

## Una nuova gestione delle età in una società longeva\*

**Anne-Marie Guillemard**

*L'allungamento della vita mette in discussione il modello culturale dell'organizzazione delle età e dei tempi sociali. Allo stesso modo il modello del ciclo di vita a tre tempi è stato progressivamente sconvolto dalle trasformazioni sociali intervenute negli ultimi decenni. In questo contesto l'impianto tradizionale del welfare state – che ricalca la suddivisione per età – non è più in grado di assicurare in modo adeguato la protezione sociale. Esso era stato organizzato per rispondere ad uno svolgimento lineare e prevedibile del corso di vita, quando invece esso è divenuto disarticolato e frammentato. L'autrice analizza*

*le strategie di gestione del cambiamento adottate da alcuni paesi con un riferimento particolare alla Francia, criticandone logiche e modalità di gestione che si sono rivelate incapaci di rispondere ai nuovi bisogni di sicurezza e che hanno generato una spirale di effetti perversi rafforzando le barriere e gli stereotipi fondati sull'età ed incoraggiando logiche discriminatorie basate sull'età. Occorrono invece nuove politiche di gestione del ciclo di vita. La sfida è quella di inventare una nuova forma di sicurezza in grado di conferire una continuità a traiettorie di vita oggi individualizzate ed incerte.*

### 1. Introduzione

Le conseguenze dell'invecchiamento demografico vengono affrontate prevalentemente sotto il prisma delle pensioni e delle riforme che sarebbe opportuno avviare per assicurare la loro durata e riequilibrare i trasferimenti sociali tra popolazione attiva e pensionati. Questa visione è estremamente riduttiva. Il problema dell'invecchiamento riguarda le nostre società in tutte le loro dimensioni. Il modo di lavorare, di ripartire i tempi sociali sul corso di vita, di coprire i rischi sociali e di concepire le identità di ciascuna età e i rapporti tra le generazioni, so-

\* Versione abbreviata di un capitolo dell'opera collettiva *Une nouvelle solidarité entre les âges et les générations dans une société de longévité*, in Paugam S. (a cura di), 2007, *Repenser la Solidarité*, Presses Universitaires de France, Paris, pp. 355-378.

no profondamente trasformati dall'invecchiamento della popolazione e dall'accresciuta longevità. Occorre smetterla con una visione parziale della questione, che identifica nella riforma delle pensioni la principale risposta da dare alle evoluzioni demografiche. Noi difendiamo l'idea secondo la quale i profondi mutamenti sociali intervenuti successivamente all'era industriale debbano condurre ad un riesame dei modi tradizionali di pensare e di assicurare le solidarietà tra le generazioni. Dimosteremo che raccogliere la sfida dell'invecchiamento e della longevità può rappresentare un'opportunità per le società sviluppate: quella di dover inventare una nuova gestione della diversità delle età e della sinergia tra le generazioni; quella di riconfigurare la protezione sociale perché possa garantire la sicurezza degli individui in una temporalità ormai flessibile e incerta.

## *2. Invecchiamento e longevità: nuove dinamiche tra lavoro e protezione sociale nel corso di vita*

L'allungamento della vita rimette in discussione il modello culturale dell'organizzazione delle età e dei tempi sociali. Il modello del corso di vita a tre tempi – formazione, lavoro, pensione – che si è progressivamente consolidato con l'avvento della società industriale è sconvolto. Accanto ad esso anche l'organizzazione del sistema di protezione sociale, che ricalca strettamente le tre età della vita e i loro rischi standardizzati, è malmessa. In particolare, il contratto tra le generazioni, suggellato nel 1945, è da rivedere.

### *2.1 La pensione oggi: un'organizzazione delle età e dei tempi sociali ereditata dalla società industriale*

Gli attuali sistemi pensionistici riposano su un contratto tacito tra le generazioni, che attiene alle modalità di ripartizione dei tempi di lavoro e di non lavoro sul corso di vita e sui rischi da coprire in base alle età. Questo contratto è stato elaborato durante lo sviluppo della società industriale. Esso riflette fedelmente la relazione specifica tra condizioni lavorative, contenuto della protezione sociale e organizzazione temporale della vita a tre tempi tipica della società industriale. In questo contesto la quota maggioritaria di tempo di inattività indennizzato è stata accordata alla vecchiaia sotto forma di trasferimenti pensionistici. L'urgenza, dopo la seconda guerra mondiale, era quella di

costruire un diritto universale alla pensione per «i vecchi», che costituivano la componente più povera dei paesi ricchi. In cambio di questo diritto al riposo per la vecchiaia, a giovani e adulti veniva riservato, dopo un breve periodo di formazione, un lavoro stabile e durevole. In tal modo, la costruzione dei sistemi pensionistici ha contribuito fortemente, insieme alle altre politiche sociali, a istituzionalizzare e standardizzare il corso di vita su tre tempi e tre età rispettive, ciascuna specializzata in una funzione ben precisa (ai giovani l'istruzione, agli adulti l'attività di riproduzione e agli anziani l'inattività pensionata e il diritto al trasferimento delle risorse).

Di più, la sociologia del corso di vita ha stabilito delle forti interazioni tra lo sviluppo dello stato assistenziale, da una parte, e l'organizzazione sociale dello svolgersi dell'esistenza (Mayer e Schoepflin, 1989, e Kohli, 1987). In questo senso, le leggi sulla limitazione del lavoro minorile, quindi sull'età pensionabile o quelle sull'istruzione obbligatoria dei giovani hanno esercitato un ruolo chiave nella costruzione e nell'organizzazione tripartita del corso della vita proprio della società industriale. Lo stato assistenziale, attraverso i suoi diritti sociali universali e le sue regole formali, formulate in termini di età, ha condotto ad una gerarchizzazione, standardizzazione e «cronologizzazione» degli accadimenti della vita. Parallelamente allo sviluppo dello stato sociale, sono state fissate tre tappe successive della vita, così come i riferimenti cronologici che ne definiscono la soglia.

Questi ultimi stanno a indicare il momento del passaggio irreversibile verso un'altra età della vita, status e funzione. Allo stesso tempo venivano definite le forme di competizione o di solidarietà che legavano le età le une alle altre. Analogamente, sul piano biografico, la costruzione dei sistemi di protezione sociale ha svolto una funzione centrale. Essa ha inserito l'uomo in una lunga temporalità con una leggibilità dello svolgersi della vita in tre tappe successive, scandite attraverso età limite, che indicano il calendario delle transizioni da un'età all'altra. Come ricordano Mayer e Schoepflin (1989, p. 198) «Con lo stato assistenziale lo svolgersi continuo della vita è trasformato in una serie di tappe, ognuna con una sua precisa definizione formale [...] La periodizzazione del corso della vita e la moltiplicazione delle fratture tra le età operate dai sistemi di assicurazione sociale trovano collocazione in un modello biografico dell'esistenza».

Oramai, l'età si impone come il marcatore principale dello svolgimento del corso lineare e irreversibile di vita. Lo stato sociale mette in opera, in tutti i settori, un vero e proprio governo per età, un ordine

delle età<sup>1</sup>. La divisione per età diventa il modo prevalente di organizzare le risposte pubbliche ai problemi sociali. La gestione segmentata per età si impone in breve tempo come elemento chiave dell'azione pubblica. È così quando la legislazione sociale collega, per esempio, l'età per l'accesso al lavoro con l'istruzione obbligatoria o l'età di fine lavoro con il pensionamento. Le età sono interrelate e si dilatano per mezzo di molteplici dispositivi di lavoro, di formazione, di azione sociale che operano sulla base di criteri di età. Nel modello di vita a tre tempi, il lavoro rappresenta la tappa centrale della vita. Esso impone la sua temporalità lineare, quantitativa e segmentabile. Il tempo del lavoro è il tempo perno, rispetto al quale si indicizzano tutte le altre temporalità. Il tempo dell'inattività è definito per opposizione, come l'inverso del lavoro. Questa dominazione del tempo del lavoro sugli altri tempi sociali dà conto della sincronizzazione e della standardizzazione dei calendari biografici e professionali dell'era industriale. L'ingresso nell'età adulta corrisponde simultaneamente per l'uomo<sup>2</sup> all'accesso stabile nel mercato del lavoro e alla formazione di una famiglia con il matrimonio, subito seguito dalla nascita dei primi figli.

## 2.2 *Le sfide di un nuovo corso di vita flessibile*

Oggi, la relazione tipica della società industriale tra protezione sociale e del corso di vita e sfera del lavoro, si disarticola. Si produce, quindi, una nuova flessibilità temporale così come una discordanza dei tempi di vita. I tempi di lavoro si frammentano. Oramai, lavoro e tempo libero o inattività sono strettamente compenetrati ad ogni età. Le età si sono despecializzate e si osserva un'interferenza tra di esse (Guillemard, 2003). Le tappe di ciascuna età non sono più segnate da un tempo uniforme e dalla divisione delle attività. Questa interferenza tra le età sconvolge la

<sup>1</sup> Nel vecchio significato di governo che questo termine ha rivestito sotto l'*Ancien Régime*. È stato utilizzato da A. Percheron (1991) in un capitolo dal titolo *Ordine e gestione delle età*. L'autrice scrive «l'ordine delle età è lo strumento e il prodotto dello stato assistenziale e costituisce una dimensione essenziale di ogni azione politica».

<sup>2</sup> Bisogna sottolineare che il modello ternario del corso di vita qui proposto ha rappresentato un modello standard di traiettorie solo per gli uomini, considerati come capi-famiglia e procacciatori di reddito. Le donne, lungamente poste ai margini del lavoro dipendente, conoscono una temporalità diversa, rivolta verso la sfera domestica e il *caring*, le attività di cura. La loro partecipazione al lavoro si limitava ad essere un semplice contributo.

sequenza ordinata e gerarchizzata dei tre tempi. Essa comporta, di conseguenza, un livellamento delle soglie di età. Le transizioni diventano reversibili. Non è infrequente veder creare una famiglia a 40 o 50 anni, intraprendere un'esperienza genitoriale tardiva, ritornare ad abitare presso i propri genitori a 35 anni, lanciarsi in una nuova formazione a 40. Questo nuovo groviglio dei tempi sociali porta con sé itinerari biografici che non corrispondono più alle sequenze tradizionali tipiche dell'organizzazione ternaria del corso di vita. Le biografie diventano complesse e incerte. L'arretratezza dell'impianto normativo e la destandardizzazione delle traiettorie che ne discende rendono queste ultime difficili da decifrare e da anticipare. Questi nuovi percorsi più individualizzati e flessibili possono trasformarsi in itinerari caotici.

Il rivolgimento dei tempi sociali e dei corsi d'età al quale si assiste è riconducibile ad un insieme di fattori.

In primo luogo, i mutamenti del lavoro, legati al superamento del sistema di produzione fordista e all'emergere di una società dell'informazione, delle reti e del sapere hanno generato dei percorsi professionali più instabili e discontinui. In secondo luogo, la costruzione della protezione sociale, con i suoi rischi standardizzati e i corrispondenti diritti sociali, stenta a coprire i nuovi profili di rischio che emergono da itinerari professionali meno definiti, fatti di entrate e uscite ripetute tra stati di attività e inattività. Si assiste dunque ad una disgiunzione tra strumenti rigidi di protezione sociale, concepiti nel corso del periodo industriale, e nuovi bisogni di sicurezza, associati a percorsi più flessibili, che esigono protezione contro la rapida obsolescenza dei saperi e delle competenze, mobilità e riconversioni multiple nel corso della vita attiva e copertura nei periodi di inattività, che riguardano tutte le età e non solo la fine della vita attiva sotto forma di pensione.

In terzo luogo, le trasformazioni demografiche, l'allungamento della vita e l'invecchiamento della popolazione attiva, rimettono in discussione la maniera in cui il modello culturale a tre tempi ripartisce i tempi di lavoro e di inattività sul corso di vita. Gli ultimi decenni hanno conosciuto la paradossale congiunzione tra progressi della longevità da una parte, che comportano una vita più lunga e una salute migliore, e dall'altra, un considerevole accorciamento della durata della vita lavorativa. Quest'ultimo fattore attiene in larga misura alla incapacità di molti paesi industrializzati, in particolare europei, di conciliare le risposte alle difficoltà dell'occupazione con le prospettive legate all'invecchiamento accentuato delle popolazioni.

L'evoluzione della distribuzione dei tempi sociali sul corso di vita cui

assistiamo si fa evidentemente ingestibile nella prospettiva dell'invecchiamento demografico accentuato che interesserà le società sviluppate di qui al 2010. Essa costituisce una duplice minaccia. Da una parte, mette in pericolo l'organizzazione dei trasferimenti sociali tra generazioni. Dall'altra, l'accorciamento della vita lavorativa pone con urgenza la questione della forza lavoro da cui domani dipenderà lo sforzo produttivo dei paesi sviluppati. La risposta a tali inquietanti prospettive starebbe in una migliore distribuzione delle opportunità di attività professionale tra i diversi gruppi di età e generazioni. Tuttavia, le evoluzioni intervenute simmetricamente sul mercato del lavoro rendono di difficile interpretazione gli sviluppi in questa direzione, in particolare per alcuni paesi europei, tra cui la Francia. In effetti, l'avvento di una società del sapere e dell'informazione ha destabilizzato le regole che assicurano il mantenimento e la promozione dei lavoratori *âgés* sui mercati interni del lavoro (Guillemard, 2003). Le riorganizzazioni della produzione hanno spesso azzerato l'esperienza dei più anziani che costituiva l'essenza del capitale di competenze, laddove il ritmo delle innovazioni tecnologiche non li avesse già resi obsoleti. Queste riorganizzazioni del lavoro hanno preceduto generalmente, all'interno delle imprese, il reclutamento di un maggior numero di giovani con un livello di istruzione più elevato rispetto a quello dei più vecchi e la marginalizzazione di questi ultimi sul mercato del lavoro. Eppure queste pratiche rischiano di entrare rapidamente in contrapposizione tanto con il rapido invecchiamento del personale quanto con la scarsità di manodopera. Ciò dovrebbe verificarsi nel periodo 2006-2011, con l'effetto forbice dell'ingresso sul mercato del lavoro delle esili coorti dei giovani del post baby-boom, in corrispondenza con il pensionamento massiccio delle generazioni dei «baby-boomer». A quella data si prevede che una parte essenziale della forza-lavoro dei paesi sviluppati sarà costituita da persone con più di 45 anni, attualmente in via di fragilizzazione sul mercato del lavoro.

### *3. Lo Stato francese nel confronto internazionale: una gestione limite delle misure basate sull'età*

In un recente lavoro che compara le politiche e le pratiche adottate nei tre continenti (Europa, America del Nord e Giappone) in materia di attività professionale nella seconda parte della vita lavorativa, abbiamo mostrato che tutte le società sviluppate non avevano conside-

rato in questo ambito le stesse opzioni politiche di fronte ad un invecchiamento importante della propria popolazione (Guillemard, 2003). Ciascuna di esse ha scelto in materia di occupazione, di formazione e di protezione sociale strategie fortemente contrastanti. Queste possono essere schematicamente descritte in due modelli opposti che producono «culture dell'età» antagoniste.

### *3.1 Una strategia che fa dell'età la variabile principale d'aggiustamento delle fluttuazioni del mercato del lavoro*

La prima strategia, caratteristica dell'Europa continentale e in particolare della Francia, ha optato per un indennizzo dell'uscita anticipata dei più anziani e una divisione del lavoro a favore dei più giovani. Ai senior sono state offerte condizioni di indennizzo vantaggiose e è stato assegnato uno statuto nel sistema di protezione sociale (prepensionamento, *assurance chômage*, invalidità) proprio quando le rapide trasformazioni del lavoro non proponevano loro un avvenire professionale attraente. In questo contesto, l'età si è trasformata in criterio legale per l'esonero dal lavoro. I lavoratori più anziani sono stati allora ritenuti non riqualificabili e non impiegabili. Ben presto, in quei paesi, l'età è diventata la variabile principale per l'aggiustamento delle fluttuazioni del mercato del lavoro. Le misure per l'impiego hanno quindi sistematicamente sposato una logica di segmentazione per età e di discriminazione nell'impiego sulla base dell'età. Ne è risultato che i giovani, come gli anziani, si sono visti respinti ai margini del lavoro. I giovani sono stati sempre più visti come «categoria da inserire» mediante la presa in carico da parte del pubblico (Van de Velde, 2007). Gli anziani sono stati precipitati in condizioni di inattività di lunga durata aventi come unico orizzonte l'ingresso nel sistema pensionistico. Queste misure non hanno avuto l'impatto atteso sul lavoro e la disoccupazione; al contrario hanno profondamente segnato le coscienze e ancorato la società ad una vera e propria *cultura dell'uscita precoce dal mercato del lavoro*, dai numerosi e perversi effetti. Uno dei principali è stato quello di contrapporre la protezione sociale al lavoro, con l'effetto di aggravare in questo modo i mali che questa strategia intendeva affrontare<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> La spirale di inattività generata dalla strategia d'indennizzo della popolazione vulnerabile sul mercato del lavoro è stata ben descritta da Esping-Andersen (1996) con la definizione della «protezione sociale senza lavoro».

La seconda strategia incarna opzioni politiche radicalmente diverse, adottate principalmente dai paesi scandinavi e dal Giappone. Alla crescente vulnerabilità dei lavoratori con più di 45 anni, la risposta è stata quella della mobilità e dell'individuazione di politiche attive del lavoro, in modo da favorire la riqualificazione e la stabilità sul mercato del lavoro. In quei paesi viene privilegiato il mantenimento del diritto al lavoro indipendentemente dall'età piuttosto che l'indennizzo dell'inattività precoce. Si è prodotta dunque una *cultura del diritto al lavoro indipendentemente dall'età*. Questa riposa su una forma di accordo che fissa un dovere di attività per il lavoratore quale che sia la sua età, in cambio dell'obbligo a carico della società di offrire opportunità per restare occupati.

Osserviamo che questa seconda strategia, a differenza della prima, privilegia delle politiche pubbliche neutre sul piano dell'età, modulate sui bisogni. Al contrario, la prima strategia porta ad una moltiplicazione delle misure di età che sfociano in un rafforzamento sia delle barriere che dei comportamenti discriminatori sulla base dell'età. Quest'ultimo processo è ben rappresentato dal caso francese.

La Francia si distingue oggi per le sue cattive performance in materia di occupazione, sia dei giovani che dei senior. Il tasso di occupazione di coloro che hanno tra i 55 e i 64 anni è tra i più bassi del mondo e si colloca al 38% (tabella 1). Ciò significa che in questa classe di età, poco più di una persona su tre è occupata e che dopo i 60 anni soltanto il 10% dei francesi sono ancora attivi. L'età mediana di uscita dal mondo del lavoro rimane stabile a 58 anni, a dispetto delle riforme pensionistiche e della soppressione dei dispositivi pubblici di prepensionamento. Si può stabilire una correlazione tra l'adozione di una strategia di razionamento del lavoro dei senior allo scopo di salvaguardare l'occupazione, da un lato, e, dall'altro, il crollo dell'attività nelle età più avanzate che caratterizza l'Europa continentale e la Francia in particolare. L'analisi comparata internazionale dell'evoluzione dei tassi di occupazione maschile della classe di età 55-64 anni nell'ultimo decennio evidenzia il tasso particolarmente basso della Francia. L'attività dei senior si è quasi dimezzata (-44%) tra il 1971 e il 2003 contro il decremento del 14% fatto registrare nello stesso periodo dalla Svezia.

Allo stesso modo, in Francia il tasso di occupazione dei giovani da 15 a 34 anni è particolarmente basso rispetto a quello del resto d'Europa (tabella 2). Di più, esso è nettamente peggiorato a partire dall'inizio degli anni '80, malgrado il moltiplicarsi di misure specifiche a vantaggio del loro inserimento sociale e professionale. Questi risultati nega-



*Tabella 1 - Tasso di occupazione della classe di età 55-64 anni nell'Unione europea dal 1996 al 2005*

| Paese       | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Germania    | 37,9 | 38,1 | 37,7 | 37,8 | 37,6 | 37,9 | 38,9 | 39,9 | 41,8 | 45,4 |
| Austria     | 29,1 | 28,3 | 28,4 | 29,7 | 28,8 | 28,9 | 29,1 | 30,1 | 28,8 | 31,8 |
| Belgio      | 21,9 | 22,1 | 22,9 | 24,6 | 26,3 | 25,1 | 26,6 | 28,1 | 30,0 | 31,8 |
| Danimarca   | 49,1 | 51,7 | 52,0 | 54,5 | 55,7 | 58,0 | 57,9 | 60,2 | 60,3 | 59,5 |
| Spagna      | 33,2 | 34,1 | 35,1 | 35,0 | 37,0 | 39,2 | 39,6 | 40,7 | 41,3 | 43,1 |
| Finlandia   | 35,4 | 35,6 | 36,2 | 39,0 | 41,6 | 45,7 | 47,8 | 46,6 | 50,9 | 52,7 |
| Francia     | 29,4 | 29,0 | 28,3 | 28,8 | 29,9 | 31,9 | 34,7 | 36,8 | 37,3 | 37,9 |
| Grecia      | 41,2 | 41,0 | 39,0 | 39,3 | 39,0 | 38,2 | 39,2 | 41,3 | 39,4 | 41,6 |
| Irlanda     | 39,7 | 40,4 | 41,7 | 43,7 | 45,3 | 46,8 | 48,0 | 49,0 | 49,5 | 51,6 |
| Italia      | 28,6 | 27,9 | 27,7 | 27,6 | 27,7 | 28,0 | 28,9 | 30,3 | 30,5 | 31,4 |
| Lussemburgo | 32,9 | 23,9 | 25,1 | 26,4 | 26,7 | 25,6 | 28,1 | 30,0 | 30,8 | 31,7 |
| Olanda      | 30,5 | 32,0 | 33,9 | 36,4 | 38,2 | 39,6 | 42,3 | 44,3 | 45,2 | 46,1 |
| Portogallo  | 47,3 | 48,5 | 49,6 | 50,1 | 50,7 | 50,2 | 51,4 | 51,6 | 50,3 | 50,5 |
| Regno Unito | 47,7 | 48,3 | 49,0 | 49,7 | 50,7 | 52,2 | 53,4 | 55,4 | 56,2 | 56,9 |
| Svezia      | 63,4 | 62,6 | 63,0 | 63,9 | 64,9 | 66,7 | 68,0 | 68,6 | 69,1 | 69,4 |
| Ue-15       | 36,3 | 36,4 | 36,6 | 37,1 | 37,8 | 38,8 | 40,2 | 41,7 | 42,5 | 44,1 |

Fonte: Eurostat.

tivi possono essere interpretati come effetti perversi di una gestione del lavoro che ha spinto ai limiti la segmentazione per età. In effetti, i dispositivi pubblici, come le misure adottate sulla base dell'età, non rappresentano soltanto regole e modalità operative per l'azione pubblica. Essi costituiscono delle reti di motivazioni, di giustificazioni e di riferimenti che plasmano i comportamenti di tutti gli attori del mercato del lavoro. È questo il senso che abbiamo inteso dare alla nozione di «*cultura dell'età*» definibile come un insieme di valori e norme condivise sul modo di problematizzare la questione dell'avanzamento dell'età e sui diritti e gli obblighi legati all'età. Le misure adottate sulla base dell'età hanno incoraggiato lo sviluppo di stereotipi sull'età lavorativa. I cinquantenni sono stati ritenuti non più impiegabili, perché supposti essere poco produttivi, restii al cambiamento e per di più costosi proprio in ragione dell'età. Un simile ragionamento è stato ben presto applicato anche ai giovani considerati privi di esperienza e poco produttivi che pertanto sono stati marginalizzati sul mercato del

lavoro, in condizioni di precarietà<sup>4</sup>. Le misure basate sull'età hanno giocato il ruolo di «corridoio d'azione» (Mayntz e Scharpf, 2001) per le strategie imprenditoriali. Le imprese hanno finito per scegliere la facile soluzione della esclusione precoce dei lavoratori più anziani. Esse si sono dispensate dal preparare l'invecchiamento ineluttabile della propria manodopera attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento delle competenze e l'impulso alla mobilità così da rendere più dinamica la seconda parte della carriera lavorativa. Esse non hanno nemmeno pensato alle modalità di trasferimento dei saperi tra le generazioni, alle condizioni di ingresso né alle prospettive di carriera da offrire ai giovani che avrebbero permesso una loro fidelizzazione all'impresa.

*Tabella 2 - Tasso di occupazione dei giovani da 15 a 24 anni nell'Unione europea nel periodo 2004-2005*

| Paese       | 2004 | 2005  |
|-------------|------|-------|
| Germania    | 41,9 | 42,0* |
| Austria     |      | 53,1  |
| Belgio      | 27,8 | 27,5  |
| Danimarca   | 62,3 | 62,3  |
| Spagna      | 34,2 | 38,3* |
| Finlandia   | 39,4 | 40,5  |
| Francia     | 30,4 | 30,1  |
| Grecia      |      | 25,0  |
| Irlanda     |      | 48,7  |
| Italia      | 27,6 | 25,7  |
| Lussemburgo |      | 24,9  |
| Olanda      | 65,9 | 65,2  |
| Portogallo  | 37,1 | 36,1  |
| Regno Unito | 55,4 | 54,0  |
| Svezia      | 39,2 | 39,0* |
| Ue a 15     | 40,0 |       |
| Ue a 25     |      | 36,8  |

\* Interruzione della serie.

Fonte: Eurostat.

<sup>4</sup> Si ricorda che secondo la recente inchiesta *Generazione* del Cereq, un giovane impiega mediamente 10 anni per stabilizzarsi nel mondo del lavoro.

Questo processo a spirale ha portato all'esclusione delle due età estreme dal mercato del lavoro, particolarmente accentuata in Francia. Parallelamente, lo sforzo produttivo del paese oggi riposa quasi interamente sulla sola generazione dei 30-50, che subisce un forte intensificarsi del lavoro. Sappiamo che questo fenomeno va incontro ad un adattamento del lavoro, ad una manodopera che invecchia e causa una minore capacità e aspirazione a restare occupati (Volkoff e al., 2000).

### 3.2 Una difficile rottura con le precedenti politiche di gestione segmentata per età

In Francia si è verificata incontestabilmente, attorno alla riforma delle pensioni del 2003, una presa di coscienza degli effetti perversi del ricorso estensivo ai dispositivi pubblici di uscita anticipata dall'attività e dell'importanza rappresentata, in un contesto di invecchiamento delle popolazioni, dal mantenimento in attività dei senior. Numerosi rapporti pubblici hanno proposto una tale diagnosi (*Inspection générale des affaires sociales* - Igas, 2004, Conseil d'analyse économique, 2005). Analogamente è stato sottolineato l'imperativo di porre rimedio al basso tasso di occupazione, sia dei giovani che dei senior, allo scopo di rendere il paese più competitivo a livello mondiale (Camdessus, 2004). Tuttavia, la logica di segmentazione per età dei dispositivi pubblici è talmente pregnante da continuare a guidare in larga misura le scelte che oggi vengono adottate per rilanciare l'occupazione dei giovani e dei senior. I giovani continuano ad essere una categoria da inserire. Di conseguenza, le misure di inserimento lavorativo e di «*emplois-jeunes*» concepite espressamente per i più giovani, mirano a favorire la transizione tra formazione e lavoro. L'ultima in ordine di tempo, il Cpe (*Contrat première embauche*, contratto di primo impiego, *n.d.t.*) rispecchia perfettamente questa logica. Allo stesso modo, all'altra estremità della scala delle età, il recente Accordo interprofessionale «relativo all'impiego dei senior al fine di promuovere il loro mantenimento e ritorno al lavoro», firmato nel marzo 2006 e seguito nel giugno dello stesso anno da un piano d'azione governativo, ben rappresenta questo stato di cose. In effetti, la misura-faro di questo accordo non è altro che un Cdd (*Contrat à durée déterminée*, contratto a tempo determinato, *n.d.t.*) per i senior della durata di 18 mesi, rinnovabile una sola volta, destinato ai disoccupati con più di 57 anni. In questo modo, sebbene l'accordo dichiari nel suo preambolo la necessità di abbandonare la logica che fa dell'età la variabile principale d'aggiustamento delle fluttuazioni del mercato del lavoro, le proposte concrete si pongono in li-

nea di continuità con le pratiche che si intendevano superare. L'accordo insiste nell'operare sulla base di un'ottica a tre tempi del corso di vita. In questa prospettiva, prolungare o rafforzare l'attività presuppone la riforma del quadro istituzionale che disciplina la transizione verso la pensione, sia mobilitando misure di impiego intermedie – creare degli «*emplois-vieux*» analogamente agli «*emplois-jeunes*» –, sia riformando il sistema pensionistico in modo da aumentare l'età pensionabile. Questa impostazione tuttavia non fa che peggiorare l'immagine già deprezzata del lavoratore senior o junior che non può inserirsi sul mercato del lavoro se non grazie all'aiuto di misure specifiche. Vista dalla parte dei lavoratori, essa invita alla rinuncia e allo scoraggiamento.

Di più, questa rappresentazione del corso di vita a tre tempi concepisce la solidarietà tra le generazioni sulla base di una rigida divisione del lavoro e del non lavoro tra le età. In questo quadro, la vecchiaia non può che essere definita se non come il tempo dell'inattività pensionata nella quale si vive di trasferimenti sociali e si è inesorabilmente posti a carico e ai margini della società. Porre fine a queste rappresentazioni e rompere con le logiche di segmentazione per età che esse suggeriscono vuol dire operare una vera e propria rivoluzione culturale.

Lo possiamo constatare attraverso l'esempio citato: in mancanza di una riflessione sulle rappresentazioni dell'età e sui quadri cognitivi che ispirano l'azione e costituiscono la rete delle motivazioni, delle giustificazioni e dei riferimenti che plasmano il comportamento degli attori, le riforme rischiano di restare lettera morta. Revisionare il quadro istituzionale esistente, modificare i parametri del sistema pensionistico o sopprimere i prepensionamenti non consente di mettere in discussione una *cultura dell'uscita precoce*, solidamente ancorata nelle coscienze di tutti. Una tale strategia non è all'altezza della posta in gioco. Essa equivale a voler trattare i problemi di domani con le ricette e gli strumenti di ieri. Non può che produrre risultati deludenti, privi di riflessi sulla mobilitazione senza precedenti necessaria a raccogliere la sfida dell'invecchiamento demografico nei paesi dell'Europa continentale.

L'attivazione dei giovani e senior nel lavoro non può essere ottenuta mediante aggiustamenti fatti a margine dei dispositivi istituzionali esistenti. In effetti, mantenere i cinquantenni sul mercato del lavoro presuppone, da un lato, di aver mantenuto la loro occupabilità e, dall'altro, di aver saputo creare delle condizioni di lavoro che favoriscono le capacità e le aspirazioni a restare nella vita attiva. Allo stesso modo, attirare e trattenere i giovani sul mercato del lavoro presuppone di ideare nuovi percorsi motivanti.

#### *4. Verso una nuova solidarietà tra le età e le generazioni*

##### *4.1 Dalla gestione per età alla gestione della diversità delle età*

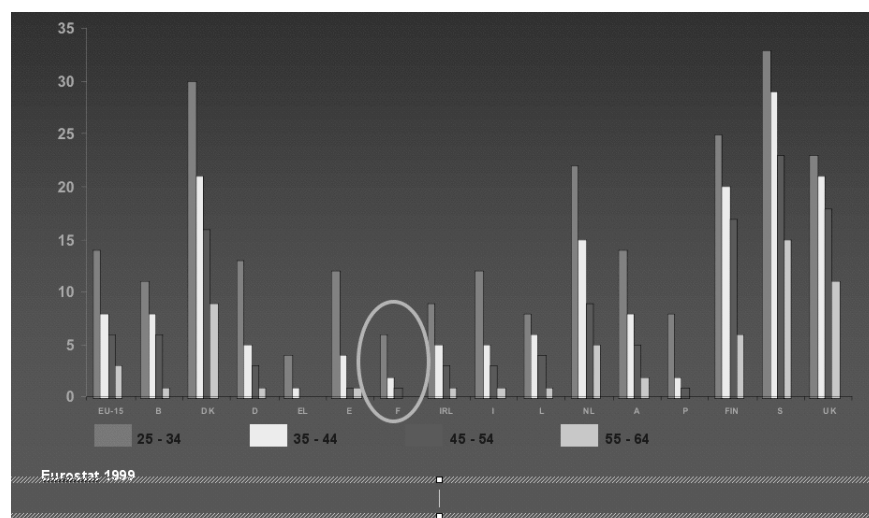
La gestione per età delle popolazioni sembra aver raggiunto i suoi limiti. Ha perduto di pertinenza nel contesto della nuova flessibilità temporale del corso di vita. La decomposizione della strutturazione in tre tempi del percorso delle età l'ha resa inoperante. Questa modalità di gestione si rivela incapace di rispondere ai nuovi bisogni di sicurezza che si manifestano in una società di mobilità e di flessibilità, all'interno della quale si è verificata una vera e propria rivoluzione dei tempi sociali. Peggio, essa ha generato una spirale di effetti perversi. Ha rafforzato le barriere d'età e gli stereotipi fondati sull'età e ha incoraggiato logiche di discriminazione delle persone basate sull'età. È giunto il momento di inventare nuovi strumenti per una rinnovata gestione delle popolazioni, adatta ad una società della conoscenza mondializzata. Invece di segmentare per età, tali strumenti dovranno essere anagraficamente neutri e adottare la prospettiva del corso di vita. Il nuovo concetto che prevale è pertanto quello del percorso.

L'esempio finlandese ha permesso di mettere in evidenza le modalità attraverso cui si può sviluppare una nuova gestione della diversità delle età. La gestione previsionale dei percorsi e delle competenze diventa un elemento chiave di queste nuove politiche sociali del corso di vita. Si tratta di strumenti innovativi che svolgono un ruolo importante all'interno dell'Europa sociale, come il caso finlandese ci permette di constatare. La formazione lungo il corso di vita è già una realtà per la maggior parte dei paesi scandinavi, e la Finlandia tende attualmente a congiungersi a questo gruppo. Gli sforzi considerevoli compiuti nell'applicazione dei suoi piani nazionali hanno permesso di ridurre il differenziale di accesso per età alla formazione permanente. La figura 1 mostra che in Francia sono principalmente i minori di 35 anni a beneficiare della gran parte della formazione mentre coloro che hanno più di 45 anni hanno un accesso ristretto alla formazione nel periodo di attività. Questo dato invita a riflettere.

Un'altra importante politica del corso di vita riguarda l'adeguamento delle condizioni di lavoro e la promozione del benessere lavorativo. Si tratta beninteso di una politica neutra sul piano dell'età. Essa apporta benefici a tutte le età e rappresenta uno strumento fondamentale del nuovo management delle età in una società longeva. In effetti, in questo ambito, diventa essenziale per rendere il lavoro «sostenibile» e ri-

durre l'usura che da esso deriva se si vuole prolungare la vita attiva. Queste nuove politiche di gestione del corso di vita hanno come obiettivo di sviluppare una maggiore padronanza dei flussi e delle traiettorie in una società in invecchiamento. Esse impongono una gestione previsionale dei percorsi per tutte le età e presuppongono l'ideazione di nuove vie alla mobilità sia orizzontale che verticale.

*Figura 1 - Percentuale di coloro che hanno beneficiato di una formazione in condizione di occupato nelle ultime quattro settimane, per gruppi di età*



In questo modo, le nuove sfide demografiche possono costituire un'opportunità per abbandonare del tutto le vecchie ricette legate alla segmentazione per età. Esse spingono ad inventare un nuovo modo di gestire le età, in linea con i nuovi imperativi della società della conoscenza, che esige lavoratori più mobili, più autonomi e meglio formati nel corso di tutta la loro vita.

#### *4.2 Riconfigurare la protezione sociale: dalla copertura del rischio alla messa in sicurezza delle traiettorie*

L'avvento di una temporalità flessibile prefigura dei nuovi profili di rischio sul corso di vita. La struttura attuale della protezione sociale

non è più in condizione di coprire i nuovi rischi. La sfida è oramai quella di inventare una nuova forma di sicurezza in grado di conferire continuità a traiettorie di vita oggi individualizzate e incerte. In questa prospettiva, l'obiettivo centrale della protezione sociale non può più essere quello di accontentarsi di riparare i rischi una volta che si siano manifestati o di garantire la stabilità del lavoro mediante una socializzazione delle responsabilità come nel caso dello stato sociale del periodo industriale. Diventa importante mettere in sicurezza le traiettorie assicurando i sostegni necessari alle molteplici forme della mobilità e transizioni di cui sono ormai ricchi i corsi di vita.

È in questo nuovo orizzonte che si iscrivono le differenti proposte di riconfigurazione della protezione sociale avanzate in questi anni, sia che si parli di «investimento sociale» (Esping-Andersen, 1996), di «diritti di prelievo con finalità sociale» (Supiot, 1999), di «una protezione sociale su base patrimoniale» (*Asset-based welfare*) o di «mercati transizionali del lavoro» (Gazier, 2003). Esse mirano tutte a rifondare i paradigmi che sono alla base della protezione sociale dell'era industriale allo scopo di identificare «una gestione ottimale dell'incerto» (Ewald, 1992, p. 21). Le proposte avanzate mirano a riconsiderare l'architettura complessiva della protezione sociale, piuttosto che procedere per aggiustamenti congiunturali e riforme parziali.

Pertanto, l'indennizzo del rischio non costituisce più che una funzione tra le altre, assunta dalla protezione sociale, la quale deve però anche sostenere e promuovere l'autonomia degli individui, assicurando loro continuità a fronte della moltiplicazione delle condizioni mutevoli e dell'alternanza tra periodi di attività e inattività. Così il mantenimento della capacità professionale delle persone, della loro occupabilità, riveste una posizione centrale e deve dar luogo a nuove garanzie. In ciò risiede il senso del concetto di «investimento sociale» sviluppato da Esping-Andersen. Questo autore considera che l'obiettivo dell'uguaglianza delle opportunità debba tradursi prioritariamente non in dispositivi di mantenimento e redistribuzione del reddito ma in nuove risorse destinate a garantire lo sviluppo del capitale umano e i diritti di accesso alla formazione e alla qualificazione continua. Queste garanzie potrebbero essere rafforzate, ad un certo livello, per i più deficitari.

La messa in sicurezza delle traiettorie di vita, obiettivo principale della protezione sociale, implica la realizzazione di un nuovo compromesso salariale e la revisione del contratto tra le generazioni. Il compromesso salariale dell'era industriale scambiava la subordinazione del lavoratore con la sua sicurezza. Ormai, bisognerebbe far spazio ad un nuovo

compromesso nel quale il lavoratore – giovane o senior – dal quale ci si attende più mobilità, autonomia e impegno, riceva in cambio nuove garanzie sulla sua sicurezza e le sue prospettive di sviluppo. Il contratto tra le generazioni dell'era industriale dovrebbe analogamente essere ripensato. La specializzazione per età nel lavoro o nell'inattività non è più in linea con la nuova flessibilità temporale del corso di vita. Conviene dunque rivedere i modi di ripartire tempi di lavoro, formazione e inattività indennizzata sul corso di vita. I percorsi saranno più scelti e i tempi di inattività indennizzata meglio ripartiti. Ciò dovrebbe accompagnarsi ad una strategia globale preventiva per un invecchiamento attivo, mirante a de-specializzare le età e ad inventare una nuova gestione della diversità d'età. La pensione potrebbe essere più tardiva, ma in cambio essere maggiormente scelta. Il tempo di lavoro alleggerito sarebbe ripartito meglio nel corso dell'esistenza con maggiori opportunità di periodi sabbaici per tutte le età.

Così, lungi dall'essere una catastrofe fatale per l'Europa, la sfida demografica dell'invecchiamento e della longevità potrebbe condurre ad un'Europa sociale più generosa e coesiva dove regnerebbe una solidarietà rinnovata tra le generazioni. Siamo lontani dalla guerra delle età che alcuni hanno annunciato. Tuttavia, questa potrebbe realmente verificarsi qualora si tardasse a dare impulso a questa gestione delle diversità d'età con nuovi strumenti di politiche sociali, neutri dal punto di vista anagrafico, poiché essi sono i soli a poter offrire la sicurezza in percorsi diventati flessibili e diversificati.

### *Riferimenti bibliografici*

- Conseil d'analyse économique, Autume A., Betbeze J.P., Herault J.O., 2005, *Les seniors et l'emploi en France*, La Documentation française, Parigi.
- Camdessus M., 2004, *Le sursaut. Vers une nouvelle croissance pour la France*, La Documentation française, Parigi.
- Castel R., 1995, *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, Parigi.
- Castells M., 1998, *La société en réseaux*, Fayard, Parigi.
- Commissione europea, 1999, *The European Labour Market in light of demographic change*, Office des Publications des Communautés Européennes, Lussemburgo.
- Esping-Andersen G., 1996, *Welfare States without Work. The Impasse of Labour Shedding and Familialism in Continental European Social Policy*, in Esping-



- Andersen G. (a cura di), *Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies*, Sage, Londra, pp. 66-87.
- Ewald F., 1992, *Responsabilité, solidarité, sécurité. La crise de la responsabilité en France à la fin du 20<sup>e</sup> siècle*, «Risques», n. 10, aprile-giugno, pp. 9-24.
- Gazier B., 2003, *Tous «sublimes» vers un nouveau plein-emploi*, Flammarion, Parigi.
- Guillemard A.M., 1993, *L'équité entre générations dans les sociétés démographiquement vieillissantes: Un problème d'évaluation des politiques publiques*, «Il Politico, Rivista italiana di scienze politiche» (Pavia), n. 12, gennaio-giugno, pp. 5-29.
- Guillemard A.M., 2003, *L'Âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Armand Colin, Parigi.
- Guillemard A.M., 2005, *The Advent of a Flexible Life-Course and the Reconfiguration of Welfare*, in Andersen G., Guillemard A.M., Jensen, Pfau-Effinger (a cura di), *The Changing Face of Welfare*, Policy Press, Bristol, pp 55-74.
- Inspection générale des affaires sociales – Igas, 2004, *Gestion des âges et politiques de l'emploi*, rapporto annuale dell'Inspection générale des affaires sociales, La Documentation française, Parigi.
- Kohli M., 1987, *Retirement and the Moral Economy: An Historical Interpretation of the German Case*, «Journal of Aging Studies», n. 1-2, pp. 125-144.
- Mayntz R. e Scharpf F.W., 2001, *Institutionnalisme centré sur les acteurs*, «Politix», n. 14, vol. 55, pp. 95-123.
- Mayer K. e Schoepflin U., 1989, *The State and the Life Course*, «Annual Review of Sociology», vol. 15, pp. 187-209.
- Oecd, 1998, *Maintaining Prosperity in an Ageing Society*, Parigi.
- Percheron A., 1991, *Police et Gestion des Ages*, in Percheron A. e Remond R. (a cura di), *Age et Politique*, Economica, Parigi, pp. 111-139.
- Supiot A. (a cura di), 1999, *Au-delà de l'emploi: Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, rapporto per la Commissione delle Comunità europee, Flammarion, Parigi.
- Van de Velde C., 2007, *La dépendance familiale des jeunes adultes en France. Traitement politique et enjeux normatifs*, in Paugam S. (a cura di), *Repenser la solidarité au XXI<sup>e</sup> siècle*, Presses Universitaires de France, collezione «Le lien social», gennnaio, Parigi.
- Volkoff S., Molinié A.F., Jolivet A., 2000, *Efficaces à tout Age? Vieillesse démographique et activités de travail*, Dossier del Centre d'Etudes de l'Emploi, n. 16, La Documentation française, Parigi.

Traduzione dal francese a cura di Antonio Gasbarrone

