Dipartimento di Scienze Politiche
Corso di Laurea L-39

Università di Pisa

Sistemi di welfare comparati

2023-24 II Semestre

L8 – La transizione istruzione-lavoro

Matteo Villa - matteo.villa@unipi.it
https://people.unipi.it/matteo_villa/

Giovani e …

Transizione Istruzione → Lavoro

Di cosa parliamo?

Giovani e Transizione Istruzione – Lavoro

In Europa e ancora di più in Italia, si osservano molte difficoltà per i giovani all'ingresso del mercato del lavoro: alti tassi di disoccupazione, precariato, e molte/i con periodi più o meno lunghi in cui non lavorano, non studiano, e non sono in un percorso di formazione o tirocinio (NEET).

Proviamo a riflettere intorno a queste domande e dare qualche risposta:

1. Quali a vostro avviso le possibili ragioni?
2. Cosa si potrebbe fare per affrontare il problema?
3. In quanto giovani, quali pensate che siano le maggiori sfide per il vostro futuro?
4. Quale a vostro avviso l'immagine dei giovani da parte del mondo adulto, le istituzioni e la politica? Siete d'accordo?

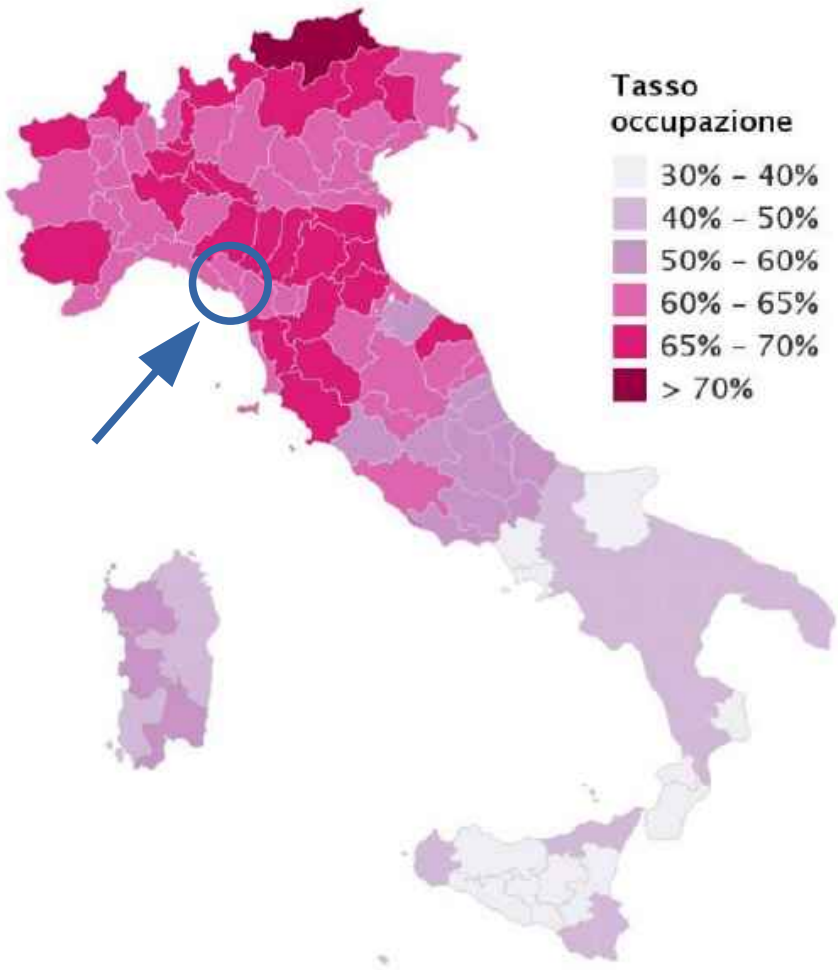
Giovani e Transizione Istruzione - Lavoro

Cosa dicono le ricerche?

Una ricerca in Provincia di Massa Carrara

Università di Pisa

Provincia di Massa Carrara - 198.412 ab.



Tasso d'occupazione (15-64 anni) per provincia – 2015

1 Divisioni geografico territoriali

2 Divisioni istituzionali

3 Divari socio-economici:

- precoce de-industrializzazione, terziario tradizionale, limitata differenziazione (risp. altre province toscane)
- ulteriore rallentamento dopo crisi 2008
- valore aggiunto pro-capite e indice di competitività: più problematica in Toscana e sotto la media in Italiane
- Occupazione femminile e servizi, lavoro non standard, media qualifica

	M-C	Toscana	Italia
Disoccupazione 2007	8,4	4,4	6,1
Disoccupazione 2015	12,4	9,2	11,9
Disoccupazione 15-29 2007	13,4	8,9	14,5
Disoccupazione 15-29 2015	32,9	23,0	29,9

Aspetti descrittivi del campione

Titolo di studio, età media, anni transizione, occupati stabilmente

Titolo di studio	#	**Età media**	**# anni da uscita dall'istruzione**	**# di intervistati occupati stabilmente***
III media	8	24,7	9,5	3
Professionali	4	25,5	7,5	3
Maturità	9	24,7	5,7	3
Laurea/Post-diploma	11	28,5	3,0	2
Totale / Media	32	26,2	5,9	11

Tab. 3.4 Distribuzione per titolo di studio, età media, anni dopo l'uscita dall'istruzione, occupazione stabile

** Contratto di apprendistato (7), Lavoratori indipendenti (3) Tempo indeterminato (1)*

Aspetti descrittivi del campione

UNIVERSITÀ DI PISA

Modalità di ricerca del lavoro

	Canali informali	Domande dirette	Formazione	Tirocinio	Servizio Civile	Internet	Servizi Pubblici	Concorsi	Agenzie private	*Totale*
Femmine	15	13	11	6	3	10	15	4	4	*81*
Maschi	13	10	4	2	1	3	9	3	0	*45*
Totale	*28*	*23*	*15*	*8*	*4*	*13*	*24*	*7*	*4*	*126*

Tab.. 3.5 Distribuzione degli intervistati per modalità di ricerca del lavoro e genere

Carriere precarie

	Volontariato o servizio civile	Tirocini	Precario / A chiamata	Lavoro Autonomo	Contratti a Termine[10]	Tempo Indeterm.	Lavoro Nero	Totale
Femmine	7	14	31	6	13	1	19	91
Maschi	2	4	11	3	13	2	19	54
Totale	*9*	*18*	*42*	*9*	*26*	*3*	*38*	*145*

Tab. 3.7 Distribuzione degli intervistati per tipi di rapporti di lavoro e per genere (# assoluti)

Differenze di genere.

Le donne, sono maggiormente attive, con migliori qualifiche e maggiori esperienze e un background familiare migliore, hanno situazioni occupazionali peggiori e poco connesse con le aspettative personali

Discussione: alcune evidenze empiriche

Ruolo di:

- attivazione,
- Istruzione,
- background familiari,
- relazioni sociali,
- genere

- **Servizi**:
  - limitata offerta
  - limitata capacità di orientamento nel MDL
  - autonomia attori presupposta e matching formale
  - uso distorto contratti a causa mista

- **Contesto istituzionale** frammentato e assenza di strategie riconoscibili
- Limiti accesso all'**informazione** e **orientamento** utili a comprendere vincoli/opportunità sé/contesto

Discussione: alcune evidenze empiriche

Contesto di difficile apprendimento:

- Pochi “segna-contesto” (Bateson)
- Sperimentazioni onerose e spesso infruttuose
- Tentativi di cogliere opportunità intensi e poco organizzati, quasi casuali
- Difficile rielaborare gli eventi, avere feedback utili, esperienze spendibili

Fa differenza poter disporre di:

- **legami forti (familiari) portatori di risorse**
  - per affrontare il presente / sperimentare l'autonomia
  - per l'orientamento / l'avvio o gestione di un'attività
- **abilità sociali, competenze, e legami associativi e informali** (per valorizzarle)

Altri dati: Disoccupazione per età

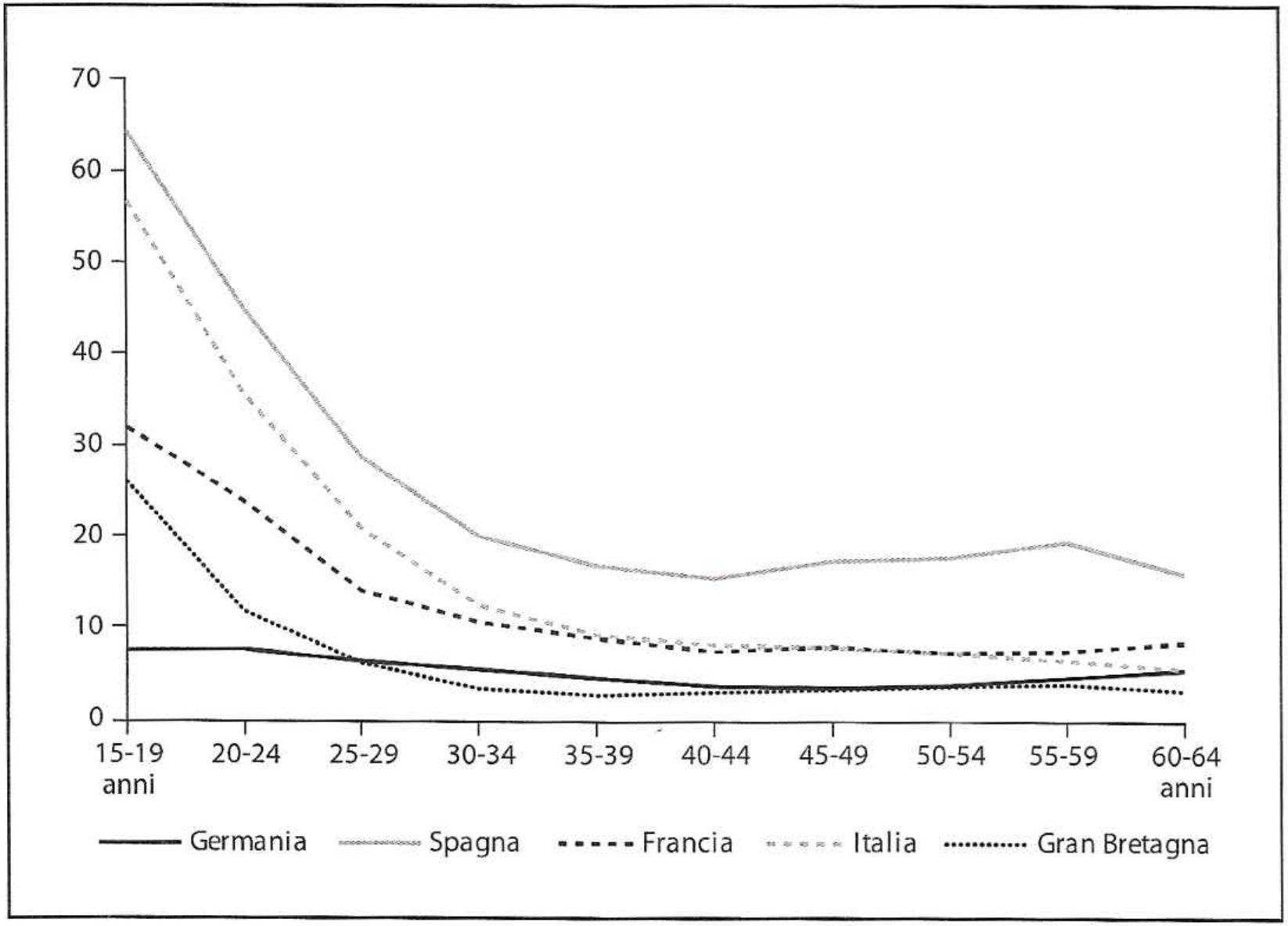


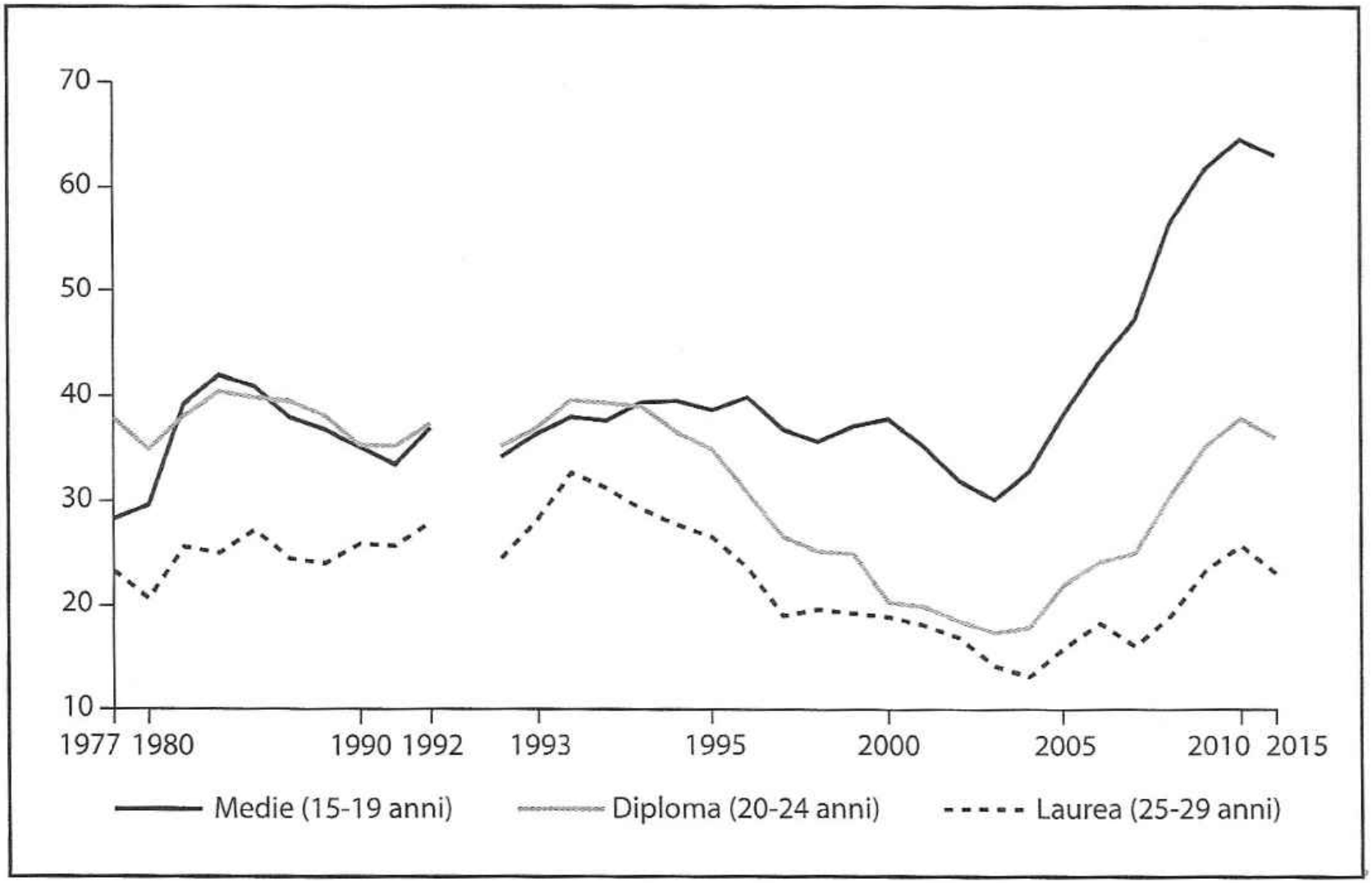
fig. 3.1. *Tassi di disoccupazione per età in alcuni paesi europei, 2015 (maschi, %).*

Fonte: Reyneri, 2017

Disoccupazione all'entrata per titoli di studio

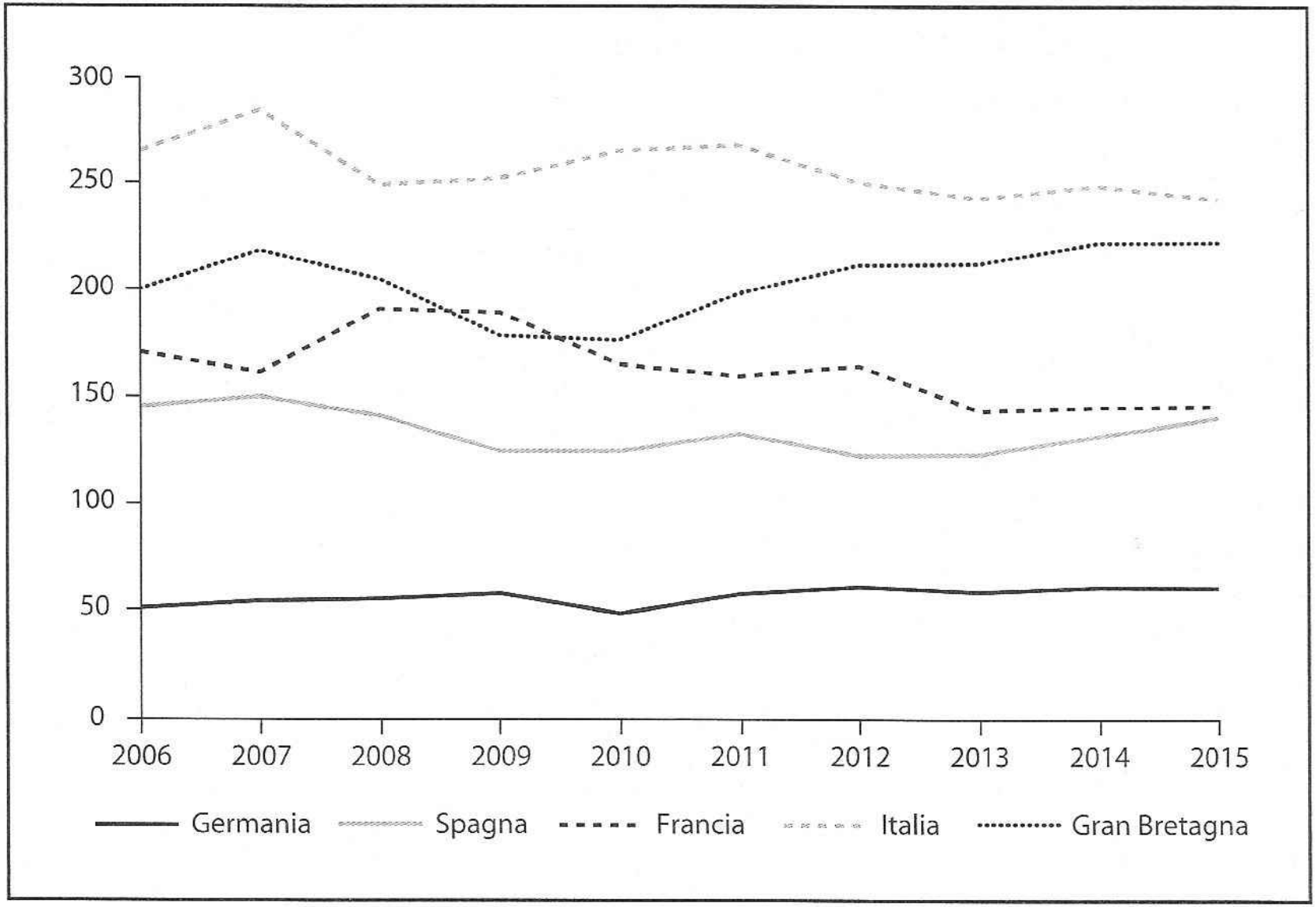
fig. 4.3. *Tasso di disoccupazione all'entrata nel mercato del lavoro, Italia, 1977-2015 (%).*

Fonte: Reyneri, 2017



Penalizzazione per età

fig. 3.2. *Indice di penalizzazione dei giovani in alcuni paesi europei, 2006-2015 (maschi).*



Le politiche a sostegno della transizione:

3 campi differenti (e non necessariamente integrati):

1. **Sistema formativo**

   > Istruzione e Formazione Professionale

2. **Regolazione dei contratti di lavoro**

   > Regolazione flessibilità in entrata / uscita

   > Contratti a causa mista

3. **Politiche del lavoro (sostegno nel mercato)**

   > Politiche passive

   > Politiche attive

TAB. 6.6. Leve di policy per favorire la transizione fra sistema dell'istruzione/formazione e mercato del lavoro

Dimensioni	Istituzioni	Opzioni alternative
Il sistema formativo	Sistema dell'istruzione e della formazione professionale	Precocità della scelta professionalizzante
		Flessibilità nel passaggio fra indirizzi scolastici professionalizzanti o di tipo accademico/generalista
		Produzione di competenze soprattutto di tipo generalista-accademico *vs* anche di tipo tecnico-professionale
		Peso delle aziende nel disegno e nella realizzazione della formazione tecnica
		Formazione professionale limitata *vs* diffusa
La regolazione dei contratti di lavoro	Contratti a causa mista (sia formazione sia lavoro)	Grado di diffusione dei contratti e incentivazione del loro uso
	Regolazione delle modalità di assunzione e licenziamento	Diffusione e condizioni di impiego dei contratti non standard
		Varietà di contratti non standard esistenti
		Facilità *vs* difficoltà nel licenziare lavoratori con contratti a tempo indeterminato
Le politiche di sostegno nel mercato del lavoro	Politiche attive del lavoro	Scarso investimento *vs* forte investimento
	Politiche passive del lavoro	Grado di generosità (estensione, durata, importo del sostegno, condizioni di accesso)

Sistema formativi: differenze principali dovute a

1. Formazione tecnico-professionale o generalista
2. Coinvolgimento Aziende nella formazione
3. Ruolo formazione professionale
4. Rigidità / Flessibilità Curriculum
5. Investimento e Risorse

2 Modelli principali di riferimento:

1. Duale tedesco
2. Generalista accademico Inglese

Modelli in pratica di formazione e istruzione:

Liberale, Statalista, Collettivo Duale

TAB. 6.7. I modelli di formazione di «skills» in ottica di transizione istruzione-lavoro

Modello liberale	Modello statalista	Modello collettivo duale
Flessibile	Flessibile	Rigido
Accademico-generalista	Anche tecnico-professionale	Anche tecnico-professionale
Ruolo aziende limitato	Ruolo aziende limitato	Ruolo aziende forte
Sequenziale	Sequenziale	Duale
Formazione professionale poco diffusa	Formazione professionale molto diffusa	Formazione professionale molto diffusa

Fonte: Busemeyer e Trampusch [2012].

Fonte: Ranci e Pavolini, 2015

Contratti causa mista

1. Formazione e Lavoro

Regolazione flessibilità

1. Entrata nel mercato
2. Uscita dal mercato

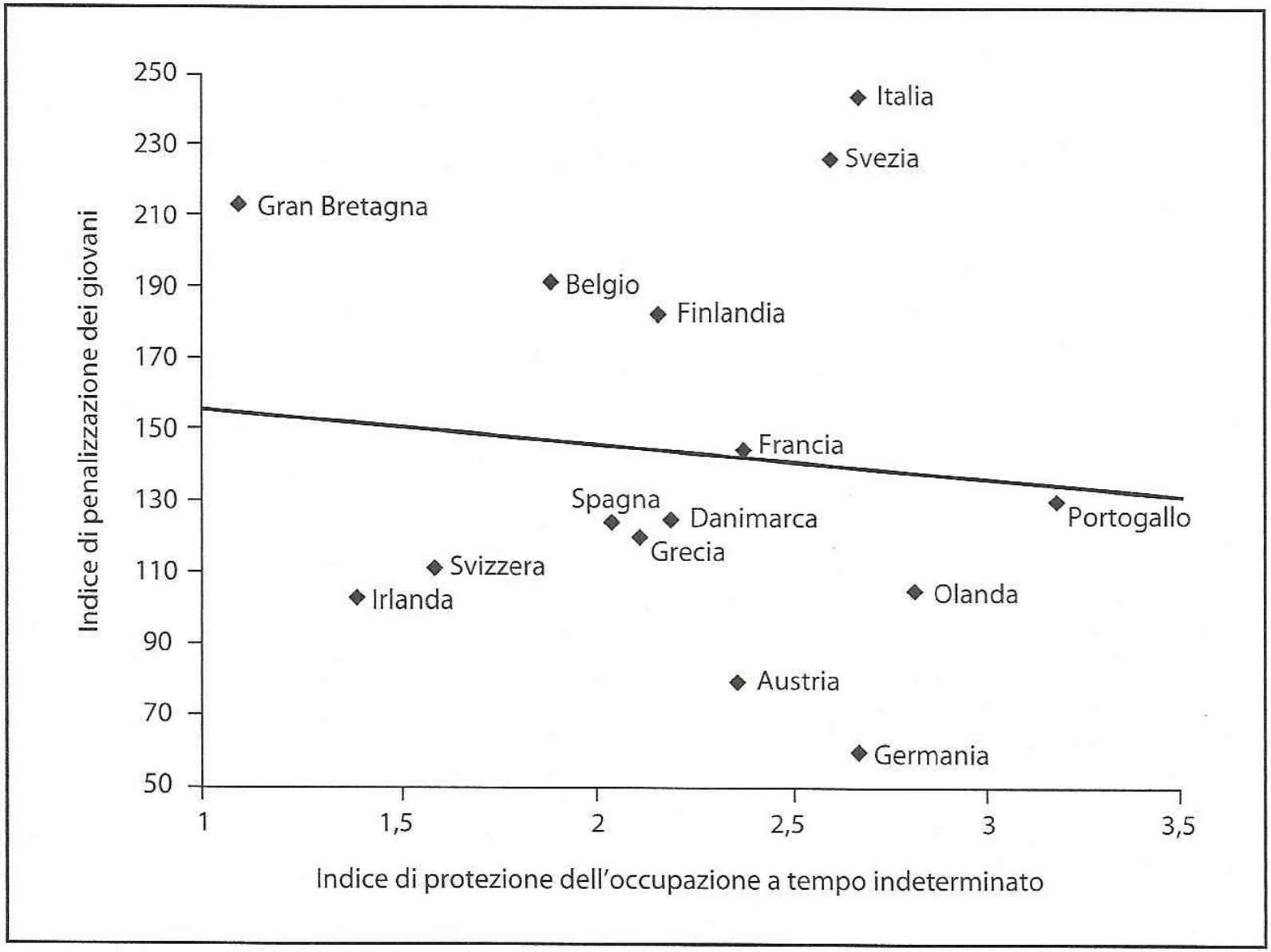
Apprendistato e Il caso di Massa Carrara (2015)

Contratti di apprendistato (i più stabili), secondo gli intervistati:

- durata piuttosto lunga (3-4 anni) per un lavoro routinario
- spesso richiede pochi giorni o poche settimane per essere appresso.
- frequente inappropriatezza del tipo di contratto: serve a ridurre i costi per i datori di lavoro, vincolando loro in una condizione lavorativa per lo più poco soddisfacente, poco remunerata e poco utile a migliorare le loro competenze e opportunità per il futuro
- percepita inutilità di un'attività formativa

Penalizzazione giovani maschi e protezione

fig. 3.6. *Relazione tra penalizzazione dei giovani (maschi) e protezione dell'occupazione, 2013.*



N.B.: nessuna relazione significativa

Fonte: Reyneri, 2011

Politiche passive

- Forme di indennità, sussidi, redditi minimi

Politiche attive

- Attivazione
- Tipi di politiche (es. formazione, riqualificazione, orientamento, informazione, sostegno alla ricerca del lavoro, ecc.)
- Integrazione con politiche passive

- Discriminazione verso i giovani

Regimi di welfare per:

- Regolazione Contratti
- Politiche del Lavoro

Fonte: Ranci e Pavolini, 2015

TAB. 6.8. I modelli di regolazione dei contratti di lavoro e delle politiche di sostegno in ottica di transizione sistema dell'istruzione-lavoro

Dimensione	Strumenti	Modello liberale	Modello socialdemocratico	Modello conservatore-corporativo	Modello sudeuropeo
La regolazione dei contratti di lavoro	Contratti a causa mista formazione-lavoro	Poco diffusi	Poco diffusi	Molto diffusi	Abbastanza diffusi
	Assunzioni e licenziamenti	Diffusione di contratti non standard	Diffusione di contratti non standard	Diffusione di contratti non standard	Diffusione di contratti non standard
		Facilità di licenziamento	Rigidità riguardo al licenziamento	Rigidità riguardo al licenziamento	Rigidità riguardo al licenziamento
		Complessivamente flessibilità alta	Complessivamente flessibilità media	Complessivamente flessibilità media	Complessivamente flessibilità media
Le politiche di sostegno	Politiche attive	Molto limitate	Diffuse	Abbastanza limitate	Molto limitate
	Politiche passive	Limitate	Generose	Abbastanza generose	Abbastanza limitate e dualizzate

Difficile valutazione per molti fattori intervenienti:

- **Molti fattori oltre le politiche**: contesto sociale, culturale, economico, istituzionale.
  Compresi: > politiche di welfare > ruolo della famiglia

- **Norme giuridiche o contrattuali:**
  effetti scarsi o nulli su disoccupazione

- **Insider / Outsider vs. Adulti / Giovani?**
  No relazione tra protezione dell'occupazione
  o flessibilità e indice di penalizzazione dei giovani

- **Flessibilizzazione**: più rischi per popolazione giovanile
  (intrappolamento)

- **Inflazione del valore dei titoli di studio**

- **Ruolo istruzione in ingresso e carriera:** disoccupazione intellettuale?

TAB. 6.12. Durata (in mesi) del periodo di attesa fra conclusione del percorso di istruzione (nell'ultimo triennio) e inizio del primo lavoro per livello di istruzione dei 15-34enni (2009)

	SVEZIA	FRANCIA	REGNO UNITO	ITALIA
Massimo secondaria inferiore	4,3	9,4	4,9	6,8
Secondaria superiore	3,8	4,7	2,7	6,2
Università	2,5	3,4	2,6	5,8
Totale	3,3	4,4	2,9	6,1

Fonte: Eurostat online database, LFS Ad Hoc Module 2009, Entry of Young People into the Labour Market.

TAB. 6.13. Occupazione temporanea sul totale dell'occupazione dipendente: i giovani in ottica comparata (%)

	POPOLAZIONE 15-64 ANNI			POPOLAZIONE 15-24 ANNI		
	1995	2007	2013	1995	2007	2013
Svezia	13,0	17,2	16,3	40,6	57,1	55,8
Regno Unito	6,9	5,7	6,1	13,0	13,3	14,7
Germania	10,4	14,7	13,5	38,9	57,4	52,8
Francia	12,2	15,0	16,4	45,7	53,5	58,6
Italia	7,2	13,2	13,2	18,7	42,3	52,5

Fonte: Eurostat Labour Market online database (2014).

Fonte: Ranci e Pavolini, 2015

Dagli anni '70 a oggi: crescente disoccupazione tra diplomati e laureati

- **OVVIA: perché chi cerca lavoro sono soprattutto i giovani**
  (con più alti tassi di scolarità rispetto generazione precedente).

- **Disoccupazione è intellettuale perché è giovanile.**
  Ma disoccupazione 15-24 è un fenomeno in costante riduzione in sé.

- Più allarmante disoccupazione 25-34 anni

- Allo stesso tempo preoccupante se anche pochi non trovano lavoro

Situazione italiana per titoli di studio in sintesi

GIOVANI

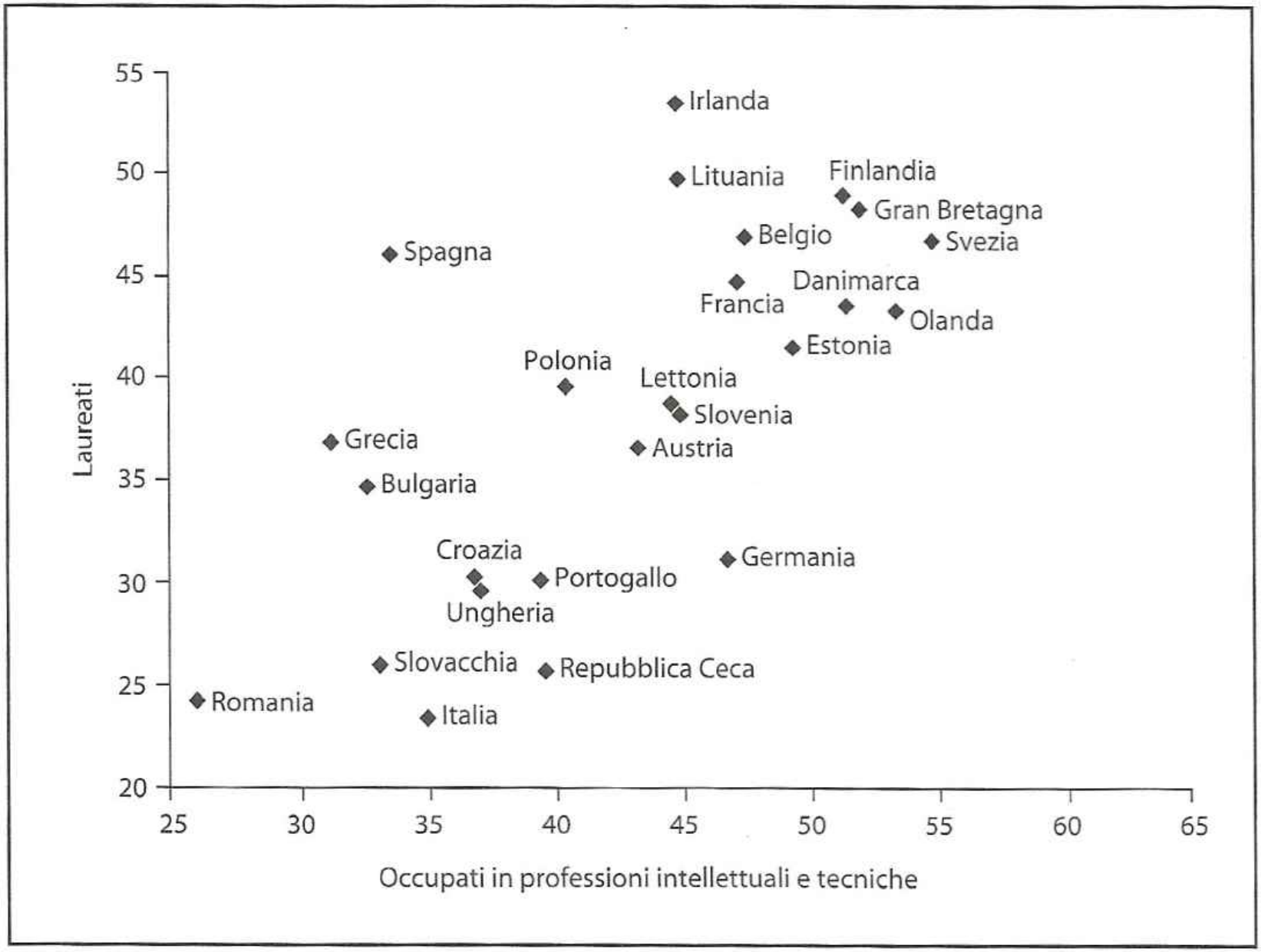
- Italia: paese a basso tasso di **istruzione**
- Titolo è vantaggio per ingresso ma **meno** in Italia e Spagna
- Paradosso: dove ci sono **meno** istruiti (Italia e Spagna) faticano **di più** a inserirsi.
- Troppi titoli in una **struttura occupazionale** a bassa qualifica.
- Da una **generazione** all'altra gli istruiti peggiorano situazione all'ingresso.
- Al mutamento di **aspettative** non segue mutamento nello **sviluppo**

ADULTI

- Istruzione elevata è un vantaggio per **conservare il posto** di lavoro
- **Disoccupazione** è cresciuta dagli anni '80 molto di più per i **meno istruiti**
- Crescita disoccupazione maschile adulta nel sud quasi tutta tra i meno istruiti
- Istruiti perdono molto difficilmente il posto ma ci mettono di più a **trovarne un altro**
- Più facile rientrare per i titoli tecnico-professionali

Laureati e occupati in professioni intellettuali e tecniche

fig. 4.4. *Laureati e occupati in professioni intellettuali e tecniche (sulla popolazione 25-49 anni), Ue27 2015 (%).*



Fonte: Reyneri, 2011

GIOVANI

→ “Titolo” è più influente per accedere professioni di “alto livello”

→ Giovani istruiti italiani poco avvantaggiati all'ingresso ma molto di più dopo.

→ Che cosa avvantaggia: titolo e/o esperienza universitaria ?

→ Scarsa mobilità ascendente e primo lavoro assomiglia all'ultimo

→ Differenze di classe all’ingresso possono produrre effetti durevoli: chi può attendere il primo lavoro ha dei vantaggi