

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MACERATA
Facoltà di Scienze Politiche



Corso di Laurea in
Relazioni Internazionali e Sistemi di Sviluppo Territoriale

DIFFERENZE DI GENERE NELL'ISTRUZIONE :
IN EVIDENZA TRE PAESI DELL'UNIONE EUROPEA

Relatore
Elisabetta Croci Angelini

Candidato
Federica Pierangeli

DIFFERENZE DI GENERE NELL'ISTRUZIONE:
IN EVIDENZA TRE PAESI DELL'UNIONE
EUROPEA

INDICE

Prefazione	p. 3
Introduzione	p. 8
I. Investire nel Capitale Umano	p.11
1.1 Il capitale umano	p.11
1.2 Il modello teorico di Jacob Mincer	p.12
1.2.1 La teoria del capitale umano	
1.2.2 Il ruolo della donna nel processo di formazione e sul mercato del lavoro	
1.3 Il contributo di Becker alla teoria “minceriana”	p.17
1.3.1 L'importanza del capitale umano per la nazione	
II. Italia	p.21
2.1 Istruzione in Italia	p.21
2.1.1 Pesante la disparità fra Nord e Sud	
2.1.2 Le categorie ISCED e il livello di istruzione	
2.2 Status economico e lavorativo	p.24
2.3 Status occupazionale e classificazione economica NACE	p.27
2.4 Strategie per l'occupazione adottate dal governo italiano	p.33
2.5 Differenze nei redditi netti individuali 2004	p.35
Appendice al Capitolo II	p.38
III. Cipro	p.45
3.1 Istruzione nella Repubblica cipriota	p.45

3.1.1	Situazione nella fase di pre-adesione all'Unione Europea	
3.1.2	Sistema di formazione e livello di istruzione	
3.2	Status economico e lavorativo	p.48
3.3	Status occupazionale e classificazione economica NACE	p.50
3.4	Strategie per l'occupazione adottate dal governo cipriota	p.53
IV.	Repubblica Ceca	p.55
4.1	Istruzione nella Repubblica Ceca	p.55
4.1.1	Situazione nella fase di pre-adesione all'Unione Europea	
4.1.2	Sistema di formazione e livello di istruzione	
4.2	Status economico e lavorativo	p.57
4.3	Status occupazionale e classificazione economica NACE	p.59
4.4	Strategie per l'occupazione adottate dal governo ceco	p.63
V.	Istruzione: fonte di cultura o fonte di guadagno?	p.65
5.1	Il rendimento economico dell'istruzione con particolare riferimento al caso italiano	p.66
5.1.1	Il rapporto capitale umano, occupazione e guadagno	
5.2	L'istruzione femminile e il basso sviluppo economico	p.68
5.2.1	Interventi da parte del Parlamento Europeo per la parità di retribuzione	
5.3	Analogie e differenze con Cipro e Repubblica Ceca	p.71
5.3.1	Il caso della Repubblica Ceca	
5.3.2	Non sempre le teorie vengono confermate : Cipro	
	Conclusioni	p.74
	Bibliografia	p.77
	Documenti utilizzati	p.78
	Sitografia	p.81

PREFAZIONE

L'Unione Europea (UE) rappresenta un organismo sovranazionale a cui gli stati membri delegano una parte della loro sovranità nazionale; sono state infatti create nel corso degli anni istituzioni comuni con specifici compiti per meglio procedere verso quella che viene chiamata "integrazione europea".

Nel mio elaborato ho preso in esame il ruolo fondamentale dell'istruzione e della formazione, sintomo dello sviluppo e della modernizzazione di un paese membro.

In questa sezione vorrei mettere in evidenza, avendo poi in seguito trattato tre paesi dell'UE, il percorso ancora in fase di realizzazione verso una dimensione europea dell'istruzione.

Il trattato della Comunità Europea prevede infatti "il contributo della Comunità allo sviluppo di un'istruzione di qualità, comprendente una dimensione europea, sostenendo ed integrando l'azione degli Stati membri nel rispetto delle loro diversità culturali e linguistiche"¹ e "l'attuazione di una politica di formazione professionale, che rafforza e integra le azioni degli Stati membri".²

Prima di entrare nel merito della ricerca svolta, bisogna riepilogare le tappe principali dell'UE per la realizzazione di questi obiettivi strategici.

Il Consiglio Europeo che si tenne a Lisbona nel Marzo del 2000 stabilì un obiettivo fondamentale per il comune cammino dei membri dell'Unione, ovvero far "diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale"³ entro dieci anni.

Il Consiglio invitò quindi tutti i Paesi, in vista delle sfide future della globalizzazione, a sfruttare i vantaggi della cooperazione europea per migliorare l'occupazione sia maschile che femminile, promuovere riforme

¹ Articolo 149, ex articolo 126

² Articolo 150, ex articolo 127

³ Consiglio Europeo Lisbona Marzo 2000, "Conclusioni della presidenza"

in campo economico e modernizzare i sistemi di istruzione creando uno spazio comune della ricerca.

Dal 2000 ogni anno la Commissione Europea esamina in dettaglio i progressi compiuti da ciascun membro per ottenere quanto prefissato a Lisbona e stabilire le future priorità attraverso una relazione chiamata Rapporto di Primavera, inviata direttamente al Consiglio d'Europa.

I traguardi chiave da raggiungere esaminati a Lisbona ed approvati l'anno successivo sono principalmente tre e si indirizzano al miglioramento della qualità dei sistemi di istruzione e di formazione, a facilitare l'accesso di tutti a questi sistemi e ad aprire l'istruzione e la formazione sul mondo attraverso la mobilità dei lavoratori e lo studio delle lingue.⁴

In seguito all'adozione della strategia di Lisbona si sono susseguite una serie di iniziative da parte del Consiglio dei Ministri per mettere in atto gli obiettivi strategici promossi in quell'occasione attraverso programmi di lavoro e relazioni.

In materia di istruzione e formazione va ricordata la Risoluzione del Consiglio di Educazione del novembre 2002 per favorire l'occupazione, l'integrazione sociale e lo sviluppo personale alla quale fa seguito nello stesso mese la Dichiarazione di Bruges-Copenaghen. In questa occasione furono coinvolti anche i paesi candidati all'adesione⁵ proprio per sottolineare l'importanza della cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale, rinforzando gli scopi prefissati a Lisbona.

I principi fondamentali della suddetta dichiarazione riguardano prevalentemente la garanzia di compatibilità fra le diverse qualifiche e i molteplici livelli di istruzione che intercorrono fra i paesi membri. Lo scopo era quello di poter rilevare criteri comuni⁶ anche in vista dell'allargamento dell'Unione europea. Per promuovere la dimensione europea sotto questo aspetto nella Dichiarazione di Copenaghen sono evidenziate una serie di

⁴ Relazione del Consiglio "Istruzione" al Consiglio Europeo, sugli "Obiettivi concreti futuri del sistema d'istruzione e formazione", 2000

⁵ Erano presenti anche i paesi EFTA-SEE

⁶ "Dichiarazione di Copenaghen", 30 Novembre 2002

priorità relative al riconoscimento delle competenze e delle qualifiche fra i paesi europei, elaborando ad esempio livelli di riferimento o certificazioni comuni, integrando anche strumenti già esistenti, quali il Curriculum Vitae europeo, supplementi ai certificati o ai diplomi, l'Europass o il quadro di riferimento per la conoscenza delle lingue.

L'esigenza di rafforzare i sistemi già esistenti di istruzione adeguandoli ai nuovi sviluppi in materia professionale portati dalla globalizzazione, ha legato la strategia di Lisbona, e gli sforzi successivi che ne sono susseguiti, al Processo di Bologna iniziato con un primo incontro dei Ministri nel 1999. I Ministri dell'istruzione partecipanti al progetto di riforma si incontrano ogni due anni⁷ per aggiornare i risultati raggiunti e stabilire le ulteriori priorità; ad oggi sono 45 i paesi europei impegnati con il supporto di alcune organizzazioni internazionali.

Il processo prevede di garantire entro il 2010 la strutturazione dei sistemi nazionali di educazione superiore in tre cicli per accedere a titoli di semplice leggibilità e comparabilità, come ad esempio l'introduzione del Diploma Supplement nel 2005, "il consolidamento di un sistema di crediti didattici sul modello dell'ECTS", la mobilità degli studenti, dei ricercatori e docenti attraverso l'eliminazione degli ostacoli, la promozione della cooperazione europea per assicurare la qualità e "la promozione della necessaria dimensione europea dell'istruzione superiore, con particolare riguardo allo sviluppo dei curricula, alla cooperazione fra istituzioni, agli schemi di mobilità e ai programmi integrati di studio, formazione e ricerca"⁸.

Il Diploma Supplement risale ad uno dei primi progetti formulati a Bologna nel 1999, ma concretamente solo a Berlino nel 2003 i Ministri dell'Istruzione Superiore ne hanno precisato le caratteristiche : "I Ministri assumono come obiettivo che ogni studente che si laurea a partire dal 2005 riceva il Diploma Supplement automaticamente e gratuitamente. Il DS dovrebbe essere rilasciato in una lingua europea ampiamente diffusa. I Ministri fanno appello alle istituzioni e ai datori di lavoro affinché facciano un uso sempre più esteso del DS in modo da trarre vantaggio dalla maggiore

⁷ Bologna 1999, Praga 2001, Berlino 2003, Bergen 2005, Londra 2007, (Leuven 2009)

⁸ "Dichiarazione di Bologna", 19 giugno 1999

trasparenza e flessibilità dei sistemi di titoli di istruzione superiore sia per favorire l'occupabilità dei laureati che per facilitare il riconoscimento accademico ai fini del proseguimento degli studi"⁹.

Il Diploma Supplement non vuole essere un certificato sostitutivo alle qualifiche già ottenute, ma una certificazione integrativa che metta in evidenza in otto punti oltre i dati anagrafici, notizie essenziale sulla carriera accademica dello studente.

“È rilasciato dalle autorità nazionali competenti sulla base di un formato standard messo a punto da un gruppo di lavoro congiunto composto da Commissione europea, Consiglio d'Europa e UNESCO, che lo ha poi collaudato”¹⁰

L'esigenza di questa integrazione è dovuta alle diverse tipologie di diplomi che intercorrono fra i paesi dell'Unione e al bisogno di riconoscere più facilmente diplomi che sono stati rilasciati da un altro Stato membro.

Le priorità della politica europea riguardanti l'istruzione e la formazione messe in evidenza fin'ora vanno in tandem con la modernizzazione della legislazione in materia di mercato del lavoro, ovvero più occupazione, migliori condizioni e pari opportunità. Obiettivo tra l'altro evidenziato durante il Consiglio europeo di Lisbona nel 2000.

Tutti i paesi membri, compresi quelli appartenenti all'allargamento 2004, avrebbero dovuto migliorare le loro politiche occupazionali economiche e sociali per “accrescere il numero di persone in possesso delle competenze professionali di cui l'economia ha bisogno, migliorare la qualità della formazione e la capacità delle persone di adattarsi ai cambiamenti”¹¹.

Strumento di questi obiettivi doveva essere la Strategia europea per l'Occupazione (SEO), introdotto al summit di Lussemburgo del 1997 per ottenere la piena occupazione.

⁹ “Comunicato della Conferenza dei Ministri responsabili dell'educazione superiore”, Berlino Settembre 2003

¹⁰ Decisione N. 2241/2004/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 15/17/2004, Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea

¹¹ “P.Di Domenico, R.Iannone, “*Repubblica Ceca. Esperienze Internazionali*”, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, p.89

I punti chiave di suddetta strategia, portati avanti come fermezza anche nel 2002 a Barcellona, ruotano intorno alla qualità del lavoro, alla formazione e apprendimento per tutto l'arco della vita, all'adattamento dei lavoratori nei cambiamenti, alla salute e sicurezza, alla mobilità e all'ambiente di lavoro.

Ogni Paese membro redige ogni anno un Piano di Azione Nazionale (NAP) precisando le modalità attraverso le quali intende agire e i progressi raggiunti nell'ultimo anno.

Gli Stati “dovrebbero promuovere la piena occupazione, la qualità e la produttività del lavoro e la coesione sociale e territoriale”¹².

La Commissione Europea nel Progetto di Relazione comune del febbraio 2007, porta avanti concetti chiave in materia di occupazione. Per raggiungere gli obiettivi comunitari bisogna attrarre e mantenere quante più persone nel mercato del lavoro, migliorare man mano l'istruzione e le abilità di quest'ultimi e investire quindi nel capitale umano e aumentare l'offerta di manodopera.

La CE in questa occasione invita gli Stati Membri a trovare soluzione per migliorare la figura della donna in campo professionale, promuovere l'occupazione femminile e diminuire lo scarto fra uomini e donne.

¹² “Progetto di Relazione Comune sull'occupazione 2006-2007, febbraio 2007, Commissione Europea

INTRODUZIONE

Quanto detto precedentemente è stato una breve panoramica di come l'Unione Europea sta cercando di migliorare la qualità dell'istruzione dei paesi membri armonizzando i diversi livelli di sviluppo e di formazione che si trova di fronte. Allo stesso tempo sta assicurando lavoro ad un maggior numero di persone puntando sul calo della disoccupazione.

Partendo dall'analisi di uno scritto di Jacob Mincer della fine degli anni '50 sulla teoria del capitale umano, la tesi si concentra poi sui diversi livelli di istruzione in tre Paesi europei, con particolare attenzione alle disuguaglianze di genere.

Nel primo capitolo è esposta la teoria del capitale umano di Jacob Mincer, il quale alla fine degli anni '50 ipotizzava uno stretto legame fra la qualità e l'intensità di un percorso scolastico e le differenze nei guadagni durante l'arco della vita. Differenze remunerative che sono legate generalmente al tipo di carriera intrapresa.

Mincer per capitale umano intende gli anni spesi individualmente per la formazione scolastica e l'acquisizione di competenze e abilità in campo lavorativo. Come poi si vedrà nel relativo capitolo è proprio l'insieme delle conoscenze e le abilità sia tecniche che culturali ad apportare vantaggi ad una nazione.

Nei successivi capitoli ho preso in esame le situazioni di tre Paesi membri culturalmente ed economicamente diversi fra loro, anche se sotto alcuni aspetti molto vicini: Italia, Cipro e Repubblica Ceca.

Mentre l'Italia è un membro fondatore di quella che nel 1993 era chiamata Comunità Europea, la Repubblica Ceca e cipriota hanno aderito in un secondo momento nell'allargamento del 2004.

Questi ultimi due Paesi sono inoltre accumulati dall'essere geograficamente divisi al loro interno. L'isola di Cipro è infatti per la maggior parte del territorio occupata dalla Repubblica di Cipro, mentre nella parte settentrionale dell'isola sorge la Repubblica Turca di Cipro del Nord.

La Repubblica Ceca invece deriva dall'ex Cecoslovacchia, da cui è nata nel 1993 anche la indipendente Repubblica di Slovacchia. A differenza di quanto accade fra i ciprioti, gli slovacchi e i cechi mantengono pacifici rapporti.

L'Italia invece nonostante sia uno stato indipendente e unitario dal 1861, diventato poi Repubblica nel 1948, presenta al suo interno una divisione soprattutto economica fra il Nord ed il Sud, divisione che si rispecchia anche in campo lavorativo, culturale e formativo. Ad oggi infatti il centro-nord del nostro paese risulta economicamente più forte rispetto al Meridione.

Per ciascun Paese ho preso in esame alcune variabili chiave per la mia ricerca contenute nell'indagine statistica sulle condizioni di vita individuali, dell'anno 2004 per quanto riguarda l'Italia e dell'anno 2005 per la Repubblica ceca e il Cipro.

Varia per ciascun paese il numero del campione soggetto dell'indagine statistica. Per campione si intendono "le n unità selezionate tra le N della popolazione allo scopo di rappresentarla rispetto ai caratteri, o variabili, oggetto di studio".

In Italia il campione n preso in esame è composto da 52.510 unità, di cui 18.976 unità appartenenti alla categoria M (uomini) e 33.524 alla categoria F (donne).

Per la Repubblica cipriota le unità che compongono n sono 5.159, di cui 2.462 M e 2.697 F. Infine il campione della Repubblica ceca è composto da 5118 unità, di cui 2.472 M e 2.446 F.

Le variabili analizzate si riferiscono al livello di istruzione che ciascun soggetto ha raggiunto (**PE040**: highest ISCED level attained), il tipo di occupazione che attualmente svolge (**PL040**: status in employment), lo status economico (**PL030**: self-defined current economic status). Inoltre è stata presa in esame anche la classificazione delle professioni (**PL050**: ISCO-88) e i settori occupazionali (**PL110**: NACE).

Per ogni variabile ho costruito una tabella pivot tramite Excel tenendo fisso il campo colonna, contenente il genere e il peso corrispondente ai singoli

soggetti, e rilevando in questo modo il numero di persone corrispondente a ciascun elemento della variabile in riga.

Un volta ultimata la tabella ho calcolato i pesi corrispondenti a ciascun elemento del campo riga (si moltiplica ogni dato del campo in riga per il peso corrispondenti) riuscendo così ad avere il totale maschile e il totale femminile.

Per capire meglio l'analisi dei dati che avevo di fronte ho trasformato i valori numerici in valori percentuali mettendo meglio in evidenza come si differenziano i dati dei due generi in rapporto agli elementi della variabile.

Infine sulla base di quanto ottenuto ho costruito dei grafici optando per l'istogramma.

Avendo in seguito analizzato i dati ottenuti dai grafici, ho cercato di capire il livello di istruzione di ciascun paese e i settori lavorativi prevalentemente occupati dai soggetti dell'indagine, tenendo sempre presente la differenza di genere che ha accompagnato l'analisi di ogni variabile.

Nell'ultimo capito ho invece focalizzato l'attenzione sul rapporto che intercorre in ciascun paese fra titolo di studio acquisito e reddito percepito dagli stessi soggetti dell'indagine (**PY010N**). Attraverso l'analisi dei grafici, (ottenuti adottando lo stesso procedimento utilizzato per gli altri), è possibile confermare o meno la teoria di Mincer e Becker sull'importanza del capitale umano.

CAPITOLO I

INVESTIRE NEL CAPITALE UMANO

Prima di entrare nel merito della ricerca svolta nella mia tesi occorre individuare il legame che intercorre fra il raggiungimento di un buon livello di istruzione e la ricerca di un impiego ben remunerato.

L'istruzione è solo una forma di investimento in vista di un buon rendimento futuro o è il raggiungimento di una buona conoscenza culturale? Può essere allo stesso tempo considerata sia una gratificazione momentanea, relativa al momento del conseguimento di un qualsiasi qualifica, ma anche un bene di investimento che aumenta i vantaggi personali in termini economici.

Il livello di istruzione però non porta benefici solo a livello personale, ma anche vantaggi a tutta la popolazione. Molti teorici e ricercatori convengono sul fatto che un alto livello culturale arricchisce la nazione intera.

Per quanto riguarda le scelte accademiche un'attenzione particolare potrebbe essere rivolta ai percorsi di studio o di formazione che vengono per la maggior parte intrapresi, poiché a diversi percorsi scolastici corrispondono poi posizioni sul mercato occupazionale diverse così come diversi sono i benefici, in termini economici, che se ne traggono.

1.1 Il capitale umano

Mentre il capitale fisico è costituito da prodotti materiali e mezzi di produzione utilizzabili per produrre altri beni, le componenti principali del capitale umano si possono oggi individuare nell'istruzione e nella formazione. Rappresenta una forma di investimento che, insieme al capitale fisico, accresce le risorse economiche di una società.

Il capitale umano non è solamente l'insieme delle competenze acquisite nel corso degli anni accademici ma anche le capacità, le abilità tecniche apprese sul campo di lavoro e l'ambiente sociale formano quello che in inglese è

chiamato human capital. Se da una parte vi è l'esigenza di una formazione base teorica, dall'altra la necessità di pratica della professione.

Molti sono gli economisti che hanno affrontato nel corso degli anni il tema del capitale umano ponendolo in relazione alla crescita economica.

Uno dei primi a scrivere sull'argomento anche se in tempi diversi fu Adam Smith nel 1776 in "La Ricchezza delle Nazioni".

In una parte del saggio scrivendo dell'istruzione l'economista individuava già l'importanza di imporre al popolo un'educazione base poiché le competenze individualmente possedute fanno parte del capitale umano della nazione. Un popolo più istruito e di conseguenza una forza lavoro più competente e capace a livello professionale aiutano ad incrementare lo sviluppo economico del paese.

1.2 Il modello teorico di Mincer

Uno dei più importanti autori che hanno teorizzato sul rapporto che intercorre fra istruzione e successo sul mercato del lavoro fu Jacob Mincer.

Proveniente dal gruppo di economisti conosciuto con il nome di "Columbia-Chicago School of Economics", è considerato uno dei padri fondatori della moderna economia del lavoro. Insieme al Premio Nobel per l'economia Gary Becker ha dato un contributo particolare, rivoluzionario sotto alcuni aspetti, alla teoria del capitale umano.

Affacciatosi all'argomento alla fine degli anni 50, ha poi incentrato la maggior parte delle sue ricerche su questa teoria, evidenziandone diversi aspetti.

1.2.1 La teoria del capitale umano

Il primo lavoro sugli effetti del capitale umano pubblicato in "The Journal of Political Economy" risale al 1958 ed è considerato il punto di partenza non solo delle sue ricerche, ma anche la teoria da cui, come vedremo in seguito, molti altri economisti e ricercatori sono partiti.

Il modello teorico di Mincer in “Investment in human capital and personal income distribution” cerca di spiegare il legame che esiste fra il capitale umano e l’effetto che genera sui guadagni percepiti dai singoli individui. Il guadagno a sua volta dipende chiaramente dall’attività lavorativa scelta. Vi è quindi una rilevante connessione da analizzare fra istruzione, occupazione professionale e guadagno iniziando proprio da quanto dedotto da Mincer .

Il punto di partenza è quindi la distinzione di capitale umano come fattore di crescita economica e di capitale umano come causa dei diversi livelli salariali della forza lavoro lungo l’arco della vita.

Nel saggio preso in esame Mincer prima di esporre il proprio modello teorico passa in rassegna diverse teorie sulla distribuzione dei redditi che lo hanno preceduto, da Gibrat, Kalecki, a Friedman.

Il modello di Mincer parte dal presupposto che in natura ciascun individuo possieda le stesse abilità e abbia uguali possibilità di trovare qualsiasi attività lavorativa. Le occupazioni differiscono tra loro soltanto per l’ammontare di training richiesto per poterle svolgere.¹³

Il training di cui si sta parlando corrisponde al periodo di tempo speso in anni di istruzione e di preparazione all’entrata nel mondo del lavoro (chiamato da Mincer “formal training”¹⁴). A differenza di quanto si possa pensare non sono inclusi in questa categoria né tirocini né esperienze formative sui generis. Il periodo di tempo dedicato invece all’esperienza lavorativa è detto “informal training”.

Il training corrisponde quindi allo status occupazionale dell’individuo.

Ogni anno dedicato dall’individuo al training corrisponde ad un anno in meno di guadagni lavorativi individuali. Soltanto nel momento in cui l’individuo si troverà a scegliere la propria attività professionale sarà ricompensato dei costi sostenuti durante il periodo di training.

Secondo questa ipotesi gli anni dedicati alla formazione del capitale umano si traducono in una forma di investimento che andrà a riflettersi sulla futura

¹³ “ Investment in human capital and personal income distribution” in “Studies in human capital” Collected Essayes of Jacob Mincer, p.6

¹⁴ Per comodità verrà d’ora in avanti chiamato solo training

occupazione. Si avrà così sulla base di quanto detto una maggiore possibilità di fare carriera sul mercato del lavoro migliorando i benefici economici percepiti.

Mincer nel suo saggio, infatti, ipotizza che gli individui con un livello di istruzione alto otterranno guadagni maggiori rispetto a un individuo con una formazione inferiore.

Quanto ipotizzato è così trasformato da Mincer in una equazione, tenendo conto che E_s rappresenta il reddito (E) di un individuo che durante l'arco della sua vita ha avuto anni di training (s); E_0 invece corrisponde al reddito che qualsiasi persona, senza istruzione (e come ipotizzato da Mincer con le stesse abilità) percepirebbe; s come già detto sono gli anni di formazione ed i è il tasso di interesse. Ciò che fa la differenza sono si ovvero gli anni di training in possesso della forza lavoro.

$$\log E_s = \log E_0 + s i \quad [1]^{15}$$

Differenza ancora più marcata è data dall'intensità di training in possesso; maggiore è l'esperienza scolastica e professionale acquisita migliore sarà il tipo di occupazione e il guadagno poiché le attività lavorative differiscono a seconda dell'ammontare di training richiesto.

Nel suo saggio del 1958 Mincer ipotizza, infatti, un andamento dei guadagni al variare del training posseduto.

Nella figura 2 tratta da "Investment in human capital and personal income distribution", si mette in evidenza l'andamento di tre curve diverse corrispondenti a tre gradi diversi di training: C (training elevato), A (training medio) e H (nessun tipo di training).

¹⁵ "The distribution of labor incomes: a survey" in "Studies in human capital", p. 40

Inizialmente sia C che A riceveranno un guadagno minore di H a causa dei costi di investimento in training. Le tre curve si incrociano nel punto B (stesso guadagno e stessa età) per poi proseguire verso il più alto livello di guadagno: US,TS.

Chiaramente il rapporto fra il guadagno degli individui con training più basso sarà minore del rapporto dei guadagni di coloro che possiedono un training più elevato, ovvero $UL/US < TL/TS$ ¹⁶, poiché la disuguaglianza aumenta con il grado d'occupazione.

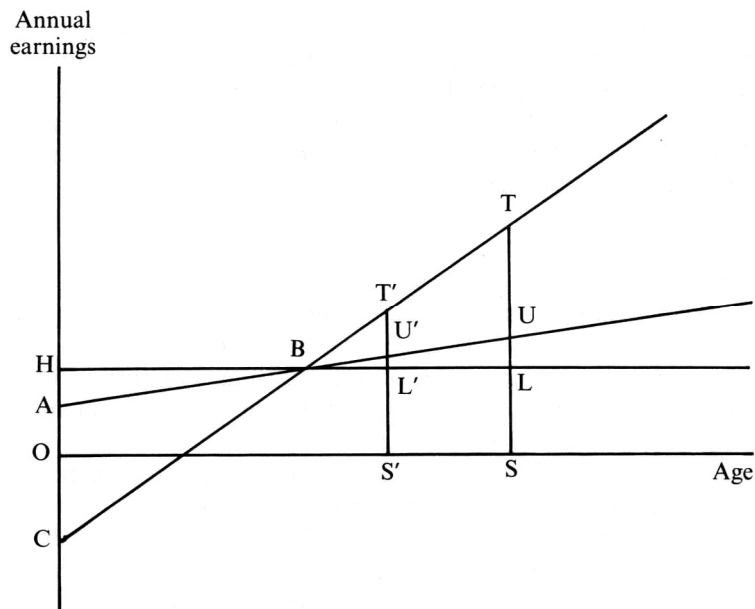


Figura 1- Ipotesi di andamento dei redditi nelle occupazioni al variare dell'ammontare di training

Facendo quindi una classifica inter-occupazionale, le migliori attività lavorative, corrispondono ad occupazioni che richiedono qualifiche elevate. In una classifica intra-occupazionale entra in gioco la variabile dell'età, poiché ad esempio in un'azienda un giovane lavoratore non essendo in possesso dell'esperienza richiesta non potrà ricoprire un ruolo importante.

¹⁶ "Studies in human capital", p. 12

Quindi sia i lavoratori con alte qualifiche e abilità che quelli con una larga esperienza godono di rendimenti annui più alti poiché i servizi che prestano vengono meglio retribuiti.¹⁷

Gli individui investendo il loro tempo in educazione scolastica e formazione professionale ne traggono sia vantaggi che perdite.

I benefici si riscontrano durante l'arco della vita e posso quindi essere considerati durevoli purchè le conoscenze siano costantemente aggiornate, i costi invece dell'acquisizione delle competenze e delle qualità rappresentano il vero investimento. Investimento che non va trascurato poiché l'invecchiamento ad esempio di abilità tecniche o conoscenza tecnologiche rappresentano un "deprezzamento" del capitale umano.

Quindi converrà investire nel capitale umano quando bassi saranno i costi e alti saranno i benefici.

1.2.2 Il ruolo della donna nel processo di formazione e sul mercato del lavoro

La teoria economica del capitale umano di Mincer inizia anche a spiegare il perché la figura femminile sia concentrata maggiormente in alcune aree occupazionali. La disuguaglianza fra uomini e donne in questo campo è data dal differente investimento di entrambi in istruzione e qualificazione professionale.

Secondo una teoria esposta in un saggio da Jacob Mincer e Solomon Polachek del 1974¹⁸ a parità di educazione le retribuzioni di uomini e donne più o meno si equilibrano. Ciò non accade quando le donne sono sposate; dati empirici e teorie dimostrano che donne sposate con una famiglia hanno meno interesse ad investire sul mercato del lavoro preferendo dedicarsi ad altre attività come la cura dei figli soprattutto in età pre-scolastica.¹⁹

¹⁷ "Human capital and earnings" in "Studies in human capital" Collected Essayes of Jacob Mincer, p. 82

¹⁸ "Family Investment in Human Capital: Earnings of Women"

¹⁹ "Human capital and earnings" J.Mincer, p. 85

La ripartizione del tempo a disposizione della donna fra occupazione e famiglia caratterizza quindi il ruolo della donna sul mercato del lavoro. Optando per la gestione familiare, la donna si ritrova ad avere meno spazio per una possibile carriera professionale e i vari corsi di aggiornamento, importanti come abbiamo visto per aumentare i benefici dell'investimento in formazione.

Un conseguenza importante che Mincer aveva già scritto in un suo saggio nel 1979²⁰ sul costo individualmente speso per la cura dei figli e della famiglia è la riduzione sempre maggiore del numero della prole.

Come possiamo notare dando uno sguardo alle realtà che ci circondano, non solo in Italia ma anche in altri Paesi, è in aumento la presenza femminile che preferisce intraprendere una carriera in campo lavorativo e ricevere una buona retribuzione piuttosto che scegliere di ricoprire un ruolo domestico.

Pochi sono ad oggi gli incentivi economici che, in questo caso lo stato italiano, da ad una famiglia numerosa o alle madri che devono per ovvi motivi allontanarsi dal lavoro. Sorgono così problemi evidenti come famiglie senza figli, invecchiamento della popolazione e donne che fanno figli ad un'età adulta preferendo investire in un primo tempo sulla carriera lavorativa.

1.3 Il contributo di Becker alla teoria “minceriana”

Sulla scia di quanto affermato nei vari scritti da Jacob Mincer a proposito dell'importanza del capitale umano, Becker ne riafferma la rilevanza concentrando la sua attenzione sul capitale posseduto dai singoli individui in relazione al loro reddito.

I punti dai quali il premio Nobel per l'Economia parte sono gli stessi che abbiamo descritto nei paragrafi precedenti. La produttività in termini di guadagno economico è maggiore nelle occupazioni che richiedono un più alto livello di competenze e abilità, di conseguenza è più bassa in quei lavori

²⁰ “Human capital and earnings”

che non richiedono qualifiche particolari ma trattasi di attività artigianali o manuali.

L'individuo quindi che, nell'arco della vita, avrà assorbito più conoscenze e accumulato abilità tecniche e pratiche risulterà migliore in campo professionale e verrà di conseguenza considerato dalle imprese, o da un qualsiasi ente sia pubblico che privato, più produttivo.

Il suo lavoro più importante "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education" si inserisce nello studio del capitale umano visto come fonte di ricchezza e origine di guadagno.

Partendo dallo studio dell'economia americana dagli anni '60 inserisce concetti nuovi alla teoria di Mincer.

Un aspetto interessante che credo sia rilevante per capire l'evoluzione della connessione training-guadagno è affrontato da Becker nel capitolo II "Investment in Human Capital: Effects on Earnings".

Come avevamo già detto il training accumulato ha un effetto decisivo sul tipo di occupazione che un individuo occuperà sul mercato del lavoro. Becker individua un altro tipo di legame dato dall'effetto del training, tra il guadagno e l'età di un individuo. In teoria, maggiore è l'età, maggiore è l'esperienza acquisita.

Questo concetto è rappresentato dall'economista attraverso una figura (figura 2, pagina successiva), di semplice lettura. La linea tratteggiata orizzontale UU rappresenta la linea età-guadagni di una persona che non essendo in possesso di qualifiche, percepirà la stessa remunerazione in tutta la sua vita.

La curva TT indica il reddito di un lavoratore che ha acquisito non solo training formale ma anche training informale. Avendo investito in formazione le sue entrate inizialmente saranno inferiori a UU poi con l'aumento dell'età e dell'esperienza professionale, aumenta anche il guadagno e la curva TT sale fino al punto ottimale di incrocio fra età e guadagno.

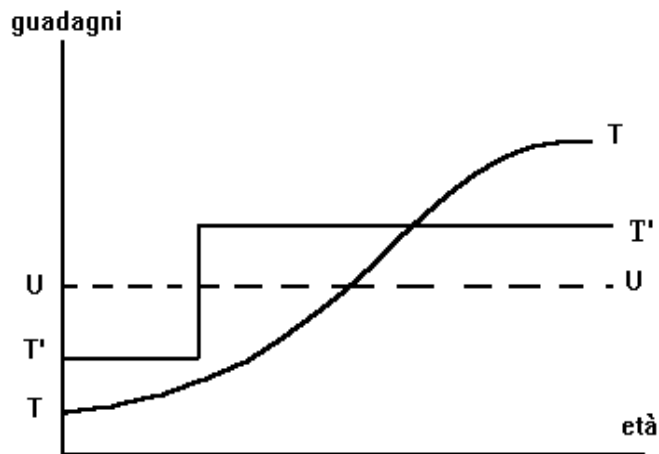


Figura 2- Relazione guadagno-età

1.3.1 L'importanza del capitale umano per la nazione

Citando il pensiero di Becker il capitale umano “ha a che fare con le competenze dell'uomo, la sua istruzione, la sua formazione, la salute. È un capitale perché è parte integrante di ciascuno di noi ed è qualcosa che dura, al modo in cui dura un macchinario, un impianto o una fabbrica”.

L'origine del capitale umano va ricercata nella famiglia, poiché è all'interno del nucleo familiare che ha inizio lo sviluppo economico. Sono i genitori che spingono i figli verso l'istruzione e quindi a formare quella che poi diventerà una forza lavoro educata.

Becker spiega che rispetto ai secoli passati nei quali la formazione e l'istruzione non rappresentavano un capitale in cui investire, il ventesimo secolo è invece il periodo che bisogna dedicare alla formazione del capitale umano perché serve alla produttività dell'individuo e della nazione .

Vi sono Paesi che confermano questa tendenza; realtà come Giappone, Corea ma più evidenti le realtà di Cina e India sono ora al centro di una rapida crescita economica.

Si tratta di paesi che, nonostante non possiedano grandissime risorse naturali, stanno investendo nel capitale umano. “Il successo dipende dalla capacità di una nazione di utilizzare la sua gente: se una quota significativa della popolazione viene trascurata, qualunque nazione fallirà nel mondo moderno, per quanti macchinari possieda”. I macchinari, le tecnologie avanzate sono necessarie ad un paese per essere all'avanguardia, ma questi beni hanno bisogno di persone capaci di saperli usare, che abbiano quindi seguito degli appositi corsi.

Si spiega in questo modo il motivo per il quale le cause di povertà di un paese non vanno ricercate nella mancanza di capitale fisico e nella quantità di tecnologie avanzate a disposizione, ma nella qualità della forza lavoro. Una forza lavoro istruita sarà in grado di utilizzare al meglio il capitale fisico e accrescere così la produzione del paese in un'ottica di lungo periodo.

Sul piano internazionale sono infatti i livelli di conoscenze e di crescita economica che mantengono un paese concorrenziale; investire nel capitale umano diventa così fonte di benessere.

Occorre precisare vi sono paesi rimasti economicamente deboli (come molti dei paesi africani), che non sono riusciti a progredire a causa di politiche sbagliate. Una nazione deve sì possedere le tecnologie necessarie, ma deve anche saper sfruttare positivamente sia il capitale fisico che il capitale umano.

CAPITOLO II

ITALIA

A partire dalla fine della seconda guerra mondiale l'Italia ha subito importanti cambiamenti economici, ridimensionando il settore primario, quindi agricoltura, allevamento e pesca, e lasciando spazio allo sviluppo del settore terziario e industriale, periodo diventato poi noto come “boom economico”.

Il miracolo economico si è all'incirca concluso negli anni ottanta con lo sviluppo del mondo bancario e finanziario, assicurativo e commerciale.

L'Italia ad oggi è membro del G8, ovvero l'organizzazione formata dagli otto paesi più industrializzati del mondo ed è la settima potenza economica a livello mondiale.

Analizzando le variabili oggetto dell'indagine e punto di partenza della nostra ricerca, sono emerse differenze interessanti sullo status lavorativo italiano tra l'uomo e la donna.

Prima di focalizzare l'attenzione sui problemi riguardanti l'occupazione occorre capire quali siano i diversi livelli d'istruzione che intercorrono fra gli intervistati, poiché come ben sappiamo le persone con un più alto titolo di studio possono ambire a cariche più prestigiose rispetto a coloro che non hanno conseguito la laurea o un master.

2.1 Istruzione in Italia

2.1.1 Pesante la disparità fra Nord e Sud

Con il termine “welfare state” ovvero stato del benessere si suole indicare, all'incirca dalla seconda guerra mondiale, un sistema statale di promozione dell'uguaglianza sociale, dell'istruzione, del benessere e della sicurezza fra i cittadini.

In Italia, il cui sistema assistenziale è affidato alle regioni, si può parlare di una vera crisi del Welfare nel Meridione.

Il “Rapporto sullo stato sociale in Italia 2005-2006”, dell’Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali (Irpps) del Consiglio Nazionale delle ricerche, ha analizzato la disparità nel welfare fra il settentrione e il meridione.

Emerge un enorme dislivello non solo economico, ma anche scolastico e di previdenza sociale.

Restando nel campo dell’istruzione e della formazione, il Meridione “è segnato da un generale malfunzionamento, di cui sono indicatori la dispersione, l’abbandono, i percorsi accidentali più alti e la peggiore performance negli studi”²¹.

Un’indagine statistica promossa dall’OCSE nel 2000 in collaborazione con altri enti tra cui i Ministeri della Pubblica Istruzione, ha messo in evidenza le diverse performance scolastiche a seconda della localizzazione territoriale dello studente.

L’indagine in questione, PISA 2000 (Programme for International Student Assessment), aveva lo scopo di misurare in 32 Paesi attraverso dei test a punteggio le capacità linguistiche, matematiche e scientifiche di studenti quindicenni e sedicenni, indipendentemente dal tipo di formazione posseduta.

Uno studente italiano del centro-nord risulta più istruito rispetto uno studente frequentante una scuola del centro-sud, avendo totalizzato un punteggio mediamente più alto.

Inoltre nelle regioni meridionali il livello medio di istruzione dei genitori risulta più basso rispetto a quelli del nord (circa un anno in meno). Non è solo la scuola ad incidere sulla formazione di un’adolescente, ma anche l’ambiente familiare.

2.1.2 Le categorie ISCED e il livello di istruzione

Le categorie di educazione prese in considerazione appartengono alla ISCED (International Standard Classification of Education), adottata in

²¹ “Rapporto sullo Stato sociale in Italia 2005-2006”

sede Unesco nel 1997 come strumento standard per le rilevazioni statistiche sui sistemi di istruzione. Si parte dal livello 0 corrispondente a nessun titolo di istruzione acquisito, fino ad arrivare al livello 5 comprendente il primo e secondo stadio di educazione terziaria, corrispondenti nel sistema di istruzione italiana alla laurea e al dottorato di ricerca.

Dando uno sguardo ai dati statistici non ci sono grandi differenze fra donne e uomini anche se quest'ultimi risultano avere la percentuale più alta sul totale di ogni categoria di educazione. Per esempio detengono la maggioranza del 56% su coloro che hanno raggiunto il più alto livello di educazione, essendo cioè in possesso di una qualifica di ricerca avanzata. Precisamente il 9% contro l'8% femminile.

La maggior parte degli uomini e delle donne, rispettivamente con il 33% ed il 29%, sono in possesso di un diploma di scuola media inferiore, che in Italia coincide con la fine dell'istruzione obbligatoria. Invece con il 30% e 29% raggiungono la scuola media superiore rappresentata da Licei, Istituti Tecnici e Istituti Professionali. Raggiungono invece il 23% le donne e il 19% gli uomini che hanno raggiunto solamente il primo stadio di istruzione base, ovvero il diploma di scuola elementare.

Sono invece pochissimi coloro che affrontano corsi pre-universitari o corsi professionali finalizzati all'accesso al mercato del lavoro, in entrambi i generi circa il 3%.

I dati rispecchiano il problema dell'istruzione in Italia, sono troppi gli alunni che raggiungono solamente un diploma di scuola media inferiore e che abbandonano precocemente gli studi.

Inoltre sono ancora numerosi coloro che non possiedono neanche una qualifica base.

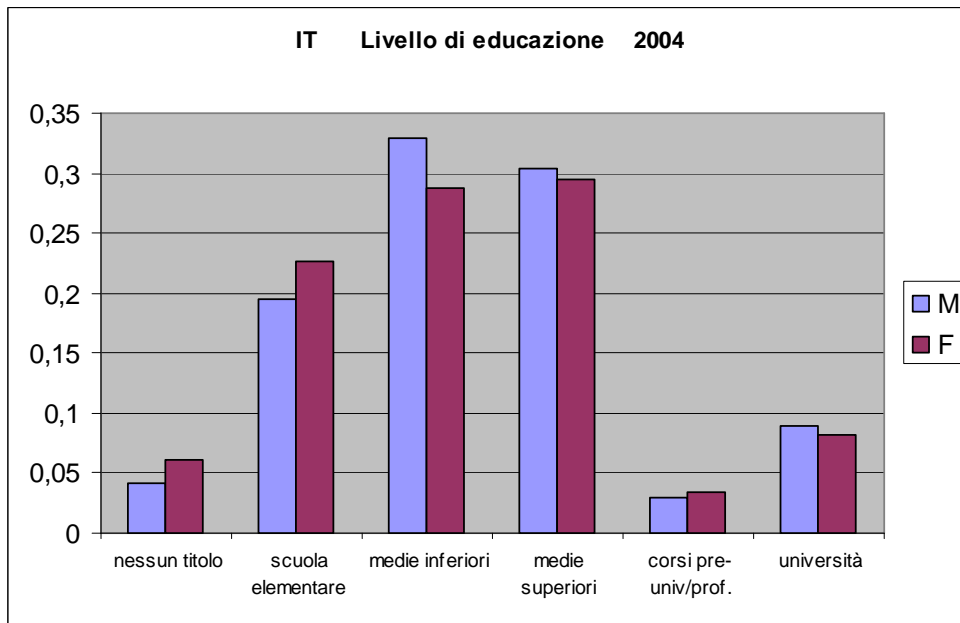


Grafico I

2.2 Status economico e lavorativo

Per status economico attuale degli intervistati si intende l'attività principale che li coinvolge quotidianamente anche se nessun criterio di codificazione è stato specificato.

Una delle principali distinzioni che vengono fatte per quanto riguarda il tipo di lavoro svolto è tra full-time job cioè lavoro a tempo pieno e part-time job ovvero a tempo parziale. Non è possibile stabilire con precisione la quantità di ore che appartengono a ciascuna categoria a causa della variazione delle ore lavorative fra le diverse occupazione e fra i diversi Stati Membri dell'Unione Europea.

Prendendo come esempio il caso specifico italiano, il lavoro part-time è quello che non occupa più di 30 ore settimanali, con una media ossia di 5 ore giornaliere.

Al contrario una persona lavora a tempo pieno partendo da un minimo di 35 ore settimanali.

Dando uno sguardo ai dati statistici notiamo che fra i lavoratori full-time il 65% è di genere maschile, mentre le donne coprono soltanto il restante 35%;

queste ultime infatti sono all'interno della categoria femminile soltanto per il 25% lavoratrici a tempo pieno. Molte donne a causa della maternità o della gestione familiare hanno più difficoltà, rispetto ad un uomo, a portare avanti un'occupazione full-time. Eseguono infatti per un 28% lavori domestici e di cura, mentre più della metà dei maschi svolgono un'attività a tempo pieno, il 52% e il 28 % sono già in pensione, usufruendo in alcuni casi anche della pensione anticipata, o per varie ragioni hanno smesso di lavorare.

Per entrambi i sessi una piccolissima percentuale di individui è disabile o inadatta al lavoro; anche coloro che sono soggetti all'obbligo militare rappresentano una parte quasi inesistente della popolazione.

L'ultima categoria appartiene agli studenti o allievi e a coloro che stanno svolgendo un'esperienza di lavoro senza retribuzione come può essere un tirocinio.

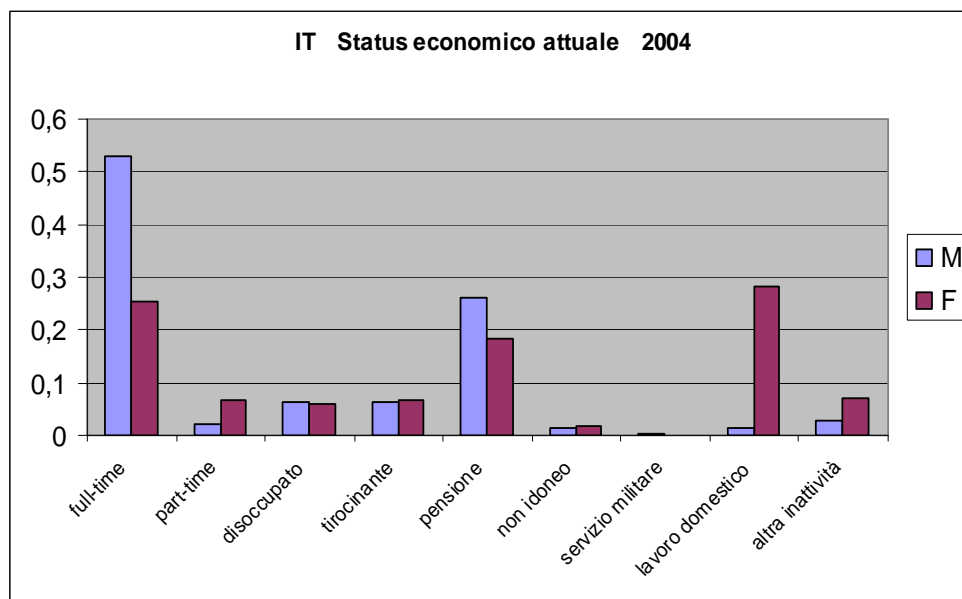


Grafico II

Un'altra variabile analizzata ma ben diversa dalla precedente è rappresentata dallo status lavorativo delle persone che occupano un impiego.

Le categorie previste sono quattro: lavoratore autonomo con impiegati, colui che ha un'attività propria e possiede uno staff di collaboratori a lui subordinato; lavoratore autonomo senza impiegati, colui che trae profitto dalla sua attività senza il bisogno dell'assunzione di altre persone (sono considerati tali anche i membri di cooperative) ; impiegato, ovvero la persona che presta servizio alle dipendenze di un datore di lavoro; infine vi sono le attività di coloro che lavorano nell'impresa familiare agricola o non che sia. Questa categoria rappresenta per entrambi i sessi lo status lavorativo con la più bassa percentuale, sfiorando il 2%. Entrando però nei dettagli sul totale degli appartenenti a questo tipo di occupazione, notiamo che sono le donne a detenerne un'ampia maggioranza, ovvero il 77%. Sono comuni infatti situazioni in cui è la moglie o la figlia ad assistere rispettivamente il marito o i genitori nelle attività familiari senza ricevere un compenso formale.

In ordine crescente troviamo invece chi nello svolgimento delle proprie mansioni si serve dell'aiuto di lavoratori subordinati. La popolazione maschile raggiunge infatti il 7% mentre quella femminile il 4 % . Anche tra gli appartenenti a questa categoria, sono le donne ad ottenere la percentuale più alta, con un 58%. Vi sono poi, come elencato precedentemente, le persone che possiedono un'attività propria ma non usufruiscono di collaboratori. Sia le donne che gli uomini rappresentano una fetta medio bassa della popolazione, rispettivamente 14% e 17%.

Una grande fetta di lavoratori invece per entrambi i generi la troviamo nella categoria “ impiegati”, ovvero coloro che prestano servizio in un ente pubblico o privato, con incarichi di natura tecnica o intellettuale. Raggiungono il 64% fra gli uomini contro il 58% fra le donne.

All'interno di questa variabile vanno evidenziate le risposte non date soprattutto dal genere femminile, perché raggiungono una percentuale abbastanza alta in grado di alterare i risultati della tabella.

Le donne infatti raggiungono il 21% della categoria “ vuoto”, ovvero coloro che hanno omesso la risposta, mentre gli uomini solo l'11 %. Questo dato può in qualche modo aver inciso sui valori delle altre categorie e quindi

sull'andamento del grafico, poiché in ordine decrescente rappresenta la seconda categoria con la percentuale più alta.

In conclusione possiamo dire che sia le donne che gli uomini occupano in prevalenza la posizione lavorativa di impiegato, seguiti dai lavoratori autonomi che non usufruiscono di collaboratori e sono gli uomini ad emergere in entrambi i profili professionali.

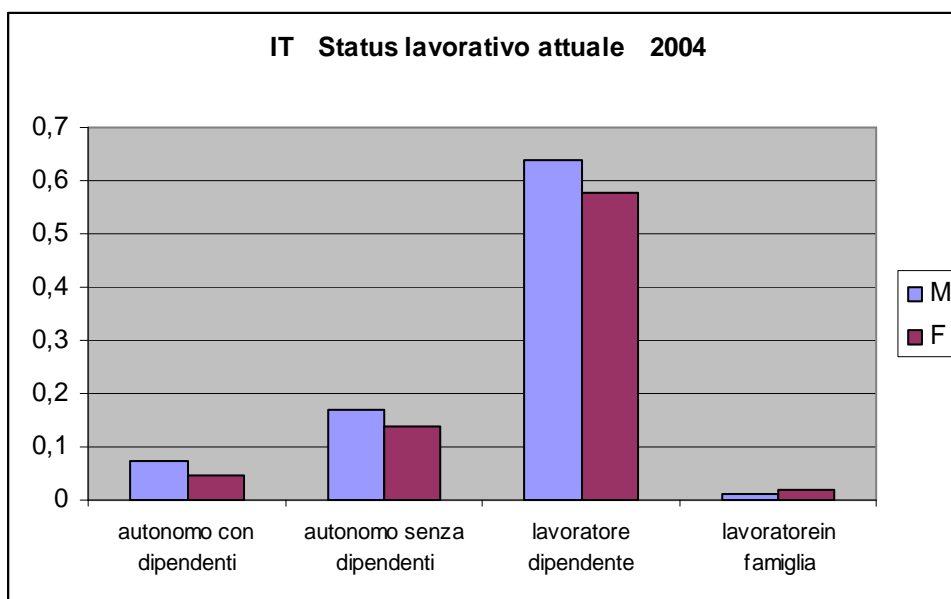


Grafico III

2.3 Status occupazionale e classificazione economica NACE

Secondo lo standard di classificazione internazionale delle occupazioni, ISCO-88 (International Standard Classification of Occupations), si possono suddividere i lavori in 10 categorie distinte a seconda del ruolo professionale facendo ovviamente riferimento alle competenze e al livello di istruzione necessaria per svolgere determinate professioni.

In ordine di importanza si parte quindi da un primo gruppo comprendente legislatori, dirigenti d'azienda, direttori generali, amministratori delegati e imprenditori i quali si collocano al vertice dell'organizzazione sociale, politica ed economica di un paese ma che all'interno della nostra ricerca non

raggiungono un'elevata percentuale. Sono solamente presenti con una bassa percentuale, prevalentemente maschile, società imprenditoriali e con un margine più ampio (circa il 5%) per entrambi i sessi dirigenti di diverse aziendali e imprenditori di piccole imprese.

Seguono nella classifica quelle professioni che richiedono elevata specializzazione in ambito scientifico, artistico e umanistico quali ad esempio fisici, chimici, ingegneri, informatici. Va evidenziata la quasi inesistente attività femminile nelle suddette professioni scientifiche ad elevata specializzazione, professioni che il genere maschile copre invece con il 2%. Sempre in questo gruppo vi sono poi le professioni legate alla scienza della salute, quali ad esempio medici, dentisti e veterinari, distribuiti equamente in entrambi i genere (2%).

Andando avanti troviamo le varie categorie di insegnanti, professori, ricercatori universitari e coordinatori di progetti in prevalenza femminili (3%).

Infine restano le professioni legali, religiose, sociali, gli specialisti della gestione dei beni culturali, gli scrittori e gli artisti creativi dello spettacolo, che raggiungono il 2% in entrambi i generi.

Percentuali più consistenti le troviamo nel terzo grande gruppo, appartenente alle professioni tecniche che richiedono invece non soltanto conoscenza ma anche esperienza in ambito scientifico, umanistico sportivo e artistico. Raggiungono il 5% i maschi controllori di aerei o navi, ispettori di sicurezza o qualità, oculisti e operatori elettronici e le donne nelle vesti di maestre alle scuole materne ed elementari. Raggiunge invece un 10% la figura femminile contro il 7% della controparte in altre professioni associate quali ad esempio ispettori di polizia e detectives, professioni artistiche e di intrattenimento, figure finanziarie o agenti di commercio. Resta infine un ultimo sottogruppo comprendente infermiere, ostetriche e figure professionali collegate che copre il 5% delle donne, mentre per gli uomini la percentuale è quasi inesistente.

Scorrendo la classifica internazionale delle occupazioni il quarto gruppo appartiene agli impiegati d'ufficio, i quali non hanno funzioni direttive ma

solamente di segretariato, trascrizione e correzione di documenti e compiti collegati. Raggiungono il 9% le donne contro il 6% degli uomini. Vi è poi un sottogruppo formato da operatori di cassa, di sportello e da coloro che si occupano del servizio clienti; sono sempre le donne a detenere una percentuale più alta rispetto agli uomini (poco più del 2%).

Di seguito, un altro grande gruppo è formato dalle professioni che forniscono servizi alla persone riguardanti il mantenimento dell'ordine pubblico, la sicurezza personale, addetti all'assistenza passeggeri, nella stessa categoria inoltre gli addetti ai servizi domestici, alla ristorazione e ad altri servizi. Attiva in questi settori è la donna con il 9%, bilanciata stavolta dal 6% maschile. In questo stesso gruppo vi sono poi gli addetti alle vendite, quali commessi, modelli e dimostratori, e gli addetti alla grande dimostrazione, ruoli coperti principalmente dal genere femminile (6%).

Racchiusi in un unico gruppo sono al contrario professioni più pratiche richiedenti una certa esperienza poiché sottintendono il buon utilizzo di utensili e la conoscenza dei processi lavorativi. Vi rientrano i produttori agricoli, allevatori e cacciatori di animali, i vari artigiani e coltivatori di piante e giardinieri, non va dimenticata inoltre la produzione della pesca e dei prodotti derivati. Gruppo equilibrato in cui rientrano entrambi i generi all'incirca con il 5%.

Diversa invece è la situazione che si presenta analizzando i lavoratori che appartengono al terzultimo gruppo che rientrano sotto il nome di arti e mestieri.

Raggiungono un buon 11% i lavoratori maschi impiegati nell'estrazione di materie prime, nelle costruzione di impianti e nell'edilizia seguiti da coloro addetti alla manutenzione di macchinari, alla lavorazione di metalli, alla preparazione e lavorazione di beni affini (8%).

Vi sono poi altri mestieri artigianali legati alla lavorazione e trasformazione di prodotti in legno, tessili, in pelle e vestiario, svolti soprattutto dalle donne, con un 7% contro il 4%.

Appartenenti ad un altro gruppo sono invece coloro che controllano il buon funzionamento delle macchine industriali e si occupano di alimentare

impianti di assemblaggio e di lavorazione in serie di prodotti; devono quindi controllare gli impianti e macchinari industriali. Sono occupazioni svolte prevalentemente dalla donna, 7%, mentre gli uomini si occupano della conduzione di veicoli a motore, di macchine agricole e ferroviarie e di altri mezzi ad esse collegati (6%).

Il nono gruppo raccoglie per finire tutte le professioni elementari che non richiedono esperienza e conoscenza base per svolgere l'attività richiesta. Le donne si occupano per la maggior parte di lavori domestici, di pulizia e lavanderia, attività ambulanti, di portineria e di collaborazione ecologica raggiungendo un buon 10%, mentre in questo settore gli uomini sono circa la metà. Svolgono quest'ultimi attività di trasporto, di carico/scarico delle merci, di costruzione e manutenzione delle strade, occupazioni legate all'assemblaggio elementare anche se con una scarsa percentuale, circa il 3%.

Un gruppo a parte è rappresentato da coloro i quali fanno parte delle forze armate; settore con una scarsa presenza maschile e quasi inesistente fra le donne.

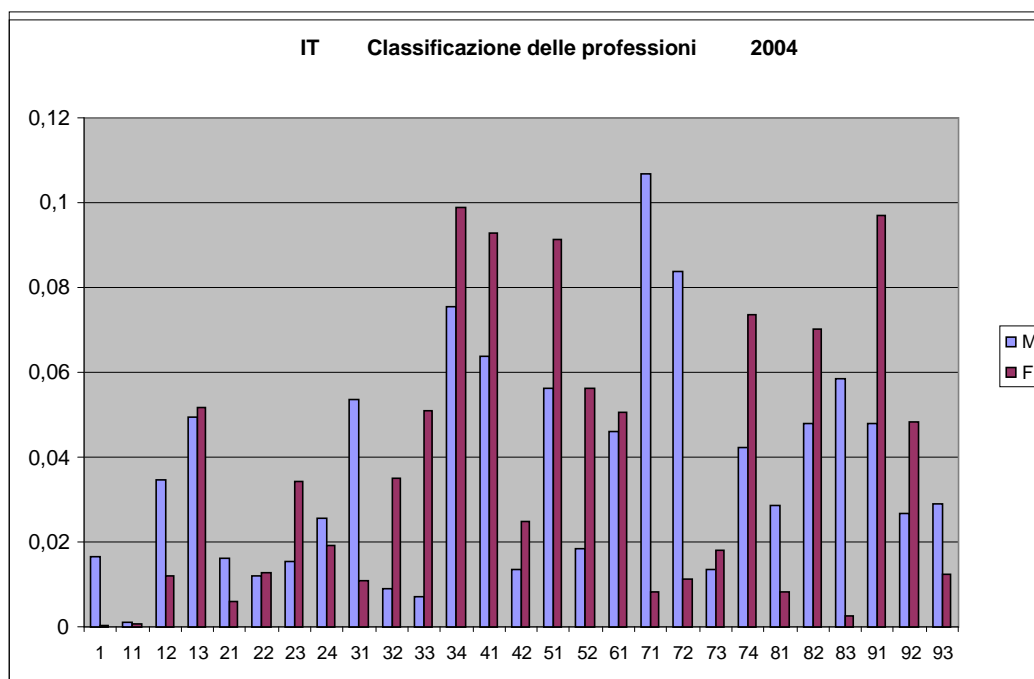


Grafico IV – Legenda in appendice al Capitolo II

Tra le attività principalmente sviluppate in Italia come abbiamo potuto notare non vi sono più le occupazioni legate al settore primario, poiché ormai allevamento e agricoltura hanno un peso marginale rispetto alle altre risorse economiche. Le principali attività economiche italiane sono infatti il turismo, l'ingegneria, i prodotti alimentari e ovviamente le produzioni industriali.

Nel nostro paese le industrie più sviluppate sono come visto nel grafico precedente le medio-piccole imprese spesso a conduzione familiare, legate alla produzione e lavorazione di manufatti. Le più rilevanti sono quelle tessili, meccaniche, chimiche situate a nord dell'Italia.

Un'importante variabile da analizzare per capire e uniformare le diverse attività economico/industriali nei paesi membri dell'Unione Europea è la "classificazione statistica delle attività economiche nelle Comunità europee" o codice NACE.

Vi sono 17 categorie generali di classificazione, suddivise a sua volta in sotto categorie; è un sistema semplice che serve per non creare incomprensioni a livello statistico fra i diversi membri europei.

Analizzando i dati pivot ne emerge che le attività economiche ricoprenti la più alta percentuale sono legate all'estrazione di minerali sia energetici che non, all'approvvigionamento di elettricità, gas e acqua e alla produzione. Quest'ultima categoria comprende sottogruppi che specificano di quale produzione si sta parlando; si va dalla produzione di carta, gomma, legno, cuoio, metalli, materiale tessili e prodotti che derivano dalla loro lavorazione, attrezzature per il trasporto, attrezzature elettriche ed ottiche, prodotti chimici e fibre artificiali e produzione di prodotti non classificati. In Italia i maschi coprono queste categorie per il 28% mentre le donne il 18%.

Sono presenti in buona parte gli uomini nel settore delle costruzioni con il 12 % contro l' 1% femminile ; con il 7% invece ricoprono le attività relative alla Pubblica Amministrazione, alla sicurezza e difesa sociale obbligatoria, settore equilibrato dalle donne con un buon 6% . Un'ultima categoria di attività ricoperta prevalentemente dal genere maschile è legata

ai trasporti, al magazzinaggio e alle comunicazioni, in cui appunto sono impegnati per il 7% contro il 2% femminile.

Analizziamo ora i settori che secondo la classifica sono in prevalenza scelti dalle donne. Il 13% di esse svolge attività di educazione, il 10% è impegnata nella sanità e nei servizi sociali, mentre il 12% si dedica alle attività domestiche, ad attività sociali e a lavori presso enti ed organizzazioni non territoriali.

Una buona percentuale, sia femminile col 16% che maschile col 14%, è impegnata nel commercio all'ingrosso e al dettaglio, nella riparazione di veicoli, motocicli e di beni personali e della casa.

Vi sono poi alcuni settori in cui la presenza di maschi e femmine è equilibrata, ad esempio per quanto riguarda le attività agricole, l'allevamento di bestiame, la caccia, la pesca e l'allevamento di pesci sono presenti rispettivamente con il 6% e il 5%. Lo stesso accade in quelle attività legate alla ristorazione, agli hotel e ai bar, qua troviamo il 3% e il 4%. Anche per quanto riguarda l'intermediazione finanziaria da una parte e le attività relative ai beni immobili, affitti e consulenze dall'altra, i due generi si mantengono equilibrati. Per il primo settore si mantengono sul 3%, mentre nel secondo raggiungono entrambi 7%.

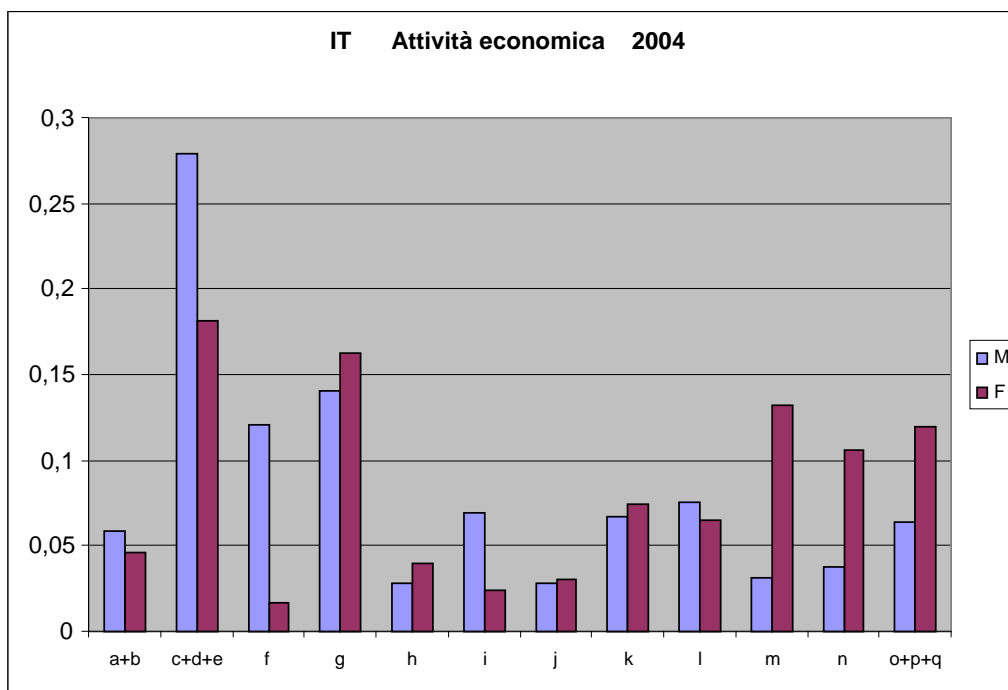


Grafico V – Legenda in appendice al Capitolo II

2.4 Strategie per l'occupazione adottate dal governo italiano

Riguardo alle politiche adottate dall'Italia per migliorare lo status occupazionale nel “Piano per l’Innovazione, la Crescita e l’Occupazione” (PICO) del 2005 si indicavano le caratteristiche dell’economia italiana e i modi per migliorarne le condizioni.

Tra le priorità, scelte in base alle linee guida della Strategia di Lisbona, si individua il bisogno di ampliare l’area di libera scelta dei cittadini e delle imprese, rafforzare l’istruzione e la formazione del capitale umano in particolar modo a beneficio dei giovani²². Viene anche proposta l’incentivazione della ricerca scientifica e dell’innovazione tecnologica importante per le imprese di piccole dimensioni presenti in grande misura sul territorio italiano.

²² “Piano per l’Innovazione, la Crescita, l’Istruzione”, Roma 14 ottobre 2005 p.12

Il Piano è disposto ad accogliere nuove iniziative di facile e rapida applicazione in vista degli obiettivi prefissati, che non influiscano pesantemente sulla spesa pubblica ; il PICO dispone infatti di circa 46 miliardi di euro per il triennio 2005-2008.

Tornando al tema della formazione e dell'istruzione, il piano prevede la riforma del sistema dell'istruzione e formazione e la riforma del sistema universitario.

Fra gli interventi più significativi a sostegno della prima riforma troviamo un serie di proposte miranti a migliorare la conoscenza tecnologica attraverso l'introduzione di programmi di aggiornamento per i docenti e la "creazione di poli di formazione tecnologica per rilanciare la competitività dei settori produttivi e piani di alfabetizzazione informatica"²³.

Altri interventi sono connessi invece all'integrazione dei soggetti più deboli ed emarginati nella formazione e nel mondo del lavoro.

Per quanto riguarda il sistema universitario è previsto il "potenziamento del diritto allo studio" per agevolare gli studenti nella ricerca di alloggi, il "sostegno alle lauree scientifiche" per incrementare il numero degli iscritti, l'incremento di programmi per agevolare la mobilità degli studenti e dei docenti nell'area Euromediterranea e l'integrazione di progetti di tutorato e tirocini.

Tutto ciò potrà anche aiutare ad affrontare gli svantaggi competitivi delle imprese piccole e quelle del Mezzogiorno, disparità che si prevede di rimuovere.

Nel Programma Nazionale di Riforma 2006-2008 gli obiettivi da raggiungere in materia sono in linea generale gli stessi. " Il miglioramento della qualità dell'istruzione e della formazione, insieme alla garanzia di un elevato grado di coesione sociale, sono al centro delle politiche educative e occupazionale dell'Italia"²⁴

Per incrementare il numero dei giovani che proseguono gli studi, il governo investe su un migliore sistema di orientamento, sul rafforzamento

²³ "Piano per l'Innovazione, la Crescita, l'Istruzione", Roma 14 ottobre 2005 p. 25-26

²⁴ "Programma Nazionale di Riforma 2006-2008. Primo rapporto sullo stato di attuazione" 16 ottobre 2006, p. 46

dell'apprendistato e lo sviluppo di periodi scolastici che alternino studio e lavoro per avvicinare i giovani al mondo del lavoro.

Oltre accrescere la partecipazione giovanile e migliorare l'apprendimento, il governo prevede la messa in atto di politiche per la famiglia per incrementare l'attività femminile italiana, che in Europa è più bassa della media.

2.5 Differenze nei redditi netti individuali 2004

CARATTERISTICHE	Lavoro dipendente			Lavoro autonomo		
	M	F	M e F	M	F	M e F
CLASSE DI ETÀ'						
Meno di 35 anni	13.249	10.763	12.148	12.920	8.714	11.310
35 - 44 anni	18.733	13.629	16.456	19.866	12.268	17.194
45 - 54 anni	21.119	15.289	18.670	19.773	13.346	17.556
55 - 64 anni	18.217	13.749	16.487	19.485	14.269	17.830
65 anni o più	13.432	10.546	(c) 12.540	13.873	9.312	12.686
TITOLO DI STUDIO						
Senza titolo, licenza elementare	12.961	9.192	11.560	12.625	9.627	11.613
Media inferiore	15.163	10.757	13.502	16.354	10.693	14.511
Media superiore	17.695	13.513	15.665	17.712	10.656	15.156
Laurea o titolo superiore	26.793	17.861	22.253	23.337	15.692	20.499
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA(b)						
Agricoltura	10.800	7.468	9.535	14.170	7.516	12.170
Industria	17.236	13.611	16.324	18.459	13.496	17.636
Altre attività	19.533	14.535	17.009	19.615	13.040	17.163
Non occupati	8.861	6.769	7.754	7.674	7.960	7.821
POSIZIONE PROFESSIONALE(b)						
Dirigente	41.326	30.420	38.483	13.393	17.794	(c) 14.144
Quadro	27.322	20.860	24.957	9.567	5.796	(c) 8.466
Impiegato	19.654	15.613	17.423	6.630	4.889	5.751
Operaio	14.962	10.462	13.479	7.775	4.454	6.846
Apprendista	7.767	7.510	7.683
Lav. a domicilio	7.360	(c)
Co.co.co.	13.549	10.121	12.004	16.456	11.259	13.755
Imprenditore	32.364	24.351	30.394
Libero professionista	7.393	(c) ..	6.513	(c) 32.215	22.339	29.502
Lavoratore in proprio	9.448	9.143	(c) 9.370	16.611	12.247	15.496
Socio di cooperativa	11.043	(c) 10.832	10.980	13.219	14.387	(c) 13.613
Coadiuvante	12.760	10.971	12.105	15.199	10.293	12.882
Non occupati	8.861	6.769	7.754	7.674	7.960	7.821
Totale	17.146	12.876	15.300	17.434	11.502	15.375

Tabella 1 – Redditi individuali netti da lavoro per tipologia, sesso, classe d'età titolo di studio, settore di attività economica e posizione professionale- Anno 2004 (media in euro)

Le variabili relative alle caratteristiche professionali sono rilevate al momento dell'intervista (novembre 2005) e non al periodo di riferimento del reddito (anno 2004)

(c) Stima corrispondente ad una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità

La Tabella 1 fa riferimento ai dati Istat relativi all'indagine campionaria sulle famiglie "Reddito e condizioni di vita" sulla base del regolamento dell'Unione europea (n.1177/2003) che definisce il progetto Eu-Silc (European Statistics on Income and Living Conditions).

Sono racchiuse alcune delle variabili analizzate nel dettaglio nei grafici precedenti, in questo caso però sono messe in evidenza le differenze di reddito percepito dai diversi soggetti.

Prima di analizzare i dati inseriti nella tabella, occorre sottolineare che essi sono suddivisi alla base per genere e per tipologia di lavoro, lavoro dipendente e lavoro indipendente.

Tenendo fissa la suddivisione fatta nella tabella fra maschi e femmine, dando un'occhiata ai dati riportati è chiara la differenza di reddito netto fra i due generi in tutti - o quasi - i campi in colonna. Inoltre il lavoro dipendente risulta in media più proficuo del lavoro dipendente tranne in alcune posizioni professionali che vedremo in seguito.

Partendo dalla suddivisione per fasce d'età anche se con grande differenza numerica fra i due generi, risulta l'individuo adulto (45-54 anni) colui che percepisce un reddito maggiore. Il reddito infatti è inferiore nelle fasce di età precedenti (meno di 35 anni e 35-44 anni) e scende con l'avvicinarsi dell'età pensionabile (65 anni o più).

Il titolo di studio, come sottolineato nel primo capitolo, fa parte del bagaglio culturale di un individuo e forma il proprio capitale umano. La qualifica che in media porta un maggiore guadagno corrisponde alla laurea o ad un qualsiasi altro titolo superiore.

Per quanto riguarda il rapporto che emerge dalla tabella titolo di studio - genere, è bene far notare che una donna in possesso di una laurea percepisce un reddito netto pari (in caso di lavoro dipendente) o addirittura inferiore (lavoro autonomo) ad un uomo in possesso solo di un diploma di scuola superiore.

Da questo dato si può dedurre che in Italia vi è una chiara differenza fra uomo e donna in termini strettamente economici.

Passando all'analisi dei dati per settore di attività economica, in media le attività più proficue sono quelle da lavoro autonomo con ampia differenza fra guadagni maschili e femminili.

Per quanto riguarda la posizione professionale le posizioni economiche migliorano per entrambi i generi; notiamo infatti che figure come “dirigente”, “quadro”²⁵ sono meglio retribuite. Anche le donne professionalmente impegnate in queste attività ottengono il massimo reddito netto anche se inferiore a quello maschile.

Bassi sono i redditi per entrambi i generi che sono impegnati come apprendisti o nei progetti co.co.co.²⁶ (ovvero quei lavori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa).

²⁵ Nella parte riguardante il lavoro dipendente. Tralasciamo il lavoro autonomo poiché i dati femminili di dirigente e quadro fanno riferimento ad una diversa numerosità campionaria

²⁶ D. Lgs n 276/2003 (Legge Biagi)

APPENDICE AL CAPITOLO II

Legenda Grafico IV

ISCO – 88 “International Standard Classification of Occupations”

Legislators, senior officials and managers

- 11 Legislators, senior officials and managers
 - Legislators and senior government officials
 - Senior officials of special-interest organisations
- 12 Corporate managers
 - Directors and chief executives
 - Production and operations managers
 - Other specialist managers
- 13 Managers of small enterprises
 - Managers of small enterprises

Professionals

- 21 Physical, mathematical and engineering science professionals
 - Physicists, chemists and related professionals
 - Mathematicians, statisticians and related professionals
 - Computing professionals
 - Architects, engineers and related professionals
- 22 Life science and health professionals
 - Life science professionals
 - Health professionals (except nursing)
 - Nursing and midwifery professionals
- 23 Teaching professionals
 - College, university and higher education teaching professionals
 - Secondary education teaching professionals
 - Primary and pre-primary education teaching professionals
 - Special education teaching professionals
 - Other teaching professionals
- 24 Other professionals
 - Business professionals
 - Legal professionals
 - Archivists, librarians and related information professionals
 - Social science and related professionals
 - Writers and creative or performing artists
 - Religious professionals
 - Public service administrative professionals

Technicians and associate professionals

31 Physical and engineering science associate professionals

- Physical and engineering science technicians
- Computer associate professionals
- Optical and electronic equipment operators
- Ship and aircraft controllers and technicians
- Safety and quality inspectors

32 Life science and health associate professionals

- Life science technicians and related associate professionals
- Health associate professionals (except nursing)
- Nursing and midwifery associate professionals

33 Teaching associate professionals

- Primary education teaching associate professionals
- Pre-primary education teaching associate professionals
- Special education teaching associate professionals
- Other teaching associate professionals

34 Other associate professionals

- Finance and sales associate professionals
- Business services agents and trade brokers
- Administrative associate professionals
- Customs, tax and related government associate professionals
- Police inspectors and detectives
- Social work associate professionals
- Artistic, entertainment and sports associate professionals
- Religious associate professionals

Clerks

41 Office clerks

- Secretaries and keyboard-operating clerks
- Numerical clerks
- Material-recording and transport clerks
- Library, mail and related clerks
- Other office clerks

42 Customer services clerks

- Cashiers, tellers and related clerks
- Client information clerks

Service workers and shop and market sales workers

51 Personal and protective services workers

- Travel attendants and related workers
- Housekeeping and restaurant services workers
- Personal care and related workers
- Other personal services workers
- Protective services workers

52 Models, salespersons and demonstrators

- Fashion and other models Shop, stall and market salespersons and demonstrators

-

Skilled agricultural and fishery workers

61 Skilled agricultural and fishery workers

- Market gardeners and crop growers
- Animal producers and related workers
- Crop and animal producers
- Forestry and related workers
- Fishery workers, hunters and trappers

Craft and related trades workers

71 Extraction and building trades workers

- Miners, shotfirers, stone cutters and carvers
- Building frame and related trades workers
- Building finishers and related trades workers
- Painters, building structure cleaners and related trades workers

72 Metal, machinery and related trades workers

- Metal moulders, welders, sheet-metal workers, structural-metal preparers, and related trades workers
- Blacksmiths, tool-makers and related trades workers
- Machinery mechanics and fitters
- Electrical and electronic equipment mechanics and fitters

73 Precision, handicraft, craft printing and related trades workers

- Precision workers in metal and related materials
- Potters, glass-makers and related trades workers
- Handicraft workers in wood, textile, leather and related materials
- Craft printing and related trades workers

74 Other craft and related trades workers

- Food processing and related trades workers
- Wood treaters, cabinet-makers and related trades workers
- Textile, garment and related trades workers
- Pelt, leather and shoemaking trades workers

Plant and machine operators and assemblers

81 Stationary-plant and related operators

- Mining and mineral-processing-plant operators
- Metal-processing plant operators
- Glass, ceramics and related plant operators
- Wood-processing- and papermaking-plant operators
- Chemical-processing-plant operators
- Power-production and related plant operators
- Industrial robot operators

82 Machine operators and assemblers

- Metal- and mineral-products machine operators
- Chemical-products machine operators
- Rubber- and plastic-products machine operators
- Wood-products machine operators
- Printing-, binding- and paper-products machine operators
- Textile-, fur- and leather-products machine operators
- Food and related products machine operators
- Assemblers
- Other machine operators not elsewhere classified

83 Drivers and mobile plant operators

- Locomotive engine drivers and related workers
- Motor vehicle drivers
- Agricultural and other mobile plant operators
- Ships' deck crews and related workers

Elementary occupations

91 Sales and services elementary occupations

- Street vendors and related workers
- Shoe cleaning and other street services elementary occupations
- Domestic and related helpers, cleaners and launderers
- Building caretakers, window and related cleaners
- Messengers, porters, doorkeepers and related workers
- Garbage collectors and related labourers

92 Agricultural, fishery and related labourers

- Agricultural, fishery and related labourers

93 Labourers in mining, construction, manufacturing and transport

- Mining and construction labourers
- Manufacturing labourers
- Transport labourers and freight handlers

Armed forces

01 Armed forces

- Armed forces

Legenda Grafico V

NACE - " Statistical Classification of Economic Activities"

Section A Agriculture, hunting and forestry

01 Agriculture, hunting and related service activities

02 Forestry, logging and related service activities

Section B Fishing

05 Fishing, operation of fish hatcheries and fish farms; service activities incidental to fishing

Section C Mining and quarrying

10 Mining of coal and lignite; extraction of peat

11 Extraction of crude petroleum and natural gas; service activities incidental to oil and gas extraction excluding surveying

12 Mining of uranium and thorium ores

13 Mining of metal ores

14 Other mining and quarrying

Section D Manufacturing

15 Manufacture of food products and beverages

16 Manufacture of tobacco products

17 Manufacture of textiles

18 Manufacture of wearing apparel; dressing and dyeing of fur

19 Tanning and dressing of leather; manufacture of luggage, handbags, saddlery, harness and footwear

20 Manufacture of wood and of products of wood and cork, except furniture; manufacture of articles of straw and plaiting materials

21 Manufacture of pulp, paper and paper products

22 Publishing, printing and reproduction of recorded media

23 Manufacture of coke, refined petroleum products and nuclear fuel

24 Manufacture of chemicals and chemical products

25 Manufacture of rubber and plastic products

26 Manufacture of other non-metallic mineral products

27 Manufacture of basic metals

28 Manufacture of fabricated metal products, except machinery and equipment

29 Manufacture of machinery and equipment n.e.c.

30 Manufacture of office machinery and computers

31 Manufacture of electrical machinery and apparatus n.e.c.

32 Manufacture of radio, television and communication equipment and apparatus

33 Manufacture of medical, precision and optical instruments, watches and clocks

34 Manufacture of motor vehicles, trailers and semi-trailers

- 35 Manufacture of other transport equipment
- 36 Manufacture of furniture; manufacturing n.e.c.
- 37 Recycling

Section E Electricity, gas and water supply

- 40 Electricity, gas, steam and hot water supply
- 41 Collection, purification and distribution of water

Section F Construction

- 45 Construction

Section G Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles, motorcycles and personal and household goods

- 50 Sale, maintenance and repair of motor vehicles and motorcycles; retail sale of automotive fuel
- 51 Wholesale trade and commission trade, except of motor vehicles and motorcycles
- 52 Retail trade, except of motor vehicles and motorcycles; repair of personal and household goods

Section H Hotels and restaurants

- 55 Hotels and restaurants

Section I Transport, storage and communication

- 60 Land transport; transport via pipelines
- 61 Water transport
- 62 Air transport
- 63 Supporting and auxiliary transport activities; activities of travel agencies
- 64 Post and telecommunications

Section J Financial intermediation

- 65 Financial intermediation, except insurance and pension funding
- 66 Insurance and pension funding, except compulsory social security
- 67 Activities auxiliary to financial intermediation

Section K Real estate, renting and business activities

- 70 Real estate activities
- 71 Renting of machinery and equipment without operator and of personal and household goods
- 72 Computer and related activities
- 73 Research and development
- 74 Other business activities

Section L Public administration and defence, compulsory social security

75 Public administration and defence; compulsory social security

Section M Education

80 Education

Section N Health and social work

85 Health and social work

Section O Other community, social and personal service activities

90 Sewage and refuse disposal, sanitation and similar activities

91 Activities of membership organization n.e.c.

92 Recreational, cultural and sporting activities

93 Other service activities

Section P Private households with employed persons

95 Private households with employed persons

Section Q Extra-territorial organizations and bodies

99 Extra-territorial organizations and bodies

CAPITOLO III

CIPRO

La Repubblica di Cipro, unico Stato internazionalmente riconosciuto, è entrata a fare parte dell'Unione Europea il 1° Maggio 2004, e comprende soltanto la parte greco-cipriota dell'isola. La Repubblica Turca di Cipro del Nord invece non è riconosciuta né dalle Nazioni Unite, né tantomeno dall'Unione Europea.

Il percorso che ha portato il Paese all'adesione all'Ue è stato lungo; i negoziati infatti sono iniziati ufficialmente nel maggio del 1998 e si sono conclusi nel dicembre 2002 durante il Consiglio di Copenaghen.

Grazie a questa collaborazione la Repubblica di Cipro ha beneficiato di vari aiuti finanziari messi a disposizione per la tutela e lo sviluppo di settori industriali relativi alle piccole e medie imprese e dei settori energetici e dei trasporti.

Dal 2002 inoltre ha beneficiato degli aiuti previsti per la fase di pre-adesione ovvero di circa 57 milioni di euro (2000-2004).

Cipro ha caratteristiche diverse dal nostro Paese per quanto riguarda le variabili e gli appartenenti gruppi di categorie presi in esame nella ricerca. Diversa infatti è la storia economica cipriota come diversa è la situazione lavorativa che ci troviamo di fronte.

3.1 Istruzione nella Repubblica cipriota

3.1.1 Situazione nella fase di adesione all'Unione Europea

Negli anni che precedono l'adesione di Cipro all'Unione, la Commissione Europea ha giudicato in maniera positiva le misure adottate dal paese in materia di formazione, istruzione e dei giovani.

Sono stati giudicati positivi gli sforzi compiuti per allineare la sua normativa a quella comunitaria consolidata e per potenziare le sue capacità in questo

settore²⁷; la Commissione ha notato anche notevoli progressi in campo legislativo con l'adozione di una nuova legge sui diplomi e modifiche alla legge sull'insegnamento e sulla formazione professionale²⁸ ma in occasione della Relazione nell'ottobre 2002, invita il paese a proseguire con le riforme soprattutto per quanto riguarda lo sviluppo di una buona scuola tecnica e professionale.

Nello stesso anno la Repubblica di Cipro ha realizzato un progetto pilota legato all'elaborazione di norme per le qualifiche professionali per allineare il riconoscimento del diploma di maturità europeo alle qualifiche cipriote corrispondenti.

3.1.2 Sistema di formazione e livello di istruzione

Il sistema educativo cipriota si organizza principalmente su tre livelli, escludendo la scuola materna.

La scuola primaria va, come già visto anche per la Repubblica ceca, dai 6 ai 15 anni e rappresenta la fascia di istruzione obbligatoria. La scuola secondaria superiore ha una durata di tre anni e comprende sia una scuola generale - Lykeio - che la possibilità di optare per una scuola tecnica-professionale - Techniki Scholi .

In occasione della riforma scolastica cipriota del 2002, nata per incrementare la mobilità e la flessibilità del mercato del lavoro, è stato introdotto un nuovo istituto secondario superiore, (il Eniaio Lykeio, liceo unificato) per offrire una formazione generale , aprendo la scuola al mondo circostante, cioè all'Europa.

Per quanto riguarda la scuola terziaria, sono presenti nel Paese sia istituti pubblici che privati.

Seguendo la classificazione internazionale standard dei livelli di educazione, emerge che la maggior parte dei soggetti dell'indagine, senza distinzione di genere, è in possesso di un diploma di scuola media superiore (maschi

²⁷ Relazione della Commissione Europea, Novembre 2000

²⁸ Relazione della Commissione Europea, Novembre 2001

40%,femmine 34%). Percentuali più basse ma sempre equilibrate tra i due generi appartengono a coloro che hanno raggiunto un livello di istruzione elementare (rispettivamente 19% e 18%) e di scuola media inferiore (12% e 11%).

Anche in questo paese, come in Italia, sono pochissimi quelli che scelgono di partecipare a dei corsi di formazione professionale o di preparazione universitaria. Raggiungono invece una buona fetta percentuale, precisamente i maschi con il 23% e le femmine con il 24%, gli individui che riescono ad ottenere un livello di istruzione massimo, in possesso cioè di un titolo di qualifica di ricerca avanzata.

Numerose infine sono le donne del campione d'indagine che non possiedono nessun titolo di studio, precisamente coprono il 10% , più del doppio della percentuale maschile (4%).

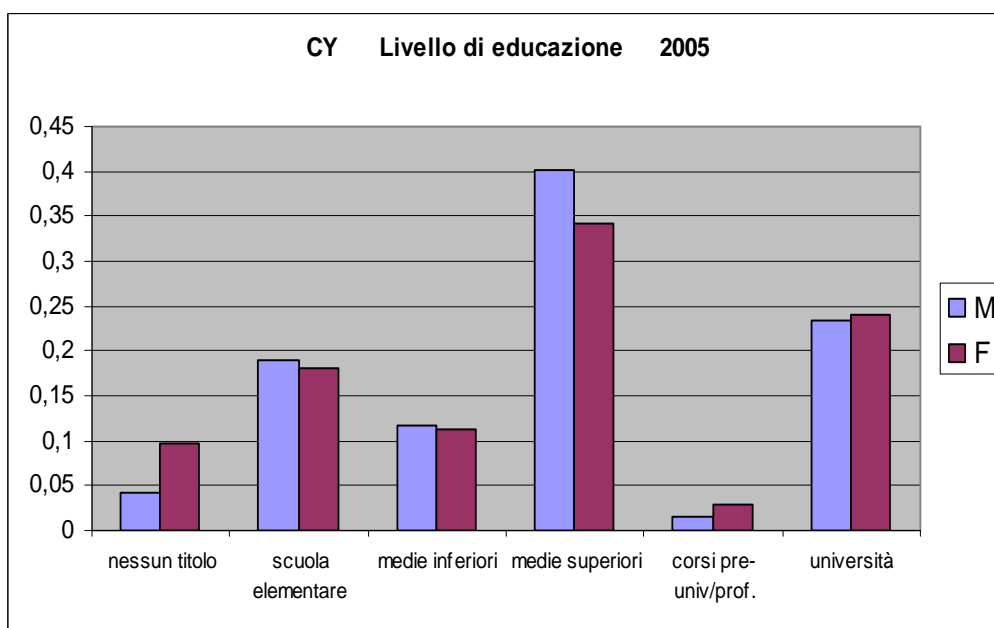


Grafico VI

3.2 Status economico e lavorativo

Dando uno sguardo alla tabella relativa allo status economico attuale della Repubblica di Cipro, ci troviamo di fronte ad una situazione molto simile a quella già analizzata per il nostro Paese.

Il 62% dei soggetti maschi presi in esame si dedica ad occupazioni full-time, mentre le donne sono presenti in questa categoria soltanto per il 42% ; quest'ultime infatti rivestono in buona parte (circa il 19%) un ruolo domestico sia a causa di doveri familiari che di scelte lavorative nel ruolo di casalinga.

Pochi sono invece coloro che hanno un'attività part-time (rispettivamente 3% e 6%) o che si sono dichiarati nell'inchiesta disoccupati (3% entrambi). Legato in gran parte a quest'ultimo dato è che il 91% dei maschi e il 93% delle donne, non sono attualmente in cerca di un lavoro. Ciò vuol dire che essi occupano già una posizione lavorativa, retribuita o meno che sia, oppure stanno usufruendo della pensione. Per lavoro va precisato si intendono anche tirocini formativi o attività di volontariato i cui soggetti spesso non percepiscono una retribuzione.

Un'altra categoria rilevante è rappresentata da coloro che non svolgono più un'attività lavorativa, usufruendo in questo modo della pensione, anticipata o meno che sia. Entrambi i generi coprono una fetta degli intervistati per un buon 16%.

Infine fra i soggetti dell'indagine, quasi inesistente è la percentuale, per entrambi i generi, di coloro che non sono idonei alle attività lavorative e pochi invece sono coloro impegnati nel servizio militare, i maschi sfiorano il 4%.

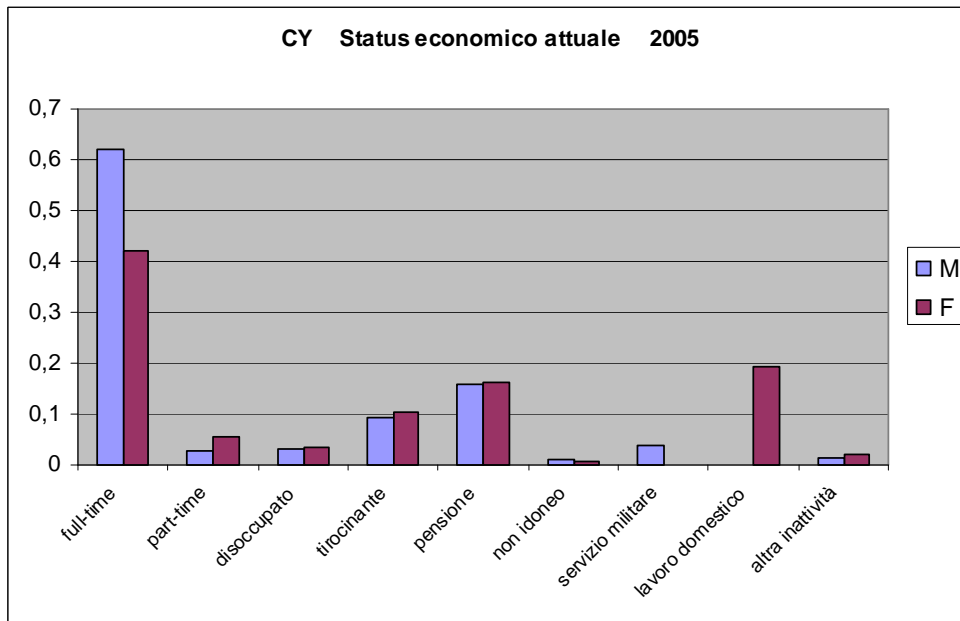


Grafico V

Legato allo status economico dei soggetti dell'indagine, è come abbiamo già visto lo status lavorativo. La variabile che ci troviamo ora ad analizzare evidenzia subito la predilezione dei lavoratori per un'attività professionale alle dipendenze di un datore; raggiungono infatti entrambi i sessi percentuali molto alte, 80% gli uomini e 87% le donne

Pochi invece sono coloro che hanno scelto di intraprendere una carriera indipendente assumendo collaboratori (6% genere maschile e 2% genere femminile) o che svolgono un'attività in maniera autonoma senza l'aiuto di collaborazione esterna (13% e 8%).

Vi è poi un ultimo gruppo, inesistente per quanto riguarda la parte maschile e che riscuote scarsa partecipazione anche dalla controparte femminile (solo il 3%), ovvero appartenente a coloro che si dedicano a lavori di cooperazione familiare o che sono impegnati in aziende a conduzione familiare.

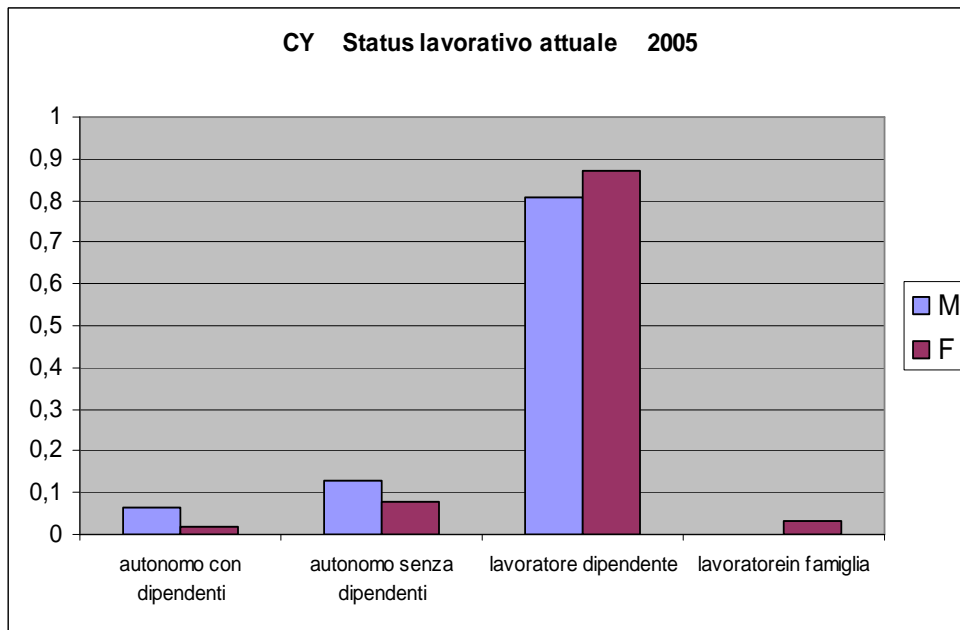


Grafico VIII

3.3 Status occupazionale e classificazione economica NACE

Prima della divisione dell'isola di Cipro in due comunità ben distinte, avvenuta nel 1974, l'economia cipriota era principalmente incentrata sull'agricoltura ed aveva un settore manifatturiero poco sviluppato.

Ora invece, come emerge dal grafico relativo ai settori occupazionali e come vedremo più avanti nelle attività economiche, pochi sono coloro che si dedicano a professioni legate all'agricoltura o alla pesca (solo il 3% dei maschi). L'economia nazionale dipende per la maggior parte dal turismo e dai servizi finanziari, turistici e commerciali, inoltre anche l'industria leggera sta sempre più acquisendo maggiore importanza.

Donne e uomini svolgono attività molto diverse. Le prime sono per la maggior parte presenti nel settore dei servizi, ovvero nelle attività a contatto con un pubblico: impiegate d'ufficio (15%), addette alle vendite o al servizio clienti (15%), commesse, modelle o dimostratrici (11%), inoltre le troviamo in quelle attività che forniscono servizi alle persone (6%) e servizi personali (10%).

Nel gruppo delle professioni tecniche, la figura femminile è presente con il 7% solamente nelle attività di associazioni finanziarie, amministrative, religiose e governative, intrattenimento artistico e sportivo, contro il 9% maschile. Sono invece quasi totalmente assenti nel campo dell'estrazione di materie prime e della costruzione edilizia, settore in cui l'uomo è presente con il 15%. Va infatti ricordato che l'estrazione di materie prime, in particolare il rame ha reso l'isola uno dei principali fornitori di ferro, amianto cromo e gesso dei Paesi del Mediterraneo.

L'uomo inoltre è in prevalenza attivo nel settore delle lavorazioni metalliche e meccaniche (7%), dei servizi personali e di sicurezza (9%), degli impianti mobili (7%) e come manovali di vario genere (7%). Come le donne, anche il genere maschile è quasi inesistente nelle professioni scientifiche (2%) e in quelle occupazioni che richiedono un'alta qualifica, appartenenti cioè al primo gruppo secondo la classificazione standard ISCO-88.

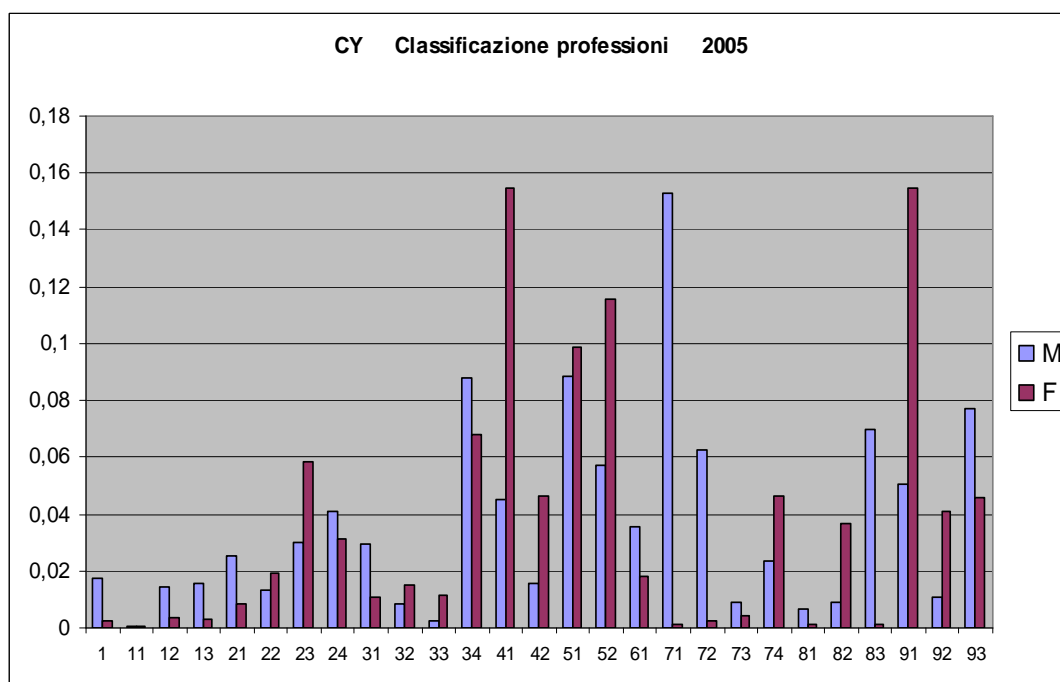


Grafico IX

* Legenda in Appendice al Capitolo II

Cipro registra buoni risultati economici, grazie a condizioni di piena occupazione e di stabilità interna. Una delle attività economiche maggiormente sviluppate è il settore delle costruzioni, anche se come vediamo dal grafico copre solo il 20% delle attività maschili, quasi nulle in quelle femminili (1%).

Durante l'ultimo decennio l'economia cipriota ha intensificato molto i suoi legami con l'Unione Europea, in quanto a causa delle sue piccole dimensioni ha un mercato interno limitato. Grazie infatti alla libera circolazione delle merci e l'eliminazione nel 2003 delle restrizioni agli scambi, il commercio diventa una delle più importanti attività economiche dell'isola. Sia uomini che donne partecipano nella stessa misura, ricoprendo rispettivamente il 17% e il 19%. Quest'ultime inoltre, ricollegandoci al fattore turistico in crescita, sono attive nel settore della ristorazione (11%), in quello dei trasporti e delle telecomunicazioni (5%), nella gestione dei beni immobili, degli affitti (9%), nel settore finanziario (7%) e nelle attività sociali e domestiche (13%).

Le donne sono distribuite anche in altre attività legate ad esempio all'educazione, all'insegnamento (11%), alla sanità (6%) e alla Pubblica Amministrazione (7%).

Gli uomini invece, oltre a dedicarsi prevalentemente al settore edile, sono impegnati nell'industria mineraria e nella produzione manifatturiera (14%), anch'essi nella Pubblica Amministrazione, nei servizi di sicurezza (10%) e nel commercio (17%). Pochi sono attivi nelle professioni finanziarie, sociali e domestiche.

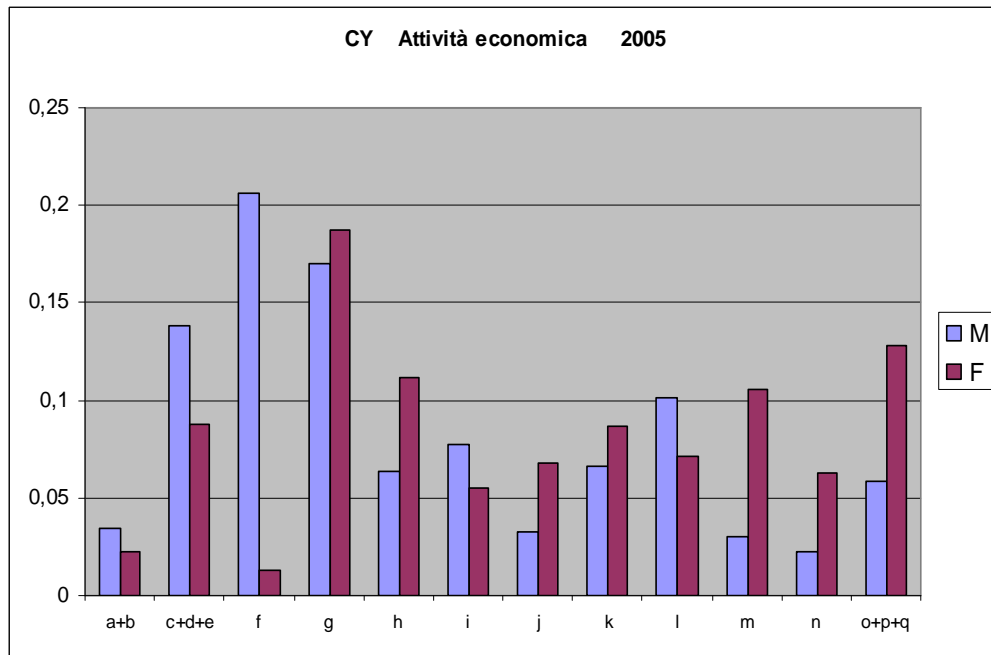


Grafico X

* Legenda in Appendice al Capitolo II

3.4 Strategie per l'occupazione adottate dal governo cipriota

Il Ministero del Lavoro e della Sicurezza Sociale e precisamente il Dipartimento del Lavoro, ha adottato tutte le misure previste dall'Unione Europea in materia di occupazione (European Employment Guidelines).

Avendo da sempre Cipro un tasso di disoccupazione basso, fino al 2000 le politiche del governo non erano volte all'aumento dell'occupabilità, ma a colmare la mancanza di una buona formazione professionale

Dal 2004 invece sono stati avviati dei programmi per inserire giovani, donne e neo laureati nel mondo del lavoro attraverso esperienze di tirocini formativi da compiere direttamente all'interno delle imprese.

Un programma specifico è stato creato per aiutare i giovani laureati o diplomati ad essere inseriti in settori a loro consoni, ovvero finalizzato alla "Promozione della formazione e dell'occupabilità dei giovani con diploma di scuola secondaria"²⁹.

²⁹ M.Cominiti,A.Clementino,S.Davoli,C.Loreti, "Cipro.Esperienze Internazionali.", Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Il National Action Plan 2004-2006 invece era volto alla modernizzazione delle imprese private per attrarre nuovi posti di lavoro principalmente attraverso l'ingresso di capitali stranieri per gli investimenti, l'incentivo alla formazione di risorse umane, la creazione di una rete di cooperazione e comunicazione fra le imprese e il controllo della qualità a garanzia di imprenditori e consumatori.

Rilevante è il supporto e la promozione dell'accesso femminile al mondo occupazionale e l'adozione delle misure necessarie per conciliare vita familiare e lavoro.³⁰

Anche nel piano nazionale di riforma del 2006 (National Reform Programme of Cyprus), previsto per migliorare l'occupazione, fra i cinque obiettivi da raggiungere vi è la riduzione delle differenze di genere per mantenere alti gli andamenti dell'offerta di lavoro.

Tornando infatti al grafico relativo alla classificazione delle professioni, una larga percentuale femminile è impegnata in lavori che non richiedono particolari abilità di segretariato o di assistenza alle vendite.

Gli altri target prefissati riprendono in parte quanto già detto precedentemente per il NAP 2004-2006 ovvero aumentare la flessibilità del mercato del lavoro, il bisogno di coesione sociale, l'utilizzo di lavoratori stranieri per venire incontro alle necessità economiche e sociali del paese e lo sviluppo di capitale umano.

Quest'ultimo serve ad assicurare un migliore sistema educativo, poiché aumenta le possibilità di acquisire sempre maggiori abilità e conoscenze e stabilisce una più forte connessione con il mercato del lavoro³¹.

³⁰ "Nation Action Plan for Employment 2004-2006"

³¹ "National Reform Programme of Cyprus. Draft Progress Report" ,October 2006

CAPITOLO IV

REPUBBLICA CECA

La Repubblica Ceca, indipendente dal 1993 in seguito alla divisione pacifica con la Slovacchia, è diventata membro dell'Unione Europea il 1° maggio 2004, il cui ingresso ha giovato moltissimo al Paese sia a livello economico che di sviluppo industriale.

Anche per questo Paese, il percorso che ha portato all'ingresso nell'Unione è stato difficile e pieno di ostacoli. Si è cercato negli anni precedenti al 2004 di adeguare, attraverso negoziati e riforme, la struttura e le leggi della Repubblica Ceca a quelle europee.

4.1 Livello di istruzione

4.1.1 Situazione nella fase di adesione all'Unione Europea

Secondo il parere della Commissione europea in prospettiva dell'adesione della Repubblica all'Unione, il paese candidato non avrebbe avuto molti problemi nel settore dell'istruzione, della formazione e della gioventù.

La Repubblica ceca infatti negli anni di pre-adesione ha compiuto continuamente progressi sulla normativa relativa all'insegnamento, alla formazione e alla partecipazione ai programmi comunitari³², sul decentramento di tale sistema³³ e sui metodi di applicazione delle nuove disposizioni relative alla scolarizzazione dei figli dei migranti³⁴. A questo proposito nel corso degli anni sono stati varati diversi emendamenti per andare incontro alle minoranze presenti nel paese.

³² Relazione della Commissione Europea, Novembre 2000

³³ Relazione della Commissione Europea, Novembre 2001

³⁴ Relazione della Commissione Europea, Ottobre 2002

4.1.2 Sistema di formazione e livello di istruzione

Il sistema educativo presenta una struttura analoga a quella che troviamo nei paesi dell'Unione; si articola infatti su tre livelli, escludendo la scuola materna.

La scuola primaria è quella obbligatoria e rappresenta il ciclo di istruzione base che comprende sei anni di scuola elementare e tre di scuola secondaria media inferiore.

La scuola secondaria superiore, gratuita negli istituti pubblici dura tre o quattro anni a seconda dell'indirizzo.

Vi è la possibilità di scegliere fra il liceo (secondary general education), che offre una preparazione ampia in vista dell'iscrizione all'università; le scuole di indirizzo (secondary technical schools) come istituti tecnici, chimici, scuole di agraria o infermieristiche che preparano lo studente ad operare in settori specifici, ed infine vi sono le scuole professionali (secondary vocational schools) che forniscono invece un certificato di apprendistato dopo aver svolto attività per lo più manifatturiere. Vi sono poi le università che forniscono la formazione terziaria.

Negli anni novanta la Repubblica ceca aveva modernizzato e migliorato il suo sistema scolastico ampliando l'offerta delle scuole secondarie integrate cercando di evolversi anche nei confronti dei Paesi europei meglio organizzati.³⁵

Dando ora uno sguardo al livello di istruzione analizzato, troviamo una situazione simile a quella per il paese analizzato in precedenza.

Osserviamo innanzitutto che, senza una particolare differenza percentuale fra i sessi, le scuole medie superiori rappresentano il traguardo prevalentemente raggiunto (73% i maschi, 66% le femmine); quasi inesistenti sono invece coloro che frequentano corsi di formazione professionale o di preparazione pre universitaria. Forse in parte collegato a questo, è il dato relativo alla percentuale di quanti raggiungono una

³⁵ "P.Di Domenico, R.Iannone, " *Repubblica Ceca. Esperienze Internazionali* ",Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, p.72,73

qualifica professionale, precisamente il 12% dei maschi e il 9% delle femmine.

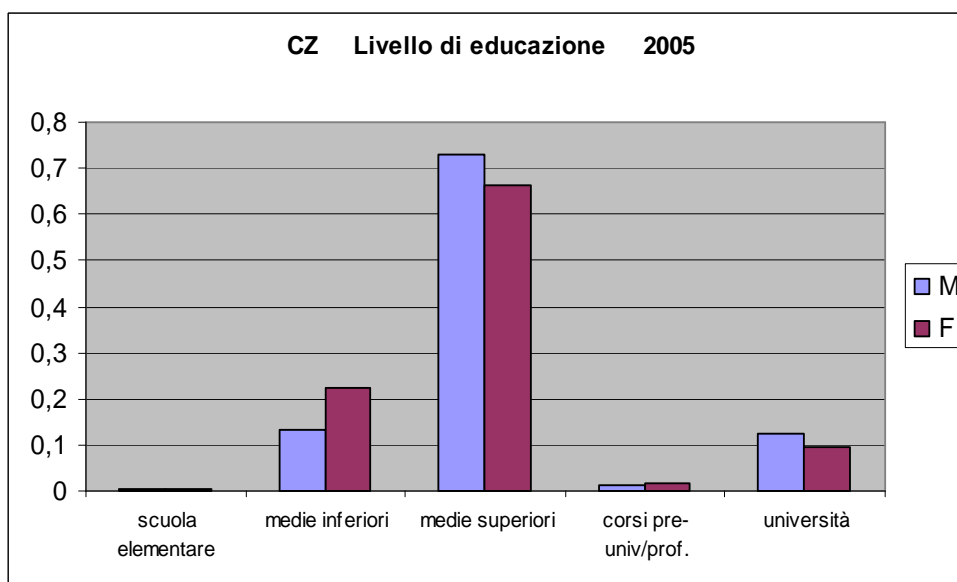


Grafico XI

4.2 Status economico e lavorativo

Dando uno sguardo al grafico relativo allo status economico dei soggetti dell'indagine, anche nella Repubblica Ceca l'attività di un lavoro a tempo pieno risulta quella con la più alta percentuale, entrando nello specifico raggiunge il 60% per la parte maschile e il 40% per la parte femminile. Al contrario di quanto si possa pensare sulla base di quanto visto sia per il Cipro che per l'Italia, poche donne sono impegnate nei servizi domestici (solo il 6%), mentre una larga fetta, quasi il 30%, ha raggiunto la soglia della pensione. Gli uomini rientrano invece in quest'ultima categoria solo con il 18%.

Le differenze fra i due generi riguardano prevalentemente il lavoro full-time e la percentuale di pensionate, poiché nelle categorie restano non vi sono grandi differenze di genere. Troviamo infatti la stesso peso percentuale per entrambi i generi (3%) fra coloro che non svolgono nessuna attività

lavorativa poiché non idonei; per quanto riguarda la categoria dei soggetti non aventi un'occupazione e quella di coloro i quali stanno svolgendo un'attività di tirocinio o una qualsiasi attività lavorativa non retribuita, le percentuali relative alla presenza dei due generi è capovolta. Nella prima categoria infatti l'uomo è presente con il 7% mentre la donna con il 9%, nell'altra invece la situazione è ribaltata (9% per la donna e 7% per l'uomo).

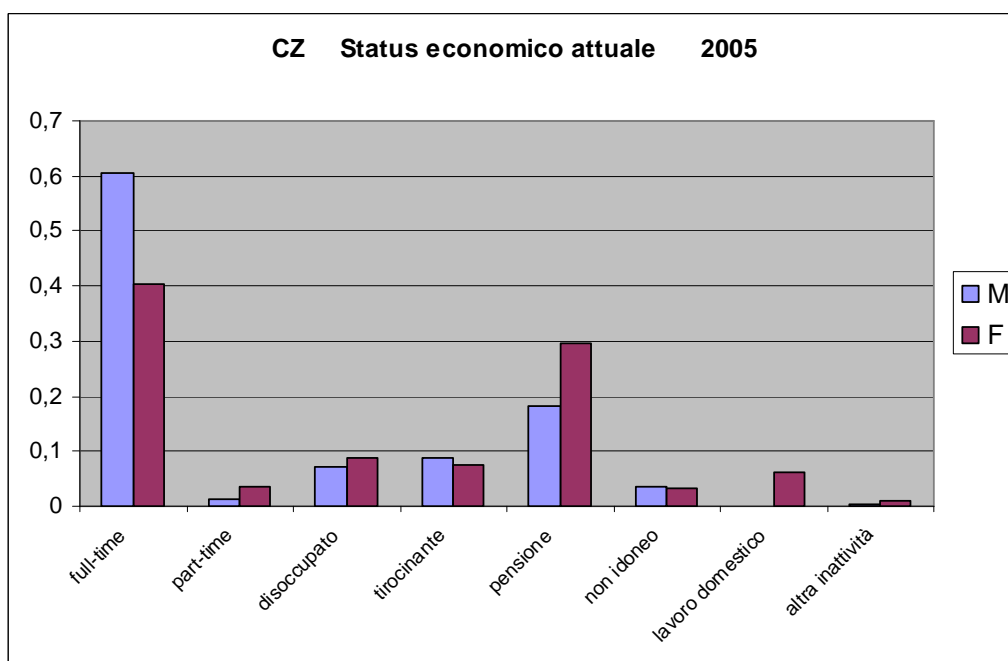


Grafico XII

Analizzando il secondo grafico relativo allo status lavorativo, emerge, quanto già analizzato per i soggetti italiani e ciprioti, la prevalenza percentuale di coloro che si identificano nella figura dell'impiegato, senza una grande distinzione di genere. Entrambi infatti raggiungono una percentuale alta, 84% l'uomo e 93% la donna.

I soggetti impegnati in attività familiari o in cooperazioni lavorative di questo tipo sono inesistenti come si nota dal grafico; anche gli individui che possiedono un'attività propria con collaboratori al seguito hanno una scarsa presenza percentuale (3% gli uomini, 1% le donne).L'ultima categoria da analizzare è rappresentata dai soggetti che svolgono un'attività in proprio

senza usufruire di collaborazione esterna anche se con scarsa presenza del genere femminile (rispettivamente 12% e 5%).

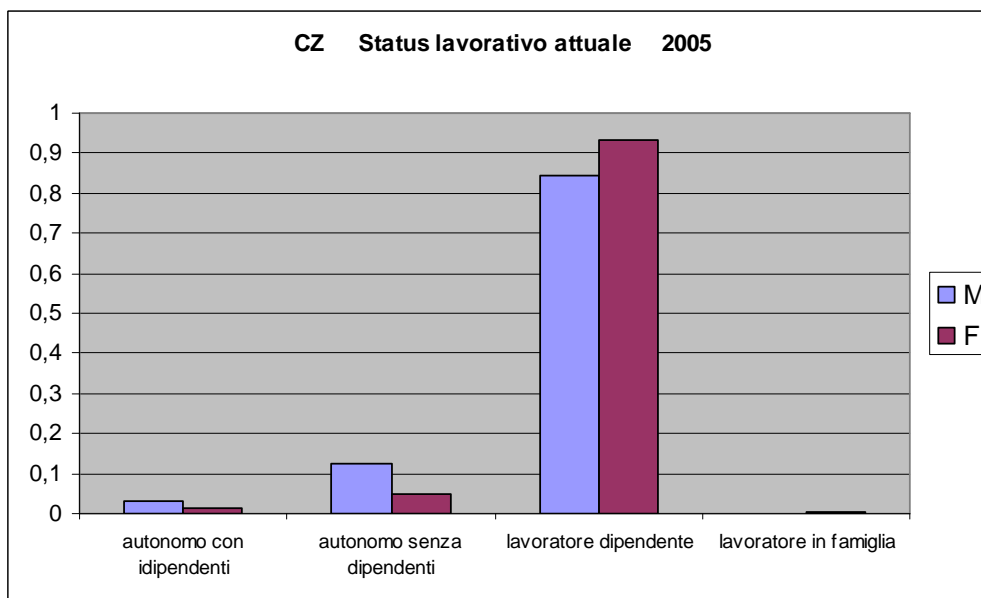


Grafico XIII

4.3 Status occupazionale e classificazione economica NACE

L'economia della Repubblica Ceca è principalmente basata sul settore industriale, stimolata anche dalla competizione con l'Unione Europea, e come vedremo a breve dalle attività legate alla costruzione, caratterizzate per la maggior parte da progetti infrastrutturali ed edilizia residenziale.

Entrando nello specifico, dando uno sguardo relativo alla classificazione standard delle professioni si evince vi è una chiara differenza fra i sessi in alcune attività.

Raggiungono il 14% i lavoratori maschi impegnati nelle attività di costruzione ed estrazione, la stessa percentuale appartiene anche ai meccanici e a coloro che si dedicano alla lavorazione dei metalli. Altri numeri rilevanti rispetto alle attività femminili appartengono a quanti sono addetti agli impianti mobili (9%), a coloro impegnati in professioni associate

che richiedono una alta specializzazione, ad esempio tecnici, fisici ed ingegneri(10%). Pochi sono gli uomini che si dedicano ad altre professioni di carattere scientifico come matematici e statistici (4%), impresari aziendali e piccoli imprenditori (sempre presenti con il 4%).

Di tutt'altro genere sono invece le categorie in cui è la figura femminile ad emergere.

L'11% delle donne soggetto dell'indagine sono impegnate nel settore amministrativo, nelle professioni artistiche e di intrattenimento, rivestono un ruolo finanziario o di agente di commercio; la stessa fetta percentuale è legata alle impiegate d'ufficio, segretarie o impiegate generiche. Molte donne sono inoltre coinvolte nei servizi connessi alla sicurezza personale come gli addetti all'assistenza passeggeri e al mantenimento dell'ordine pubblico (8%).

Coprono invece il 10% commesse, modelle e dimostranti, mentre coloro che si occupano di lavori domestici, di lavanderia, attività ambulanti o di collaborazione ecologica l'8%.

Per quanto riguarda le professioni che richiedono una più alta qualifica, la figura femminile è presente nel gruppo comprendente professioni legate alla scienza della vita quali infermiere, ostetriche o attività simili (7%).

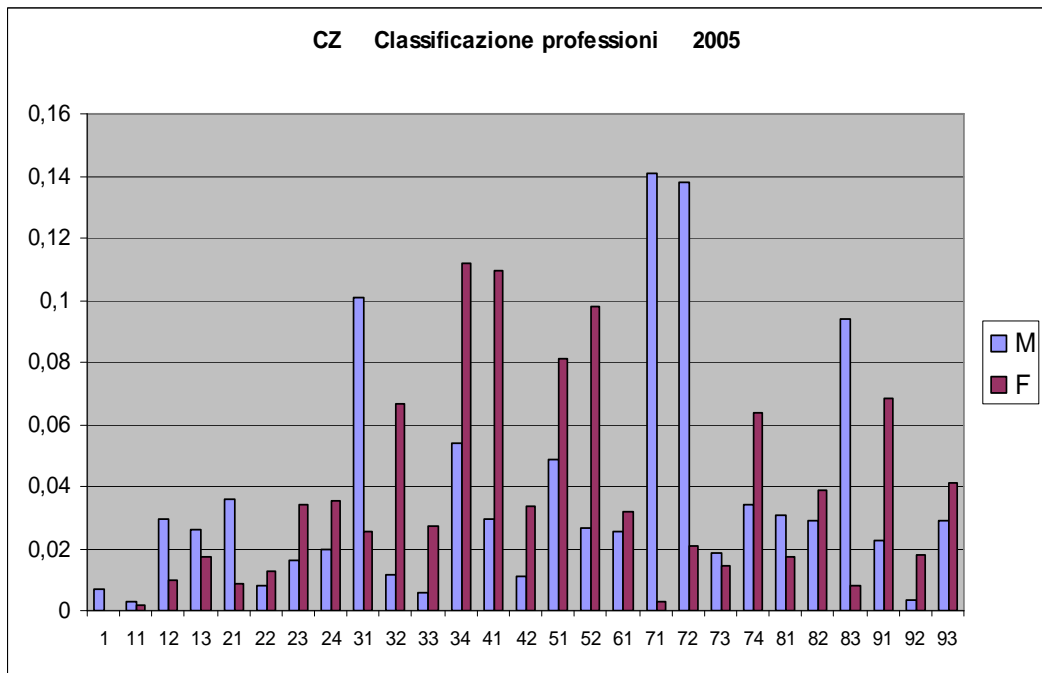


Grafico XIV

*Legenda in Appendice al Capitolo II

Avendo la Repubblica Ceca un'attività agricola poco sviluppata rispetto agli altri paesi appartenenti all'Unione, pochi sono coloro che si dedicano alle attività agricole come possiamo notare dal grafico precedente ma anche da quello relativo alle attività economiche.

Il settore agricolo ricopre infatti solo il 5% delle attività economiche maschili e solo il 3% di quelle femminili.

La maggior parte delle attività si sviluppano intorno all'industria mineraria, alla produzione manifatturiera di qualsiasi tipo e agli approvvigionamenti di energia, gas e acqua. Sono coinvolti in questo settore gli uomini per il 35% e le donne per il 22%.

L'industria manifatturiera rappresenta infatti l'attività economica di rilievo; va sottolineata la produzione di automobili, macchine utensili e prodotti di ingegneria.

Raccogliono anche una numerosa presenza le attività legate al commercio, rispettivamente l'11% per gli uomini e il 15% per le donne. Anche il settore dei trasporti e delle telecomunicazioni raggiungono il 10% ma solo per la presenza maschile.

Scorrendo la lettura del grafico, notiamo che vi sono settori abbastanza squilibrati per quanto riguarda la presenza maschile o femminile. Gli uni presenti per la maggior parte nel settore delle costruzioni e nell'edilizia (14%), le altre nelle attività di educazione (11%) e nei servizi legati alla sanità (13%).

Vi sono infine settori che non raccolgono una vasta percentuale ma in cui la presenza maschile e femminile resta equilibrata; parliamo delle attività connesse alla ristorazione (2% e 5%), ai trasporti di vario tipo e alle telecomunicazioni (10% e 4%), al settore finanziario (2% e 4%), alla consulenza e gestione degli immobili (6% per entrambi), alla pubblica amministrazione, alla difesa (6% e 8%), infine alla cura domestica e ad altre attività sociali (4% e 6%).

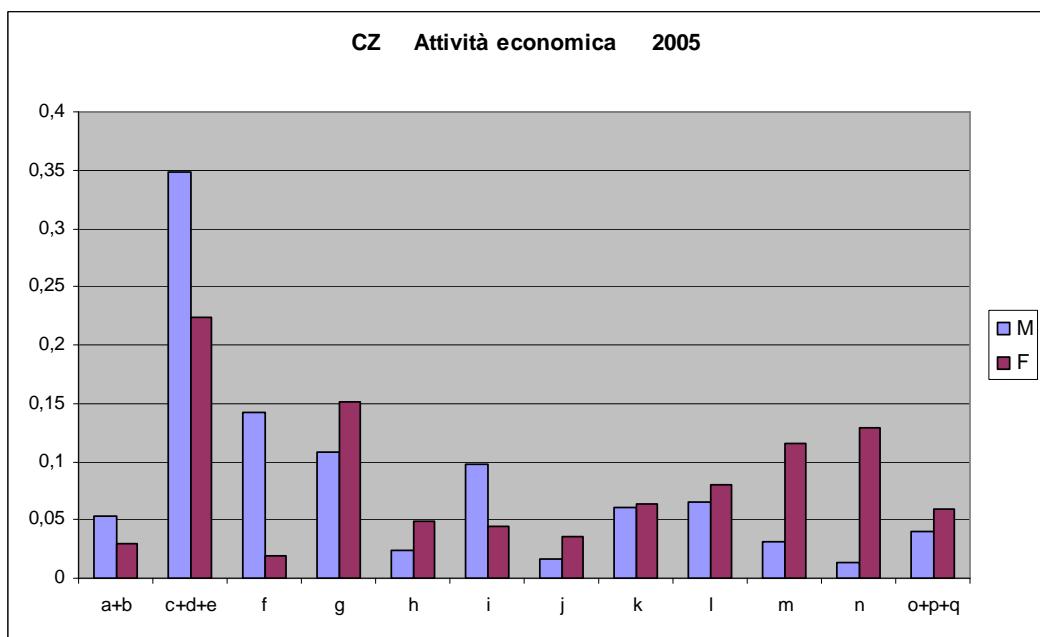


Grafico XV

* Legenda in Appendice al Capitolo II

4.4 Strategie per l'occupazione adottate dal governo ceco

Il primo piano nazionale (NAP) relativo alle misure per favorire l'occupazione risale al periodo 2004-2006, come abbiamo già visto per la Repubblica di Cipro.

Nel documento il principale obiettivo che viene messo in evidenza è “supportare la crescita economica e l'occupazione stimolandone la produttività e la competitività”³⁶.

Sempre in merito alle misure previste per migliorare l'occupazione, il NAP invita a migliorare la cultura d'impresa e a rendere più competitivo il mercato del lavoro attraverso il sistema dei sussidi, la riforma dell'istruzione e la promozione della formazione come mezzo necessario per l'attività professionale.

Anche all'interno del programma di riforme del 2006 (National Reform Programme) sono stabilite delle priorità legate alla produttività e alla competitività. Viene ribadita l'importanza di possedere una forza lavoro qualificata poiché il mercato del lavoro dipende in gran parte dall'educazione, dalle conoscenze e dalle abilità dei lavoratori.³⁷

L'educazione è un aspetto ritenuto cruciale nella parte del documento relativa all'occupazione. Viene messa in evidenza la necessità della cooperazione fra lavoratori, istituzioni professionali e educative, da realizzare attraverso programmi di studio, la partecipazione di esperti di educazione e promuovendo la mobilità degli studenti all'interno delle imprese con lo svolgimento di tirocini.³⁸

Fra le priorità relative alla connessione educazione-occupazione vi è inoltre la richiesta di incrementare le capacità di informazione sia di coloro che hanno già avuto modo di lavorare a contatto con tecnologie avanzate, sia invece di gente inesperta. Si tratta quindi di offrire anche corsi base per un primo approccio con il computer e l'utilizzo di internet.

³⁶ “National Action Plan for Employment for the period 2004-2006”

³⁷ “National Lisbon Programme 2005-2008” (National Reform Programme of the Czech Republic)

³⁸ National Lisbon Programme 2005-2008” (National Reform Programme of the Czech Republic)

Altra condizione importante per la crescita economica è la flessibilità del mercato del lavoro. La Repubblica Ceca dovrebbe investire nel capitale promuovendo la mobilità fra le regioni e aumentare la flessibilità delle relazioni professionali.

La Commissione europea alla Repubblica Ceca nel 2004 aveva indicato la modernizzazione delle politiche lavorative come priorità ed in questo documento il Paese si impegna ad assicurare sufficienti risorse finanziarie ed umane a tale scopo.

CAPITOLO V

ISTRUZIONE: FONTE DI CULTURA O FONTE DI GUADAGNO?

In questo capitolo vorrei partire dalla domanda posta all'inizio del mio elaborato ovvero: "l'istruzione è solo una forma di investimento in vista di un buon rendimento futuro o è il raggiungimento di una buona conoscenza culturale?"³⁹

Dopo aver percorso, attraverso l'analisi delle varie teorie sul capitale umano, l'importanza che nella nostra società ha l'istruzione, e aver messo in luce la posizione economica che emerge in ciascun paese in esame, possiamo ora analizzare ulteriori dati per cercare di rispondere alla domanda sopra citata.

Siamo sicuramente arrivati alla conclusione che il capitale umano ha un ruolo di primissima importanza nella ricerca di un'occupazione e nell'andamento economico nazionale. La teoria del capitale umano ha fornito una spiegazione scientifica di come l'istruzione, la formazione professionale e l'acquisizione di sempre maggiori informazioni accrescano le conoscenze di un individuo e abbiano così un effetto positivo sui suoi guadagni.

Inoltre la crescente differenza remunerativa degli individui va ricercata nello sviluppo tecnologico dei paesi avanzati, che fa sì che i guadagni dei lavoratori meglio qualificati e con un più alto investimento in capitale umano.

Il capitale umano diviene quindi una risorsa indispensabile per capire il processo di crescita di una società nel lungo periodo e il ruolo a sua volta ricoperto in essa dall'individuo.

³⁹ Cfr p. 11

5.1 Il rendimento economico dell'istruzione con particolare attenzione al caso italiano

Partendo dalla tabella analizzata alla fine del capitolo II, sui redditi netti percepiti individualmente dai lavoratori italiani sono emersi risultati rilevanti.

Abbiamo notato come i redditi variano al variare delle fasce di età e del tipo di formazione acquisita. Gli individui maggiormente retribuiti hanno infatti un diploma di laurea o una qualifica superiore, mentre per quanto riguarda il settore occupazionale più redditizio non vi sono enormi differenze fra le attività industriali o finanziarie.

Le posizioni professionali nello specifico che apportano un guadagno proficuo sono quelle legate ad una qualifica formativa elevata nella figura di dirigente e quadro. I liberi professionisti, gli apprendisti, i lavoratori in proprio e i soci di cooperative che svolgono un lavoro autonomo o dipendente che sia hanno dei guadagni inferiori.

Riportando alla mente i livelli di istruzione italiani e gli andamenti occupazionali è possibile dedurre quanto nel nostro paese si investe in capitale umano e se vi è di conseguenza un nesso con le attività prevalentemente svolte.

5.1.1 Il rapporto capitale umano, occupazione e guadagno

In Italia possiamo senza dubbio confermare la teoria di Mincer e Becker sul capitale umano.

Dall'indagine svolta si deduce che sono pochi coloro che portano avanti una formazione scolastica raggiungendo diplomi universitari o dottorati di ricerca; i livelli di istruzione dell'anno in esame sono ancora bassi. Il campione oggetto della ricerca è prevalentemente in possesso di un diploma di scuola media inferiore e di scuola media superiore. Sono inoltre tantissimi coloro che hanno solo una licenza elementare.

Se dal capitale umano individuale dipende la carriera professionale di un singolo e la ricchezza della propria nazione, le deduzioni sono quasi ovvie.

Ci troviamo infatti di fronte ad un paese con un settore manifatturiero sviluppato, grazie anche alle numerose piccole industrie presenti sul nostro territorio e ad un numero di piccoli imprenditori cospicuo.

Dal grafico IV (p. 30) relativo alla Classificazione delle professioni vediamo infatti che gli individui sono maggiormente concentrati nelle attività centrali legate cioè al settore manifatturiero, artigianale, metallurgico, di estrazione delle costruzioni e ad altre professioni che non richiedono un training formale e informale elevato.

I lavori che a livello percentuale hanno una minore affluenza sono quelli che invece richiedono alte specializzazioni e che, ricollegandoci ai dati relativi all'istruzione, in Italia pochi possiedono.

Possiamo confermare inoltre, tornando alla tabella a p. 34, quanto detto da Mincer sul rapporto reddito-età⁴⁰, maggiore è l'età di un lavoratore, maggiore sarà il training acquisito, quindi si avranno guadagni migliori in età adulta (in tabella nella fascia 45-54 anni) ed inferiori nelle fasce di età basse. La remunerazione sarà inoltre decrescente man mano che si diventa anziani, a causa del deprezzamento del capitale e la ricerca di lavoratori più giovani.

Possiamo certamente confermare che possedere un certo tipo di training sia scolastico o professionale che sia fa sì che un individuo possa ambire ad una posizione alta sulla scala occupazionale e possa ricevere così un reddito degno del titolo acquisito.

⁴⁰ figura2, p. 19

5.2 L'istruzione femminile e il basso sviluppo economico

Le differenze più evidenti fra uomini e donne si riferiscono prevalentemente alle carriere intraprese e ai redditi a cui si è destinati.

Sempre partendo dall'analisi della tabella sui redditi netti individuali, essendo di fronte ad una suddivisione di genere nel campo riga, è facile intuire le differenze fra i generi.

Le donne in media hanno un reddito totale più basso ma entrando nello specifico della suddivisione per fasce di età, istruzione e occupazione, non vi è una cella in cui la donna risulti guadagnare più dell'uomo, anzi vi è notevole gap remunerativo in determinate professioni.

Per meglio mettere in luce le differenze di reddito fra i due generi, ho costruito un grafico relativo al guadagno percepito da ognuno in base al tipo formazione scolastica raggiunta.

Le variabili e i dati numerici si riferiscono all'indagine presa in esame sulle condizioni di vita individuali.

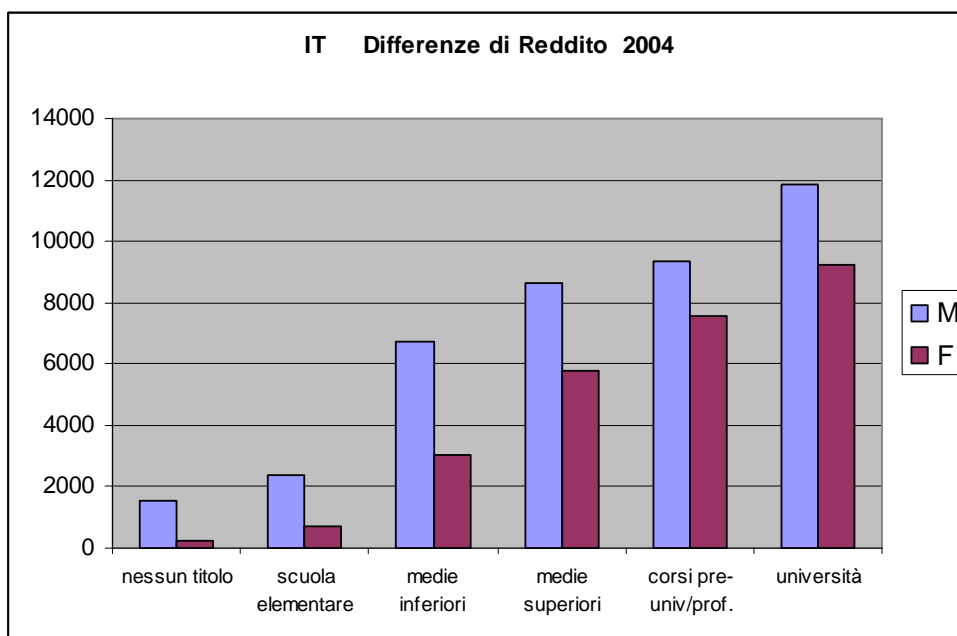


Grafico XVI – Rapporto fra titolo di studio e reddito individuale in Italia

Entrambi i generi, in linea con la teoria esposta nel primo capitolo, percepiscono una remunerazione più alta man mano che la qualità dell'istruzione aumenta.

Le donne hanno un reddito di gran lunga inferiore a quello degli uomini, anche forse a causa di una più bassa istruzione.

Passando infatti al livello di capitale umano acquisito, le donne risultano leggermente meno istruite.

Dando uno sguardo alla classifica delle occupazioni le troviamo prevalentemente impegnate negli uffici, nel settore delle vendite, nell'insegnamento e nell'imprenditoria. Pochissime donne inoltre in confronto all'uomo svolgono un lavoro che richiede una qualifica scientifica (fisico, ingegnere, tecnici etc.).

Vi è infine una numerosa categoria di donne che non svolge nessuna occupazione, attive cioè nel settore domestico.

Il problema che comunque credo sia alla base del gap professionale e remunerativo evidenziato, è la preferenza a retribuire maggiormente nelle classi centrali di età i maschi rispetto alle femmine, pur avendo lo stesso livello formativo.

Le donne vengono retribuite nella fascia centrale d'età, cioè quella che per i motivi prima citati risulta la più produttiva, come un uomo in età pensionabile.

5.2.1 Interventi da parte del Parlamento Europeo per la parità di retribuzione

Il Parlamento Europeo ha in varie risoluzioni affrontato il problema della pari opportunità fra uomo e donna. La Risoluzione del 20 settembre 2001 del Parlamento Europeo riguardava precisamente la “parità di retribuzione per lavoro di pari valore”.

In quella occasione il Parlamento invitava in Paesi membri “a promuovere in massimo grado la formazione e l'accesso ai posti di lavoro, ad eliminare, segnatamente con una politica d'orientamento professionale non sessista, l'attuale segregazione del mercato del lavoro e ad elaborare misure atte a

ridurre le differenze strutturali fra uomini e donne sul mercato lavorativo”, inoltre invitava “ la Commissione, nel quadro della strategia occupazionale europea e in sede di definizione degli orientamenti per l'occupazione, a continuare ad adoperarsi per l'adozione di interventi specifici contro il divario retributivo”.

Più recentemente il Parlamento Europeo ha approvato una risoluzione su una tabella di marcia per la pari opportunità tra donne e uomini⁴¹ nella quale tra gli altri aspetti, viene ribadito il fatto che il divario di retribuzione fra i due sessi continua nonostante la normativa comunitaria e le disposizioni nazionali.

Poiché la donna guadagna in media ancora il 15% in meno degli uomini, la Commissione invita gli Stati membri a trovare soluzioni per promuovere l'accesso delle donne nel mercato del lavoro con pari dignità e pari retribuzioni e a promuovere per loro nuove opportunità di lavoro.

Tornando all'analisi del grafico relativo allo status occupazionale italiano, molte sono ancora le donne che svolgono un ruolo domestico, anche se come stiamo notando, sono in aumento le donne che preferiscono una carriera professionale ad avere una famiglia in giovane età. Anche questo aspetto relativo alla figura femminile viene affrontato nella risoluzione. La Commissione invita gli stati alla creazione di politiche di conciliazione fra vita familiare e professionale, ed incoraggia i maschi a prendersi le proprie responsabilità in ambito domestico.

Vi sono settori in Italia occupati quasi interamente dalle donne, come sanità ed educazione, nella risoluzione si invitano ad hoc gli uomini a ricoprire ruoli che in genere non ricoprono per “eliminare gli stereotipi di genere”.

⁴¹ Risoluzione Parlamento Europeo, “Parità tra donne e uomini 2006-2010”, Strasburgo, 13 marzo 2007

5.3 Analogie e differenze con Repubblica Ceca e Cipro

5.3.1 Il caso della Repubblica Ceca

Costruendo anche per Repubblica ceca e Cipro il grafico relativo al rapporto fra titolo di studio e reddito si possono approfondire le conclusioni a cui siamo arrivati nel paragrafo precedente.

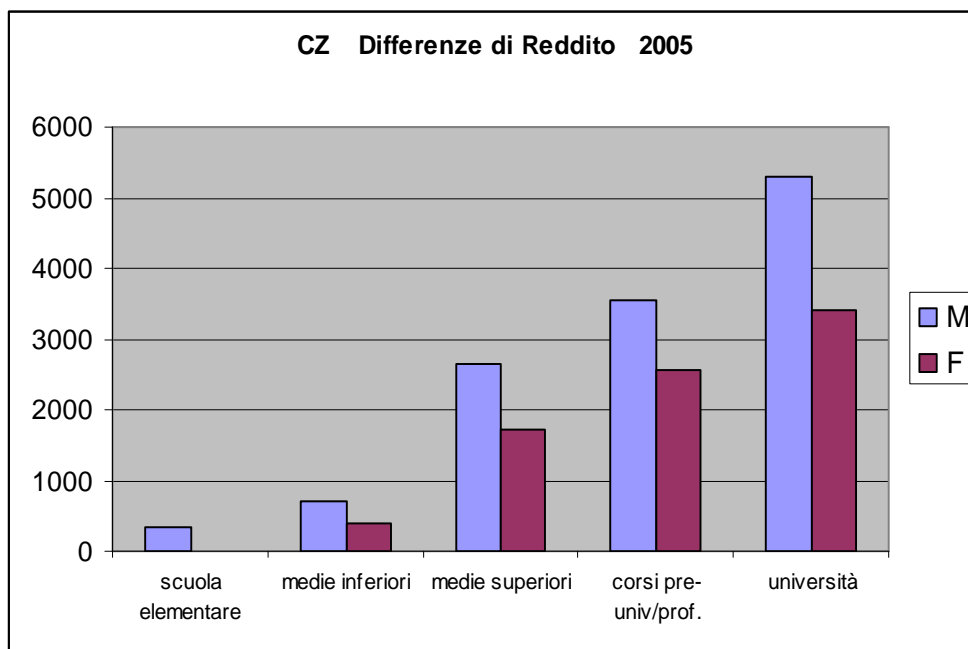


Grafico XVII - Rapporto fra titolo di studio e reddito individuale nella Repubblica Ceca

La Repubblica ceca, come abbiamo visto nel capitolo IV è un Paese con un buon livello di istruzione, anche se in media il 70% dei soggetti dell'indagine è in possesso di un diploma di scuola media superiore. Coloro che raggiungono una più alta qualifica, sia maschi che femmine, sono invece circa il 10%. Non vi è una grande differenza di istruzione fra i due generi, la quale però non viene mantenuta a livello remunerativo.

Nel grafico XVII infatti si nota che, come osservato nel nostro Paese, le donne a parità di istruzione percepiscono un reddito nettamente inferiore a quello degli uomini. In linea con la teoria del capitale umano però, man mano che la qualità del training migliora, anche la remunerazione cresce.

Partendo infatti da sinistra, ovvero da una formazione elementare e spostandoci verso destra, ovvero verso coloro che hanno ottenuto qualifiche più elevate, notiamo che il guadagno remunerativo cresce per entrambi, ma il tasso di crescita femminile è evidentemente più basso. Si giunge all'ultima colonna appartenente ai redditi di quanti hanno una laurea o una specializzazione sui generis, in cui il gap è notevole.

Quindi analizzando i dati relativi alla Repubblica Ceca, confermiamo la teoria sul capitale umano, precisando che in questo paese, il guadagno femminile cresce in misura minore di quello maschile.

5.3.2 Non sempre le teorie vengono confermate: Cipro

Un discorso a parte andrebbe fatto per la Repubblica cipriota. Si tratta di un Paese con un buon livello di istruzione, in cui le differenze di genere al riguardo sono minime.

Basta infatti tornare al grafico sul livello di educazione cipriota⁴² per riportare alla mente i dati. La maggior parte dei soggetti dell'indagine indifferentemente dal genere possiede un diploma di scuola media superiore o una qualifica più alta.

Focalizzandoci ora sul rapporto fra titolo di studio acquisito e remunerazione, presente nel grafico successivo, vi sono aspetti discordanti con quanto esposto sulle teorie nel primo capitolo e che differiscono dalle caratteristiche comuni evidenziate per l'Italia e la Repubblica Ceca.

Mentre infatti, per questi ultimi abbiamo confermato la teoria del capitale umano, non può essere fatto lo stesso per il Cipro.

⁴² Pagina 47

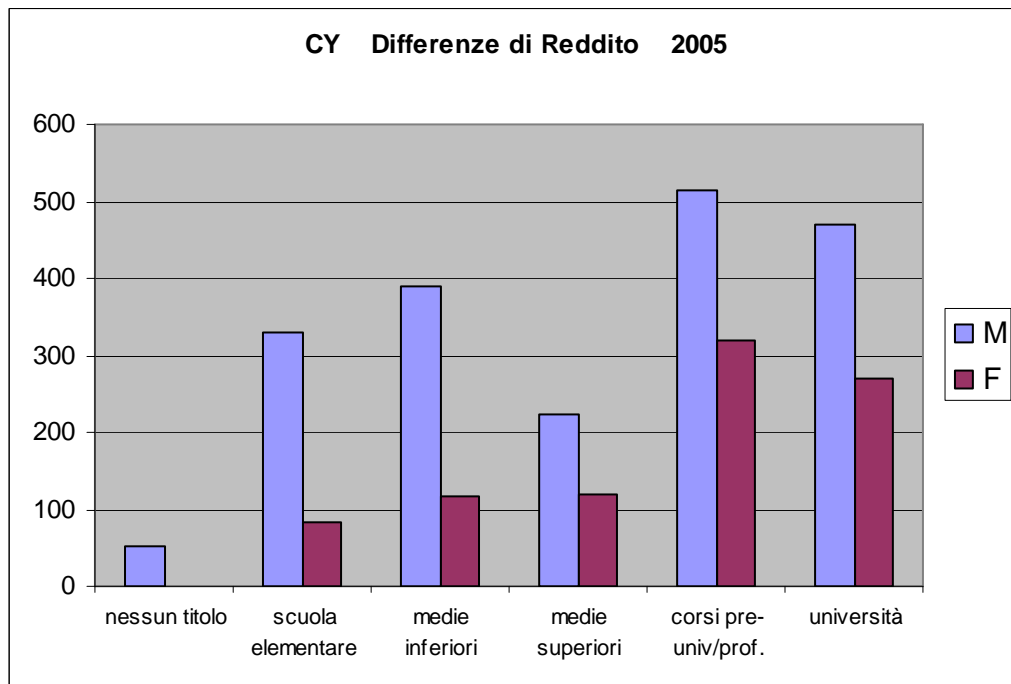


Grafico XIX - Rapporto fra titolo di studio e reddito individuale nella Repubblica cipriota

Il grafico innanzitutto ci dice che le donne hanno sempre un reddito individuale inferiore a quello maschile ma, mentre dovrebbero percepire la quota più alta in vista di una migliore qualifica, possedere un laurea non equivale ad uno stipendio alto.

Questo aspetto vale sia per le donne che per gli uomini, i quali percepiscono una remunerazione non legata all'investimento in capitale umano. Per esempio risulta che un maschio con una licenza elementare guadagni più di colui che ha un diploma di scuola media inferiore.

La teoria sul capitale umano in questo caso non spiega l'andamento dei redditi al variare del training.

CONCLUSIONI

Nel mio elaborato ho cercato di mettere in evidenza quanto sia importante alle soglie del 2010 una buona formazione, non solo accademica ma anche professionale.

Sono partita analizzando la teoria fornita da Mincer sul capitale umano e il contributo dato alla stessa da Becker. Teoria che mi ha aiutato a comprendere cosa significhi investire nel capitale umano e quale benessere porta non solo a livello individuale ma a tutta la popolazione.

Il capitale diventa una forma di investimento che insieme ai mezzi di produzione contribuisce a migliorare la produttività di una nazione.

Si tratta di capitale formativo, delle conoscenze e delle capacità acquisite da un individuo per ottenere un certo tipo di carriera futura e di conseguenza un adeguato guadagno.

Attraverso l'analisi delle variabili prese in esame per ciascun Paese, ho voluto capire i livelli di istruzione dei soggetti dell'indagine e le loro principali occupazioni.

Rapportando il livello di istruzione individuale, con i redditi netti percepiti, ho potuto in un secondo momento capire quanto il training posseduto da ciascun individuo incida sul fattore guadagno.

Sono riuscita così a confermare la teoria del capitale sia per i lavoratori italiani che cechi. Il guadagno in entrambi i Paesi sale man mano che il livello di training aumenta. Coloro che possiedono una qualifica universitaria o un qualsiasi altro titolo superiore percepiscono una remunerazione più elevata di coloro che hanno un diploma inferiore.

In base alla tabella 1 a pagina 35 relativa al caso italiano si deduce inoltre che il reddito cambia non solo in base al tipo di qualifica posseduta ma anche a seconda della fascia di età. Mi collego in questo modo a quanto detto da Becker sulla teoria del capitale; un individuo raggiungerà il più alto guadagno solo in età matura, avendo in precedenza investito nel capitale umano.

Tornando all'analisi relativa al rapporto titolo di studio-guadagno, un altro aspetto che emerge leggendo i dati del grafico è la differenza remunerativa fra un uomo e una donna.

Sia nel caso italiano che ceco, la donna ha un reddito netto inferiore a quello dell'uomo.

Differenza che è messa ancora di più in evidenza nella tabella 1 sopra citata relativa ai dati ISTAT italiani. La donna italiana percepisce una bassa remunerazione pur essendo teoricamente al pari dell'uomo ad esempio stessa qualifica, stessa professione, stessa fascia d'età e stesso livello di istruzione.

Il Parlamento Europeo ha più volte invitato gli Stati Membri dell'Unione Europea a trovare soluzioni adeguate per far sì che le donne abbiano le stesse opportunità lavorative degli uomini e soprattutto la stessa remunerazione per lavori dello stesso valore.

Trovandomi di fronte alla domanda se l'istruzione rappresenta una fonte di cultura o di guadagno, posso senz'altro dire dopo le analisi effettuate, che è la causa benevola di un'alta remunerazione.

Questa considerazione non esclude il fatto che un individuo possa vedere gli anni di formazione come arricchimento personale, ma avendo nell'ultimo capitolo analizzato quanto il tipo di training incida sul reddito, posso affermare che ha un effetto positivo.

Sempre in relazione al lavoro e al reddito femminile, andrebbe sottolineato come non solo in Italia, ma anche in altri paesi, la donna stia negli ultimi tempi preferendo la carriera professionale alla possibilità di avere una famiglia numerosa. Sempre più le donne si trovano a dover scegliere fra occupazione e cura della famiglia. Scelta che il più delle volte cade sulla voglia di ambire ad una carriera più proficua.

Questa credo sia anche una conseguenza dei pochi incentivi economici che ricevono famiglie numerose o della titubanza da parte di un datore di lavoro ad assumere donne sposate che potrebbero avere figli, quindi assentarsi per un medio-lungo periodo. Altra causa sicuramente è da ricercare nella voglia

della donna di raggiungere le posizioni dell'uomo sia economicamente che a livello professionale.

Ho citato fin'ora solo la Repubblica Ceca e l'Italia, poiché sono i due paesi, la cui analisi ha confermato la teoria dalla quale sono partita.

Focalizzandomi sui dati delle differenze di reddito⁴³ della Repubblica cipriota, non posso fare una lettura teoricamente logica di quanto emerge.

I redditi femminili sono inferiori di quelli maschili, come accade anche in Italia e nella Repubblica Ceca, ma per entrambi i generi la remunerazione non cresce in tandem con la quantità di training in possesso.

Da questo se ne può dedurre che anche le teorie sulle quali ricercatori ed economisti hanno incentrato per anni i loro lavori, possono essere prima o poi smentite.

⁴³ Grafico XIX

BIBLIOGRAFIA

Gary Becker

“Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education”, New York: National Bureau of Economic Research, distributed by Columbia University Press, 1964

Jacob Mincer

“Human Capital and Earnings”

“Investment in Human Capital and Personal Income Distribution”

“The Distribution of Labour Incomes: a survey”

in *“Studies in Human Capital” Collected Essayes of Jacob Mincer*, Volume I, 1993

Jacob Mincer, Solomon Polachek

“Family Investments in Human Capital: Earnings of Women”

in *Journal of Political Economy*, 1974, vol. 82, pages S76-S108

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

“Cipro. Esperienze Internazionali”, vol.8, Roma 2005

“Repubblica Ceca. Esperienze internazionali”, vol.6, Roma2005

DOCUMENTI UTILIZZATI

“Description of silc user database variables” Version 2004 from 25-05-2006
European Commission, EUROSTAT

“Comunicato della Conferenza dei Ministri responsabili dell’educazione superiore”, Berlino Settembre 2003

Decisione N. 2241/2004/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 15/17/2004, Gazzetta ufficiale dell’Unione Europea

“Dichiarazione di Bologna”, 19 giugno 1999

“Parità di retribuzione per lavoro di pari valore”, Risoluzione del Parlamento Europeo 20 settembre 2001

“Parità tra donne e uomini 2006-2010”, Risoluzione del Parlamento Europeo, Strasburgo, 13 marzo 2007

“Progetto di Relazione Comune sull’occupazione 2006-2007”, febbraio 2007, Commissione Europea

“Relazione del Consiglio Istruzione” al Consiglio Europeo, sugli “Obiettivi concreti futuri del sistema d’istruzione e formazione” , 2000

Italia:

“Programma Nazionale di Riforma 2006-2008. Primo rapporto sullo stato di attuazione”, Roma 18 Ottobre 2006

redatto a cura del Comitato tecnico permanente del Comitato Interministeriale per gli Affari Comunitari Europei (CIACE), con il coordinamento del Dipartimento per le Politiche Europee della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

“Piano per l’Innovazione, la Crescita, l’Istruzione”, Roma 14 ottobre 2005

Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Politiche Comunitarie

“Rapporto sullo Stato sociale in Italia 2005-2006”

Cipro:

“Relazione della Commissione Europea”, Novembre 2000

“Relazione della Commissione Europea”, Novembre 2001

“National Reform Programme of Cyprus. Draft Progress Report”, October 2006

Ministry of Finance

“National Action Plan for Employment 2004-2006”

Ministry of Labour and Social Insurance

Repubblica Ceca:

“Relazione della Commissione Europea”, Novembre 2000

“Relazione della Commissione Europea”, Novembre 2001

“Relazione della Commissione Europea”, Ottobre 2002

“National Action Plan for Employment for the period 2004-2006”
approved by the Government of the Czech Republic
on the 14th July 2004 by Resolution No. 696

“National Lisbon Programme 2005-2008 (National Reform Programme of
the Czech Republic)”, October 2005

SITOGRAFIA

<http://europa.eu/scadplus/leg/it/s19000.htm>

http://europa.eu/pol/enlarg/index_it.htm

http://europa.eu/abc/european_countries/index_en.htm

www.mondoimpresa.it

www.processodibologna.it

www.istat.it

www.eurostat.com