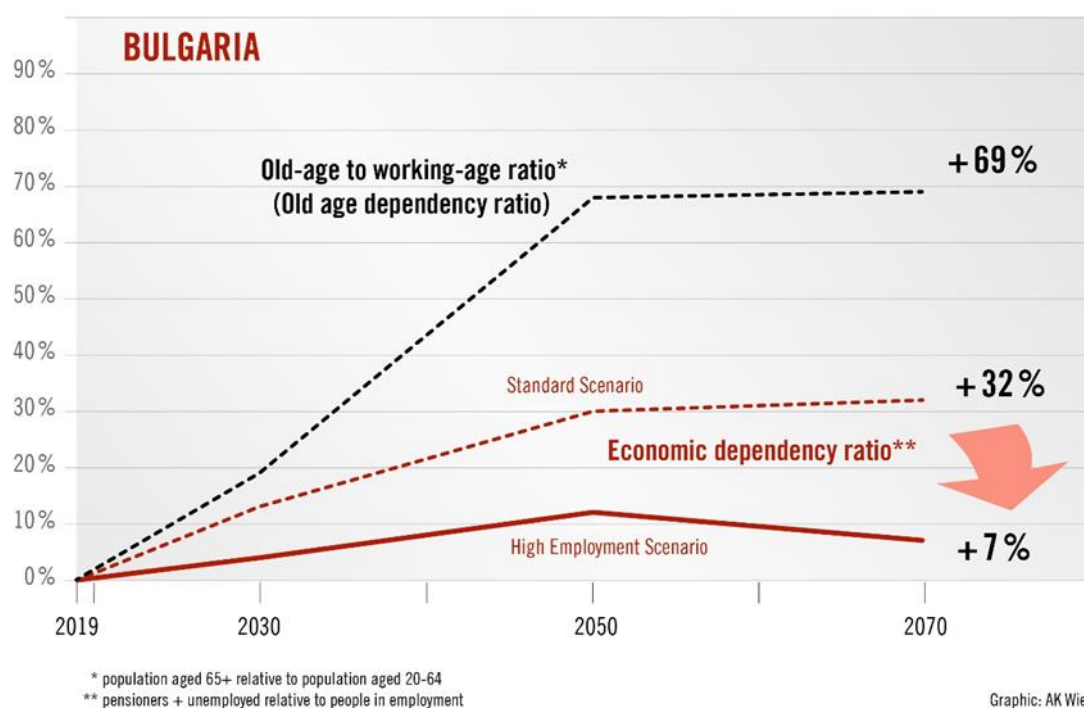
Austria

people in millions			Age 20-64				Age 65+			
			2019	2030	2050	2070	2019	2030	2050	2070
Population			5,48	5,27	5,05	4,84	1,68	2,13	2,60	2,70
People in employment	empl. rate	St.S.	76,8%	77,5%	79,2%	79,5%				
		H.E.S.	76,8%	77,8%	79,9%	82,0%				
	employed	St.S.	4,21	4,08	4,00	3,85	0,06	0,10	0,11	0,11
		H.E.S.	4,21	4,10	4,03	3,97	0,06	0,10	0,11	0,11
Unemployed (extended)	unempl. Rate (% of LF)	St.S.	8,1%	7,5%	7,5%	7,5%				
		H.E.S.	8,1%	7,0%	5,0%	3,0%				
	unemployed	St.S.	0,35	0,32	0,32	0,30				
		H.E.S.	0,35	0,30	0,21	0,12				
Pensioners	Age -64						Age 65+			
	St.S.		0,68	0,62	0,52	0,44	1,79	2,18	2,66	2,77
	H.E.S.		0,68	0,62	0,48	0,33	1,79	2,18	2,66	2,77

Unemployed 65+ not shown because of marginal values

Old-age to working-age ratio / Economic Dependency Ratio (St.S. versus H.E.S.)

Ratios per 100 people of the reference group		2019	2030	2050	2070	2070/2019
Old-age to working-age ratio (65+/20-64)		30,7	40,3	51,5	55,9	82,3%
Economic dependency ratio	St.S.	66,2	74,6	85,1	89,0	34,5%
	H.E.S.	66,2	73,8	80,8	79,2	19,7%



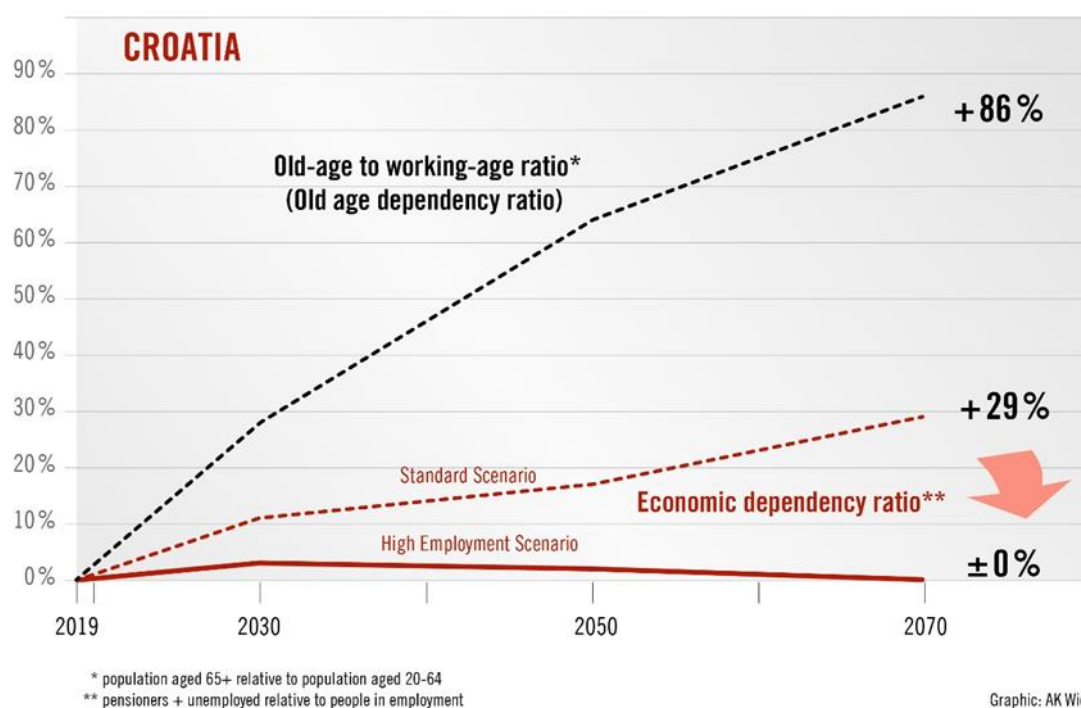
Bulgaria

Bulgaria										
people in millions			Age 20-64				Age 65+			
			2019	2030	2050	2070	2019	2030	2050	2070
Population			4,16	3,66	2,87	2,56	1,50	1,56	1,74	1,56
People in employment	empl. rate	St.S.	75,2%	73,3%	73,0%	73,5%				
		H.E.S.	75,2%	76,6%	79,3%	82,0%				
	employed	St.S.	3,13	2,68	2,10	1,88	0,09	0,11	0,12	0,09
		H.E.S.	3,13	2,80	2,28	2,10	0,09	0,11	0,12	0,09
Unemployed (extended)	unempl. Rate (% of LF)	St.S.	7,6%	9,4%	9,6%	9,6%				
		H.E.S.	7,6%	6,7%	4,8%	3,0%				
	unemployed	St.S.	0,25	0,27	0,21	0,19				
		H.E.S.	0,25	0,19	0,11	0,06				
Pensioners			Age -64				Age 65+			
	St.S.		0,51	0,48	0,35	0,25	1,53	1,51	1,50	1,42
	H.E.S.		0,51	0,46	0,31	0,19	1,53	1,51	1,50	1,42

Unemployed 65+ not shown because of marginal values

Old-age to working-age ratio / Economic Dependency Ratio (St.S. versus H.E.S.)

Ratios per 100 people of the reference group		2019	2030	2050	2070	2070/2019
Old-age to working-age ratio (65+/20-64)		36,0	42,7	60,5	60,8	68,8%
Economic dependency ratio	St.S.	71,5	80,7	93,1	94,5	32,2%
	H.E.S.	71,5	74,3	80,3	76,7	7,3%



Croatia

Croatia										
people in millions			Age 20-64				Age 65+			
			2019	2030	2050	2070	2019	2030	2050	2070
Population			2.43	2.17	1.79	1.53	0.85	0.96	1.02	0.99
People in employment	empl. rate	St.S.	66,8%	68,2%	69,6%	69,6%				
		H.E.S.	66,8%	69,8%	75,9%	82,0%				
	employed	St.S.	1,63	1,48	1,24	1,07	0,02	0,03	0,04	0,03
		H.E.S.	1,63	1,51	1,36	1,26	0,02	0,03	0,04	0,03
Unemployed (extended)	unempl. Rate (% of LF)	St.S.	13,1%	15,8%	13,7%	13,7%				
		H.E.S.	13,1%	11,1%	7,0%	3,0%				
	unemployed	St.S.	0,23	0,25	0,18	0,16				
		H.E.S.	0,23	0,18	0,10	0,04				
Pensioners			Age -64				Age 65+			
	St.S.		0,32	0,22	0,15	0,13	0,90	1,00	1,00	0,97
	H.E.S.		0,32	0,22	0,15	0,12	0,90	1,00	1,00	0,99

Unemployed 65+ not shown because of marginal values

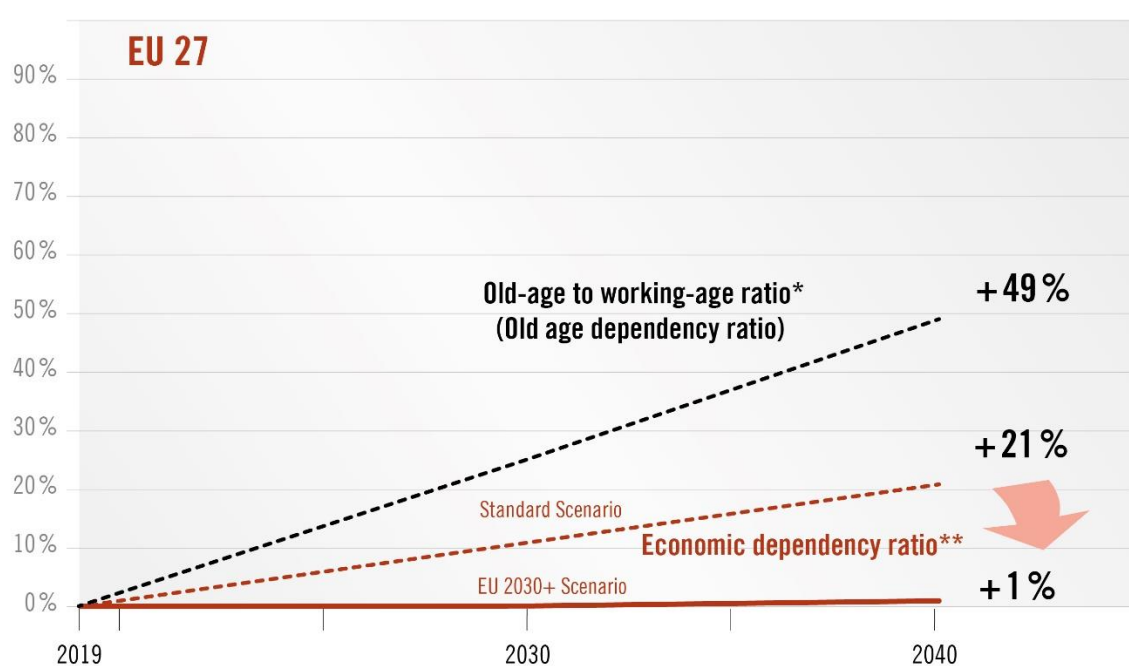
Old-age to working-age ratio / Economic Dependency Ratio (St.S. versus H.E.S.)

Old-age to working-age ratio / Economic Dependency Ratio (S.T.S. versus H.E.S.)						
Ratios per 100 people of the reference group	2019	2030	2050	2070	2070/2019	
Old-age to working-age ratio (65+/20-64)	34,8	44,5	57,2	64,6	85,6%	
Economic dependency ratio	St.S.	88,3	97,9	103,7	113,9	29,0%
	H.E.S.	88,3	90,8	89,8	88,4	0,1%

ALLEGATO 2 CALCOLO DELL'INDICE DI DIPENDENZA ECONOMICA - SCENARIO UE 2030

Presupposti principali:

- L'obiettivo del tasso di occupazione 2030 della Commissione europea per l'UE 27 (78% nel gruppo di età 20-64) ⁸² sarà raggiunto e alcuni ulteriori progressi, più moderati, saranno fatti nel successivo decennio per raggiungere un tasso di occupazione dell'80% entro il 2040
- La disoccupazione e le pensioni anticipate legate al mercato del lavoro diminuiranno in linea con l'aumento dell'occupazione



* population aged 65+ relative to population aged 20-64
 ** pensioners + unemployed relative to people in employment

Graphic: AK Wien

⁸² Commissione UE (2021d)

Scenario UE 2030+ - Dati chiave

EU27 Standard versus 2030 plus Scenario

people in millions			Age 20-64			Age 65+		
			2019	2030	2040	2019	2030	2040
Population			265,02	253,52	240,78	91,28	109,37	123,66
People in employment	empl. rate	St.S.	73,1%	74,0%	75,0%			
		2030 plus	73,1%	78,0%	80,0%			
	employed	St.S.	193,73	187,61	180,59	4,56	8,00	9,18
		2030 plus	193,73	197,75	192,62	4,56	8,00	9,18
Unemployed (extended)	unempl. rate	St.S.	10,6%	11,2%	10,1%			
		2030 plus	10,6%	8,4%	4,0%			
	unemployed	St.S.	21,71	22,39	19,34			
		2030 plus	21,71	17,53	7,90			
Pensioners			Age -64			Age 65+		
	St.S.		29,06	26,81	25,74	87,36	102,07	114,31
	2030 plus		29,06	23,24	19,30	87,36	102,07	114,31

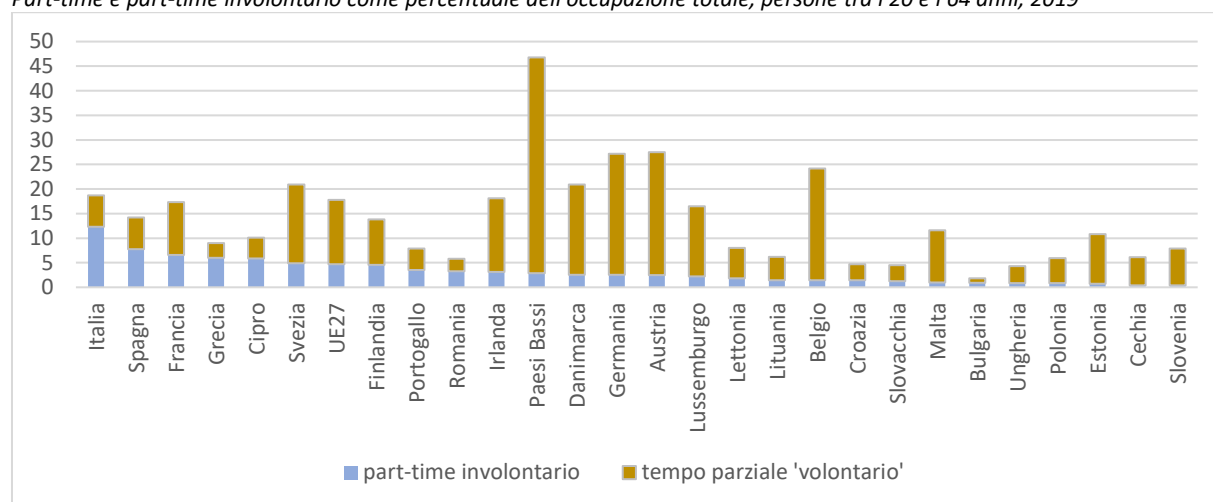
Unemployed 65+ not shown because of marginal values

Old-age to working-age ratio / Economic Dependency Ratio (St.S. versus EU 2030 plus S.)

Ratios per 100 people of the reference group		2019	2030	2040	2040/2019
Old-age to working-age ratio (65+/20-64)		34,4	43,1	51,4	49,1%
Economic dependency ratio	St.S.	69,7	77,4	84,1	20,7%
	2030 plus	69,7	69,5	70,2	0,8%

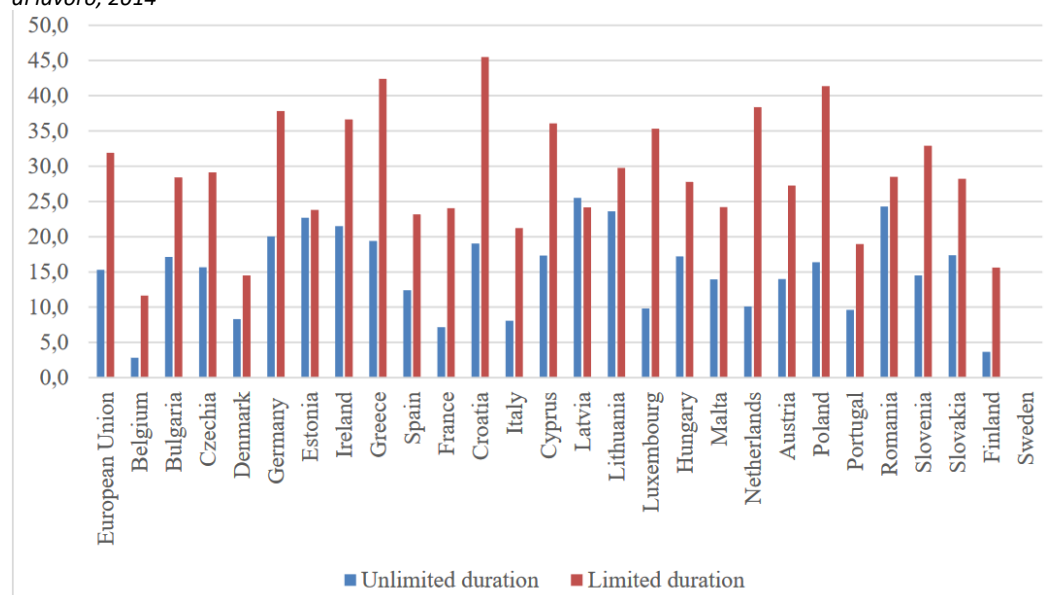
ALLEGATO 3 CIFRE AGGIUNTIVE SULLE CARENZE DEL MERCATO DEL LAVORO

Part-time e part-time involontario come percentuale dell'occupazione totale, persone tra i 20 e i 64 anni, 2019



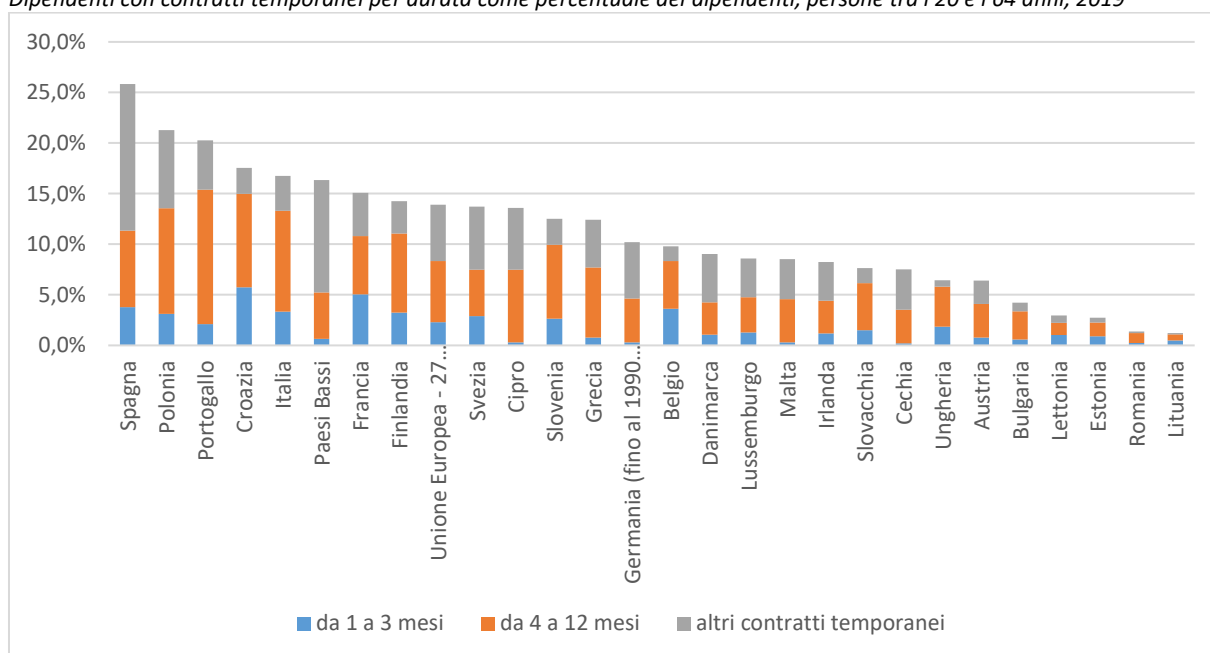
Fonte: Eurostat, *Occupazione a tempo parziale come percentuale dell'occupazione totale, per sesso ed età (%)* [lfsa_eppga] & *Occupazione a tempo parziale involontaria come percentuale dell'occupazione a tempo parziale totale, per sesso ed età (%)* [lfsa_eppgai]

Lavoratori indipendenti a basso salario in proporzione rispetto tutti i lavoratori dipendenti (esclusi gli apprendisti) per contratto di lavoro, 2014



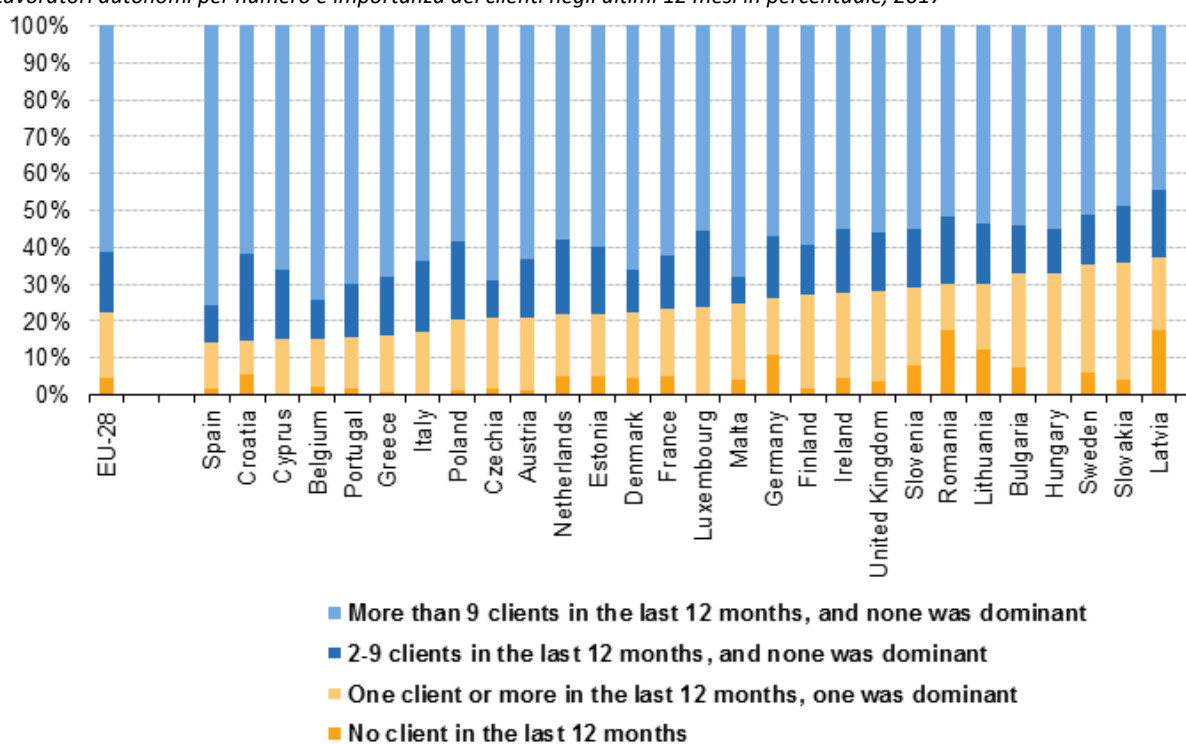
Fonte: Eurostat, IFL come citato nella Commissione europea e Direzione generale per l'occupazione, 2020 (2020, S. 101), riferito al gruppo di età dai 15 ai 74 anni. Queste cifre sono in qualche modo imprecise in quanto non differenziano il motivo delle scarse ore di lavoro, cioè anche le vacanze e i congedi per malattia sono inclusi.

Dipendenti con contratti temporanei per durata come percentuale dei dipendenti, persone tra i 20 e i 64 anni, 2019



Fonte: *Dipendenti per sesso, età e livello di istruzione [LFSA_EEGAED]*

Lavoratori autonomi per numero e importanza dei clienti negli ultimi 12 mesi in percentuale, 2017



Fonte: (Eurostat, 2021h) basato sull'indagine IFL AHM-2017