

# Prospettive dell'OCSE sull'occupazione 2025

Riusciremo a superare la crisi demografica?



# Sintesi

## **I mercati del lavoro rimangono resilienti, ma iniziano a mostrare i primi segnali di debolezza**

Nel corso degli ultimi decenni, i mercati del lavoro della zona dell'OCSE hanno continuato a mostrarsi resilienti. L'occupazione e la partecipazione alla forza lavoro hanno raggiunto livelli record, mentre la disoccupazione ha toccato picchi storicamente bassi. Tuttavia, iniziano a emergere i primi segnali di indebolimento dei mercati del lavoro, che hanno subito un rallentamento della crescita dell'occupazione e rigidità del mercato del lavoro che in molti Paesi e settori stanno tornando ai livelli pre-COVID-19, sebbene permangano carenze di manodopera. Guardando al futuro, le incertezze geopolitiche e gli aumenti dei dazi dovrebbero frenare l'attività economica, determinando ulteriori rallentamenti del mercato del lavoro.

## **I salari reali sono in aumento praticamente in tutti i Paesi dell'OCSE, ma in molti di essi esiste ancora un margine di recupero**

I salari reali risultano in aumento praticamente ovunque nella zona dell'OCSE, ma in metà dei Paesi membri i loro livelli rimangono al di sotto di quelli osservati all'inizio del 2021, ossia appena prima dell'impennata dell'inflazione registrata dopo la pandemia. I salari dei lavoratori con retribuzioni più basse hanno registrato un andamento particolarmente positivo, poiché da allora il salario minimo legale reale è aumentato in quasi tutti i 30 Paesi dell'OCSE che hanno introdotto un salario minimo nazionale. Se, da un lato, si osserva una ripresa dei salari reali, dall'altro i profitti unitari continuano a perdere il terreno guadagnato dal 2021. Nel breve termine, tuttavia, la ripresa salariale potrebbe essere compromessa dal potenziale ritorno di un'inflazione elevata e dal rallentamento del mercato del lavoro.

## **In assenza di un'azione politica risoluta, sul medio termine la crescita del PIL pro-capite sarà smorzata dalla transizione demografica**

Il calo della fertilità e l'aumento dell'aspettativa di vita implicano che la popolazione della zona dell'OCSE sta invecchiando. Con il progressivo pensionamento dei *baby boomer*, la popolazione in età lavorativa (di età compresa tra i 20 e i 64 anni) dei Paesi membri dell'OCSE continua a calare, mentre l'indice di dipendenza degli anziani – definito come il rapporto tra le persone di età pari o superiore a 65 anni e la popolazione in età lavorativa – è aumentato drasticamente dal 19 % registrato nel 1980 al 31 % nel 2023 e dovrebbe salire ulteriormente al 52 % entro il 2060. In assenza di ulteriori interventi politici o di cambiamenti nei comportamenti, ciò a sua volta peserà in modo considerevole sulla crescita economica e sulla capacità dei Paesi dell'OCSE di continuare a migliorare il tenore di vita dei cittadini. Se l'aumento della produttività non accelererà in modo significativo, la crescita del PIL pro-capite potrebbe rallentare di circa il 40 % nella zona dell'OCSE (passando dall'1 % all'anno riportato nel periodo 2006-2019 allo 0,6 % all'anno nel periodo 2024-2060 in media). Tutti i Paesi dell'OCSE, ad eccezione di due, potrebbero registrare un calo della crescita pro capite.

## **La mobilitazione delle risorse lavorative inutilizzate sarà fondamentale per compensare tale rallentamento.**

Il calo della crescita del PIL pro-capite potrebbe tuttavia essere in gran parte compensato dalla mobilitazione di risorse di manodopera in gran parte inutilizzate, in particolare tra le donne, gli anziani in buona salute e i migranti regolari. Inoltre, la dinamica delle disparità intergenerazionali, ovvero lo spostamento del reddito e della ricchezza verso le coorti più anziane e la concentrazione della povertà tra i giovani, segnala la necessità di mobilitare gli anziani in buona salute per ragioni non solo di efficienza, ma anche di equità.

## **Le politiche del mercato del lavoro e le pratiche dei datori di lavoro devono evolversi per sostenere una forza lavoro che invecchia**

Malgrado i progressi compiuti negli ultimi decenni, i tassi di occupazione iniziano a diminuire a partire dai 50 anni e calano drasticamente dopo i 60. È importante proseguire le riforme dei sistemi pensionistici per ritardare l'uscita dal mercato del lavoro, anche valutando opzioni di pensionamento flessibili e attentamente studiate che consentano di combinare la pensione e il reddito da lavoro. Tuttavia, occorre prestare maggiore attenzione all'occupabilità dei lavoratori anziani in un mondo del lavoro in rapida evoluzione. Le politiche dovrebbero sostenere la domanda di lavoratori anziani da parte dei datori di lavoro. Infatti, l'aumento dei tassi di occupazione dei lavoratori anziani offre ai datori di lavoro l'opportunità di conservare conoscenze e competenze preziose e di aumentare la produttività. Tuttavia, i datori di lavoro spesso esitano ad assumere o a mantenere in servizio i lavoratori anziani a causa degli stereotipi legati all'età relativi all'adattabilità, alla produttività o alla necessità di adeguamenti sul posto di lavoro. Le politiche dovrebbero inoltre aiutare i lavoratori anziani a mantenere e adattare le loro competenze e capacità e facilitare la mobilità professionale. Il miglioramento dell'occupabilità e della progressione di carriera lungo l'arco della vita lavorativa di una persona è fondamentale per accrescere le prospettive di lavoro in età avanzata. Alcuni lavoratori anziani devono altresì affrontare difficoltà legate alle competenze o a problemi di salute che impediscono loro di partecipare pienamente al mercato del lavoro. Misure di sostegno quali l'apprendimento permanente, il lavoro flessibile e ambienti di lavoro sani, sono di vitale importanza.

## **per consentire ai lavoratori anziani di prosperare sono necessari investimenti nelle competenze per tutto il corso della vita ...**

Con l'evoluzione delle economie, cambia anche la natura del lavoro: vi sono meno lavori fisicamente impegnativi e più ruoli che premiano l'esperienza, il che offre ai lavoratori maggiori opportunità di rimanere produttivi più a lungo. Tuttavia, c'è il rischio che i benefici di questi sviluppi siano compensati da un declino delle competenze con l'invecchiamento della forza lavoro. Ad esempio, gli adulti di età compresa tra i 60 e i 65 anni hanno un livello di alfabetizzazione e di capacità di adattamento e risoluzione dei problemi significativamente inferiore rispetto a quelli di età compresa tra i 25 e i 29 anni. Sebbene parte di questo divario rifletta le differenze di livello di istruzione tra le coorti, negli ultimi dieci anni anche i livelli di competenze sono diminuiti con l'età all'interno di ciascuna coorte. Per ovviare a questo problema, è fondamentale aiutare i lavoratori anziani a mantenere e adattare le loro competenze. Tuttavia, nel 2023 solo un terzo degli adulti di età compresa tra i 60 e i 65 anni ha partecipato a corsi di formazione, rispetto a oltre la metà di quelli di età compresa tra i 25 e i 44 anni. In un contesto del genere, vi è l'urgente necessità di evitare il declino delle competenze e di promuovere una cultura dell'apprendimento continuo, passando a un modello di carriera in cui l'apprendimento sul lavoro avviene lungo tutto l'arco della vita. Sarebbe opportuno prendere in considerazione misure più incisive per ampliare l'accesso all'orientamento professionale e all'apprendimento permanente, in particolare per i lavoratori di mezza età e gli anziani.

## **...così come politiche volte a rimuovere gli ostacoli alla mobilità tra un impiego e l'altro**

I cambiamenti demografici hanno determinato un calo della mobilità tra impieghi diversi, con ripercussioni negative sulla crescita dei salari e della produttività. A differenza dei cambiamenti d'impiego involontari, la mobilità volontaria tra un impiego e l'altro contribuisce, infatti, in modo significativo alla crescita dei salari e della produttività, in quanto consente di redistribuire i lavoratori in posti di lavoro migliori in imprese migliori. Tuttavia, questi spostamenti subiscono un forte calo con l'avanzare dell'età, poiché i lavoratori diventano meno mobili e meno propensi a passare a imprese di qualità superiore. Di conseguenza, l'invecchiamento demografico ha causato una riduzione dei tassi di crescita annuali dei salari e della produttività pari, rispettivamente, a 0,10 e a 0,13 punti percentuali tra il 2000 e il 2019. Le politiche devono garantire sufficiente flessibilità alle imprese, offrendo al contempo opportunità di mobilità professionale ai lavoratori. Per i lavoratori a metà carriera e quelli anziani, in particolare, l'adozione di misure mirate, tra cui un sostegno tempestivo, un'assicurazione sui salari percepiti, l'assistenza nella ricerca di un lavoro e lo sviluppo continuo delle competenze, possono contribuire a mantenere la mobilità tra diversi impieghi.