



Studi sull'istruzione superiore
Collana del CIRSIS



Michele Rostan

Laureati italiani ed europei a confronto

**Istruzione superiore e lavoro
alle soglie di un periodo di riforme**



ISBN 978-88-7916-328-6

Copyright 2006

LED Edizioni Universitarie di Lettere Economia Diritto

Via Cervignano 4 – 20137 Milano

Catalogo: www.lededizioni.com – E-mail: led@lededizioni.com

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica e pubblicazione
con qualsiasi mezzo analogico o digitale
(comprese le copie fotostatiche e l'inserimento in banche dati)
sono riservati per tutti i paesi.

INDICE

<i>Premessa</i>	7
<i>1. Introduzione</i>	13
1.1. Lo studio del rapporto tra istruzione superiore e mondo del lavoro – 1.2. I sistemi di istruzione superiore dei paesi partecipanti all'indagine CHEERS – 1.3. Aspetti quantitativi dei sistemi di istruzione superiore – 1.4. I processi di trasformazione delle occupazioni e del lavoro negli anni '90 – 1.5. Alcune caratteristiche strutturali e congiunturali delle economie dei nove paesi CHEERS – 1.6. L'indagine CHEERS: schema di ricerca, campioni e strumento di rilevazione – 1.7. Piano del lavoro e analisi dei dati	
Appendice all'Introduzione: i dati	
<i>2. I laureati e i loro studi</i>	71
2.1. Gli elementi formali del corso di studi – 2.2. Modalità e condizioni di studio – 2.3. Tempo dedicato allo studio, al lavoro e ad altre attività – 2.4. Conoscenze e competenze al momento della laurea – 2.5. Transizione all'età adulta – 2.6. Livello di istruzione dei genitori – 2.7. Laureati italiani ed europei a confronto: gli studi e la situazione personale	
Appendice al capitolo 2, I laureati e i loro studi: i dati	
<i>3. La transizione al lavoro</i>	111
3.1. Transizione o transizioni dallo studio al lavoro? – 3.2. La ricerca del lavoro – 3.3. Come si cerca e come si trova lavoro – 3.4. Alcune caratteristiche dell'offerta e della domanda di lavoro laureato – 3.5. I mercati del lavoro laureato: un confronto internazionale – 3.6. Istituzioni di istruzione superiore e inserimento professionale dei laureati – 3.7. Il ruolo delle relazioni personali nel mercato del lavoro laureato – 3.8. Laureati italiani ed europei a confronto: transizione e mercato del lavoro	
Appendice al capitolo 3, La transizione al lavoro: i dati	

<i>4. Occupazione e lavoro dei laureati</i>	165
4.1. La situazione occupazionale a quattro anni dalla laurea – 4.2. Lavoro standard vs. lavoro non standard – 4.3. Altre caratteristiche del lavoro e dell'occupazione dei laureati: tipo e dimensioni dell'organizzazione, settore di attività, orari, reddito – 4.4. Mobilità territoriale dei laureati all'interno del loro paese – 4.5. Apertura e integrazione internazionale del lavoro dei laureati – 4.6. Orientamenti e valutazioni dei laureati e soddisfazione per il lavoro – 4.7. Laureati italiani ed europei a confronto: occupazione e lavoro a quattro anni dalla laurea	
Appendice al capitolo 4, Occupazione e lavoro dei laureati: i dati	
<i>5. Il rapporto tra istruzione superiore e lavoro</i>	223
5.1. Più di trent'anni di ricerche – 5.2. I temi e le prospettive di ricerca alla fine degli anni '90 – 5.3. Domanda e offerta di conoscenze e competenze – 5.4. La coerenza «verticale» tra studio e lavoro – 5.5. Aree disciplinari e settori di attività economica – 5.6. Ragioni e aspettative dei laureati – 5.7. Laureati italiani ed europei a confronto: il rapporto tra istruzione e lavoro	
Appendice al capitolo 5, Il rapporto tra istruzione superiore e lavoro: i dati	
<i>Conclusioni</i>	287
<i>Appendice metodologica</i>	305
<i>Riferimenti bibliografici</i>	321

3.

LA TRANSIZIONE AL LAVORO

Nell'ultimo decennio, la transizione al lavoro è stata sempre meno considerata come una condizione intermedia di breve durata tra lo studio a tempo pieno e il lavoro a tempo pieno [OECD 2000]. Ciò è avvenuto per diversi motivi. La transizione al lavoro si è allungata ed è diventata più accidentata e più incerta conducendo spesso all'ottenimento di un lavoro che non ha le caratteristiche di quello standard, cioè non è a tempo pieno e a tempo indeterminato. I confini tra il mondo dello studio e quello del lavoro si sono fatti più sfumati. Molti, infatti, studiano e lavorano contemporaneamente e anche dopo la conclusione dell'istruzione «iniziale», sia essa quella dell'obbligo, quella secondaria o quella terziaria, è possibile che lavoro e studio si alternino nella vita di una persona.

La transizione dallo studio al lavoro, inoltre, è stata sempre meno considerata come un processo isolato e sempre di più come una componente, accanto ad altre con le quali interagisce, del più generale processo di transizione all'età adulta. Come si è visto nel capitolo precedente, l'ordine in cui vengono varcate le soglie che conducono all'età adulta e il tempo che trascorre tra il superamento di una soglia e il superamento di quella successiva possono variare di paese in paese. Sono molti, dunque, i possibili intrecci tra transizione al lavoro e transizione alla vita adulta.

L'eventuale allungamento del periodo di transizione dallo studio al lavoro può dipendere da molti fattori. Da un lato, nei percorsi biografici individuali non è detto che il lavoro abbia, almeno in alcune fasi, la priorità su altri impegni. Inoltre, è possibile che i giovani si dedichino a una fase più o meno lunga di esplorazione del mondo del lavoro – caratterizzata da lavori a termine, mobilità occupazionale, combinazione di studio e lavoro, periodi di formazione professionale – al fine di trovare un'occupazione che soddisfi le loro aspettative. Dall'altro, la transizione all'età adulta – compreso l'ingresso nel mondo del lavoro – può essere ostacolata o rallentata anche da fattori, soprattutto economici, indipendenti dalla volontà dei singoli [Teichler 1999c].

Per questi motivi, è preferibile concepire la transizione dallo studio al lavoro come un processo di graduale avvicinamento – nel ciclo di vita dei singoli – tra mondo dello studio e mondo del lavoro che può prevedere tempi lunghi, battute d’arresto, inversioni di rotta, periodi più o meno lunghi di sovrapposizione tra studio e lavoro.

L’indagine CHEERS ha dedicato ampio spazio al tema della transizione al lavoro per due motivi. Da un lato, il gruppo di ricerca era interessato a verificare se alcuni tratti del processo di transizione al lavoro che negli anni ’90 sembrano coinvolgere molti giovani valessero anche per i laureati. Dall’altro, lo schema dell’indagine si basava sulla convinzione che sempre di più la transizione dall’istruzione superiore al mondo del lavoro andasse considerata come una fase a sé stante caratterizzata da proprie dinamiche. Essa, infatti, può rivelarsi un’opportunità per gli studenti meno brillanti o che hanno avuto una carriera scolastica travagliata, oppure una fonte di difficoltà per studenti bravi ma non preparati a, o privi di adeguati sostegni per, affrontare gli ostacoli e le incertezze del mondo del lavoro.

Si è, dunque, cercato di raccogliere informazioni sulle caratteristiche generali del processo di transizione al lavoro dei laureati europei per poi concentrare l’attenzione su quella che per molti, ma – come si vedrà – non per tutti, resta la parte più importante della transizione, la ricerca del lavoro.

3.1. TRANSIZIONE O TRANSIZIONI DALLO STUDIO AL LAVORO?

La maggior parte dei laureati intervistati nell’indagine CHEERS, come si è visto nel capitolo precedente (vedi Tab. 2.11), ha già incontrato il mondo del lavoro durante gli studi superiori. A giudicare dai diversi tipi di attività lavorativa svolti dai laureati, però, è ragionevole ritenere che le caratteristiche di questo incontro siano molto differenziate.

Per quasi la metà degli intervistati, infatti, si è trattato di un’esperienza piuttosto intensa e impegnativa che ha occupato più di un quarto del periodo degli studi universitari e per una consistente minoranza, circa un quarto degli intervistati, si è trattato di un’esperienza qualificata e qualificante perché collegata agli studi e al futuro esercizio di una professione.

Restringendo ulteriormente i criteri di selezione, l’attenzione si concentra su coloro per i quali l’esperienza lavorativa durante gli studi ha avuto con più probabilità il carattere di una vera e propria occupazione continuativa: si tratta dei laureati, circa un sesto, che durante gli studi hanno svolto un’unica attività lavorativa, collegata o meno con gli studi, per un periodo consistente di tempo, più di un quarto di quello degli studi.

Si può quindi concludere che già prima della laurea una consistente minoranza di laureati, tra un sesto e quasi la metà, varchi, con modalità e

destinazioni anche molto diverse, il confine tra il mondo dello studio e il mondo del lavoro.

Per alcuni, pochi, questo passaggio segnala che molto probabilmente la transizione dallo studio al lavoro avviene durante gli studi superiori (oppure è già avvenuta prima di iniziare gli studi superiori e siamo di fronte a persone professionalmente già attive che tornano a studiare). In questi casi, la transizione al lavoro sarebbe anticipata rispetto a quella degli altri laureati. Per altri, molti di più, l'impegno lavorativo durante gli studi è un passaggio provvisorio, o il primo di molti passaggi, tra studio e lavoro.

Questi risultati indicano che in tutti i paesi il confine tra mondo degli studi superiori e mondo del lavoro si è fatto più sfumato già prima che gli studenti conseguano il loro titolo finale di studio. L'esperienza dei laureati durante i loro studi segnala, inoltre, l'esistenza di diversi possibili tipi di transizione dallo studio al lavoro. Il paese dove tutto ciò avviene di meno è il nostro, perché, come si è visto, la proporzione di studenti che non sono coinvolti in questi passaggi tra il mondo degli studi superiori e il mondo del lavoro è maggiore in Italia.

Se, prima della laurea, l'esperienza di molti studenti europei è caratterizzata dalla combinazione di attività di studio e di lavoro, ciò accade per una piccola minoranza di intervistati anche dopo la laurea.

Nei quattro anni successivi al conseguimento del titolo, la maggior parte dei laureati dei paesi considerati nell'indagine CHEERS, circa il 70%, svolge per la maggior parte del tempo unicamente una regolare attività di lavoro; un piccolo gruppo, circa il 15%, continua a studiare o si impegna in attività di preparazione in vista dell'esercizio di una professione; un altro piccolo gruppo, circa il 10%, affianca studi avanzati o preparazione professionale e attività lavorativa; infine, un gruppo ancor più piccolo, meno del 10%, non studia né lavora (vedi Tab. 3.1).

Le differenze tra i paesi appaiono notevoli. Nei paesi latini si registrano la percentuale più bassa di intervistati che negli anni immediatamente successivi alla laurea hanno soltanto lavorato e le percentuali più alte di coloro che, invece, si sono unicamente impegnati in ulteriori studi o in attività di preparazione in vista di una professione oppure hanno combinato studio e lavoro.

La situazione francese può essere in parte spiegata dalla struttura del sistema di istruzione superiore e dalla conseguente presenza nel campione di persone che dopo aver conseguito la *Maîtrise* si sono iscritte a corsi di studi di livello superiore. Ciò, in parte, può valere anche nel caso spagnolo. In Italia, i dati indicano che, dopo la laurea, ben un quarto dei laureati continua unicamente a dedicarsi ad attività di studio rimandando così per un lasso di tempo piuttosto lungo l'inizio della transizione al lavoro o sospendendo per alcuni anni una transizione già incominciata. Più di un sesto dei laureati, inoltre, combina attività di lavoro e di studio segnalando così di es-

sere coinvolti in una «lunga» transizione al lavoro.

Nei primi anni successivi al conseguimento del titolo, i laureati possono essere impegnati in diverse attività ciascuna delle quali fornisce qualche informazione sulle caratteristiche della transizione al lavoro delle persone altamente istruite in Europa.

Agli intervistati è stato sottoposto un elenco di sei possibili attività chiedendo loro quale fosse stata la principale attività svolta nei quattro anni dopo la laurea e prevedendo anche la possibilità che avessero affiancato due o più attività.

La prima attività consiste nello svolgimento di una regolare attività lavorativa. È ragionevole pensare che chi ha svolto unicamente questa attività abbia concluso con successo la transizione al lavoro nell'arco di tempo considerato. Altre tre attività indicano, invece, il coinvolgimento in una transizione al lavoro, o in una carriera iniziale, accidentata, segnata talvolta da un alto grado di incertezza: l'aver svolto diversi lavori a termine, l'aver svolto più lavori contemporaneamente e l'aver cercato lavoro senza averlo e senza trovarlo. Due attività indicano un minor coinvolgimento, comunque possibile, nel mondo del lavoro: l'essersi impegnati in studi avanzati o in attività di preparazione professionale e l'essersi dedicati alla cura dei figli o di altri familiari. Se svolte in prevalenza o in via esclusiva, esse indicano la scelta di posticipare la transizione al lavoro.

Nei quattro anni successivi alla laurea, più del 70% dei laureati olandesi, austriaci, britannici e nord irlandesi, finlandesi e norvegesi, e circa il 60% di quelli francesi e tedeschi, hanno svolto come attività principale quella lavorativa. Ciò, invece, è accaduto per poco meno della metà dei laureati spagnoli e italiani (vedi Tab. 3.2). Sono, quindi, i paesi dell'Europa meridionale quelli in cui è meno frequente completare con successo la transizione al lavoro trovando una collocazione relativamente stabile nel mondo del lavoro nei primi anni dopo la laurea. Sono ancora Italia e Spagna, talvolta seguiti da vicino da altri, i paesi in cui sono più frequenti – coinvolgono tra il 10 e il 20% degli intervistati – esperienze che testimoniano una transizione al lavoro più difficile e accidentata. In particolare, i laureati spagnoli segnano il record di disoccupazione con una percentuale di laureati che nei quattro anni successivi al conseguimento del titolo sono stati disoccupati più che doppia di quella media dei nove paesi. Nei paesi latini, come già detto, circa il 40% dei laureati nei quattro anni dopo la laurea si dedica principalmente a ulteriori attività di studio o di preparazione professionale segnalando così che in questi paesi la tendenza a posticipare la transizione al lavoro è più forte che altrove. Infine, nel nostro paese si registra una percentuale pari al doppio di quella media dei nove paesi di persone – in gran parte donne laureate – che nei quattro anni considerati si sono dedicate principalmente alla cura dei figli o di altri familiari.

Come si è visto nel capitolo precedente (vedi Tab. 2.18), il 14% dei

laureati italiani al momento della rilevazione ha dei figli e il 6% dichiara di essersi dedicato principalmente alla loro cura nei quattro anni precedenti; in Norvegia, il 44% dei laureati ha dei figli ma solo l'1% dichiara di essersi principalmente dedicato alla loro cura nel periodo considerato. Evidentemente, anche i modelli familiari, di *welfare* e di relazione tra i generi incidono sulla tendenza a posticipare (fino a quando?) la transizione al lavoro.

3.2. LA RICERCA DEL LAVORO

Dopo la laurea, la maggior parte dei laureati europei – circa i tre quarti – ha cercato lavoro (vedi Tab. 3.3). La ricerca di lavoro costituisce quindi una parte molto consistente del variegato processo di transizione al lavoro dei laureati. Non tutti, però, una volta conseguito il titolo del loro corso di studi cercano lavoro.

Innanzitutto, c'è un gruppo di laureati, circa il 10%, che ottiene un lavoro senza cercarlo¹. In secondo luogo, ci sono due gruppi un po' meno numerosi di laureati che continuano l'attività lavorativa che svolgevano già durante gli studi oppure che non hanno cercato lavoro perché hanno continuato a studiare. È ragionevole pensare che, per i primi, la transizione al lavoro si sia conclusa mentre, per i secondi, essa rimanga da intraprendere o da riprendere più avanti. Infine, c'è un gruppo ancora più piccolo di laureati che non hanno cercato lavoro perché hanno iniziato un'attività in proprio.

La partecipazione attiva dei laureati al mercato del lavoro è superiore alla media nel Regno Unito, in Francia e in Norvegia, dove coinvolge più dell'80% dei laureati, è inferiore alla media in Austria e in Finlandia, dove coinvolge poco meno del 70%, ed è intorno alla media negli altri paesi. La percentuale di laureati che hanno trovato lavoro senza cercarlo è sensibilmente più alta della media dei nove paesi in Austria e in Germania dove, evidentemente, i legami non di mercato tra istruzione superiore e mondo del lavoro laureato sono più forti. Quanto alla continuazione degli studi, i nove paesi si dividono nettamente a metà. Continuare gli studi è un'opzione ugualmente diffusa in Francia, Austria, Germania, Spagna e Italia, e molto meno diffusa nei Paesi Bassi, in Finlandia, in Norvegia e anche nel Regno Unito. Continuare l'attività lavorativa svolta durante gli studi accade più spesso nei due paesi in cui la percentuale di lavoratori studenti è più alta, Finlandia e Austria, mentre iniziare un lavoro indipendente accade più spesso in Italia e in Spagna.

¹ È probabile che, almeno in Italia, in questo gruppo siano compresi i laureati che trovano lavoro nell'impresa di famiglia o nello studio professionale dei genitori o di altri parenti [Santoro e Pisati 1996, 221].

In molti paesi, gli studenti non aspettano la laurea per iniziare a cercare lavoro (vedi Tab. 3.4). Questo comportamento di ricerca anticipata è più diffuso in Norvegia, nel Regno Unito, in Finlandia, Germania e Paesi Bassi dove riguarda più del 40% dei laureati. All'estremo opposto, meno del 20% dei laureati italiani iniziano a cercare lavoro prima della laurea.

Cercare lavoro prima o dopo la laurea fa differenza. Nel primo caso, infatti, la principale attività di chi cerca lavoro è ancora lo studio e il tempo disponibile per l'attività di ricerca può essere limitato. Nel secondo caso, invece, fino a quando non lo trova, chi cerca lavoro è, nella maggior parte dei casi, disoccupato. Il tempo disponibile è maggiore ma maggiori diventano anche i costi economici e psicologici dell'eventuale protrarsi della ricerca.

L'indagine CHEERS ha raccolto informazioni sulla durata della ricerca di lavoro – che, in molti casi, è un indicatore della qualità della transizione al lavoro ed è uno dei principali indicatori del buon funzionamento del mercato del lavoro laureato – cercando di stabilire quando fosse iniziata, rispetto al momento del conseguimento del titolo, la ricerca di lavoro da parte dei laureati e fissando come termine della ricerca l'ottenimento del primo lavoro non occasionale dopo la laurea.

Le informazioni raccolte permettono di calcolare la durata della ricerca di lavoro in modi diversi. Qui il calcolo prende in considerazione solo i laureati che hanno dichiarato di aver cercato lavoro dopo la laurea escludendo coloro che hanno trovato un lavoro senza cercarlo e coloro che hanno iniziato un'attività in proprio. Inoltre, ai laureati che hanno iniziato e concluso la ricerca di lavoro prima della laurea è stata attribuita una durata della ricerca pari a zero e ai laureati che hanno iniziato la ricerca prima della laurea e l'hanno conclusa dopo è stata attribuita solo la durata della ricerca effettuata dopo la laurea.

In media, i laureati europei trovano la prima occupazione non occasionale dopo la laurea nel giro di 5 mesi ma la metà trova lavoro entro 3 mesi (vedi Tab. 3.5). Le differenze tra paesi, però, sono notevoli: in Norvegia, Regno Unito, Finlandia, Paesi Bassi e Germania la durata della ricerca di lavoro è inferiore alla media mentre in Francia e, soprattutto, in Italia e in Spagna è superiore. In cinque paesi, Regno Unito, Finlandia, Norvegia, Paesi Bassi e Germania la larga maggioranza dei laureati, due terzi o più, trova un lavoro entro tre mesi dalla laurea; in altri due, Austria e Francia, ciò avviene per circa la metà dei laureati mentre, in Italia e in Spagna, solo un terzo circa dei laureati sperimentano una ricerca di lavoro di breve durata. In questi ultimi due paesi, si registrano le percentuali più alte di coloro che cercano lavoro più a lungo: un quinto circa dei laureati impiega più di sei mesi e meno di un anno per ottenere il primo lavoro dopo la laurea e tra un quinto e un quarto addirittura più di un anno. Va, infine, osservato che rispetto alla durata della ricerca di lavoro dopo la laurea, le differenze interne al nostro Paese sono notevoli: in media, la durata della ricerca di lavoro è di

7 mesi nel Centro-Nord e di 11 mesi nel Sud e nelle Isole ².

La durata, però, è solo una delle dimensioni significative dell'attività di ricerca. La ricerca attiva di lavoro è, infatti, un comportamento a più dimensioni. Non conta solo la sua durata ma contano anche la sua intensità e la sua estensione [Reyneri 1996; 2002].

I dati raccolti dall'indagine CHEERS permettono di misurare l'intensità della ricerca di lavoro da parte dei laureati europei, cioè la frequenza delle azioni di ricerca di lavoro nel periodo dedicato a quest'attività, in base al numero dei datori di lavoro contattati dai laureati secondo la durata della ricerca di lavoro dopo la laurea (vedi Tab. 3.6).

In generale, all'aumentare della sua durata, la ricerca di lavoro si fa più intensa e cresce il numero dei datori di lavoro contattati: circa venti quando la ricerca dura tra 1 e 3 mesi, circa trenta quando dura tra 4 e 6 mesi e circa cinquanta quando dura più di 6 mesi. L'impegno profuso dai laureati nel cercare lavoro varia da paese a paese. C'è un primo gruppo di paesi, Austria, Germania, Regno Unito e Norvegia, dove sia il numero medio di datori contattati durante l'intero periodo di ricerca, sia il numero medio di datori contattati calcolato per le tre differenti durate, sono molto vicini alla media dei nove paesi partecipanti all'indagine. C'è, invece, un secondo gruppo di paesi, Italia, Paesi Bassi e Finlandia, dove l'intensità della ricerca è minore, e ci sono due paesi, Spagna e soprattutto Francia, dove è maggiore. L'Italia, dunque, è insieme alla Spagna uno dei due paesi in cui la quota di laureati che sono costretti a cercare il primo lavoro dopo la laurea per più tempo è maggiore, tuttavia, a differenza di quanto avviene in Spagna, i laureati italiani mostrano un impegno nella ricerca di lavoro abbastanza debole.

La terza dimensione della ricerca di lavoro è la sua estensione. Essa riguarda quanti metodi di ricerca, o quanti tipi di azioni di ricerca, sono utilizzati nel cercare lavoro. In media, i laureati europei utilizzano tre metodi di ricerca. L'estensione è superiore alla media in Francia, nei Paesi Bassi e in Spagna, ed è inferiore in Germania, Regno Unito e Norvegia. La maggior parte dei laureati europei si impegna in una ricerca abbastanza estesa per trovare lavoro: circa il 40% ricorre a due o tre metodi di ricerca, circa il 35% a quattro o più metodi, e solo il 20% circa si limita a utilizzarne solo uno (vedi Tab. 3.7). Solo in Spagna, Francia e nei Paesi Bassi la maggior

² Nel questionario della quarta indagine sull'inserimento professionale dei laureati dell'ISTAT non c'è una domanda diretta sulla durata della ricerca del primo lavoro dopo la laurea. ISTAT fornisce invece i dati relativi all'intervallo di tempo intercorso tra la laurea e il primo lavoro dopo la laurea. L'intervallo medio risulta di 13 mesi con notevoli differenze territoriali: nel Nord-Ovest e nel Nord-Est l'intervallo è di 11 mesi; nel Centro è di 14 mesi; nel Sud di 16 mesi e nelle Isole di 17 mesi [ISTAT 2000, Tav.4.6, 230]. Tenendo conto che secondo i dati CHEERS, più del 40% dei laureati italiani incomincia a cercare lavoro dopo la laurea, i dati delle due indagini tracciano un quadro simile dei tempi di inserimento professionale dei laureati dopo la laurea e mettono in evidenza differenze territoriali dello stesso tipo.

parte dei laureati adotta una strategia di ricerca ad ampio raggio: più della metà ricorre a più di tre metodi di ricerca. Solo nel Regno Unito, uno dei paesi in cui la ricerca dura di meno, un terzo dei laureati si limita a un solo metodo di ricerca per trovare lavoro. In Italia, l'estensione della ricerca di lavoro da parte dei laureati ha le stesse caratteristiche di quella media dei nove paesi.

3.3. COME SI CERCA E COME SI TROVA LAVORO

Per costruire un primo quadro completo della ricerca di lavoro da parte dei laureati è necessario indagare i metodi di ricerca del lavoro utilizzati e la loro natura. A tale scopo l'indagine CHEERS ha sottoposto all'attenzione degli intervistati un elenco di dodici metodi chiedendo loro in che modo avessero cercato il primo lavoro dopo la laurea ³.

I metodi più utilizzati dai laureati europei per cercare lavoro sono quattro: rispondere a un'inserzione, fare domande senza sapere se vi siano posti disponibili, rivolgersi ad una agenzia pubblica per l'impiego o iscriversi al collocamento, e utilizzare relazioni personali. Quelli meno utilizzati sono avviare un'attività autonoma, mettere inserzioni e l'insieme degli altri metodi non menzionati nell'elenco sottoposto ai laureati (vedi Tab. 3.8).

Le azioni di ricerca di lavoro sono state classificate in base al loro grado di formalità [Reyneri 1996, 2002; Santoro e Pisati 1996]. Da un lato, ci sono i metodi o i canali di ricerca che hanno come scopo specifico quello di far incontrare, seguendo regole ben definite, la domanda e l'offerta di lavoro. Dall'altro, ci sono i metodi informali che si basano sul ricorso a relazioni personali ascritte o stabilite ad altri scopi che, però, possono rivelarsi utili per cercare lavoro. Tra i primi si trovano sia i metodi che prevedono l'intervento diretto di strutture, pubbliche o private, che organizzano l'incontro tra domanda e offerta – come gli uffici pubblici di collocamento, le agenzie pubbliche per l'impiego, i concorsi pubblici, le agenzie private di collocamento e gli uffici di *job placement* delle università – sia i metodi in cui l'intermediazione è meno diretta e meno burocratizzata, come gli annunci e

³ I metodi presi in considerazione sono i seguenti: 1) rispondere a un'inserzione; 2) inoltrare diverse domande senza sapere se vi siano posti disponibili; 3) mettere delle inserzioni sui giornali o tramite altri mezzi di comunicazione; 4) essere contattati da un datore di lavoro; 5) iscriversi all'ufficio di collocamento o rivolgersi ad agenzie pubbliche per l'impiego; 6) rivolgersi ad agenzie private di collocamento; 7) chiedere aiuto al servizio per l'inserimento professionale della propria università; 8) rivolgersi per un aiuto a docenti della propria università; 9) servirsi dei contatti stabiliti svolgendo un'attività lavorativa durante gli studi; 10) utilizzare relazioni personali rivolgendosi ad amici, genitori, parenti, ecc.; 11) incominciare un'attività di lavoro indipendente; 12) altro.

le inserzioni sui giornali o tramite altri mezzi di comunicazione. Tra i secondi, ricadono le relazioni con i familiari, i parenti, gli amici e, nel nostro caso, quelle con i docenti a cui ci si rivolge per ricevere un aiuto nella ricerca di un lavoro e i contatti stabiliti grazie alle esperienze di lavoro fatte durante gli studi. A questi due tipi di azioni di ricerca vanno inoltre affiancate le azioni finalizzate a mettere in contatto diretto chi cerca e chi dà lavoro e le azioni che sono intraprese per avviare un'attività di lavoro autonomo.

Tranne la predisposizione dei mezzi necessari a esercitare un lavoro in proprio, che è un canale assai poco utilizzato, gli altri metodi risultano largamente utilizzati dai laureati europei. Prevalgono i metodi formali non organizzati, cioè il ricorso ai giornali o ad altri mezzi di comunicazione tra domanda e offerta basati sulla pubblicità, e le azioni dirette a stabilire un contatto diretto tra laureati e datori di lavoro. Un po' meno laureati, ma pur sempre la metà, si affidano ai metodi formali organizzati e alle relazioni personali (vedi Tab. 3.9). In media, i laureati europei si affidano più volentieri a metodi basati sull'azione individuale e sulla relazione diretta o quasi tra domanda e offerta pur non tralasciando affatto i canali basati sulla mediazione di organizzazioni o di singole persone.

Leggendo la Tab. 3.9. per riga, si può avere un'idea dei tipi di azione di ricerca preferiti dai laureati e sottolineare le differenze più marcate tra i paesi partecipanti all'indagine. Il ricorso a diverse forme di pubblicità (annunci, inserzioni ecc.) – il metodo di ricerca più diffuso tra i laureati europei – è più utilizzato della media in Norvegia, Paesi Bassi, Francia e Finlandia e meno in Italia. Il contatto diretto è molto più utilizzato della media in Francia, nei Paesi Bassi e in Italia e molto meno in Spagna e nel Regno Unito. Il ricorso a strutture che favoriscono, o dovrebbero favorire, l'incontro tra domanda e offerta è più diffuso in Francia, in Spagna e nei Paesi Bassi e lo è meno in Germania, Norvegia e Austria. Le relazioni personali sono più utilizzate per cercare lavoro in Italia, nei Paesi Bassi e in Spagna e meno nel Regno Unito e in Norvegia. Infine, l'avvio di un'attività in proprio è più diffuso in Italia, Germania, Austria e Spagna che negli altri paesi.

L'indagine CHEERS, però, non ha soltanto raccolto informazioni su come i laureati cercano lavoro ma anche sul principale modo tramite il quale lo hanno trovato. Nei paesi europei che hanno partecipato all'indagine, i principali canali attraverso i quali i laureati hanno ottenuto il loro primo lavoro dopo la laurea sono la risposta a inserzioni o annunci pubblicitari, le domande inoltrate ai datori senza sapere se vi fossero posti disponibili e il ricorso alle relazioni personali con amici, familiari e parenti. I canali attraverso i quali, invece, pochissimi laureati trovano lavoro sono le inserzioni fatte pubblicare da loro stessi sui giornali o pubblicizzate tramite altri mezzi e l'avvio di un'attività in proprio (vedi Tab. 3.10).

Applicando la stessa classificazione dei metodi attraverso i quali si cer-

ca lavoro ai metodi attraverso i quali lo si trova, risulta che, in generale, il grado di importanza dei metodi attraverso i quali si trova lavoro, calcolato in base a quanti laureati hanno trovato lavoro utilizzandoli, è ordinato in modo molto simile al grado di utilizzo dei metodi attraverso i quali lo si cerca, salvo il fatto che le relazioni personali passano dal quarto metodo più utilizzato per cercare lavoro al secondo più importante per ottenerlo (vedi Tab. 3.11).

Anche rispetto ai tipi di azione, o ai tipi di canali, che portano a ottenere il primo lavoro dopo la laurea, si registrano delle differenze tra i paesi. Il ricorso a metodi formali non organizzati, in pratica a varie forme di pubblicità (annunci, inserzioni ecc.), conduce a ottenere un lavoro molto più in Norvegia e nel Regno Unito e molto meno in Francia e in Italia. Le relazioni sociali sono più importanti in Italia e in Spagna che negli altri paesi. Il contatto diretto tra laureati e datori è un canale importante di incontro tra domanda e offerta soprattutto in Austria, Francia e Finlandia. Le strutture che organizzano l'incontro tra domanda e offerta sono importanti per trovare lavoro nel Regno Unito, nei Paesi Bassi e in Francia e lo sono pochissimo in Italia e in Germania. L'avvio di un'attività in proprio, sebbene rimanga un modo marginale di trovare un'occupazione, ha più importanza in Italia, Spagna e Germania che altrove. Infine, soprattutto in questi tre ultimi paesi, sono abbastanza importanti per trovare lavoro anche gli altri canali, tra i quali, in Italia, sono compresi i concorsi pubblici.

La disponibilità dei dati su quanti laureati hanno cercato lavoro in un certo modo e quanti lo hanno trovato in quel modo, permette di conoscere il tasso di efficienza di ciascun metodo di ricerca. Tralasciando la categoria eterogenea degli «altri metodi», il massimo rendimento si ottiene cercando lavoro tramite relazioni personali con amici, genitori e parenti, rispondendo alle inserzioni o avviando un'attività in proprio: su 100 laureati che cercano lavoro in questo modo, circa 40 lo trovano. Stabilire contatti svolgendo un'attività lavorativa durante gli studi, contattare direttamente i possibili datori di lavoro anche senza sapere se ci siano posti disponibili o essere contattati da un datore, conduce a un buon risultato poco più di 30 volte su 100. Chiedere aiuto ai propri docenti o rivolgersi ad agenzie private di collocamento sono metodi di ricerca con un rendimento leggermente inferiore: poco più di 20 laureati, su 100 che lo cercano, trovano lavoro così. Soltanto 10 laureati circa su 100 trovano lavoro rivolgendosi al servizio di inserimento professionale della propria università o mettendo inserzioni sui giornali o tramite altri mezzi. Infine, il metodo meno efficiente di tutti è quello di rivolgersi alle agenzie pubbliche per l'impiego o di iscriversi all'ufficio di collocamento (vedi Tab. 3.12).

Sebbene il rendimento dei singoli modi di cercare lavoro sia piuttosto differenziato, una volta aggregati secondo la classificazione introdotta in precedenza, l'efficienza dei diversi tipi di azione di ricerca appare molto simile.

Nessun tipo mostra una performance d'eccellenza: 4 tipi di azione su 5 hanno un tasso di efficienza tra il 30 e il 40%. Il ricorso alle relazioni personali e ai metodi formali non organizzati procura un lavoro 38 volte su 100, avviare un'attività in proprio assicura un lavoro 37 volte su 100 e il contatto diretto tra laureati e datori va a buon fine 34 volte su 100. È, invece, il ricorso ai metodi formali organizzati a dare meno risultati: si ottiene un lavoro solo 13 volte su 100 (vedi Tab. 3.13).

Il rendimento dei metodi considerati, però, non è uguale in tutti i paesi. Le relazioni personali danno risultati maggiori rispetto alla media in Italia e in Spagna e minori nei Paesi Bassi. Il ricorso agli annunci pubblicitari, soprattutto la risposta alle inserzioni, si rivela un buon modo di cercare lavoro soprattutto in Norvegia e nel Regno Unito e molto meno in Italia e in Francia. Lo spirito di iniziativa che caratterizza l'orientamento verso il lavoro autonomo viene premiato soprattutto in Francia, in Spagna e anche in Italia, e molto poco in Austria. Il ricorso alle strutture deputate a organizzare l'incontro tra domanda e offerta assicura risultati maggiori della media nel Regno Unito e nei Paesi Bassi e molto inferiori in Germania e in Italia.

3.4. ALCUNE CARATTERISTICHE DELL'OFFERTA E DELLA DOMANDA DI LAVORO LAUREATO

Il comportamento di ricerca del lavoro varia anche in base al grado di flessibilità di chi cerca, ovvero alla propensione ad accettare condizioni di lavoro diverse da quelle desiderate. L'indagine CHEERS ha cercato di misurare il grado di flessibilità dei laureati impegnati nella ricerca del lavoro dopo la laurea prendendo in considerazione due dimensioni della flessibilità: la disponibilità ad accettare condizioni diverse da quelle del lavoro dipendente a tempo pieno; la disponibilità alla mobilità territoriale. Si è, infatti, chiesto agli intervistati se cercando lavoro dopo la laurea avessero preso in considerazione la possibilità di lavorare part-time, di lavorare in proprio, di lavorare all'estero e di lavorare nella regione di residenza del proprio partner o dei propri familiari.

In generale, la propensione a lavorare in condizioni diverse da quelle del lavoro dipendente a tempo pieno è piuttosto bassa ma con significative differenze tra i laureati dei diversi paesi (vedi Tab. 3.14). I laureati italiani hanno considerato la possibilità di svolgere un lavoro part-time in misura molto maggiore rispetto alla media (più del doppio) e quelli finlandesi in misura sensibilmente più alta. I laureati britannici e nord irlandesi e quelli norvegesi che lo hanno fatto, invece, sono un po' meno della media e quelli francesi, austriaci e, soprattutto, tedeschi sono molti di meno. I laureati italiani mostrano una propensione al lavoro autonomo molto più alta di quella

dei laureati e gli altri paesi. Rispetto alla mobilità territoriale per ragioni di lavoro verso l'estero, i laureati italiani, finlandesi, britannici e nord irlandesi, e norvegesi si mostrano più disponibili degli altri. In particolare, i laureati tedeschi che hanno preso in considerazione la possibilità di lavorare all'estero sono pochissimi. Infine, l'interesse per un lavoro che sia nella regione in cui vivono il proprio partner o i propri genitori è maggiore tra i laureati olandesi, tedeschi e austriaci e via via minore tra gli altri con laureati italiani e francesi tra i meno interessati.

Sulla base del numero di risposte che indicano una disponibilità a lavorare in condizioni diverse da quelle del lavoro dipendente a tempo pieno e una disponibilità alla mobilità territoriale è possibile creare un indice che misuri il grado di flessibilità dell'offerta di lavoro dei laureati.

In generale, la maggior parte dei laureati mostra un grado basso o nullo di flessibilità. Particolarmente rigida appare l'offerta di lavoro altamente qualificato in Germania, Francia, Austria, Spagna e nei Paesi Bassi. L'unico paese in cui la maggior parte dei laureati mostra un grado di flessibilità medio o alto è il nostro (vedi Tab. 3.15).

Ovviamente, un questionario rivolto ai laureati mal si presta a un'indagine approfondita su chi sta sulla sponda opposta del mercato del lavoro⁴. Tuttavia, è possibile lo stesso raccogliere qualche informazione – mediata dalla percezione degli intervistati – sui criteri che guidano il reclutamento di forza lavoro altamente qualificata da parte dei datori di lavoro.

È stato, infatti, chiesto ai laureati quanto fossero stati importanti per il datore che li aveva assunti nella prima occupazione dopo la laurea alcuni aspetti del loro curriculum⁵. In generale, i principali criteri di selezione utilizzati dai datori sono, secondo la percezione degli intervistati, le caratteristiche della loro personalità – presumibilmente si tratta di competenze sociali e relazionali o di capacità personali diverse da tutte le altre sottoposte all'attenzione dei laureati – e il loro corso di laurea. Sembrano avere una certa importanza anche l'area di specializzazione, l'esperienza pratica o professionale acquisita durante gli studi e la capacità di usare il PC. Tutti gli altri aspetti del curriculum hanno interessato, secondo i laureati, meno di un terzo dei datori di lavoro (vedi Tab. 3.16). Il confronto internazionale mette in evidenza qualche specificità nazionale che, tuttavia, non riguarda i criteri maggiormente considerati. In Italia, il criterio di reclutamento più

⁴ Va ricordato, però, che il progetto di ricerca prevedeva anche un'indagine qualitativa sia sui laureati sia sui datori di lavoro [de Weert in corso di pubblicazione].

⁵ Gli aspetti erano: 1) il tipo di corso di laurea; 2) l'area di specializzazione; 3) il voto di laurea e degli esami; 4) l'esperienza pratica o professionale acquisita durante gli studi universitari; 5) l'esperienza pratica o professionale acquisita prima degli studi universitari; 6) la reputazione dell'università frequentata; 7) le esperienze acquisite all'estero; 8) la conoscenza di lingue straniere; 9) la capacità di utilizzare il computer; 10) le referenze o le raccomandazioni di terze persone; 11) le caratteristiche della loro personalità.

segnalato come importante secondo il giudizio degli intervistati è il corso di laurea.

3.5. I MERCATI DEL LAVORO LAUREATO: UN CONFRONTO INTERNAZIONALE

I dati sulla flessibilità dell'offerta, sull'intensità e sull'estensione della ricerca, e quelli sul modo in cui i laureati cercano la prima occupazione dopo la laurea, forniscono alcune informazioni sul comportamento dei laureati sul mercato del lavoro, in particolare sulle azioni che intraprendono e sulle relazioni che utilizzano o che stabiliscono a tal fine.

I dati sulla durata della ricerca di lavoro ci informano sul buono o cattivo funzionamento del mercato in termini di velocità di incontro tra domanda e offerta e quelli su come i laureati hanno trovato lavoro forniscono alcune informazioni su come avviene l'incontro tra l'offerta e la domanda di lavoro altamente qualificato in ciascun mercato.

Infine, i dati sull'efficienza dei metodi di ricerca ci dicono quanto i mezzi utilizzati dai laureati per cercare lavoro siano adeguati al fine di trovarlo, cioè in pratica cosa conviene fare per trovare lavoro dopo la laurea.

Questi dati consentono di tracciare un quadro sintetico di alcune caratteristiche del mercato del lavoro laureato di ciascun paese rendendo così possibile un primo confronto tra i mercati nazionali⁶. Il confronto, mettendo in evidenza le somiglianze e le differenze tra i paesi, permette di definire gli eventuali tratti distintivi dei singoli mercati del lavoro. Tratteremo, quindi, un quadro sintetico di alcuni aspetti di ciascun mercato nazionale movendoci da nord a sud e poi confronteremo i quadri sintetici così ottenuti.

Norvegia

La Norvegia è uno dei paesi in cui si registra un alto livello di partecipazione al mercato del lavoro: poco più dell'80% dei laureati ha cercato lavoro dopo la laurea. Il comportamento dei laureati norvegesi sul mercato del lavoro è caratterizzato da un basso grado di flessibilità, da un grado di impegno nella ricerca della prima occupazione dopo la laurea né alto né basso e da una strategia di ricerca che si concentra su pochi metodi. I metodi più utilizzati – cioè quelli utilizzati da almeno un terzo dei laureati – sono soltan-

⁶ Il tema della partecipazione al mercato internazionale del lavoro laureato verrà trattato nel prossimo capitolo.

to tre con una netta prevalenza della risposta alle inserzioni sul fare domande senza sapere se ci siano posti disponibili e sul ricorso alle agenzie pubbliche di collocamento. I tre metodi sono di tipo diverso. Quello più utilizzato è di tipo formale non organizzato, il secondo è finalizzato a stabilire un contatto diretto con i datori di lavoro e il terzo è di tipo formale organizzato.

Se si prendono in considerazione tutti i metodi utilizzati dai laureati per cercare lavoro, raggruppati secondo la classificazione introdotta in precedenza, la struttura della ricerca del lavoro da parte dei laureati viene confermata ma con una significativa novità. Il comportamento dei laureati sul mercato del lavoro resta caratterizzato da un tipo di ricerca chiaramente prevalente: il 90% dei laureati utilizza per cercare lavoro il canale formale non organizzato, quasi esclusivamente rispondendo a inserzioni. Meno diffuso, ma pur sempre utilizzato dal 60% degli intervistati, è il contatto diretto tra datori e laureati, in gran parte stabilito su iniziativa di questi ultimi ma con un contributo molto significativo dei primi. Infine, il ricorso alle strutture organizzate, soprattutto pubbliche ma anche private, è ancor meno diffuso ma registra percentuali di utilizzo consistenti, intorno al 40%. Accanto a esso, però, risultano avere pari importanza le relazioni personali dei laureati: non solo quelle con amici e parenti ma anche quelle stabilite grazie alle esperienze lavorative durante gli studi e quelle con i propri docenti.

In Norvegia, la domanda e l'offerta di lavoro altamente qualificato si incontrano rapidamente e il comportamento di ricerca dei laureati trova corrispondenza sul mercato perché il 50% di loro ottiene un lavoro rispondendo a inserzioni. Molti meno laureati – circa il 20% – trovano lavoro tramite il contatto diretto con i datori o tramite relazioni personali. Gli altri canali di incontro tra domanda e offerta hanno un'importanza marginale.

Il comportamento dei laureati norvegesi appare razionale perché il metodo più conveniente per cercare lavoro è proprio quello di rispondere alle inserzioni: su 100 che lo hanno utilizzato ben 58 hanno trovato lavoro. Anche chi si è rivolto a specifiche persone per chiedere un aiuto a trovare lavoro ha fatto una buona scelta perché, anche se solo il 20% dei laureati ha ottenuto un posto di lavoro in questo modo, su 100 laureati che hanno cercato lavoro ricorrendo alle proprie relazioni personali, 37 lo hanno trovato. È importante sottolineare che il tasso di efficienza dei tre tipi di relazioni sociali considerate, quelle stabilite nel corso di esperienze lavorative fatte durante gli studi, quelle con amici e familiari e quelle con i propri docenti, sono molto simili. Infine, sebbene in Norvegia l'avvio di un'attività in proprio dopo la laurea sia una scelta del tutto marginale tra i laureati, chi la compie ha buone prospettive di riuscita: su 100, 40 trovano lavoro in questo modo.

In conclusione, il mercato del lavoro laureato norvegese appare organizzato intorno a una modalità prevalente di incontro tra domanda e of-

ferta. Si tratta di una modalità tra le meno personalizzate e le più individualistiche. La funzione di far incontrare domanda e offerta è, infatti, svolta soprattutto dagli annunci pubblicitari. Anche i contatti diretti e le relazioni personali dei laureati giocano un ruolo abbastanza rilevante. Tra queste ultime, le relazioni meno cariche di affettività e maggiormente basate su una valutazione delle prestazioni sono almeno tanto importanti quanto quelle con amici e parenti, se non di più.

Finlandia

In Finlandia, la partecipazione al mercato del lavoro dopo la laurea è inferiore che altrove perché in questo paese si registra la percentuale più alta di laureati che non hanno cercato lavoro perché hanno continuato quello che già avevano e una percentuale più alta della media di laureati che hanno ottenuto un lavoro senza cercarlo. Quelli che, invece, cercano lavoro dimostrano un impegno piuttosto debole come è piuttosto basso, sebbene maggiore di quello dei laureati norvegesi, il loro grado di flessibilità. Rispetto ai loro colleghi dell'altro paese nordico, il raggio d'azione della ricerca di lavoro è un po' più ampio tuttavia i metodi di ricerca più utilizzati sono tre anche in questo caso e sono gli stessi. Anche la gerarchia nelle preferenze tra i metodi è la stessa, ma le differenze in termini di percentuali di utilizzo sono minori.

Se si prendono in considerazione tutti i metodi di ricerca e li si classifica per tipo, la struttura della ricerca di lavoro risulta arricchita, come accade in Norvegia, dalla presenza delle relazioni personali. In breve, il ricorso agli annunci pubblicitari e il contatto diretto con i datori vengono utilizzati dal 70-75% dei laureati. In gran parte, i laureati finlandesi per cercare lavoro rispondono a inserzioni ma in piccola parte mettono loro stessi degli annunci. La Finlandia, inoltre, è – secondo la testimonianza dei suoi laureati, circa il 20% – uno dei paesi dove i datori di lavoro si dimostrano più attivi nel contattare direttamente i neo-laureati. Il ricorso alle strutture organizzate, soprattutto pubbliche e universitarie, e le relazioni personali, soprattutto quelle costituite da contatti stabiliti grazie all'attività lavorativa svolta durante gli studi ma anche quelle con parenti e amici, sono utilizzati da circa il 50% dei laureati.

La durata della ricerca di lavoro è breve e i due tipi più utilizzati di metodi per cercare lavoro sono anche i più importanti per trovarlo: i due terzi dei laureati ottiene un lavoro tramite i contatti diretti con i datori o tramite gli annunci di lavoro. Gli altri due canali di incontro tra domanda e offerta sono meno importanti, tuttavia le relazioni personali, soprattutto quelle stabilite grazie alle esperienze di lavoro fatte durante gli studi, si rivelano molto più efficaci del ricorso alle strutture organizzate. In quest'ultimo caso, la

corrispondenza tra l'orientamento seguito dai laureati nella ricerca di un lavoro e il funzionamento effettivo del mercato viene a mancare e le aspettative nutrite dai laureati verso i metodi formali organizzati, soprattutto verso le agenzie pubbliche di collocamento, vengono deluse.

Tre dei quattro metodi di ricerca più utilizzati, i contatti diretti, il ricorso alle inserzioni e le relazioni personali, hanno un grado di efficienza molto simile e non molto alto: su 100 laureati che li utilizzano tra 36 e 38 trovano lavoro. Anche il tasso di rendimento dell'avvio di un'attività in proprio – a cui, però, pochi laureati ricorrono per cercare lavoro – mostra un livello simile. L'efficienza delle strutture organizzate è, invece, tre volte più bassa.

In conclusione, in Finlandia l'incontro tra domanda e offerta di lavoro altamente qualificato avviene, molto rapidamente, attraverso tre canali di tipo diverso che hanno grosso modo la stessa importanza e lo stesso livello, non elevatissimo, di efficienza. Il mercato del lavoro, inoltre, riserva ai laureati qualche sorpresa negativa a causa della cattiva performance delle agenzie pubbliche di collocamento rispetto alle loro attese.

Regno Unito

Il Regno Unito è il paese dove la partecipazione al mercato del lavoro dopo la laurea è più alta: quasi il 90% dei laureati cerca lavoro. La ricerca di lavoro dei laureati britannici e nord irlandesi è caratterizzata da bassa intensità, media o bassa flessibilità e un'estensione a corto raggio che si concentra su pochi metodi di ricerca. I metodi più utilizzati sono tre ma mentre il primo, la risposta alle inserzioni, è molto utilizzato, gli altri due lo sono molto meno. Nel Regno Unito, il comportamento dei laureati sul mercato del lavoro ha anche un'altra caratteristica distintiva: il terzo metodo più utilizzato per cercare lavoro consiste nel rivolgersi al servizio di inserimento professionale della propria università.

Considerando tutti i metodi utilizzati per cercare lavoro e la loro appartenenza a uno dei tipi previsti dalla nostra classificazione risulta – come accade in Norvegia e in Finlandia – che la ricerca di lavoro comprende anche il canale di ricerca basato sulle relazioni personali che ha un'importanza pari al contatto diretto tra laureati e datori. La sua struttura appare, dunque, «a tre gradini». Al primo gradino si trova – con circa il 70% dei laureati – il ricorso ai metodi formali non organizzati, quasi esclusivamente la risposta alle inserzioni dei datori di lavoro. Il secondo gradino è occupato dalle strutture organizzate di incontro tra domanda e offerta che si dividono equamente le preferenze dei laureati: circa un terzo di loro si rivolge al servizio di *job placement* della propria università e circa un quarto alle agenzie private o a quelle pubbliche. Il terzo gradino, con il 40% circa dei laureati, è ri-

servato ai contatti diretti e alle relazioni personali.

In un mercato del lavoro in cui la ricerca di lavoro è di breve durata, rispondere alle inserzioni è, non solo il modo più utilizzato per cercare lavoro, ma anche quello più importante per trovarlo: il 40% dei laureati britannici e nord irlandesi trova lavoro in questo modo. Gli altri tre canali, presi singolarmente, sono meno importanti – circa il 15-20% dei laureati trova lavoro grazie a ciascuno di essi – ma coprono più della metà del mercato.

La risposta alle inserzioni è anche il metodo più conveniente per cercare lavoro: su 100 laureati che lo utilizzano ben 55 lo trovano. Il rendimento delle relazioni personali e dei contatti diretti è minore ma abbastanza buono: 35 laureati su 100 trovano lavoro utilizzando le prime e 29 utilizzando i secondi. Il rendimento delle strutture che organizzano l'incontro tra domanda e offerta non è granché ma è più alto che in altri paesi: su 100 laureati che si rivolgono a esse, 21 trovano lavoro. Quest'ultimo è, però, un dato medio che fa velo all'ottima performance delle agenzie private di collocamento: su 100 laureati che cercano lavoro ricorrendo ai loro servizi 41 lo trovano.

In conclusione, il mercato del lavoro laureato nel Regno Unito è centrato su un canale prevalente di incontro tra domanda e offerta fondato sugli annunci pubblicitari. Intorno a esso, però, una pluralità di altri canali, soprattutto i contatti diretti tra laureati e datori, le relazioni personali con amici e parenti, la mediazione offerta dalle agenzie private di collocamento (che hanno tassi di rendimento abbastanza alti), ma anche le relazioni stabilite grazie alle esperienze di lavoro durante gli studi e i servizi di *job placement* delle università, contribuiscono al buon funzionamento del mercato.

Paesi Bassi

Nei Paesi Bassi, la partecipazione al mercato del lavoro dopo la laurea è piuttosto alta, anche se si registra una percentuale leggermente più alta della media di laureati che ottengono un lavoro senza averlo cercato. Oltre a dimostrare poca flessibilità, i laureati olandesi mostrano un impegno poco intenso nel cercare lavoro ma seguono una strategia di ricerca ad ampio raggio testimoniata dal fatto che i metodi di ricerca utilizzati da più di un terzo dei laureati sono ben cinque: rispondere alle inserzioni, fare domande senza sapere se ci siano posti vacanti, rivolgersi ad agenzie private di collocamento, chiedere aiuto ad amici e parenti, rivolgersi a un'agenzia pubblica di collocamento.

La struttura della ricerca del lavoro dei laureati olandesi – disegnata in base alla classificazione di tutti i metodi utilizzati – appare caratterizzata dal massiccio ricorso a metodi di tipo diverso. Più dell'80% cerca lavoro utiliz-

zando metodi formali non organizzati. Quasi l'80% si affida ai contatti diretti, promossi in prevalenza da loro ma con una significativa quota di laureati che sono contattati dai datori, e il 60% alle agenzie di collocamento, prevalentemente quelle private, e alle relazioni personali.

A questa strategia di ricerca ad ampio raggio corrisponde una pluralità di modi in cui si trova lavoro, nessuno dei quali prevale nettamente sugli altri. Il ricorso alle relazioni personali, che è un metodo di ricerca poco utilizzato, risulta un canale efficace di incontro tra domanda e offerta nella stessa misura in cui lo sono i tipi di metodi di ricerca più utilizzati, quelli formali non organizzati e i contatti diretti: circa un quarto dei laureati trova lavoro in ciascuno di questi tre modi.

Nei Paesi Bassi, in conclusione, nei primi anni dopo la laurea, l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro altamente qualificato avviene rapidamente attraverso molti canali di diverso tipo tutti grosso modo ugualmente importanti. In un mercato del lavoro caratterizzato da una pluralità di canali di incontro tra domanda e offerta e da una ricerca molto estesa, però, il rendimento dei singoli metodi di ricerca è abbastanza basso.

Germania

In Germania, la partecipazione al mercato del lavoro dopo la laurea è inferiore alla media perché una quota più consistente che altrove di laureati continua gli studi od ottiene un lavoro senza cercarlo. I laureati tedeschi, come i loro colleghi olandesi e norvegesi, sono poco disponibili ad accettare condizioni di lavoro diverse da quelle desiderate. La loro ricerca della prima occupazione dopo la laurea ha un'intensità di medio livello e si concentra su pochi metodi. I più utilizzati sono, nell'ordine, rispondere alle inserzioni, fare domande senza sapere se ci siano posti vacanti e rivolgersi alle agenzie pubbliche di collocamento. In Germania, la struttura della ricerca di lavoro dei laureati – che tiene conto di tutti i metodi utilizzati e della loro classificazione per tipo – ricalca quest'ordine di preferenze ma, proprio come avviene in Norvegia e in Finlandia, vede l'inserimento in terza posizione delle relazioni personali come canale per cercare lavoro. Il 50% dei laureati, infatti, ricorre a questo fine ad amici e parenti e ai contatti stabiliti svolgendo un'attività lavorativa durante gli studi.

Dopo la laurea, la ricerca del primo lavoro è di breve durata e i canali tramite i quali si incontrano domanda e offerta sono – per tipo e per ordine d'importanza – gli stessi attraverso i quali si cerca lavoro, con una significativa eccezione. I canali formali non organizzati, quasi esclusivamente costituiti dalle inserzioni a cui i laureati rispondono, sono un po' più importanti dei contatti diretti e questi ultimi sono un po' più importanti delle relazioni personali. I canali formali organizzati, prevalentemente rappresentati da a-

genzie pubbliche per l'impiego, a cui si rivolge quasi il 40% dei laureati, si dimostrano, invece, quasi del tutto inefficaci. In Germania, come in Italia, questo tipo di canale risulta meno importante che in tutti gli altri paesi.

I tipi di azione più utilizzati per cercare lavoro si rivelano – con l'eccezione dei metodi formali organizzati – anche i più efficienti. Su 100 laureati che cercano lavoro utilizzando i canali formali non organizzati, i contatti diretti e le relazioni personali, 41 lo trovano tramite i primi, 38 tramite i secondi e 37 tramite le terze. Le relazioni più efficienti sono quelle con amici e parenti, tuttavia, nel cercare lavoro appaiono molto fruttuose anche le relazioni con i propri docenti.

Il mercato del lavoro laureato tedesco è, dunque, caratterizzato dall'importanza di canali di incontro tra domanda e offerta di tipo individualistico, sia di tipo formale ma non burocratico sia basati sul contatto diretto tra le parti, dal ruolo abbastanza importante giocato da relazioni personali di vario tipo e dalla scarsa importanza ed efficienza delle strutture preposte a organizzare l'incontro tra domanda e offerta. In Germania, infine, sebbene siano pochi, i laureati che cercano lavoro avviando un'attività in proprio sono di più che in tutti gli altri paesi, Italia esclusa. Quelli che lo fanno hanno discrete possibilità di successo perché questo modo di trovare lavoro è tra i più efficienti.

Austria

L'Austria è il paese dove, al tempo stesso, si registrano la percentuale più bassa di laureati che dopo la laurea hanno cercato lavoro, la percentuale più alta di laureati che hanno ottenuto un lavoro senza cercarlo e percentuali consistenti di laureati che non lo hanno cercato perché hanno continuato gli studi o hanno continuato il lavoro che facevano prima di laurearsi.

Il comportamento nel mercato del lavoro dei laureati austriaci è molto simile a quello dei laureati tedeschi sennonché i primi seguono una strategia di ricerca del lavoro un po' più ampia. I metodi maggiormente utilizzati sono, infatti, quattro, nettamente distinti per grado d'importanza. Presentare domande e rispondere a inserzioni sono metodi utilizzati dai due terzi dei laureati mentre ricorrere all'aiuto di amici e parenti e rivolgersi a un'agenzia pubblica di collocamento sono metodi utilizzati solo da un terzo dei laureati.

La struttura complessiva del comportamento di ricerca dei laureati austriaci ricalca quasi esattamente quella «a gradini» dei laureati tedeschi e, anche in questo caso, a essa corrisponde quella dei canali tramite i quali la domanda e l'offerta si incontrano. In Austria, però, la durata della ricerca di lavoro è un po' più lunga e i contatti diretti tra laureati e datori sono un po' più importanti dei metodi formali non organizzati, mentre in Germania vale

l'opposto. La cattiva performance dei metodi formali organizzati si ripete anche in Austria dove a fronte di circa il 40% di laureati che utilizza questo canale di ricerca solo il 5% ha effettivamente trovato lavoro in questo modo.

I laureati austriaci appaiono seguire un comportamento adeguato alla situazione perché il tipo di canale più utilizzato per cercare lavoro è anche quello con il rendimento più alto. Anche altre due modalità di ricerca, soprattutto le relazioni personali, si rivelano una buona scelta perché il loro rendimento è abbastanza alto. Il tempo speso nel ricorrere alle strutture organizzate si rivela invece una cattiva scelta dato il bassissimo grado di efficienza di questo canale.

Francia

In Francia, la partecipazione al mercato del lavoro dopo il conseguimento di un titolo di studi superiori è molto alta ma – molto probabilmente a causa della struttura dei corsi di studio – risulta più alta che in tutti gli altri paesi anche la percentuale di coloro che continuano gli studi. Secondo i dati raccolti, anche in Francia il grado di flessibilità dell'offerta di lavoro altamente qualificato è basso. Il comportamento dei laureati francesi nel mercato del lavoro è, però, differente da quello dei laureati dei paesi considerati fin qui. L'impegno profuso nel cercare lavoro è molto intenso e la strategia di ricerca seguita prevede l'utilizzo di molti metodi. I laureati francesi fanno massiccio ricorso a tre metodi di ricerca – fare domande, rispondere alle inserzioni, rivolgersi alle agenzie pubbliche di collocamento – a cui affiancano le relazioni personali con amici, genitori e parenti che sono un po' meno utilizzate.

Nel complesso, la struttura della ricerca di lavoro appare costituita da quattro «gradini». Il 90% dei laureati promuove o è coinvolto in contatti diretti con i datori. L'80% ricorre ai canali formali non organizzati, in prevalenza rispondendo a inserzioni ma, più che in tutti gli altri paesi, mettendo loro stessi annunci. Il 70% si rivolge alle strutture organizzate, specialmente quelle pubbliche ma anche quelle private e quelle universitarie. Infine, il 50% utilizza le proprie reti di relazioni, soprattutto quelle amicali e familiari ma anche quelle costituite da contatti stabiliti durante gli studi grazie a qualche esperienza di lavoro.

In Francia c'è una forte corrispondenza tra come i laureati cercano lavoro e come lo trovano: così come i metodi di ricerca maggiormente impiegati sono molti e di diverso tipo, lo sono anche i modi in cui si trova lavoro. Un terzo dei laureati trova lavoro grazie al contatto diretto con i datori, nella maggior parte dei casi frutto della propria iniziativa personale. Circa un quarto lo trova grazie alle proprie relazioni personali, soprattutto quelle ba-

sate sull'amicizia e sulla parentela ma anche quelle stabilite dai laureati nel corso di attività lavorative svolte durante gli studi. Infine, un sesto circa trova lavoro rispondendo alle inserzioni e un sesto tramite strutture organizzate, prevalentemente pubbliche. L'incontro tra domanda e offerta, però, richiede tempi un po' più lunghi che nei paesi dove il mercato del lavoro appare funzionare meglio.

L'intensa e diversificata attività di ricerca dei laureati francesi è sempre ben indirizzata? Detto che il metodo più conveniente per cercare lavoro è quello di avviare un'attività in proprio, cosa che però quasi nessun laureato francese fa, due altri metodi danno risultati abbastanza buoni: su 100 laureati che contattano direttamente un datore o sono contattati da lui, 35 sono assunti; su 100 che attivano le proprie reti di relazioni personali, soprattutto amicali e familiari, ma anche quelle con persone conosciute grazie alle esperienze di lavoro durante gli studi e quelle con i propri docenti, 34 lo fanno con successo. Il rendimento sul mercato del lavoro dei canali formali, organizzati e non, è molto minore, tuttavia è interessante osservare che rivolgersi al servizio di *job placement* della propria istituzione di istruzione superiore «paga» di più che rivolgersi alle agenzie pubbliche o private di collocamento.

In un paese in cui la struttura del sistema di istruzione superiore è stata definita «pluralista» a causa della sua complessità, anche il mercato del lavoro laureato appare caratterizzato da una pluralità di modalità di ricerca e di incontro tra domanda e offerta. La complessità del sistema di istruzione superiore francese, i tempi più lunghi di ricerca del primo lavoro dopo la laurea e l'efficienza non elevata dei diversi canali di ricerca lasciano immaginare un mercato del lavoro più complesso di quello di altri paesi.

Spagna

In Spagna, la partecipazione al mercato del lavoro è inferiore alla media e la percentuale di coloro che non partecipano perché continuano a studiare è più alta della media. Le caratteristiche della ricerca del lavoro dei laureati spagnoli sono simili a quelle dei loro colleghi francesi: bassa flessibilità, alta intensità e grande estensione. I metodi di ricerca utilizzati da almeno un terzo dei laureati sono addirittura sette. Il più utilizzato è la risposta alle inserzioni. Seguono, a pari livello di utilizzo, il ricorso alle agenzie pubbliche di collocamento e all'aiuto di amici e parenti. A un livello di utilizzo un poco inferiore ci sono le domande fatte senza sapere se ci siano posti disponibili e l'aiuto richiesto al servizio di inserimento professionale della propria università. L'elenco si chiude con l'insieme eterogeneo degli «altri metodi» e il ricorso alle agenzie private di collocamento. La ricerca di lavoro dei laureati spagnoli ha, quindi, una forma «a tre gradini», non molto distanziati tra loro,

il primo dei quali è occupato dai metodi formali, sia organizzati sia non organizzati, il secondo dalle relazioni personali e il terzo dai contatti diretti tra laureati e datori di lavoro. Essa appare caratterizzata da un massiccio investimento nei metodi formali accompagnato, però, da alti livelli di utilizzo anche delle relazioni personali e dei contatti diretti.

Rispetto ai casi esaminati fin qui, il tratto distintivo del mercato del lavoro laureato spagnolo è dato dai tempi molto più lunghi occorrenti all'incontro tra domanda e offerta. La corrispondenza tra come si cerca lavoro e come lo si trova, inoltre, è solo parziale. Il modo più importante tramite il quale una quota consistente di laureati – circa un terzo – trova lavoro è costituito dalla relazioni personali, principalmente quelle con amici e parenti. Poco meno di un quarto trova lavoro tramite gli annunci di lavoro, in gran parte rispondendo a inserzioni, e circa un sesto tramite contatti diretti con i datori frutto soprattutto dell'iniziativa dei laureati. Mentre il 70% dei laureati spagnoli cerca lavoro rivolgendosi alle strutture organizzate, principalmente quelle pubbliche ma anche quelle universitarie e quelle private, solo il 10% lo trova in questo modo.

Ricorrere alla rete delle proprie relazioni personali si rivela una scelta migliore che quella di affidarsi ai metodi formali, organizzati o meno. Su 100 laureati che cercano lavoro in questo modo, 45 lo trovano mentre i laureati che trovano lavoro grazie agli annunci di lavoro sono 30 su 100 e, addirittura, quelli che lo trovano grazie alle strutture organizzate sono meno di 10. Anche il contatto diretto tra laureati e datori dà discreti risultati: su 100 che cercano lavoro tramite questo canale circa 30 lo trovano. In Spagna, merita un cenno specifico l'attività di lavoro autonomo. Sebbene i laureati spagnoli che cercano lavoro avviando un'attività in proprio siano pochi, la metà di chi lo fa ha successo.

In conclusione, il mercato del lavoro laureato in Spagna appare caratterizzato da tre tratti distintivi: i tempi lunghi nella ricerca del primo lavoro dopo la laurea, l'importanza delle relazioni personali quale canale di incontro tra domanda e offerta e lo squilibrio tra il numero di coloro che cercano lavoro rivolgendosi alle strutture organizzate e quello di coloro che lo ottengono tramite questo canale. Agenzie di collocamento pubbliche, universitarie e private deludono, infatti, le elevate aspettative che i laureati hanno nei loro confronti.

Italia

Anche in Italia, la partecipazione al mercato del lavoro dopo la laurea è inferiore alla media mentre le percentuali di coloro che non partecipano perché continuano a studiare o perché continuano il lavoro che già svolgevano sono superiori alla media. Rispetto ai loro colleghi di tutti gli altri paesi, i

laureati italiani appaiono molto più disponibili ad accettare condizioni di lavoro diverse da quelle desiderate. Essi non si impegnano molto nell'attività di ricerca del primo lavoro dopo la laurea ma lo fanno combinando un buon numero di metodi. Quelli utilizzati da più di un terzo dei laureati sono cinque. Il metodo di gran lunga più utilizzato – così fa il 70% degli intervistati – è quello di presentare domande senza sapere se ci siano posti vacanti. A un livello di utilizzo inferiore, circa il 50% dei laureati ricorre all'aiuto di amici e parenti o risponde agli annunci di lavoro. Infine, circa il 40% si iscrive al collocamento o partecipa a concorsi pubblici.

Se prendiamo in considerazione tutti i metodi di ricerca e li classifichiamo per tipo, la ricerca di lavoro presenta una chiara struttura «a gradini» dominata dal ricorso ai contatti diretti, promossi prevalentemente dai laureati ma con un significativo apporto dei datori. L'utilizzo delle relazioni personali, soprattutto quelle con amici, genitori e parenti, a cui ricorre per cercare lavoro più del 60% dei laureati, occupa il secondo gradino. Infine, il 50% dei laureati si affida da un lato ai metodi formali non organizzati, soprattutto rispondendo alle inserzioni ma anche mettendone, e dall'altro ai metodi formali organizzati, soprattutto iscrivendosi al collocamento. Sempre tra i metodi formali organizzati si inserisce pure la partecipazione ai concorsi pubblici che coinvolge circa il 40% dei laureati.

Come accade in Spagna – e a differenza che in tutti gli altri paesi – anche in Italia l'incontro tra domanda e offerta di lavoro altamente qualificato avviene lentamente, specialmente nelle regioni meridionali. Inoltre, anche in questo caso, il modo in cui si cerca lavoro corrisponde solo parzialmente al modo in cui lo si trova. Il principale canale di incontro tra domanda e offerta è costituito dalle reti di relazioni personali, soprattutto quelle con amici e parenti: quasi il 40% dei laureati trova la prima occupazione dopo la laurea in questo modo. L'altro canale importante – il 30% trova lavoro così – è dato dai contatti diretti con i datori. Gli altri canali di incontro tra domanda e offerta sono molto meno importanti: circa il 15% dei laureati trova lavoro partecipando a un concorso e circa il 10% rispondendo alle inserzioni. Quasi nessuno lo trova tramite le strutture organizzate.

Nel mercato del lavoro laureato italiano, affidarsi alle proprie reti di relazioni personali è la scelta migliore da farsi. Ricorrere alle relazioni personali è, infatti, il metodo più conveniente per cercare lavoro: su 100 laureati che si rivolgono per un aiuto, in prevalenza ad amici e parenti ma anche a persone conosciute svolgendo un'attività lavorativa durante gli studi o ai propri docenti, 47 lo trovano. Il rendimento dei contatti diretti è molto minore ma abbastanza soddisfacente: su 100 laureati che utilizzano questo canale, 29 lo trovano. L'efficienza dei metodi formali non organizzati è un po' più bassa ma non disprezzabile – su 100 laureati che li utilizzano, 21 trovano lavoro – mentre quella dei metodi formali organizzati è molto bassa.

In conclusione, in Italia l'incontro tra domanda e offerta di lavoro al-

tamente qualificato richiede tempi lunghi e avviene prevalentemente grazie alle relazioni personali dei laureati e ai contatti diretti tra laureati e datori di lavoro. I canali formali, sia non organizzati sia organizzati, hanno minore importanza. Tra quelli organizzati, solo i concorsi pubblici danno un contributo all'incontro tra domanda e offerta mentre quello offerto da altre strutture è quasi nullo. Un ultimo tratto distintivo del nostro mercato del lavoro laureato riguarda il lavoro autonomo. Più che negli altri paesi, i laureati cercano lavoro avviando un'attività in proprio e lo trovano in questo modo. Sebbene questa scelta riguardi sempre un numero molto ristretto di persone, chi cerca lavoro così ha buone probabilità di trovarlo: su 100 laureati che intraprendono questa strada 41 hanno successo.

Il confronto

In conclusione, i paesi partecipanti all'indagine CHEERS possono essere divisi in tre gruppi (vedi Fig. 3.1).

Il primo gruppo è formato dai paesi in cui il mercato del lavoro laureato funziona meglio perché l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro altamente qualificato avviene rapidamente. Questo risultato, però, è raggiunto in modi diversi. In Norvegia e nel Regno Unito, il mercato del lavoro laureato è caratterizzato dall'esistenza di un canale di incontro tra domanda e offerta nettamente più importante degli altri, la risposta agli annunci dei datori di lavoro pubblicizzati tramite i giornali o altri mezzi di comunicazione. In Germania, nei Paesi Bassi e in Finlandia, invece, il buon funzionamento del mercato è assicurato dall'operare di un *mix* di canali di incontro tra domanda e offerta basati sul ricorso a metodi formali non organizzati (gli annunci di lavoro), sui contatti diretti tra laureati e datori, e sulle reti di relazioni personali, tutti ugualmente importanti. Nel Regno Unito e nei Paesi Bassi, il mercato del lavoro laureato è caratterizzato da un tratto distintivo comune, l'importanza delle strutture che organizzano l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro altamente qualificato, specialmente le agenzie private di collocamento. Negli altri tre paesi – Norvegia, Finlandia e, soprattutto, Germania – questo canale formale e organizzato ha, invece, un'importanza marginale. Di più, il ricorso alle strutture che organizzano l'incontro tra domanda e offerta, soprattutto le agenzie pubbliche di collocamento, si rivela in questi paesi una fonte di forte delusione per i laureati. Molti vi ricorrono e pochissimi ottengono il risultato voluto. A parte il caso del ricorso alle agenzie pubbliche di collocamento negli ultimi paesi citati, in tutti i paesi di questo primo gruppo il comportamento di ricerca dei laureati trova riscontro nel mercato del lavoro e i metodi più utilizzati per cercare la prima occupazione dopo la laurea sono anche i più importanti per trovarlo e i più efficienti.

Il secondo gruppo comprende Austria e Francia, due paesi in cui l'incontro tra domanda e offerta richiede tempi un po' più lunghi e si può, perciò, ritenere che il mercato del lavoro laureato funzioni un po' meno bene. L'incontro tra domanda e offerta avviene nello stesso modo nei due paesi grazie a un *mix* di canali di tipo diverso. Il canale più importante è quello costituito dai contatti diretti tra laureati e datori, seguito dalle relazioni personali e, infine, dal ricorso agli annunci di lavoro. Il comportamento dei laureati sul mercato è simile sennonché i laureati francesi ricorrono alle agenzie pubbliche di collocamento molto di più dei loro colleghi austriaci. I risultati di questa scelta sono, però, deludenti in entrambi i paesi perché questo canale dimostra un tasso di rendimento molto basso. A parte questo, anche in Francia e in Austria il comportamento di ricerca dei laureati trova una forte corrispondenza sul mercato del lavoro – i canali tramite i quali si cerca lavoro sono anche quelli attraverso i quali lo si trova – e appare in buona sostanza adeguato alla situazione perché si indirizza verso canali abbastanza efficienti.

Il terzo gruppo è costituito dai due paesi in cui il mercato del lavoro laureato appare funzionare peggio. In Spagna e Italia, infatti, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro altamente qualificato richiede tempi lunghi. In entrambi i paesi, il principale canale di incontro tra domanda e offerta è costituito dalle relazioni personali dei laureati, soprattutto quelle con amici e parenti. In Italia, il secondo canale più importante è dato dai contatti diretti tra laureati e datori mentre in Spagna è dato dagli annunci di lavoro, soprattutto quelli dei datori. Sul mercato del lavoro, i laureati dei due paesi si comportano in modo diverso. Ciononostante in entrambi i casi la corrispondenza tra come si cerca lavoro e come lo si trova si rivela solo parziale. I laureati italiani dimostrano maggiore flessibilità ma un debole impegno di ricerca e una strategia a medio raggio. I laureati spagnoli sono meno flessibili ma la loro ricerca è molto intensa e a largo raggio. Le rispettive strategie di ricerca sono composte di ingredienti in parte diversi e combinati in modo diverso. Ciò che, invece, accomuna la situazione dei due paesi sono gli alti tassi di rendimento delle relazioni personali e dell'avvio di un'attività autonoma come modalità di ricerca del lavoro e il basso rendimento dei metodi formali organizzati.

Fig. 3.1. Caratteristiche dei mercati del lavoro laureato (paesi del gruppo 1)

	NO	FI	UK	NL	DE
PARTECIPAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO					
chi cerca lavoro dopo la laurea	80%	70%	90%	80%	70%
RICERCA DI LAVORO					
flessibilità	bassa/nulla	media/bassa	media/bassa	bassa/nulla	bassa/nulla
intensità	media	bassa	media	bassa	media
estensione	corto raggio	medio raggio	corto raggio	ampio raggio	corto raggio
metodi più utilizzati	1. risposto inserzioni 88%	1. risposto inserzioni 73%	1. risposto inserzioni 69%	1. risposto inserzioni 84%	1. risposto inserzioni 70%
	2. fatto domande 49%	2. fatto domande 62%	2. fatto domande 40%	2. fatto domande 73%	2. fatto domande 58%
	3. agenzia pubblica 37%	3. agenzia pubblica 43%	3. aiuto università 37%	3. agenzie private 51%	3. agenzia pubblica 35%
			4. amici e parenti 42%		
			5. agenzia pubblica 38%		
tipi di metodi più utilizzati	1. formali non org. 90%	1. formali non org. 80%	1. formali non org. 70%	1. formali non org. 80%	1. formali non org. 70%
	2. contatto diretto 60%	2. contatto diretto 70%	2. formali org. 60%	1. contatto diretto 80%	2. contatto diretto 60%
	3. relazioni personali 40%	3. formali org. 50%	3. contatto diretto 40%	2. formali org. 60%	3. relazioni personali 50%
	3. formali organizzati 40%	3. relazioni personali 50%	3. relazioni personali 40%	2. relazioni personali 60%	4. formali org. 40%

(continua)

(continua)

INCONTRO DOMANDA/OFFERTA					
durata della ricerca	breve	breve	breve	breve	breve
canali più importanti	1. formali non org. 51% (risposta inserzioni)	1. contatto diretto 33% (fatto domande)	1. formali non org. 40% (risposto inserzioni)	1. relazioni personali 26%	1. formali non org. 33% (risposto inserzioni)
	2. contatto diretto 20%	1. formali non org. 32% (risposto inserzioni)	2. formali org. 20% (agenzie private)	1. formali non org. 25% (risposto inserzioni)	2. contatto diretto 28% (fatto domande)
	2. relazioni personali 20%	2. relazioni personali 22%	2. relazioni personali 20%	1. contatto diretto 23%	3. relazioni personali 23%
		3. formali org. 9% (agenzie pubbliche)	3. contatto diretto 15% (fatto domande)	1. formali org. 20% (agenzie private)	4. altro 10%
	metodi più efficienti	1. formali non org. 58%	1. contatto diretto 38%	1. formali non org. 55%	1. attività autonoma 38%
	2. attività autonoma 40%	1. formali non org. 37%	2. attività autonoma 35%	2. formali non org. 30%	2. contatto diretto 38%
	3. relazioni personali 37%	1. relazioni prsonali 36%	2. relazioni personali 35%	3. relazioni personali 26%	2. relazioni personali 37%
	4. contatto diretto 30%	2. attività autonoma 31%	3. contatto diretto 29%	3. contatto diretto 25%	2. attività autonoma 36%
	5. formali org. 8%	3. formali org. 12%	4. formali org. 21%	4. formali org. 19%	3. formali org. 6%

Nota: i numeri d'ordine assegnati indicano la presenza di una struttura a più livelli; le % dei metodi di ricerca più utilizzati sono arrotondate all'unità mentre quelle dei tipi di metodi di ricerca alla decina; le % dei canali di incontro più importanti e dei metodi più efficienti sono arrotondate all'unità.

Fig. 3.1. Caratteristiche dei mercati del lavoro laureato (paesi del gruppo 2 e del gruppo 3)

	AT	FR	ES	IT
PARTECIPAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO				
chi cerca lavoro dopo la laurea	70%	80%	70%	70%
RICERCA DI LAVORO				
flessibilità	bassa/nulla	bassa/nulla	bassa/nulla	media/alta
intensità	media	alta	alta	bassa
estensione	medio raggio	ampio raggio	ampio raggio	medio raggio
metodi più utilizzati	1. fatto domande 65%	1. fatto domande 84%	1. risposto inserzioni 65%	1. fatto domande 70%
	1. risposto inserzioni 64%	2. risposto inserzioni 78%	2. ag. pubblica 51%	2. amici e parenti 54%
	2. amici e parenti 36%	3. ag. pubblica 68%	2. amici e parenti 51%	3. risposto inserzioni 48%
	2. ag. pubblica 32%	4. amici e parenti 40%	3. fatto domande 45%	4. ag. pubblica 40%
			3. aiuto università 41%	4. concorsi 39%
			4. altro 35%	
			5. ag. private 32%	
tipi di metodi più utilizzati	1. formali non org. 70%	1. contatto diretto 90%	1. formali org. 70%	1. contatto diretto 80%
	1. contatto diretto 70%	2. formali non org. 80%	1. formali non org. 70%	2. relazioni personali 60%
	2. relazioni personali 50%	3. formali org. 70%	2. relazioni personali 60%	3. formali non org. 50%
	3. formali org. 40%	4. relazioni personali 50%	3. contatto diretto 50%	3. formali org. 50%
				4. concorsi pubblici 40%

(continua)

(continua)

INCONTRO DOMANDA/OFFERTA				
durata della ricerca	media	media	lunga	lunga
canali più importanti	1. contatto diretto 35% (fatto domande)	1. contatto diretto 33% (fatto domande)	1. relazioni personali 35% (amici e parenti)	1. relazioni personali 38% (amici e parenti)
	2. relazioni personali 27%	2. relazioni personali 27%	2. formali non org. 23% (risposto inserzioni)	2. contatto diretto 28% (fatto domande)
	3. formali non org. 27% (risposto inserzioni)	3. formali non org. 18% (risposto inserzioni)	3. contatto diretto 16% (fatto domande)	3. altro 14% (concorsi pubblici)
		4. formali org. 14% (agenzie pubbliche)	4. altro 12%	4. formali non org. 12% (risposto inserzioni)
			5. formali org. 11%	
metodi più efficienti	1. contatto diretto 47%	1. attività autonoma 58%	1. attività autonoma 50%	1. relazioni personali 47%
	2. relazioni personali 36%	2. contatto diretto 35%	2. relazioni personali 45%	2. attività autonoma 41%
	3. formali non org. 32%	2. relazioni personali 34%	3. formali non org. 31%	3. contatto diretto 29%
	4. attività autonoma 18%	3. formali non org. 18%	3. contatto diretto 29%	4. formali non org. 21%
	5. formali org. 8%	4. formali org. 13%	4. formali org. 8%	5. concorsi pubblici 18%
			6. formali org. 5%	

Nota: i numeri d'ordine assegnati indicano la presenza di una struttura a più livelli; le % dei metodi di ricerca più utilizzati sono arrotondate all'unità mentre quelle dei tipi di metodi di ricerca alla decina; le % dei canali di incontro più importanti e dei metodi più efficienti sono arrotondate all'unità.

3.6. ISTITUZIONI DI ISTRUZIONE SUPERIORE E INSERIMENTO PROFESSIONALE DEI LAUREATI

Il confronto tra i mercati del lavoro laureato mette in evidenza due questioni particolari ma importanti. La prima riguarda il ruolo giocato dalle istituzioni di istruzione superiore e dai docenti nel favorire l'inserimento professionale dei loro laureati. La seconda riguarda il contributo che diversi tipi di relazioni personali danno al funzionamento del mercato del lavoro dei neo-laureati.

Le istituzioni di istruzione superiore possono favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro altamente qualificato e, in questo modo, promuovere l'inserimento professionale dei propri laureati in tre modi: 1) organizzando stage, tirocini e altre esperienze lavorative collegate con gli studi; 2) tramite l'iniziativa individuale dei loro docenti che fungono da mediatori tra laureati e mondo del lavoro; 3) costituendo, in varie forme, un apposito servizio di *job placement* per i propri laureati.

L'aiuto che esse possono fornire ai propri studenti per trovare la prima occupazione dopo la laurea può essere diretto, perché prestato dai docenti o da uno specifico servizio interno, oppure indiretto, perché offre agli studenti l'opportunità di fare esperienze di lavoro inserite o collegate al corso di studi durante le quali è possibile stabilire uno o più contatti che torneranno utili al momento di cercare lavoro.

I dati raccolti con l'indagine CHEERS consentono di affrontare la questione perché ci forniscono informazioni su cinque aspetti: 1) le attività lavorative collegate allo studio o a una possibile occupazione futura svolte durante gli studi superiori; 2) gli stage in azienda o le esperienze professionali collegati al o inseriti nel corso di studi superiori; 3) il primo lavoro dopo la laurea trovato tramite i contatti stabiliti svolgendo un'attività lavorativa durante gli studi; 4) il primo lavoro dopo la laurea ottenuto chiedendo aiuto al servizio per l'inserimento professionale della propria università; 5) il primo lavoro dopo la laurea trovato rivolgendosi per un aiuto a docenti della propria università.

I paesi in cui si registra la percentuale più alta di laureati che dichiarano di aver trovato il primo lavoro dopo la laurea grazie all'aiuto diretto o indiretto della propria istituzione di istruzione sono la Finlandia e i Paesi Bassi, seguiti da Regno Unito, Germania e Austria; al terzo posto si collocano Norvegia, Francia e Spagna e all'ultimo l'Italia (vedi Tab. 3.17). Ovviamente, le esperienze di lavoro fatte durante gli studi possono essere il frutto di un'autonoma iniziativa degli studenti e non dipendere dall'organizzazione di stage, tirocini ecc. da parte delle università o delle altre istituzioni di istruzione superiore. Tuttavia, i paesi in cui tali esperienze, promosse, favorite o solo permesse dalle università, sono più diffuse sono anche i paesi in cui più laureati hanno trovato lavoro dopo la laurea grazie a contatti sta-

biliti durante queste attività.

Nella seconda metà degli anni '90, dunque, i laureati europei che hanno trovato lavoro dopo la laurea grazie all'aiuto diretto o indiretto della propria istituzione di istruzione superiore sono una minoranza. Tuttavia, il ruolo di queste istituzioni nel raccordo tra istruzione superiore e mondo del lavoro non è marginale: tra il 10 e il 20% dei laureati trova lavoro con il loro sostegno. Inoltre, l'attività lavorativa svolta durante gli studi, promossa o meno dalle università, non appare senza effetto sia quando permette di stabilire relazioni che torneranno utili in un secondo momento sia quando viene presa in considerazione dai datori al momento del reclutamento. Come si è visto, infatti (vedi Tab. 3.16), l'esperienza pratica o professionale acquisita durante gli studi universitari è il terzo criterio più importante che, secondo il giudizio dei laureati, i datori utilizzano nel prendere le loro decisioni di assunzione.

In questo quadro, però, la situazione italiana spicca in senso negativo: i laureati che durante gli anni dell'università svolgono attività lavorative collegate ai loro studi superiori sono meno che negli altri paesi, quelli coinvolti in stage e tirocini sono pochissimi, quelli che trovano lavoro grazie all'aiuto diretto o indiretto delle loro università sono meno del 10% e quelli che sono stati assunti da datori che hanno mostrato di considerare importante l'esperienza pratica o professionale fatta durante gli studi sono pari alla metà della media europea.

3.7. IL RUOLO DELLE RELAZIONI PERSONALI NEL MERCATO DEL LAVORO LAUREATO

Uno dei risultati del confronto tra i mercati nazionali del lavoro laureato è che, in tutti i paesi, le relazioni personali sono un canale importante di incontro tra la domanda e l'offerta anche nel mercato del lavoro laureato: in cinque paesi più di un quarto dei laureati ha trovato lavoro tramite questo canale e negli altri quattro ciò è successo a circa un quinto dei laureati.

Le relazioni personali risultate utili per trovare lavoro sono, però, di tipo diverso. Da un lato, ci sono quelle con amici, genitori e altri parenti che sono più durevoli, continuative e più ricche di affettività, di fiducia e di reciprocità. Dall'altro ci sono quelle meno durature, a volte solo occasionali, meno impegnative quanto ad affettività, fiducia e reciprocità, come quelle con i propri docenti e quelle stabilite grazie alle esperienze di lavoro fatte durante gli studi.

Nell'ambito del mercato del lavoro dei neo-laureati, le relazioni con i docenti e quelle stabilite tramite le esperienze lavorative svolte durante gli studi possono avere alcune caratteristiche specifiche che è utile sottolineare.

I docenti, infatti, possono limitarsi a far circolare tra i propri laureandi o laureati informazioni relative a opportunità di lavoro ma possono anche assolvere un compito molto più rilevante nell'incontro tra domanda e offerta garantendo della preparazione e dell'affidabilità dei loro studenti presso i datori di lavoro fungendo, così, da «diffusori di fiducia» [Mutti 1998].

Anche i contatti stabiliti grazie alle esperienze di lavoro svolte durante gli studi e rivelatisi successivamente utili per trovare un lavoro dopo la laurea possono avere caratteristiche diverse. Da un lato, può trattarsi di contatti che trasmettono semplicemente informazioni su posti vacanti o richieste di assunzione provenienti dall'ambito in cui si è svolta l'esperienza durante gli studi o da ambiti vicini. Dall'altro, soprattutto quando l'esperienza di lavoro è collegata agli studi o addirittura inserita nel corso di studi frequentato, può trattarsi di relazioni stabilite con persone che hanno potuto saggiare la preparazione e l'affidabilità degli studenti.

Le informazioni rese disponibili dall'indagine CHEERS suggeriscono, quindi, di essere prudenti nell'applicare meccanicamente a questo particolare segmento del mercato del lavoro la distinzione tra «legami deboli» e «legami forti» e la tesi della «forza dei legami deboli» [Barbieri 1997; Follis 1998; Granovetter 1973; 1974].

È ben possibile che i laureati trovino lavoro semplicemente grazie alle informazioni veicolate da legami deboli stabiliti durante gli studi⁷. È anche possibile, tuttavia, che attraverso legami relativamente più deboli di quelli di amicizia e di parentela possano transitare risorse molto più ricche della semplice informazione, grazie alla particolare natura della relazione tra docente e studente, tra stagista e tutor, tra studente lavoratore e datore di lavoro. Infine, è necessario considerare che nel caso del mercato del lavoro laureato anche i legami forti possono rivelarsi utili per trovare lavoro a causa delle caratteristiche delle cerchie sociali a cui i neo-laureati appartengono. Come si è visto nel capitolo precedente, infatti, i genitori dei laureati intervistati nell'indagine CHEERS più che proporzionalmente rispetto alla popolazione della loro classe di età hanno conseguito un titolo di studi superiori e, in alcuni paesi, la percentuale di laureati in possesso di un elevato capitale culturale è considerevole.

È ragionevole ipotizzare che proseguire gli studi con successo fino a conseguire un titolo di studi superiori, soprattutto con docenti e in istituzioni dotati di buona reputazione, e svolgere attività lavorative durante gli studi, soprattutto se collegate a essi, estenda e arricchisca le reti di relazioni personali dei laureati alle quali ricorrere per trovare lavoro. Queste reti possono, a seconda dei casi, aggiungersi a reti amicali e familiari già ricche di ri-

⁷ Un importante canale di circolazione delle informazioni che non è stato preso in considerazione nel questionario dell'indagine CHEERS è costituito dagli altri studenti, cioè dai propri compagni e compagne di studi.

sorse utili per trovare lavoro oppure sostituire reti amicali e familiari povere di tali risorse.

L'indagine CHEERS non consente di stabilire quali risorse transitino nelle reti di relazioni personali dei laureati. Tuttavia, mettendo in evidenza la distinzione tra le relazioni amicali e parentali, da un lato, e le relazioni con i docenti e quelle stabilite grazie alle esperienze lavorative fatte durante gli studi, dall'altro, fornisce una prima informazione sull'importanza relativa dei due diversi tipi di rete sociale nel trovare lavoro dopo la laurea.

L'importanza delle reti amicali e familiari risulta maggiore in Spagna (quasi 5 volte maggiore), in Italia (poco più di 4 volte) e in Francia (poco più di 2 volte). Questo tipo di rete è leggermente più importante anche nel Regno Unito e in Austria. L'importanza delle reti collegate agli studi è, invece, maggiore in Finlandia (poco più di 2 volte), nei Paesi Bassi e in Norvegia, mentre i due tipi di rete si equivalgono in Germania (vedi. Tab. 3.18).

3.8. LAUREATI ITALIANI ED EUROPEI A CONFRONTO: TRANSIZIONE E MERCATO DEL LAVORO

In Italia, alla fine degli anni '90, la distanza tra il mondo dell'istruzione superiore e il mondo del lavoro nella vita degli studenti universitari appare maggiore che negli altri paesi. Gli studenti che non hanno sperimentato – tramite qualche forma di attività lavorativa durante gli studi – un passaggio, anche provvisorio, dal mondo degli studi al mondo del lavoro sono più che altrove e la possibilità di essere coinvolti, prima della conclusione degli studi superiori, in una transizione anticipata al lavoro appare minore.

Anche dopo la laurea, la transizione al lavoro in Italia mostra alcuni tratti distintivi, spesso condivisi con Francia e Spagna. I laureati che seguono il percorso di transizione più ordinario, e nel giro di quattro anni realizzano o completano la transizione al lavoro trovando una collocazione relativamente stabile nel mondo del lavoro, sono di meno che negli altri paesi mentre quelli che sperimentano una transizione più lunga, più accidentata e più incerta sono di più. Infatti, sono di più coloro che combinano per alcuni anni ulteriori studi, preparazione professionale e lavoro, coloro che svolgono diversi lavori a termine, coloro che svolgono più di un lavoro contemporaneamente, coloro che sono disoccupati. Infine, sono di più coloro che posticipano l'inizio o il completamento della transizione dedicandosi prevalentemente ad ulteriori attività di studio e di preparazione professionale o alla cura dei figli o di altri familiari. Sulla base di quanto visto nel capitolo precedente e in questo, si può, quindi, affermare che nel nostro Paese sia la transizione all'età adulta sia la transizione al lavoro appaiono più lunghe che altrove.

Dopo la laurea, la partecipazione dei laureati italiani al mercato del lavoro è alta ma inferiore a quella di altri paesi perché alcuni hanno, appunto, continuato gli studi, e altri hanno continuato l'attività lavorativa che già svolgevano, hanno ottenuto un lavoro senza doverlo cercare o hanno iniziato un'attività in proprio.

Il comportamento dei laureati italiani sul mercato del lavoro ha alcuni tratti distintivi. Il grado di flessibilità dell'offerta è più alto che in tutti gli altri paesi mentre la ricerca di lavoro è meno intensa ma abbastanza estesa ed è caratterizzata da un massiccio ricorso ai contatti diretti con i datori di lavoro e alle relazioni personali, soprattutto quelle con amici e parenti. Come in Spagna, il mercato del lavoro laureato italiano appare funzionare peggio che in tutti gli altri paesi: l'incontro tra domanda e offerta di lavoro altamente qualificato richiede tempi lunghi, soprattutto nelle regioni meridionali, e il modo in cui si cerca lavoro corrisponde solo parzialmente al modo in cui lo si trova.

A differenza che nella maggior parte degli altri paesi, il principale canale di incontro tra domanda e offerta è costituito dalle reti di relazioni personali, soprattutto quelle con amici e parenti. L'altro canale importante è dato dai contatti diretti con i datori che sono anch'essi una modalità di raccordo tra domanda e offerta che si presta alla mediazione – tramite segnalazioni, referenze personalizzate e raccomandazioni – di singole persone. I canali formali di incontro tra domanda e offerta, a cui pure si rivolge una quota consistente di laureati, risultano molto meno importanti. Il funzionamento delle strutture, pubbliche o private, che dovrebbero facilitare l'incontro tra domanda e offerta risulta particolarmente inefficace e inefficiente mentre il lavoro autonomo gioca un ruolo più rilevante che negli altri paesi. Infine, il contributo diretto o indiretto che le università danno all'inserimento professionale dei loro laureati appare, rispetto agli altri paesi, ancora modesto a conferma che la distanza da colmare tra mondo dell'istruzione superiore e mondo del lavoro è ancora molta.

APPENDICE AL CAPITOLO 3
LA TRANSIZIONE AL LAVORO
I DATI

Tab. 3.1. Tipologia delle attività di studio o di formazione e di lavoro nei quattro anni successivi alla laurea (%)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
studio e lavoro	17	24	22	8	5	1	2	5	0	10
solo lavoro	48	42	48	75	71	84	81	85	87	68
solo studio	25	22	25	9	11	4	10	5	6	14
né studio né lavoro	11	13	5	8	13	11	7	6	7	9
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	3.056	2.073	1.753	2.275	2.155	1.194	3.371	2.606	1.162	19.645

Domanda C9: Quali sono state le Sue principali attività dal momento della laurea nel 1995 a oggi? (è possibile fornire più di una risposta). Per la maggior parte del tempo ho svolto una regolare attività di lavoro; Ho svolto diversi lavori a termine; Mi sono impegnato/a in ulteriori studi e/o in attività di preparazione in vista di una professione.

Tab. 3.2. Principali attività svolte nei 4 anni successivi alla laurea (%)

Ho svolto una regolare attività di lavoro										
NO	FI	UK	AT	NL	DE	FR	ES	IT	Totale	
83	81	75	73	71	64	57	48	47	66	
Ho svolto diversi lavori a termine										
IT	ES	AT	FR	NL	DE	FI	UK	NO	Totale	
20	19	18	16	15	13	9	8	4	14	
Ho svolto più di un lavoro contemporaneamente										
IT	ES	AT	FI	DE	FR	NL	NO	UK	Totale	
13	8	7	6	4	4	4	2	2	6	
Sono stato/a disoccupato/a										
ES	IT	FR	AT	NL	FI	DE	UK	NO	Totale	
16	9	7	7	3	2	2	2	1	6	
Mi sono impegnato/a in ulteriori studi e/o in attività di preparazione in vista di una professione										
FR	ES	IT	AT	DE	UK	FI	NO	NL	Totale	
47	45	41	17	15	12	9	6	5	23	
Sono stato/a impegnato/a nella cura dei figli o di altri familiari										
IT	FI	AT	ES	UK	DE	FR	NL	NO	Totale	
6	5	4	3	2	2	2	1	1	3	
Altro										
ES	FR	IT	DE	AT	NL	UK	NO	FI	Totale	
19	14	13	13	8	7	5	3	1	9	
Totale										
	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
Totale	150	157	147	134	114	105	106	113	100	127
N =	3.056	2.073	1.752	2.274	2.155	1.194	3.371	2.606	1.161	19.642

Domanda C9: Quali sono state le Sue principali attività dal momento della laurea nel 1995 a

oggi? (è possibile fornire più di una risposta). Per la maggior parte del tempo ho svolto una regolare attività di lavoro; Ho svolto diversi lavori a termine; Ho svolto più di un lavoro contemporaneamente; Per la maggior parte del tempo sono stato/a disoccupato/a; Mi sono impegnato/a in ulteriori studi e/o in attività di preparazione in vista di una professione; Per la maggior parte del tempo sono stato/a impegnato/a nella cura dei figli o di altri familiari; Altro.

Note: la percentuale totale può non dare 100 perché la domanda consentiva più di una risposta; in totale circa l'80% degli intervistati ha svolto una sola attività nei 4 anni successivi alla laurea; in Italia, Spagna e Francia, però, questa percentuale scende al 60% circa.

Tab. 3.3. Ricerca di lavoro dopo la laurea (%)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
sì, cercato lavoro	73	72	85	68	73	79	88	69	82	76
no, ho iniziato attività in proprio	4	3	1	2	3	2	1	2	1	2
no, ho continuato attività lavorativa	9	7	8	10	3	5	7	17	4	8
no, ho continuato gli studi	11	12	13	12	12	2	5	2	2	8
no, ho ottenuto lavoro senza cercare	8	8	6	19	15	11	4	12	7	10
altro	5	2	1	7	5	2	3	1	4	3
Totale	110	103	114	118	110	101	108	103	100	108
N =	3.048	2.063	1.750	2.278	2.061	1.198	3.419	2.656	1.162	19.635

Domanda C1: Ha mai cercato lavoro dopo essersi laureato/a nel 1995? (escluda la ricerca di lavori occasionali o estivi). Sì; No, ho iniziato un'attività in proprio; No, ho continuato l'attività lavorativa che svolgevo già prima di laurearmi; No, ho continuato gli studi; No, ho ottenuto un lavoro senza cercarlo; Altro.

Nota: la percentuale totale può non dare 100 perché in molti paesi i laureati hanno fornito più di una risposta.

Tab. 3.4. Inizio della ricerca di lavoro rispetto al conseguimento del titolo di istruzione superiore (%)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
più di 3 mesi prima	11	18	9	19	27	22	35	26	18	22
1-3 mesi prima	5	6	12	12	17	21	13	18	35	14
più o meno al momento della laurea	42	34	19	39	35	38	24	40	28	34
1-3 mesi dopo	25	20	17	13	13	10	12	6	8	14
più di 3 mesi dopo	17	22	44	16	8	10	15	10	11	16
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	2.144	1.378	792	1.378	1.444	936	2.691	1.735	917	13.415

Domanda C2: Quando ha cominciato a cercare un lavoro? (escluda la ricerca di lavori occasionali o estivi). Circa ... mesi prima della laurea; Più o meno al momento di laurearsi; Circa ... mesi dopo la laurea.

Tab. 3.5. Durata della ricerca di lavoro dopo la laurea (%; media e mediana in mesi)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
0 mesi	7	11	11	16	28	24	28	31	30	21
da 1 a 3 mesi	32	24	36	38	35	43	45	40	41	37
da 4 a 6 mesi	21	19	23	22	20	17	14	14	18	18
da 7 a 12 mesi	20	21	18	15	11	10	10	8	8	14
più di 1 anno	19	25	13	9	6	7	4	7	3	11
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	1.617	1.132	682	1.049	1.217	781	1.829	1.158	683	10.148
Media	8	10	6	5	4	4	3	4	3	5
Mediana	5	6	4	3	2	2	2	2	2	3

Domanda C7: Quanti mesi ha dedicato complessivamente (prima e/o dopo la laurea) alla ricerca del Suo primo lavoro? (escluda i lavori che Lei considera occasionali).

Nota: ai laureati che hanno iniziato e concluso la ricerca di lavoro prima della laurea è stato attribuita una durata della ricerca pari a zero; ai laureati che hanno iniziato la ricerca prima della laurea e la hanno conclusa dopo è stata attribuita solo la durata della ricerca effettuata dopo la laurea.

Tab. 3.6. Numero di datori di lavoro contattati prima di ottenere la prima occupazione secondo la durata della ricerca di lavoro dopo la laurea e per l'intero periodo di ricerca (medie)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
da 1 a 3 mesi	12	31	37	15	18	9	21	8	18	18
da 4 a 6 mesi	19	39	84	28	26	19	33	16	38	32
più di 6 mesi	23	62	152	42	59	33	70	20	51	53
intero periodo	18	48	88	26	30	16	33	12	28	32
N =	1.366	906	598	831	822	565	1.252	787	464	7.591

Domanda C6: Con quanti datori di lavoro ha preso contatto (per lettera o altro) prima di ottenere il primo lavoro dopo la laurea?

Domanda C7: Quanti mesi ha dedicato complessivamente (prima e/o dopo la laurea) alla ricerca del Suo primo lavoro? (escluda i lavori che Lei considera occasionali).

Tab. 3.7. Numero di metodi utilizzati per cercare lavoro dopo la laurea (%)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
uno	20	19	12	22	25	10	32	20	24	22
due	20	13	13	26	26	18	21	22	29	21
tre	24	16	18	22	21	20	19	23	21	21
quattro	17	18	22	15	16	20	13	17	16	16
cinque o più	18	34	34	16	12	32	16	19	11	20
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Media	3,0	3,6	3,8	2,9	2,7	3,7	2,7	3,1	2,7	3,0
N =	2.143	1.441	828	1.487	1.475	943	2.875	1.790	947	13.929

Domanda C4: In che modo ha cercato di ottenere il primo lavoro dopo la laurea? (è possibile fornire più di una risposta).

Nota: per l'elenco dei metodi vedi Tab. 3.8.

Tab. 3.8. Metodi di ricerca del lavoro utilizzati (%)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
risposto inserzione	48	65	78	64	70	84	69	73	88	68
fatto domande	70	45	84	65	58	73	40	62	49	58
messo inserzioni	10	9	23	13	9	1	1	11	1	8
contattato da datore	19	7	9	4	12	18	9	21	18	13
iscritto collocamento	40	51	68	32	35	38	26	43	37	38
rivolto agenzie private	14	32	18	13	4	51	27	4	10	18
aiuto università	10	41	17	13	5	13	37	26	3	21
aiuto docenti	13	10	7	11	8	18	9	9	14	11
contatti durante studi	11	12	25	24	26	29	17	28	17	20
relazioni personali	54	51	40	36	25	42	27	20	23	35
attività autonoma	9	5	2	6	7	2	2	3	1	4
altro	8	35	10	7	12	6	7	4	5	10
Totale	305	363	381	288	270	374	268	305	266	304
N =	2.143	1.440	828	1.487	1.476	943	2.876	1.791	948	13.932

Domanda C4: In che modo ha cercato di ottenere il primo lavoro dopo la laurea? (è possibile fornire più di una risposta).

Legenda: risposto inserzione = 1. Ho risposto a un'inserzione; fatto domande = 2. Ho fatto diverse domande senza sapere se vi fossero posti disponibili; messo inserzioni = 3. Ho messo delle inserzioni sui giornali; contattato da datore = 4. Sono stato contattato da un datore di lavoro; iscritto collocamento = 5. Mi sono iscritto all'Ufficio di collocamento; rivolto agenzie private = 6. Mi sono rivolto ad agenzie private di ricerca di lavoro; aiuto università = 7. Ho chiesto aiuto al servizio per l'inserimento professionale della mia università (sportello Università/impresa, ecc.); aiuto docenti = 8. Mi sono rivolto per un aiuto a docenti della mia Università; contatti durante studi = 9. Tramite i contatti stabiliti svolgendo un'attività lavorativa durante gli studi; relazioni personali = 10. Ho utilizzato relazioni personali (amici, genitori, parenti, ecc.); attività autonoma = 11. Ho cominciato un'attività di lavoro indipendente; altro = 12. Altro.

Note: la formulazione delle risposte prevedeva diverse versioni leggermente diverse da quella del *Master Questionnaire* per adattarsi al contesto nazionale. In Italia, inoltre, nell'elenco dei metodi di ricerca del lavoro era inserita anche la partecipazione a concorsi pubblici. Il 39% dei laureati ha utilizzato questo metodo.

Tab. 3.9. *Classificazione dei metodi di ricerca utilizzati (%)*

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
formali organizzati	50	68	73	42	38	62	57	51	40	53
formali non organizzati	51	67	81	67	70	84	69	76	88	70
contatto diretto	76	49	86	67	64	78	45	70	58	63
relazioni personali	63	60	54	53	47	61	42	46	43	51
attività in proprio	9	5	2	6	7	2	2	3	1	4
Totale	249	248	295	236	227	289	214	247	230	242
N =	2.143	1.440	828	1.487	1.476	943	2.876	1.790	948	13.931

Domanda C4: In che modo ha cercato di ottenere il primo lavoro dopo la laurea? (è possibile fornire più di una risposta).

Legenda: metodi di ricerca del lavoro formali organizzati = 5. Mi sono iscritto all'Ufficio di collocamento, 6. Mi sono rivolto ad agenzie private di ricerca di lavoro, 7. Ho chiesto aiuto al servizio per l'inserimento professionale della mia università (sportello Università/impresa, ecc.); metodi di ricerca del lavoro formali non organizzati = 1. Ho risposto a un'inserzione, 3. Ho messo delle inserzioni sui giornali; metodi di ricerca del lavoro basati sul contatto diretto tra chi cerca e chi dà lavoro = 2. Ho fatto diverse domande senza sapere se vi fossero posti disponibili, 4. Sono stato contattato da un datore di lavoro; metodi di ricerca del lavoro basati sulle relazioni personali = 8. Mi sono rivolto per un aiuto a docenti della mia Università, 9. Tramite i contatti stabiliti svolgendo un'attività lavorativa durante gli studi, 10. Ho utilizzato relazioni personali (amici, genitori, parenti, ecc.); avvio di un'attività in proprio = 11. Ho cominciato un'attività di lavoro indipendente.

Note: % di laureati che hanno utilizzato almeno uno dei metodi compresi nelle diverse categorie. In Italia, nei metodi formali organizzati non è compresa la partecipazione ai concorsi pubblici.

Tab. 3.10. Metodo più importante per trovare lavoro (%)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
risposto inserzione	11	21	17	25	32	25	40	31	51	29
fatto domande	20	14	29	33	25	17	12	25	13	20
messo inserzioni	1	2	1	1	1	0	0	1	0	1
contattato da datore	8	2	4	2	3	6	3	8	8	5
iscritto collocamento	0	4	10	2	2	2	2	6	3	3
rivolto agenzie private	1	3	1	1	0	17	11	1	1	4
aiuto università	2	4	3	2	1	1	6	2	0	3
aiuto docenti	3	2	1	2	4	5	1	4	5	3
contatti durante studi	4	5	7	10	9	11	7	11	7	8
relazioni personali	31	29	19	16	11	10	12	7	8	16
attività autonoma	4	3	1	1	3	1	1	1	2	2
altro	14	12	7	4	10	4	4	3	3	7
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	1.841	1.279	777	1.274	1.390	915	2.707	1.715	926	12.824

Domanda C5: Qual è il modo principale attraverso il quale ha trovato il Suo primo lavoro dopo la laurea? (indichi il numero corrispondente al Suo caso tra quelli elencati nella domanda C4).

Note: per l'elenco completo dei metodi vedi Tab. 3.8. In Italia, la categoria "altro" comprende anche la partecipazione ai concorsi pubblici che non era compresa nella Tab. 3.8.

Tab. 3.11. *Classificazione dei metodi più importanti per trovare lavoro (%)*

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
formali organizzati	3	11	14	5	3	20	20	9	4	10
formali non organizzati	12	23	18	27	33	25	40	32	51	30
contatto diretto	28	16	33	35	28	23	15	33	20	25
relazioni personali	38	35	27	27	23	26	20	22	20	26
attività in proprio	4	3	1	1	3	1	1	1	2	2
altro	14	12	7	4	10	4	4	3	3	7
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	1.841	1.279	777	1.274	1.390	915	2.707	1.715	926	12.824

Domanda C5: Qual è il modo principale attraverso il quale ha trovato il Suo primo lavoro dopo la laurea? (indichi il numero corrispondente al Suo caso tra quelli elencati nella domanda C4).

Legenda: metodi di ricerca del lavoro formali organizzati = 5. Mi sono iscritto all'Ufficio di collocamento, 6. Mi sono rivolto ad agenzie private di ricerca di lavoro, 7. Ho chiesto aiuto al servizio per l'inserimento professionale della mia università (sportello Università/impresa, ecc.); metodi di ricerca del lavoro formali non organizzati = 1. Ho risposto a un'inserzione, 3. Ho messo delle inserzioni sui giornali; metodi di ricerca del lavoro basati sul contatto diretto tra chi cerca e chi dà lavoro = 2. Ho fatto diverse domande senza sapere se vi fossero posti disponibili, 4. Sono stato contattato da un datore di lavoro; metodi di ricerca del lavoro basati sulle relazioni personali = 8. Mi sono rivolto per un aiuto a docenti della mia Università, 9. Tramite i contatti stabiliti svolgendo un'attività lavorativa durante gli studi, 10. Ho utilizzato relazioni personali (amici, genitori, parenti, ecc.); avvio di un'attività in proprio = 11. Ho cominciato un'attività di lavoro indipendente.

Nota: in Italia, nella categoria "altro" è compresa la partecipazione ai concorsi pubblici.

Tab. 3.12. Tasso di efficienza dei metodi utilizzati per cercare la prima occupazione dopo la laurea (% di laureati che hanno trovato lavoro utilizzando uno specifico metodo)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
risposto inserzione	23	33	22	36	45	30	55	41	58	41
fatto domande	28	30	35	48	41	23	29	40	26	34
messo inserzioni	10	18	6	10	12	0	0	13	0	10
contattato da datore	31	26	39	35	24	35	31	35	41	33
iscritto col-locaemento	1	7	15	6	6	6	9	14	7	8
rivolto agenzie private	8	10	4	8	6	32	41	18	9	23
aiuto università	16	9	18	14	8	8	15	9	10	12
aiuto docenti	24	16	11	15	42	29	12	40	33	25
contatti durante studi	36	34	28	37	32	27	37	37	42	35
relazioni personali	55	53	42	41	42	24	41	33	35	44
attività autonoma	41	50	58	18	36	38	35	31	40	37
altro	67	37	64	65	73	59	63	65	50	55
N =	1.808	1.262	773	1.267	1.384	914	2.683	1.711	925	12.727

Domanda C4: In che modo ha cercato di ottenere il primo lavoro dopo la laurea? (è possibile fornire più di una risposta).

Domanda C5: Qual è il modo principale attraverso il quale ha trovato il Suo primo lavoro dopo la laurea? (indichi il numero corrispondente al Suo caso tra quelli elencati nella domanda C4).

Note: per l'elenco completo dei metodi vedi Tab. 3.8. Il tasso di efficienza di ciascun metodo di ricerca di lavoro è calcolato rapportando il numero dei laureati che hanno trovato la prima occupazione dopo la laurea utilizzandolo al numero di quelli che lo hanno utilizzato per cercare lavoro moltiplicato per 100. In Italia, il tasso di efficienza degli altri metodi è composto da due fattori: il tasso di efficienza della partecipazione ai concorsi pubblici, che è del 18%, e il tasso di efficienza degli altri metodi propriamente detti che è del 64%.

Tab. 3.13. Efficienza dei tipi di metodi utilizzati per cercare lavoro (%)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
formali organizzati	5	8	13	8	6	19	21	12	8	13
formali non organizzati	21	31	18	32	41	30	55	37	58	38
contatto diretto	29	29	35	47	38	25	29	38	30	34
relazioni personali	47	45	34	36	37	26	35	36	37	38
attività in proprio	41	50	58	18	36	38	35	31	40	37
N =	1.808	1.262	773	1.267	1.384	914	2.683	1.711	925	12.727

Domanda C4: In che modo ha cercato di ottenere il primo lavoro dopo la laurea? (è possibile fornire più di una risposta).

Domanda C5: Qual è il modo principale attraverso il quale ha trovato il Suo primo lavoro dopo la laurea? (indichi il numero corrispondente al Suo caso tra quelli elencati nella domanda C4).

Legenda: metodi di ricerca del lavoro formali organizzati = 5. Mi sono iscritto all'Ufficio di collocamento, 6. Mi sono rivolto ad agenzie private di ricerca di lavoro, 7. Ho chiesto aiuto al servizio per l'inserimento professionale della mia università (sportello Università/impresa, ecc.); metodi di ricerca del lavoro formali non organizzati = 1. Ho risposto a un'inserzione, 3. Ho messo delle inserzioni sui giornali; metodi di ricerca del lavoro basati sul contatto diretto tra chi cerca e chi dà lavoro = 2. Ho fatto diverse domande senza sapere se vi fossero posti disponibili, 4. Sono stato contattato da un datore di lavoro; metodi di ricerca del lavoro basati sulle relazioni personali = 8. Mi sono rivolto per un aiuto a docenti della mia Università, 9. Tramite i contatti stabiliti svolgendo un'attività lavorativa durante gli studi, 10. Ho utilizzato relazioni personali (amici, genitori, parenti, ecc.); avvio di un'attività in proprio = 11. Ho cominciato un'attività di lavoro indipendente.

Tab. 3.14. Possibilità prese in considerazione dai laureati durante la ricerca di lavoro (%)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
part-time	48	28	13	9	5	20	17	31	16	22
lavoro autonomo	43	10	5	11	7	12	7	16	8	15
lavoro all'estero	37	16	12	13	7	15	28	29	27	22
lavoro nella regione	14	29	7	40	41	44	33	21	17	27
nessuna	17	49	72	39	51	33	38	38	49	41
Totale	160	131	109	113	110	124	123	135	118	127
N =	2.274	1.515	1.492	1.582	1.632	956	3.045	1.842	967	15.305

Domanda C3: Cercando lavoro – dopo la laurea del 1995 – ha mai considerato la possibilità di svolgere un'attività del tipo qui sotto indicato? (è possibile fornire più di una risposta). a. Impiego part-time; b. Attività di lavoro indipendente; c. Lavoro all'estero; d. Impiego o lavoro in proprio nella regione della/del mia/o compagna/o o moglie/ marito o dei miei genitori; d. No, non ho mai considerato la possibilità di svolgere le attività sopra indicate.

Nota: la somma totale può non dare 100 perché la domanda consentiva più di una risposta.

Tab. 3.15. Grado di flessibilità dell'offerta di lavoro altamente istruito (%)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
alto	34	10	5	3	2	6	6	15	6	11
medio	41	17	17	19	8	21	27	32	30	25
basso	22	58	75	46	55	42	47	45	55	48
nullo	2	15	4	32	35	31	21	8	9	17
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	2.274	1.516	1.492	1.582	1.631	956	3.044	1.841	968	15.304

Domanda C3: Cercando lavoro – dopo la laurea del 1995 – ha mai considerato la possibilità di svolgere un'attività del tipo qui sotto indicato? (è possibile fornire più di una risposta). a. Impiego part-time; b. Attività di lavoro indipendente; c. Lavoro all'estero; d. Impiego o lavoro in proprio nella regione della/del mia/o compagna/o o moglie/ marito o dei miei genitori.

Nota: il grado di flessibilità è calcolato in base alla disponibilità a svolgere le attività lavorative elencate e alla disponibilità a lavorare in una regione diversa da quella dei propri familiari.

*Tab. 3.16. Criteri di reclutamento dei datori di lavoro secondo la percezione dei laureati
(%, risposte 1 e 2)*

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	Totale
corso di laurea	70	70	73	77	77	64	54	85	70
specializzazione	38	62	70	46	48	39	45	73	52
voti	37	24	7	17	47	15	39	34	31
pratica durante	21	19	57	49	53	48	41	54	42
pratica prima	10	26	17	16	20	14	30	22	21
reputazione	19	16	23	17	16	16	23	24	20
estero	11	13	22	16	17	17	10	17	14
lingue straniere	25	29	28	31	30	22	9	40	26
PC	35	45	42	47	44	35	40	37	40
referenze	21	31	26	29	30	31	45	32	32
personalità	58	63	75	80	79	84	81	75	74
N (min.) =	1.791	1.396	789	1.664	1.580	1.042	2.820	1.997	13.111
N (max.) =	1.948	1.414	867	1.709	1.643	1.053	2.899	2.048	13.556

Domanda C8: Secondo Lei, quanto sono stati importanti per il Suo datore di lavoro i seguenti aspetti nell'assumereLa per il primo lavoro dopo la laurea? 1 = Moltissimo; 5 = Per niente.

Legenda: corso di laurea = a. Il tipo di corso di laurea; specializzazione = b. L'area di specializzazione; voti = c. Il voto di laurea e degli esami; pratica durante = d. L'esperienza pratica o professionale acquisita durante gli studi universitari; pratica prima = e. L'esperienza pratica o professionale acquisita prima degli studi universitari; reputazione = f. La reputazione dell'università frequentata; estero = g. Le esperienze acquisite all'estero; lingue straniere = h. La conoscenza di lingue straniere; PC = i. La capacità di utilizzare il computer; referenze = j. Le referenze o le raccomandazioni di terze persone; personalità = k. Le caratteristiche della mia personalità; altro = l. Altro.

Nota: la domanda non è stata posta in Norvegia.

Tab. 3.17. Ruolo delle istituzioni di istruzione superiore nell'inserimento professionale dei laureati (% di laureati che hanno intrapreso le attività o le azioni elencate)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
attività collegate	22	28	19	54	39	30	23	69	50	36
stage	7	24	54	26	57	60	25	34	20	31
contatti durante studi	4	5	7	10	9	11	7	11	7	8
aiuto università	2	4	3	2	1	1	6	2	0	3
aiuto docenti	3	2	1	2	4	5	1	4	5	3

Domanda B4: Riferendosi al periodo compreso tra la prima iscrizione all'università e il conseguimento della laurea nel 1995, La preghiamo di indicare il numero di mesi durante i quali Lei è stato/a *in prevalenza* impegnato/a in ...: Attività lavorative collegate allo studio o a una possibile occupazione futura; Stage in azienda o esperienze professionali (collegate al o inserite nel corso di studi).

Domanda C5: Qual è il modo principale attraverso il quale ha trovato il Suo primo lavoro dopo la laurea? Tramite i contatti stabiliti svolgendo un'attività lavorativa durante gli studi; Mi sono rivolto per un aiuto a docenti della mia Università; Ho chiesto aiuto al servizio per l'inserimento professionale della mia università (sportello Università/impresa, ecc.).

Tab. 3.18. Importanza relativa delle reti di relazioni personali dei laureati nel trovare lavoro (%)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
reti amicali e familiari	31	29	19	16	11	10	12	7	8	16
reti collegate agli studi	7	6	8	11	12	16	8	15	12	10

Domanda C5: Qual è il modo principale attraverso il quale ha trovato il Suo primo lavoro dopo la laurea? (indichi il numero corrispondente al Suo caso tra quelli elencati nella domanda C4).

Legenda: reti amicali e familiari = 10. Ho utilizzato relazioni personali (amici, genitori, parenti, ecc.); reti collegate agli studi = 8. Mi sono rivolto per un aiuto a docenti della mia Università, 9. Tramite i contatti stabiliti svolgendo un'attività lavorativa durante gli studi.

4.

OCCUPAZIONE E LAVORO DEI LAUREATI

Le indagini sul lavoro sono di solito interessate sia alla quantità di occupazione creata da un sistema economico sia alla qualità di tale occupazione. L'indagine CHEERS fornisce informazioni su entrambi questi aspetti.

Da un lato, i dati raccolti permettono di conoscere la condizione occupazionale dei laureati intervistati a circa quattro anni dal conseguimento del titolo di studi superiori, cioè al momento che corrisponde al punto di arrivo del processo di transizione dallo studio al lavoro o, se si preferisce, allo stadio più avanzato del processo dati i limiti temporali dell'indagine. È così possibile dividere i laureati in occupati, disoccupati e inattivi tracciando la linea di demarcazione tra l'area del lavoro e quella del non lavoro.

Dall'altro, l'indagine ha raccolto dati su un'ampia gamma di caratteristiche dell'occupazione e del lavoro dei laureati consentendo così di descrivere il tipo di lavoro svolto e di valutare la qualità dell'occupazione e del lavoro dei laureati europei alla fine degli anni '90.

Date le sue caratteristiche e la sua portata, però, l'indagine CHEERS non si è limitata a questi temi ma ha dato ampio spazio a un tema meno trattato, quello della dimensione internazionale del lavoro laureato. Negli ultimi decenni, infatti, il processo di integrazione europea, la progressiva costruzione di un mercato del lavoro europeo, la promozione della cittadinanza europea, alcune specifiche iniziative sorte nel campo dell'istruzione superiore come il mutuo riconoscimento internazionale dei titoli o i programmi di scambio a livello studentesco, hanno ampliato l'area del lavoro che si svolge in una dimensione internazionale in molte professioni e hanno maggiormente coinvolto nella mobilità internazionale per motivi di lavoro, soprattutto quella orizzontale tra paesi con un livello di sviluppo simile, i lavoratori altamente istruiti.

4.1. LA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE A CIRCA QUATTRO ANNI DALLA LAUREA

Per determinare la condizione occupazionale dei laureati a circa quattro anni dal conseguimento del titolo, è stato chiesto agli intervistati di fornire alcune informazioni sulla principale attività svolta al momento della rilevazione. Sulla base delle loro dichiarazioni, è stato così possibile distinguere i laureati impegnati in un'attività di lavoro, dipendente o indipendente, cioè gli occupati in condizione professionale, i laureati che non essendo occupati sono alla ricerca di un lavoro, cioè i disoccupati in senso stretto e le persone in cerca di prima occupazione, i laureati impegnati in ulteriori corsi di studio post laurea, cioè persone che sono ancora da considerarsi studenti, e i laureati impegnati in un'attività di preparazione in vista di una professione o in un'attività di cura dei figli o di altri familiari, cioè persone che benché in età attiva appartengono alla popolazione non attiva.

A quattro anni dalla laurea, l'85% dei laureati dei paesi considerati appartiene all'area del lavoro con una netta prevalenza del lavoro dipendente su quello indipendente. Tra quelli che non lavorano, il gruppo più consistente è impegnato in studi avanzati e un gruppo leggermente più piccolo è alla ricerca di un lavoro (vedi Tab. 4.1). L'area del lavoro è più ampia della media nei Paesi Bassi, in Finlandia, Norvegia, Regno Unito e Austria ed è meno ampia in Germania, Italia, Francia e Spagna.

Parimenti, i lavoratori dipendenti sono di più nei Paesi Bassi, in Finlandia, Norvegia, Regno Unito e Austria e sono di meno negli altri paesi. Il paese con la percentuale più bassa di laureati lavoratori dipendenti è il nostro. Viceversa, l'Italia è il paese in cui la presenza di laureati che svolgono un'attività di lavoro autonomo è più alta. Una quota consistente di lavoratori autonomi, pari o superiore alla media, si trova anche in Spagna, in Germania e in Austria.

Come ci si poteva aspettare visti i dati relativi a tutto il periodo successivo al conseguimento del titolo presentati nel capitolo precedente (vedi Tab. 3.2), a quattro anni dalla laurea il maggior numero di laureati disoccupati si trova in Spagna. Una percentuale molto inferiore di disoccupati, ma sempre maggiore che negli altri paesi, si trova in Italia, in Francia e in Austria. Il nostro paese è quello con il maggior numero di laureati che a ben quattro anni dalla laurea sono ancora impegnati in attività di formazione in vista dell'esercizio di una professione e, insieme alla Francia, è quello con più laureati ancora impegnati in studi avanzati.

È utile confrontare la condizione occupazionale dei laureati italiani che risulta dai dati CHEERS con quella che risulta dai dati della quarta indagine ISTAT sull'inserimento professionale dei laureati (vedi Tab. 4.2). Le due indagini forniscono un'immagine molto simile della situazione occupazionale dei laureati italiani. Secondo i dati ISTAT, a circa tre anni dalla laurea,

L'area del lavoro comprende il 72% dei laureati e quella del non lavoro il 28% mentre secondo i dati CHEERS, che si riferiscono però a circa un anno più tardi, l'area del lavoro comprende il 78% dei laureati e quella del non lavoro il restante 22%. Secondo i dati ISTAT i lavoratori dipendenti sono il 46% del totale dei laureati del 1995 e secondo i dati CHEERS sono il 49%. Secondo i dati ISTAT i lavoratori indipendenti e quelli «parasubordinati» sono, rispettivamente, il 16% e il 10%; secondo i dati CHEERS sono il 18% e l'11%.

La diversa formulazione delle domande nei due questionari non consente un confronto diretto sulla distribuzione interna all'area del non lavoro, tuttavia, secondo i dati ISTAT i laureati impegnati a circa tre anni dalla laurea in corsi di specializzazione post laurea sono il 9%, quelli impegnati in corsi di dottorato sono il 4%, quelli impegnati in attività di tirocinio, praticantato o stage sono il 9% e quelli impegnati in altre attività di qualificazione professionale sono il 4%.

Secondo i dati CHEERS, i laureati che un anno dopo erano impegnati in studi post laurea (corsi di specializzazione, dottorato, master universitari ecc.) sono l'8% e quelli impegnati in attività di formazione professionale (tirocinio, praticantato, corsi di preparazione a concorsi, corsi di formazione professionale, master non universitari ecc.) sono il 6%. Tenendo conto del lasso di tempo trascorso tra le due rilevazioni e del fatto che la domanda del questionario ISTAT permetteva di fornire più risposte, anche in questo caso come per la durata della ricerca di lavoro, i risultati delle due indagini sono molto simili.

Le informazioni raccolte sulla principale attività dei laureati al momento della rilevazione permettono di calcolare i tassi di attività, di occupazione e di disoccupazione fornendo così una rappresentazione del mercato del lavoro laureato a circa quattro anni dal conseguimento del titolo di studi superiori. A tale momento, l'offerta di lavoro altamente qualificato è molto alta: in media, nei paesi partecipanti all'indagine CHEERS, il tasso di attività sfiora il 90%. Anche il livello della domanda è molto alto: il tasso di occupazione è dell'85%. La disoccupazione, invece, è molto contenuta: il tasso di disoccupazione è inferiore al 5% (vedi Tab. 4.3). La propensione a lavorare e a cercare lavoro è inferiore alla media in Francia, Italia, Spagna e Germania ed è superiore alla media nel Regno Unito, in Norvegia e in Austria, e soprattutto in Finlandia e nei Paesi Bassi. La domanda di lavoro altamente qualificato è più debole soprattutto in Spagna, Francia e Italia mentre è più forte soprattutto nei Paesi Bassi e in Finlandia. Infine, la disoccupazione intellettuale è un problema che riguarda soprattutto la Spagna e in minor misura anche Francia e Italia.

I tassi di attività risultanti dai dati CHEERS sono molto simili a quelli risultanti dalle indagini sulle forze di lavoro per le persone altamente istruite del gruppo d'età 25-34 anni (vedi Tab. 4.4). Anche i tassi di occupazione e

di disoccupazione forniti dalle due fonti sono simili ma con tre significative eccezioni.

In tre dei quattro paesi in cui secondo i risultati delle indagini sulle forze di lavoro la disoccupazione è più alta – Spagna, Italia e Finlandia – i tassi di occupazione calcolati in base ai dati CHEERS sono più alti di quelli che risultano dalle indagini sulle forze di lavoro mentre i tassi di disoccupazione sono più bassi. In particolare, i tassi di disoccupazione registrati in Spagna, Italia e Finlandia dalla nostra indagine sono circa la metà di quelli «ufficiali». Ciò significa che, molto probabilmente, nei paesi a più alta disoccupazione intellettuale, molti laureati disoccupati non hanno risposto al questionario CHEERS. Come affermano i membri del gruppo di ricerca finlandese in un rapporto intermedio: «i nostri risultati getteranno luce principalmente sulle relazioni tra istruzione e occupazione in quel gruppo di laureati che ha utilizzato con successo i suoi studi nel mondo del lavoro». Si può, quindi, ritenere che l'immagine fornita dai dati CHEERS del rapporto tra istruzione superiore e mondo del lavoro in questi tre paesi sia più positiva di quel che sarebbe stata se all'indagine avesse partecipato una proporzione di disoccupati in linea con quella risultante dalle statistiche ufficiali.

Infine, secondo i dati CHEERS le differenze interne al nostro Paese sono notevoli e, mentre la condizione occupazionale dei laureati delle regioni settentrionali e centrali è pressoché identica alla condizione media dei laureati tedeschi, la condizione dei laureati delle regioni meridionali e insulari appare peggiore di quella media dei laureati spagnoli (vedi Tab. 4.5).

4.2. LAVORO STANDARD VS. LAVORO NON STANDARD

Uno dei principali interessi di ricerca che ha motivato l'indagine CHEERS è quello di verificare quanto fossero diffuse alla fine degli anni '90 forme di lavoro diverse da quelle standard tra i laureati nella fase iniziale della loro carriera e quali differenze si registrassero in proposito tra i paesi europei. La rilevazione ha, quindi, raccolto informazioni su alcune caratteristiche sia del lavoro dipendente sia del lavoro indipendente. Da un lato, ai lavoratori dipendenti sono state chieste informazioni sulle modalità di svolgimento del lavoro – a tempo pieno o a tempo parziale – e sul tipo di rapporto contrattuale – a tempo indeterminato o a tempo determinato – e, dall'altro, è stato chiesto ai lavoratori autonomi se lavorassero per un solo committente o meno.

Grazie alla disponibilità di queste informazioni è possibile considerare come lavoro standard dei laureati il lavoro alle dipendenze caratterizzato da un contratto di assunzione a tempo indeterminato, da un impegno a tempo pieno e da un livello di protezione che varia a secondo della legislazione di

ciascun paese [Reyneri 1996; 2002]. Nel lavoro standard, però, è possibile comprendere anche quelle forme di lavoro autonomo «forte» che, sebbene esposte ai rischi del lavoro indipendente, godono di maggiore sicurezza economica perché il lavoratore autonomo – imprenditore, professionista ecc. – dispone di un'ampia clientela [Ghirardini e Pellinghelli 2000, 69].

Anche nel caso del lavoro laureato, il lavoro non standard è il lavoro privo di una o più di queste caratteristiche. In particolare, nel lavoro non standard sono compresi i laureati che svolgono un lavoro dipendente a tempo parziale e/o a tempo determinato ¹, i lavoratori autonomi che lavorano per un solo committente e i laureati che pur essendo impegnati in ulteriori studi, p. es. in corsi di specializzazione o di dottorato, o in attività di preparazione in vista di una professione, p. es. tirocinio o praticantato, svolgono in effetti un'attività lavorativa retribuita e dichiarano di avere un reddito da lavoro. Infine, nel lavoro non standard sono compresi anche i laureati che pur essendo impegnati principalmente nella ricerca di lavoro, in attività di cura o in altre attività dichiarano di percepire o di aver percepito nei dodici mesi precedenti l'intervista un reddito da lavoro. Includendo queste figure miste, si cerca di tener conto dei confini abbastanza labili tra l'area del lavoro e l'area del non lavoro nella fase iniziale della carriera dei laureati o in quella del loro inserimento professionale.

Tra i laureati intervistati che svolgono un lavoro alle dipendenze, il lavoro a tempo pieno prevale nettamente su quello a tempo parziale: il 90% dei laureati europei ha un lavoro a tempo pieno. Solo in Germania, Italia, Spagna, Paesi Bassi e Austria una percentuale tra il 10 e il 20% svolge un lavoro part-time. Anche i contratti a tempo indeterminato prevalgono su quelli a tempo determinato ma meno nettamente: il 73% dei laureati che lavorano alle dipendenze lo fanno grazie a un contratto a tempo indeterminato. Le differenze tra i paesi partecipanti all'indagine CHEERS sono notevoli. La Spagna fa caso a sé: a quattro anni dalla laurea la metà dei laureati che lavorano alle dipendenze ha un contratto a tempo determinato. In Finlandia, in Germania e in Italia circa un terzo dei laureati è nella stessa condizione e in Austria e nei Paesi Bassi essi sono poco meno. I contratti a tempo determinato sono meno diffusi tra i laureati norvegesi, britannici e nord irlandesi e, soprattutto, tra i laureati francesi (vedi Tab. 4.6).

Alla fine degli anni '90 – a quattro anni ormai dal conseguimento del titolo di studi superiori – il lavoro part-time coinvolge solo una piccola minoranza di laureati europei che diventa consistente, tra un sesto e un quinto, solo in alcuni paesi, tra cui il nostro. Il lavoro a tempo determinato è un fenomeno più diffuso e coinvolge circa un terzo dei laureati che lavorano alle dipendenze.

¹ Nel caso campione italiano i lavoratori parasubordinati rientrano in quest'ultima categoria.

Se consideriamo anche le altre categorie di laureati, i diversi tipi di lavoratori autonomi e i laureati in condizioni miste, che però hanno una certa importanza solo in alcuni paesi tra cui l'Italia, lo spartiacque tra l'area del lavoro standard e quella del lavoro non standard divide i laureati europei secondo un rapporto di due a uno. Per ogni due laureati che svolgono un lavoro standard ce ne è uno che svolge un lavoro non standard. A quattro anni dalla laurea, la forma di lavoro che è più facilmente collegata, anche se non necessariamente, a processi di flessibilizzazione e di precarizzazione, coinvolge un terzo dei laureati che lavorano (vedi Tab. 4.7). I paesi in cui l'area del lavoro non standard è più estesa sono la Spagna e la Germania, quelli dove è meno estesa sono il Regno Unito e la Francia. Sotto questo profilo, la situazione italiana replica quasi perfettamente quella media dei paesi partecipanti all'indagine.

4.3. ALTRE CARATTERISTICHE DEL LAVORO E DELL'OCCUPAZIONE DEI LAUREATI: TIPO E DIMENSIONI DELL'ORGANIZZAZIONE, SETTORE DI ATTIVITÀ, ORARI, REDDITO

I dati sulle altre caratteristiche del lavoro dei laureati contribuiscono a completare le informazioni sul tipo e sulla qualità del lavoro svolto, e sulla domanda di lavoro altamente qualificato nei primi anni successivi al conseguimento del titolo di studi superiori.

Contesto organizzativo

Quasi la metà dei laureati europei intervistati lavora in un'organizzazione privata, poco più di un terzo in un'organizzazione pubblica e il resto lavora in proprio o per un'organizzazione senza scopo di lucro (vedi Tab. 4.8). Le differenze tra i paesi sono notevoli. Nei paesi nordici più della metà dei laureati lavora nel settore pubblico. La proporzione di pubblici dipendenti è piuttosto alta anche in Germania, nel Regno Unito e in Austria – circa un terzo – mentre è più bassa negli altri paesi. Il paese con meno laureati impiegati nel settore pubblico è il nostro. Il paese con più occupati nel settore privato – quasi i due terzi – è la Francia, seguita da vicino dalla Spagna e a maggior distanza da Italia e Regno Unito. Negli altri paesi, meno della metà dei laureati lavora nel settore privato. Paesi Bassi e Germania si caratterizzano per una percentuale molto più alta della media di laureati che lavorano in organizzazioni private senza fini di lucro mentre Italia, Germania e Spagna si caratterizzano per una quota consistente di lavoratori autonomi.

A tutti gli intervistati è stato chiesto di fornire informazioni sul nume-

ro di persone con le quali lavoravano al momento della rilevazione. La domanda del questionario si riferisce, da un lato, all'ambito più immediato di lavoro, l'unità locale, la sede, la filiale in cui gli intervistati lavorano, dall'altro, all'intera organizzazione per la quale lavorano. La prima parte della domanda intende costruire un indicatore del grado di complessità organizzativa che caratterizza l'attività lavorativa dei laureati. La seconda parte, invece, intende raccogliere ulteriori informazioni sulle caratteristiche (e sulla qualità) dell'occupazione dei laureati collegate alle dimensioni dell'organizzazione – in particolare, dell'impresa – per la quale lavorano. Per ottenere informazioni valide sull'occupazione dei laureati e, quindi, anche sulle caratteristiche della domanda di lavoro laureato collegate alle dimensioni dell'organizzazione è, però, necessario tener conto della distinzione tra settore pubblico e settore privato e di quella tra lavoro dipendente e lavoro indipendente.

Rispetto all'ambito lavorativo più immediato, la metà dei laureati europei svolge la propria attività in una sede in cui lavorano meno di 50 addetti e metà in una sede dove lavorano 50 addetti o più. Circa un quinto lavora in un contesto organizzativo di dimensioni molto piccole, circa un terzo in un contesto organizzativo piccolo, circa un quarto in un contesto di medie dimensioni e circa un quarto in un contesto di grandi dimensioni (vedi Tab. 4.9). L'Italia è il paese in cui si registra la percentuale più alta – il 70% – di laureati che lavorano in contesti organizzativi piccoli caratterizzati da un'interazione più o meno diretta con meno di 50 persone. Anche in Spagna, Finlandia e Norvegia la maggior parte dei laureati lavora in contesti organizzativi di piccole dimensioni mentre in tutti gli altri paesi la maggior parte dei laureati lavora in contesti organizzativi di medie o grandi dimensioni.

Escludendo dal calcolo il settore pubblico e mettendo in evidenza la distinzione tra lavoro dipendente e lavoro indipendente, risulta che la maggior parte dei laureati europei lavora per grandi imprese, cioè imprese con 250 addetti o più (vedi Tab. 4.10). La condizione dei laureati italiani si differenzia nettamente da quella dei laureati degli altri paesi. Il nostro Paese è quello con la percentuale più alta di lavoratori autonomi, le percentuali più alte di laureati che lavorano in micro o in piccole imprese e la percentuale più bassa di laureati che lavorano in grandi imprese.

Settore di attività

Un terzo dei laureati europei lavora nel settore dei servizi, poco più di un quarto nell'industria, nel commercio e nei trasporti e un quinto nell'istruzione. Poco più del 10% lavora nella sanità e nei servizi sociali e poco meno del 10% nella pubblica amministrazione (vedi Tab. 4.11). La percentuale di

laureati occupati nei servizi è particolarmente alta nei Paesi Bassi e in Italia mentre è piuttosto bassa nei paesi nordici. I laureati occupati nell'industria (con commercio e trasporti) sono un po' più della media in Francia e in Spagna e sono meno della media nei Paesi Bassi e in Germania. Gli insegnanti sono molti di più della media in Finlandia, un po' di più in Germania e sono molti di meno in Italia. L'unico paese che ha molti laureati occupati nella pubblica amministrazione è la Norvegia mentre quello che ha più laureati occupati nella sanità e nei servizi sociali rispetto agli altri è l'Austria. La distribuzione dei laureati italiani per grandi settori di attività economica che risulta dai dati CHEERS è molto simile a quella rilevata dall'ISTAT nella sua indagine sull'inserimento professionale dei laureati [ISTAT 2000, Tav.3.11, 166].

Orario

I laureati dei paesi considerati lavorano in media più di 40 ore alla settimana. La loro attività lavorativa principale li occupa per 36 ore la settimana a cui si aggiungono 6 ore di straordinari e un'ora dedicata ad altre attività lavorative (vedi Tab. 4.12). Il tipo di orario di lavoro più diffuso nell'attività principale è il tempo pieno con un orario «corto» tra le 35 e le 39 ore settimanali, subito seguito, però, dal tempo pieno con orario «lungo» con 40 o più ore la settimana (vedi Tab. 4.13).

Se si bada alle ore contrattuali per settimana per i lavoratori dipendenti e a quelle riferite all'attività principale per i lavoratori indipendenti, i laureati italiani e tedeschi, seguiti da quelli spagnoli e finlandesi, sono quelli che lavorano di meno, mentre i laureati olandesi e norvegesi, seguiti, da britannici e austriaci, sono quelli che lavorano di più. Se si bada alle ore lavorate nel complesso per settimana, i laureati italiani sono nuovamente tra quelli che lavorano di meno, insieme a quelli finlandesi e francesi, mentre soprattutto i laureati austriaci, seguiti da quelli tedeschi e britannici, sono quelli che lavorano di più. Gli straordinari riguardano maggiormente i laureati tedeschi e quelli austriaci e meno gli altri mentre i laureati italiani sono quelli che dichiarano più ore lavorate in secondi lavori, attività collaterali e «lavoretti». L'orario part-time (fino a 19 ore la settimana) è più diffuso tra i laureati tedeschi, italiani e francesi; quello intermedio (tra 20 e 34 ore) è più frequente in Finlandia, Paesi Bassi, Spagna e Germania; l'orario standard – quello a tempo pieno «corto» (da 35 a 39 ore) – è nettamente prevalente in Norvegia, Francia e anche nel Regno Unito; infine, l'orario a tempo pieno «lungo» (40 o più ore) coinvolge più della metà dei laureati in Austria, in Spagna e nei Paesi Bassi.

Reddito

Per raccogliere informazioni comparabili e sufficientemente attendibili sul reddito dei laureati, l'indagine CHEERS si è basata su alcune scelte: 1) chiedere agli intervistati il reddito da lavoro lordo, mettendo l'accento sulla retribuzione da lavoro prima delle tasse; 2) chiedere il reddito in moneta nazionale, in migliaia o milioni di unità di conto a seconda dei paesi; 3) prevedere una distinzione tra tre possibili fonti di reddito: il lavoro principale, escludendo straordinari e retribuzioni extra; eventuali straordinari o retribuzioni extra relativi al lavoro principale; altre attività lavorative. I dati che riportiamo si riferiscono a qualsiasi reddito da lavoro, non importa se ricavato da attività di lavoro dipendente o indipendente, da attività a tempo pieno o a tempo parziale, continuativa o saltuaria, perché si vuole sapere quanto guadagnano in media i laureati di un paese nel loro complesso, prima delle tasse, a quattro anni circa dal conseguimento del titolo (vedi Tab. 4.14).

Se si confrontano i redditi medi da lavoro a parità di potere d'acquisto, è possibile dividere i laureati partecipanti alla ricerca in tre gruppi. Il primo gruppo comprende i laureati a basso reddito, cioè i laureati che hanno un reddito annuo lordo inferiore alla soglia di una deviazione standard sotto la media dei nove paesi. Questo gruppo comprende, in ordine crescente di reddito, i laureati italiani e quelli spagnoli. Il secondo gruppo comprende i laureati a reddito medio, cioè i laureati che hanno un reddito compreso tra due soglie: quella inferiore è pari a una deviazione standard sotto la media e quella superiore a una deviazione standard sopra la media. Questo gruppo comprende i laureati della maggior parte dei paesi; in ordine crescente di reddito: Finlandia, Francia, Regno Unito, Paesi Bassi e Austria. Il terzo gruppo comprende i laureati ad alto reddito, cioè coloro che hanno un reddito superiore alla soglia di una deviazione standard sopra la media. Quest'ultimo gruppo comprende i laureati norvegesi e quelli tedeschi. Quanto a potere d'acquisto, quindi, i laureati tedeschi sono quelli più ricchi e i laureati italiani sono quelli più poveri.

Se si prendono in considerazione i redditi medi nominali ricavati dalla principale attività lavorativa svolta, espressi in euro, dei laureati di ciascun paese, insieme a una misura della dispersione dei loro redditi a livello nazionale, la condizione dei laureati di ciascun paese appare piuttosto differenziata. La situazione nei due paesi in cui i laureati hanno il reddito medio più alto è opposta. In Norvegia, si registra il reddito medio più elevato e la minor dispersione intorno al reddito medio. La condizione dei laureati norvegesi è, dunque, caratterizzata da un reddito medio elevato e forte egualitarismo. In Germania, il reddito medio dei laureati è anch'esso molto elevato ma la dispersione intorno al reddito medio è maggiore che in tutti gli altri paesi. La condizione dei laureati tedeschi appare, quindi, caratterizzata da un alto reddito medio ma forti disuguaglianze. Nei paesi a reddito

medio, le disuguaglianze di reddito tra i laureati appaiono più accentuate in Austria, nel Regno Unito e in Francia che in Finlandia e nei Paesi Bassi. Infine, nei paesi a reddito basso, le disuguaglianze di reddito appaiono leggermente più forti in Italia che in Spagna.

4.4. MOBILITÀ TERRITORIALE DEI LAUREATI ALL'INTERNO DEL LORO PAESE

Analizzare la mobilità territoriale dei laureati ad alcuni anni dal conseguimento del titolo di studi superiori sulla base di un'indagine campionaria presenta qualche rischio. I laureati più mobili, infatti, sono anche quelli più difficili da raggiungere durante la fase di rilevazione e la possibilità di raggiungerli dipende da molti fattori: disponibilità di indirizzi aggiornati, modalità di somministrazione del questionario, numero e modalità delle azioni di sollecito.

Le condizioni in cui hanno operato i gruppi nazionali di ricerca sono molto diverse (vedi l'Appendice metodologica). Solo in Norvegia, Finlandia e Paesi Bassi, il gruppo di ricerca ha potuto utilizzare indirizzi aggiornati. In Austria, Germania, Spagna e Italia sono stati utilizzati indirizzi non aggiornati e in Francia e Regno Unito il gruppo di ricerca non ha potuto raccogliere informazioni in proposito non avendo accesso diretto a nominativi e indirizzi per motivi di privacy.

Quanto alle modalità di somministrazione, in tutti i paesi, tranne l'Italia, è stato utilizzato un questionario postale e sono state effettuate più azioni di sollecito. Nel nostro Paese, è stata utilizzata una modalità diretta di recapito e di ritiro del questionario gestita direttamente dal gruppo di ricerca che ha consentito di raccogliere informazioni su alcuni laureati che si erano trasferiti rispetto al momento della laurea, tuttavia coloro che non è stato possibile raggiungere sono stati molti di più.

Infine, la possibilità di tracciare un quadro affidabile della mobilità territoriale dei laureati dipende anche dalla percentuale di rispondenti sul totale. Le diverse strategie di rilevazione e le diverse situazioni ambientali hanno prodotto tassi di risposta diversi, più alti in Norvegia, Finlandia, Paesi Bassi, Austria e Italia, più bassi negli altri paesi. Nell'analizzare i risultati dell'indagine su questo tema è, quindi, necessario tener conto della possibilità che i dati sottostimino la mobilità territoriale dei laureati e che il quadro che ne risulta sia un po' più affidabile nei paesi in cui sono stati utilizzati indirizzi aggiornati e/o sono stati raggiunti tassi di risposta più elevati.

L'indagine CHEERS ha rilevato il luogo in cui i laureati vivevano durante gli studi superiori, quello in cui vivono e quello in cui lavorano al momento della rilevazione, a livello 3 della classificazione NUTS, la nomen-

clatura delle unità territoriali per la statistica [EUROSTAT 1992], corrispondente in Italia a quello delle province. È stato così possibile raccogliere informazioni sulla mobilità territoriale dei laureati all'interno del loro paese dopo il conseguimento del titolo di studi superiori ma non sulla mobilità territoriale prima di quel momento. In breve, i dati permettono di analizzare la mobilità territoriale residenziale e occupazionale ma non quella per motivi di studio. Ciò significa che non è possibile sapere se un laureato mobile dopo la laurea lo è perché torna a stare dove viveva prima di iscriversi all'università o se, invece, si trasferisce altrove rispetto al luogo in cui viveva prima di frequentare l'università. Nel preparare il file internazionale per l'analisi, i dati territoriali nazionali sono stati aggregati a livello 2 della classificazione NUTS che corrisponde al livello delle regioni. L'analisi della mobilità territoriale dei laureati all'interno del loro paese si riferisce perciò alla mobilità interregionale.

Fatte queste premesse e detto che i dati sulla mobilità non sono disponibili per alcuni paesi, è possibile osservare che il 60% dei laureati europei vive al momento della rilevazione nella regione dove ha studiato e solo il 40% vive altrove (vedi Tab. 4.15). Gli unici due paesi in cui le percentuali sono rovesciate a favore dei laureati mobili sono il Regno Unito e la Norvegia. In Germania, la proporzione di laureati mobili e non, si equivalgono. Il paese in cui, a quattro anni dalla laurea, quasi tutti vivono nella regione in cui hanno studiato è il nostro.

Dopo la laurea, quasi il 60% dei laureati lavora nella regione dove ha studiato. Tuttavia, la mobilità occupazionale è un po' più alta di quella residenziale: più della metà dei laureati britannici e nord irlandesi, olandesi, norvegesi e tedeschi è mobile per motivi di lavoro. Di nuovo, l'Italia è il paese dove quasi il 90% dei laureati lavora nella regione dove ha studiato. Ciò significa che nel nostro Paese, più che negli altri, le università formano forza lavoro altamente qualificata soprattutto per un mercato del lavoro regionale. Ciò avviene, sebbene in minor misura, anche in Austria, in Finlandia e in Francia. Negli altri paesi, invece, soprattutto nel Regno Unito ma anche nei Paesi Bassi e in Germania, le università si confrontano con un mercato del lavoro più vasto, su scala sovra regionale se non nazionale.

Combinando le due dimensioni della mobilità post laurea, quella residenziale e quella occupazionale, si ottiene un quadro dettagliato del fenomeno (vedi Tab. 4.16). Poco più della metà dei laureati europei vive e lavora nella regione dove ha studiato mentre un terzo, al momento della rilevazione, vive nella regione dove lavora ma ha studiato altrove. Le altre combinazioni tra mobilità residenziale e occupazionale raccolgono solo il 10% dei laureati.

L'Italia è il paese in cui quasi il 90% dei laureati vive e lavora nella regione dove ha studiato sia perché si è vissuto prima, durante e dopo gli studi superiori nella regione in cui si è studiato e si lavora, sia perché ci si è

stabiliti dopo la laurea nella regione in cui si è studiato e si è trovato un'occupazione. All'opposto, il Regno Unito è il paese dove ciò accade di meno. Nel Regno Unito e in Norvegia la metà dei laureati vive nella regione dove lavora ma ha studiato altrove o perché dopo gli studi è tornata a vivere e lavorare nella propria regione di origine o perché si è stabilita e lavora in regione diversa sia da quella di origine sia da quella di studio. Ciò vale anche per circa il 40% dei laureati tedeschi, francesi e finlandesi mentre questo tipo di mobilità è poco diffuso in Austria ed è quasi inesistente in Italia.

4.5. APERTURA E INTEGRAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO DEI LAUREATI

In passato, la mobilità internazionale e i flussi migratori tra paesi hanno riguardato più i lavoratori manuali, gli operai specializzati e i tecnici che non gli studenti universitari e i lavoratori altamente qualificati. Se studenti universitari e lavoratori in possesso di un titolo di studio superiore si muovevano attraversando le frontiere, la loro mobilità era di tipo verticale, cioè avveniva dai paesi poveri ai paesi ricchi, dalle regioni caratterizzate da una bassa qualità dell'istruzione e dei posti di lavoro alle regioni in grado di offrire studio e lavoro di alta qualità.

Negli ultimi vent'anni, invece, è cresciuta una mobilità internazionale per motivi di studio e di lavoro di tipo orizzontale, cioè tra paesi con un livello simile di sviluppo economico e con sistemi di istruzione superiore di pari qualità, ed è aumentato il numero di lavoratori altamente qualificati che lavorano all'estero [Teichler 1999d]. Alla fine degli anni '90, la proporzione di lavoratori altamente qualificati dei paesi europei occupati all'estero è ancora molto bassa – meno del 5% – ma la loro presenza indica agli studenti universitari e a quelli delle altre istituzioni di istruzione superiore che lo studio e il lavoro all'estero sono opzioni possibili e, forse, desiderabili [Jahr e Teichler 2001].

L'Unione Europea ha giocato, e gioca, un ruolo molto importante nel favorire la mobilità internazionale per motivi di studio e di lavoro. I programmi di scambio ERASMUS hanno coinvolto un numero crescente di studenti, anche in Italia, e sono considerati tra i programmi europei di maggior successo [Maiworm e Teichler 1996; MURST/Osservatorio Statistico dell'Università degli Studi di Bologna 2001]. Il mutuo riconoscimento dei titoli di studio superiore ha contribuito a rafforzare la libertà di essere professionalmente attivi nei paesi dell'Unione. Accanto al processo di integrazione europea, altri processi, di internazionalizzazione e di globalizzazione, hanno comportato un aumento della mobilità professionale tra paesi dovuta a una maggiore apertura delle economie nazionali e una loro maggiore integrazio-

ne in reti di scambi anche extra-europee.

Questi processi possono interessare il lavoro dei laureati in vari modi. Da un lato, i laureati possono essere più coinvolti di un tempo in esperienze lavorative all'estero. Dall'altro, essi possono accedere a posizioni lavorative maggiormente aperte agli scambi con altri paesi e maggiormente integrate in contesti organizzativi o di mercato di portata internazionale.

L'apertura internazionale del lavoro dei laureati e la sua integrazione in un contesto internazionale sono processi caratterizzati da più dimensioni e possono avere diversa intensità di paese in paese.

In primo luogo, i laureati possono partecipare direttamente al mercato internazionale del lavoro cercando e trovando, in grado differente, un lavoro all'estero. In secondo luogo, anche quando i laureati dei singoli paesi restano inseriti in mercati del lavoro nazionali, il loro lavoro può essere più o meno aperto agli scambi internazionali e più o meno integrato in reti internazionali. Un aspetto particolare ma molto rilevante dell'eventuale inserimento dei laureati in contesti lavorativi di portata internazionale è quello relativo alla comunicazione in lingua straniera oppure con stranieri utilizzando la propria lingua materna. In terzo luogo, l'apertura e l'integrazione internazionali del lavoro dei laureati possono portare a una effettiva mobilità internazionale per motivi di lavoro dovuta a trasferimenti più o meno duraturi in altri paesi. L'indagine CHEERS ha dedicato ampio spazio a questi temi consentendo una prima valutazione della portata di questi processi e del grado di inclusione, o di esclusione, dei laureati dei singoli paesi rispetto a essi.

Si può ritenere che circa un quarto dei laureati europei partecipi al mercato internazionale del lavoro avendo compiuto almeno una delle azioni che indicano tale partecipazione: aver cercato lavoro all'estero, aver ricevuto un'offerta di lavorare all'estero, aver effettivamente lavorato all'estero. Secondo la testimonianza dei laureati, sul mercato internazionale del lavoro l'offerta di forza lavoro altamente qualificata è maggiore della domanda e l'effettivo incontro tra domanda e offerta riguarda una piccola minoranza di laureati, circa il 10% (vedi Tab. 4.17). La partecipazione è più alta in due piccoli paesi, Paesi Bassi e Austria, seguiti da Finlandia, Germania e Regno Unito, mentre è meno intensa in Francia, Spagna e Italia ed è minima in Norvegia. I più attivi nel cercare lavoro all'estero sono i laureati olandesi, austriaci e francesi che sono anche i più richiesti sul mercato.

L'apertura e l'integrazione internazionale del lavoro dei laureati dipendono tra l'altro da un atteggiamento positivo nei confronti della possibilità di lavorare all'estero, dalla valutazione positiva dell'importanza di possedere alcune risorse cognitive utili a lavorare in un contesto internazionale e, ovviamente, dalla realizzazione di alcuni comportamenti concreti, come l'essere inviati all'estero dal proprio datore di lavoro per svolgere un incarico professionale o viaggiare all'estero per motivi di lavoro.

La metà dei laureati europei, dopo la laurea, ha considerato la possibilità di lavorare all'estero (vedi Tab. 3.18). I più propensi a un'esperienza professionale all'estero sono i laureati finlandesi, quasi il 90%, e i laureati olandesi, quasi l'80%, mentre i meno propensi sono quelli francesi, spagnoli e norvegesi, tra il 30 e il 40%. Circa la metà dei laureati europei ritiene importante per svolgere il suo lavoro saper lavorare insieme a persone con retroterra culturali diversi. Circa un terzo ritiene importanti la conoscenza e la comprensione delle differenze tra nazioni nel campo della cultura e della società, nei modi di comportarsi e negli stili di vita, e circa un quarto ritiene importante la conoscenza professionale di altri paesi in vari campi. I paesi in cui queste capacità sono apprezzate da più laureati – indicando così un grado più alto di apertura e integrazione internazionali del loro lavoro – sono, nuovamente, la Finlandia, i Paesi Bassi, il Regno Unito e la Francia.

Poco più di un quarto dei laureati europei, nei dodici mesi precedenti la rilevazione, ha intrapreso viaggi all'estero per motivi professionali o d'affari. A questo proposito le differenze tra l'esperienza dei laureati dei singoli paesi sono notevoli. Da un lato, più del 40% dei laureati finlandesi e austriaci ha viaggiato all'estero per motivi di lavoro; dall'altro, meno del 20% dei laureati spagnoli e italiani ha fatto lo stesso.

Infine, solo un piccolo gruppo di laureati europei – circa il 15% – è stato mandato in missione all'estero dal suo datore di lavoro. Ciò, però, è accaduto alla metà dei laureati olandesi, a circa il 20% dei laureati finlandesi e francesi e a meno del 10% dei laureati italiani, spagnoli, austriaci e tedeschi.

Rispetto alla comunicazione in lingua straniera nello svolgimento del proprio lavoro, il 40% dei laureati dei paesi partecipanti all'indagine CHEERS ritiene molto importante saper comunicare in lingua straniera e il 35% ritiene che la conoscenza delle lingue straniere sia necessaria in larga o larghissima misura per svolgere il proprio lavoro (vedi Tab. 4.19). Su questi orientamenti il grado di consenso tra i diversi paesi è molto simile con due ovvie eccezioni: i laureati finlandesi ritengono queste competenze molto più importanti e necessarie degli altri laureati e i laureati britannici e nord irlandesi le ritengono molto meno importanti e necessarie.

Un conto, però, sono le valutazioni soggettive dei laureati su queste competenze, un altro è la frequenza effettiva della comunicazione scritta od orale in lingua straniera con clienti o partner. Poco meno di un quarto dei laureati europei dichiara di comunicare spesso o spessissimo in lingua straniera con i propri clienti o partner. In sette paesi, questa percentuale è superiore alla media; fanno eccezione, probabilmente per motivi diversi, il Regno Unito e il nostro Paese.

Dopo la laurea, i laureati possono fare una o più esperienze di lavoro all'estero sia perché vengono assunti da un datore di lavoro straniero sia

perché vengono inviati in missione all'estero dal proprio datore di lavoro. Per analizzare in modo corretto la mobilità internazionale dei laureati dopo la laurea è necessario tener conto di due problemi.

In primo luogo, è necessario distinguere tra laureati effettivamente mobili internazionalmente per motivi di lavoro e laureati solo apparentemente tali. Nel primo caso, il lavoratore o la lavoratrice hanno ottenuto il titolo di studio superiore nel paese di cui hanno la cittadinanza per nascita o in cui hanno compiuto gli studi secondari, e lavorano all'estero. Nel secondo caso, il lavoratore o la lavoratrice hanno conseguito il loro titolo di studio superiore all'estero, in un paese di cui non sono cittadini o in cui non hanno compiuto gli studi secondari, e successivamente sono «tornati a casa» e hanno trovato lavoro nel loro paese di origine.

In secondo luogo, è necessario distinguere tra i laureati che lavorano all'estero al momento della rilevazione – si tratta, come si è detto, dei laureati più difficilmente raggiungibili – e i laureati che hanno lavorato all'estero nel periodo compreso tra la laurea e la rilevazione ma quando hanno risposto al questionario erano già rientrati nel paese di origine essendo così più facilmente raggiungibili.

Per studiare la mobilità occupazionale internazionale dei laureati, l'indagine CHEERS ha chiesto loro se dal momento della laurea avessero mai avuto un impiego all'estero o se fossero mai stati inviati all'estero per un incarico professionale dal proprio datore di lavoro. Sono state raccolte informazioni, oltre che sul paese dove gli intervistati si sono laureati, sulla loro cittadinanza alla nascita, sul paese in cui avevano compiuto gli studi secondari e sul paese in cui lavoravano al momento della rilevazione.

In questo modo, è stato possibile escludere dall'analisi, oltre a coloro che non lavorano, i laureati solo apparentemente mobili perché semplicemente «tornati a casa» con in tasca una laurea di un altro paese, ed è stato possibile individuare otto categorie di laureati: 1) coloro che lavorano all'estero al momento della rilevazione per un datore di lavoro straniero, 2) coloro che lavorano all'estero al momento della rilevazione perché inviati da un datore del proprio paese, 3) coloro che hanno lavorato all'estero per un datore straniero dopo la laurea ma prima della rilevazione, 4) coloro che hanno lavorato all'estero, dopo la laurea ma prima della rilevazione, perché inviati da un datore del proprio paese, 5) coloro che hanno lavorato all'estero sia per un datore straniero sia perché inviati da un datore del loro paese dopo la laurea ma prima della rilevazione, 6) coloro che non hanno fatto alcuna esperienza di lavoro all'estero, 7) e 8) categorie residuali di persone che lavorano all'estero al momento della rilevazione.

Aggregando opportunamente queste categorie si ottiene un quadro sintetico della mobilità internazionale dei laureati secondo il quale al momento dell'intervista solo il 4% dei laureati europei lavora all'estero, mentre il 18% ha lavorato all'estero nel periodo tra la laurea e l'intervista e il 78%

non ha alcuna esperienza di lavoro all'estero (vedi Tab. 4.20).

Lavorare all'estero a circa quattro anni dalla laurea è un'esperienza più frequente tra i laureati finlandesi, olandesi, austriaci e francesi mentre riguarda pochissimi laureati norvegesi e italiani. Aver lavorato all'estero in qualche forma nei quattro anni successivi alla laurea è un'esperienza comune alla metà dei laureati olandesi, a un quarto di quelli francesi e a circa un quinto di quelli britannici, finlandesi e norvegesi. Ciò vale solo per il 10% circa dei laureati spagnoli, italiani, austriaci e tedeschi. Infine, a un estremo troviamo il 40% dei laureati olandesi che non hanno fatto alcuna esperienza di lavoro all'estero e all'altro quasi il 90% dei laureati italiani anch'essi privi di questa esperienza.

In conclusione, selezionando tra quelli esaminati fin qui gli indicatori basati su un comportamento è possibile valutare il grado di inclusione o di esclusione dei laureati rispetto ai processi di apertura e di integrazione internazionali del loro lavoro.

Mettendo in evidenza l'aspetto dell'esclusione, risulta che tra il 63 e l'86% dei laureati europei sono esclusi dai processi di internazionalizzazione perché non partecipano al mercato internazionale del lavoro, non sono mai stati inviati all'estero con un incarico internazionale dopo la laurea, non hanno mai fatto un viaggio all'estero per motivi professionali o d'affari nei dodici mesi precedenti l'intervista, non comunicano mai, o molto raramente, con clienti o partner usando una lingua straniera o con stranieri usando la propria lingua (vedi Tab. 4.21).

I laureati italiani appaiono tra quelli maggiormente esclusi dai processi di internazionalizzazione del lavoro. Sono, infatti, tra quelli che meno partecipano al mercato internazionale del lavoro, che meno si recano all'estero per motivi di lavoro e che sono meno coinvolti in comunicazioni internazionali di tipo professionale sia perché – come si è visto nel capitolo 2, Tab. 2.14 – sono meno capaci di utilizzare la lingua inglese degli altri laureati europei, sia perché per loro la barriera linguistica appare più alta.

Un doppio confronto è significativo a quest'ultimo proposito. Pochi laureati finlandesi utilizzano la loro lingua materna per comunicazioni di lavoro con stranieri così come sono pochi i laureati italiani che lo fanno. Tuttavia, gli indicatori disponibili segnalano un maggior grado di inclusione del lavoro dei laureati finlandesi in un contesto internazionale e una quota consistente di laureati – quasi la metà – che utilizza una lingua straniera per comunicazioni di lavoro mentre soltanto un terzo dei laureati italiani fa lo stesso e con un grado di apertura e integrazione internazionali minore. Per alcuni aspetti, i laureati spagnoli e quelli italiani condividono, quasi nell'identica misura, un basso grado di apertura e di integrazione internazionali. Tuttavia, sotto il profilo delle risorse di comunicazione i laureati spagnoli si trovano in una condizione favorevole unica tra i paesi considerati: ben il 70% comunica per lavoro con stranieri utilizzando la propria lingua mater-

na e il 50% comunica con partner o clienti usando una lingua straniera. I laureati italiani non godono di una condizione simile.

4.6. ORIENTAMENTI E VALUTAZIONI DEI LAUREATI E SODDISFAZIONE PER IL LAVORO

L'indagine CHEERS non ha soltanto raccolto informazioni sulle caratteristiche oggettive dell'occupazione e del lavoro dei laureati ma ha anche prestato attenzione ai loro orientamenti nei confronti del lavoro, alla valutazione soggettiva della situazione professionale e al grado di soddisfazione espresso per il lavoro svolto.

Agli intervistati è stato sottoposto un elenco di 19 caratteristiche di un'occupazione chiedendo quanto fossero importanti per loro e in che misura queste caratteristiche si applicassero alla loro situazione professionale al momento della rilevazione². Alla prima domanda hanno risposto tutti i laureati, consentendo di ricostruire i loro orientamenti di valore rispetto al lavoro. Alla seconda domanda hanno risposto solo i laureati che al momento dell'intervista svolgevano un'attività lavorativa, offrendo in questo modo una valutazione della loro situazione professionale a quattro anni dal conseguimento del titolo di studi superiori.

Un buon clima di lavoro è considerato importante da quasi tutti gli intervistati così come moltissimi ritengono importante poter utilizzare nell'attività professionale le conoscenze e le competenze acquisite e avere la possibilità di imparare cose nuove. Anche la possibilità di mettere in pratica le proprie idee, la varietà, svolgere mansioni impegnative e stimolanti e godere di un alto grado di autonomia sono aspetti del lavoro considerati importanti da più di tre quarti degli intervistati (vedi Tab. 4.22). I laureati europei, dunque, danno molta importanza agli aspetti intrinseci del lavoro, quelli collegati ai contenuti del lavoro e alla soddisfazione che si può trarre lavorando. Tuttavia, anche alcuni aspetti estrinseci del lavoro, collegati ai risultati del lavoro e alle condizioni di lavoro, sono ritenuti importanti. Tra i due terzi e i tre quarti degli intervistati assegnano molta importanza al fatto di

² I 19 aspetti sottoposti all'attenzione degli intervistati sono i seguenti: 1) alto grado di autonomia; 2) possibilità di svolgere lavoro scientifico o accademico; 3) mansioni chiare e ben definite; 4) possibilità di utilizzare conoscenze e abilità acquisite; 5) stabilità del posto di lavoro; 6) riconoscimento sociale e prestigio; 7) possibilità di mettere in pratica le proprie idee; 8) buone relazioni nell'ambiente di lavoro; 9) possibilità di un apprendimento continuo; 10) reddito elevato; 11) possibilità di influenzare le decisioni; 12) mansioni impegnative e stimolanti; 13) buone prospettive di carriera; 14) avere sufficiente tempo libero; 15) avere un ruolo di coordinamento e di gestione; 16) possibilità di lavorare in gruppo; 17) possibilità di fare qualcosa di utile per la società; 18) la varietà; 19) buone possibilità di conciliare il lavoro con gli impegni familiari.

avere sufficiente tempo libero, alla stabilità del posto di lavoro, al fatto di avere buone prospettive di carriera e buone possibilità di conciliare il lavoro con gli impegni familiari. Percepire un reddito elevato, infine, è considerato molto importante dal 60% degli intervistati. Viceversa, solo una minoranza di laureati – tra un terzo e un quarto degli intervistati – assegna molta importanza alla possibilità di svolgere lavoro scientifico o accademico e alla possibilità di influenzare le decisioni in ambito lavorativo.

Sebbene le percentuali di laureati che assegnano molta importanza ai singoli aspetti del lavoro varino di paese in paese, l'elenco delle caratteristiche di un'occupazione ritenute importanti da un'ampia maggioranza di intervistati – grosso modo oltre il 70% – risulta lo stesso o quasi nella maggior parte dei paesi. Se consideriamo i dieci aspetti del lavoro che appaiono più importanti (vedi Tab. 4.22), i paesi partecipanti all'indagine CHEERS possono essere divisi in due gruppi. Un primo gruppo è formato dai sei paesi in cui 9 caratteristiche importanti del lavoro su 10 sono comuni a quelle di tutti i paesi. Il secondo gruppo è formato dai tre paesi in cui 7 o 8 caratteristiche sono comuni a quelle di tutti i paesi.

I laureati tedeschi e austriaci mostrano un atteggiamento quasi identico nei confronti del lavoro. Non solo condividono 9 aspetti ritenuti importanti su 10 con i laureati di tutti gli altri paesi ma l'aspetto escluso dalla loro classifica «top ten» è lo stesso – le buone prospettive di carriera – come è lo stesso l'aspetto che viene incluso – la possibilità di lavorare in gruppo. Anche l'orientamento dei laureati finlandesi e norvegesi appare quasi identico. A parte i nove aspetti condivisi con gli altri laureati, anche in questo caso l'aspetto escluso dall'elenco è lo stesso – si tratta sempre delle buone prospettive di carriera – che, però, è sostituito da due caratteristiche, entrambe di tipo estrinseco, diverse: il reddito elevato per i laureati finlandesi e la possibilità di conciliare il lavoro con gli impegni familiari per i laureati norvegesi. Infine, tra i laureati che esprimono l'atteggiamento più simile nei confronti del lavoro ci sono quelli britannici e nord irlandesi e quelli olandesi. In questo caso, a essere diverso è l'aspetto escluso dall'elenco – l'alto grado di autonomia per i primi e la stabilità del posto di lavoro per i secondi – mentre è uguale l'aspetto che lo sostituisce, la possibilità di lavorare in gruppo, già valutata come molto importante anche da molti laureati tedeschi e austriaci.

I laureati degli altri tre paesi, Italia, Spagna e Francia, esprimono un atteggiamento nei confronti del lavoro leggermente diverso da quello dei colleghi dei paesi del primo gruppo. L'orientamento meno simile è quello dei laureati spagnoli che condividono con gli altri 7 caratteristiche ritenute molto importanti di un'occupazione su 10. Gli aspetti del lavoro che non si ritrovano nell'elenco spagnolo sono la varietà, le mansioni impegnative e stimolanti e l'alto grado di autonomia, rimpiazzate dalle buone possibilità di conciliare il lavoro con gli impegni familiari, lo svolgimento di mansioni

chiare e ben definite, e la possibilità di fare qualcosa di utile per la società.

Nel caso italiano e in quello francese, gli aspetti differenti sono solo 2 su 10. Nell'elenco italiano degli aspetti più importanti del lavoro mancano l'aver sufficiente tempo libero e la stabilità del posto di lavoro sostituiti dalla possibilità di conciliare il lavoro con gli impegni familiari e di fare qualcosa di utile per la società, già presenti nell'elenco spagnolo. Nell'elenco francese mancano la possibilità di un apprendimento continuo e lo svolgimento di mansioni impegnative e stimolanti sostituiti, anche in questo caso, da due aspetti presenti nell'elenco spagnolo: buone possibilità di conciliare il lavoro con gli impegni familiari e mansioni chiare e ben definite.

Nonostante alcune differenze vistose nella valutazione dell'importanza di singoli aspetti, quindi, l'atteggiamento dei laureati europei nei confronti di ciò che ai loro occhi conta di più in un'occupazione appare molto simile. Se un confine, per altro piuttosto incerto, può essere tracciato, esso divide i paesi latini dagli altri.

Un conto è ciò che i laureati ritengono importante, un altro è ciò che essi sperimentano direttamente nella loro attività lavorativa. In generale, un'ampia maggioranza di laureati – almeno il 60% – ritiene che 8 caratteristiche, sulle 19 sottoposte alla loro attenzione, si applichino in larga o larghissima misura alla loro situazione professionale. In ordine decrescente di consensi, queste caratteristiche sono: un ambiente di lavoro caratterizzato da buone relazioni con gli altri, lo svolgimento di mansioni impegnative e stimolanti, la possibilità di utilizzare conoscenze e abilità acquisite durante gli studi, un alto grado di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro, la possibilità di lavorare in gruppo, la varietà, l'apprendimento continuo e la stabilità del posto di lavoro (vedi Tab. 4.23). Questi, dunque, sono gli aspetti che maggiormente caratterizzano l'occupazione e il lavoro della maggioranza dei laureati europei a quattro anni dal conseguimento del titolo. Viceversa, solo una minoranza di laureati – tra il 20 e il 30% circa – ritiene che un reddito elevato, la possibilità di svolgere lavoro scientifico o accademico e quella di influenzare il processo decisionale siano caratteristiche pienamente applicabili alla loro esperienza lavorativa.

Dal confronto internazionale – condotto secondo due criteri, la percentuale di laureati che ritengono applicabile in larga misura un particolare aspetto alla loro situazione professionale e il numero di aspetti di questo tipo comuni ai diversi paesi – la frattura tra Francia e Italia e gli altri paesi, di lieve entità per quanto riguarda agli atteggiamenti nei confronti del lavoro, risulta più profonda.

I Paesi Bassi sono l'unico paese in cui, a circa quattro anni dal conseguimento del titolo di studi superiori, la situazione professionale dei laureati è caratterizzata, spesso in misura superiore alla media, dagli aspetti sopra elencati. Alle 8 caratteristiche che si applicano in larga o larghissima misura al lavoro della grande maggioranza dei laureati olandesi, si aggiunge anche –

nei tre quarti dei casi – la possibilità di mettere in pratica le proprie idee. La condizione dei laureati austriaci è molto vicina a quella dei laureati olandesi. In questo caso, 7 delle 8 caratteristiche più diffuse si applicano anche alla loro situazione professionale che, però, è caratterizzata quasi nel 60% dei casi da altri tre aspetti importanti: il riconoscimento sociale e il prestigio, la possibilità di mettere in pratica le proprie idee e la stabilità del posto di lavoro.

Anche la situazione professionale dei laureati nordici appare simile a quella dei loro colleghi olandesi e austriaci. A esclusione della possibilità di lavorare in gruppo, gli altri aspetti caratteristici della loro occupazione sono gli stessi. Per circa il 60% dei laureati norvegesi, inoltre, la possibilità di mettere in pratica le proprie idee e quella di poter conciliare in modo soddisfacente gli impegni di lavoro con quelli familiari si aggiungono agli altri aspetti caratteristici.

Nel Regno Unito, la situazione professionale dei laureati è abbastanza simile a quella riscontrata nei paesi esaminati fin qui salvo il fatto che solo la metà degli intervistati ritiene che il proprio lavoro sia caratterizzato da un alto grado di autonomia e solo una minoranza, anche se consistente, ha la possibilità di apprendere sempre cose nuove. Infine, a differenza di ciò che accade negli altri paesi salvo Paesi Bassi e Spagna, poco più della metà ritiene di avere buone prospettive di carriera.

La situazione professionale dei laureati tedeschi appare caratterizzata, spesso in misura superiore alla media, da 5 degli 8 aspetti ricordati a cui si aggiunge la possibilità di mettere in pratica le proprie idee. Solo la metà dei laureati, invece, ritiene che gli altri 3 aspetti – stabilità del posto di lavoro, apprendimento continuo e utilizzo delle conoscenze acquisite – si applichino in larga misura alla sua situazione. Anche la situazione professionale dei laureati spagnoli è abbastanza simile a quella degli altri: essa è caratterizzata in 5 casi su 8 dagli stessi elementi. Ciò che fa la differenza è che, da un lato, solo una minoranza di laureati, anche se consistente, ritiene che alto grado di autonomia e varietà si applichino in larga misura al loro lavoro e, dall'altro, quasi il 60% dei laureati ritiene di avere buone prospettive di carriera.

I paesi in cui la situazione professionale dei laureati appare più distante da quella degli altri sono la Francia e l'Italia. In Francia, gli aspetti che caratterizzano in larga misura l'occupazione di un'ampia maggioranza di laureati sono solo quattro. Tre di questi elementi – l'alto grado di autonomia, il buon clima lavorativo e la possibilità di lavorare in gruppo – sono comuni a quelli degli altri paesi mentre uno – la possibilità di mettere in pratica le proprie idee – si ritrova solo in alcuni e con meno importanza degli altri. Altri due aspetti – la varietà e la stabilità – largamente presenti nell'esperienza professionale dei laureati di altri paesi riguardano solo la metà di quelli francesi.

In Italia, infine, le caratteristiche ritenute applicabili in larga misura alla propria situazione professionale dalla maggioranza di laureati sono solo tre: buone relazioni nell'ambiente di lavoro, la possibilità di imparare cose nuove e quella di utilizzare le conoscenze e le competenze acquisite. Altri tre aspetti largamente diffusi in altri paesi – un alto grado di autonomia, lo svolgimento di mansioni impegnative e stimolanti e la stabilità del posto di lavoro – fanno pienamente parte dell'esperienza lavorativa di metà soltanto dei laureati italiani mentre altre due caratteristiche comprese nell'elenco di quelle più frequentemente applicabili alla situazione professionale dei laureati – la varietà e la possibilità di lavorare in gruppo – riguardano una minoranza, anche se consistente. Insomma, la valutazione espressa dai laureati italiani della propria situazione professionale appare meno positiva di quella degli altri laureati.

Questa prima impressione è confermata dal confronto tra ciò che i laureati ritengono importante e desiderabile e le effettive condizioni di lavoro che sperimentano. Dal confronto – condotto soltanto per i laureati che al momento della rilevazione lavorano – risulta che la maggior parte degli intervistati non ritiene che la propria situazione professionale risponda pienamente alla propria visione del lavoro. In pratica, per ogni aspetto considerato si registra una differenza tra la percentuale di laureati che ritengono che una determinata caratteristica del lavoro si applichi in larga misura alla loro situazione professionale e la percentuale di coloro che considerano molto importante quell'aspetto (vedi Tab. 4.24).

Gli aspetti che maggiormente deludono i laureati riguardano il tempo libero, il reddito, le prospettive di carriera, la possibilità di mettere in pratica le proprie idee e l'apprendimento continuo. La valutazione negativa si concentra, dunque, su tre caratteristiche estrinseche del lavoro, l'equilibrio tra tempo di lavoro e tempo libero, la retribuzione e la carriera, e su due aspetti che hanno una forte connotazione normativa e cognitiva, l'affermazione delle proprie idee e la domanda di sapere. La situazione effettiva sembra, invece, coincidere con ciò che i laureati si aspettano riguardo alla possibilità di influenzare le decisioni, al prestigio e alla possibilità di lavorare in gruppo. Nel primo caso ciò dipende dal fatto che pochi laureati si aspettano di poter influire sul processo decisionale nel loro ambito lavorativo, negli altri dal fatto che la loro valutazione di ciò che è importante trova riscontro nella loro esperienza.

Se tutti i laureati, chi più chi meno, esprimono insoddisfazione per la distanza che c'è tra ciò che ritengono importante e ciò che sperimentano concretamente, c'è un gruppo di laureati che dà una valutazione più negativa della propria situazione professionale rispetto agli altri. Questo gruppo è formato dai laureati italiani.

I dati riportati nella tabella 4.25 consentono di tracciare un quadro dettagliato della valutazione che i laureati italiani danno della loro situazione

professionale a quattro anni dalla laurea. La tabella, infatti, riporta la percentuale di coloro che ritengono molto importante una data caratteristica di un'occupazione, la percentuale di coloro che ritengono che tale caratteristica si applichi in larga misura alla loro situazione professionale, la differenza in punti percentuali che segnala la distanza tra la situazione effettiva e le aspettative dei laureati sia per l'Italia sia per l'insieme dei paesi partecipanti alla ricerca.

In 17 casi su 19, la valutazione dei laureati italiani è più critica di quella media. La discrepanza tra ciò che è ritenuto importante e realtà concreta è maggiore – cioè superiore a 30 punti percentuali – riguardo a sette aspetti rilevanti del lavoro: la retribuzione, la possibilità di mettere in pratica le proprie idee, le prospettive di carriera, la possibilità di fare qualcosa di utile per la società, la possibilità di svolgere mansioni impegnative e stimolanti, la possibilità di conciliare in modo soddisfacente gli impegni di lavoro con quelli familiari e il tempo libero. In questi campi più che in altri, il nostro mondo del lavoro non appare all'altezza delle aspettative dei laureati. Non solo non offre retribuzioni e prospettive di carriera in linea con le loro attese ma non sembra in grado di valorizzare appieno le capacità e le aspirazioni sociali e civili che i laureati esprimono. Infine, il problema della conciliazione tra impegni di lavoro e impegni familiari appare più acuto che altrove.

Che la valutazione dei laureati italiani sia più negativa di quella dei loro colleghi è confermato anche dal grado di soddisfazione espresso rispetto al lavoro svolto al momento della rilevazione. In media, il grado di soddisfazione per il lavoro svolto, sebbene abbastanza positivo, è in Italia inferiore a quello di tutti gli altri paesi. I più soddisfatti del lavoro che fanno sono i laureati norvegesi, seguiti da quelli finlandesi, olandesi e austriaci. I laureati tedeschi e francesi esprimono un grado di soddisfazione nella media mentre quello dei laureati spagnoli, britannici e nord irlandesi, e italiani è inferiore alla media (vedi Tab. 4.26). Infine, i laureati italiani pienamente soddisfatti del loro lavoro sono di meno che in tutti gli altri paesi. Mentre in Norvegia, in Finlandia e nei Paesi Bassi tre quarti dei laureati esprimono un alto livello di soddisfazione, in Italia lo fa meno della metà.

4.7. LAUREATI ITALIANI ED EUROPEI A CONFRONTO: OCCUPAZIONE E LAVORO A QUATTRO ANNI DALLA LAUREA

I dati illustrati fin qui possono essere organizzati in modo da disegnare un quadro sintetico della situazione del mercato del lavoro laureato e delle caratteristiche dell'occupazione dei laureati in ciascun paese partecipante all'indagine CHEERS a circa quattro anni dal conseguimento del titolo (vedi

Fig. 4.1). È così possibile confrontare la situazione dei nove paesi mettendo in evidenza i tratti distintivi di quella italiana.

A quattro anni dalla laurea, il mercato del lavoro laureato italiano è caratterizzato, come in Spagna e in Francia e a differenza di quanto avviene negli altri paesi, da un basso livello dell'offerta e da un basso livello della domanda. Il tasso di disoccupazione è un po' più alto della media ma colloca il nostro Paese a metà strada tra i due estremi rappresentati dalla Spagna, che ha il tasso di disoccupazione più alto, e la Norvegia, dove la disoccupazione intellettuale è pressoché assente.

Come in altri cinque paesi, il settore di attività economica che occupa più laureati è quello dei servizi seguito dall'industria (con il commercio e i trasporti). Rispetto agli altri paesi, però, questi due settori occupano una percentuale maggiore di laureati – complessivamente il 70% – lasciando il restante 30% a distribuirsi tra pubblica amministrazione, istruzione e sanità (con i servizi sociali).

L'Italia, inoltre, è il paese che fa registrare la percentuale più bassa di laureati occupati nel settore pubblico (pari – p. es. – a meno della metà di quella che si registra nei paesi nordici) e una delle più alte di laureati occupati nel settore privato. Alla fine degli anni '90, il settore pubblico – in particolare, la pubblica amministrazione, l'istruzione e la sanità – non appare, quindi, lo sbocco occupazionale più facilmente accessibile ai laureati italiani nei primi anni dopo il conseguimento del titolo. È al di fuori del settore pubblico che la maggior parte dei laureati italiani lavora, in special modo nelle piccole e medie imprese e con un maggior coinvolgimento che negli altri paesi nel lavoro autonomo. Questa specifica condizione accomuna, almeno in parte, i laureati italiani a quelli spagnoli ma li distingue da tutti gli altri.

Le condizioni di lavoro non differenziano nettamente i laureati italiani dai loro colleghi degli altri paesi. I laureati che lavorano in condizioni «non standard» sono circa un terzo, i lavoratori dipendenti che lavorano part-time sono circa un sesto e quelli che lavorano con un contratto a tempo determinato quasi un terzo. In media, i laureati italiani, come quelli spagnoli e finlandesi, lavorano meno ore alla settimana degli altri ma, come in altri tre paesi, il tipo di orario settimanale più diffuso è quello «lungo». Dove, invece, si registra una notevole differenza è nelle retribuzioni. Nel complesso, il reddito da lavoro dei laureati italiani a quattro anni dalla laurea è il più basso. È possibile che ciò dipenda da un insieme di fattori: nonostante la loro età media, la minore anzianità di carriera dei laureati italiani rispetto a quella dei loro colleghi di altri paesi, a causa di una fase di inserimento nel mondo del lavoro più lunga; una maggiore incidenza di bassi redditi da lavoro autonomo e di bassi redditi dovuti alla combinazione di attività lavorative, di studio e di preparazione professionale; la minore proporzione di lavoratori dipendenti occupati in grandi imprese, che di solito assicurano retribuzioni

più alte. Fatto sta che laureati italiani e tedeschi a quattro anni dalla laurea hanno la stessa età – circa 31 anni – ma i primi guadagnano un terzo di meno dei secondi.

La mobilità territoriale dei laureati italiani all'interno del loro Paese appare eccezionalmente bassa. L'86% vive e lavora nella regione dove ha studiato. La mobilità per motivi di lavoro è un po' più alta che quella residenziale (13% contro l'8%), tuttavia il legame tra università e mercato regionale del lavoro appare molto più forte che in altri paesi. La situazione italiana è agli antipodi di quella di altri grandi paesi, come il Regno Unito e la Germania, dove più della metà dei laureati lavora in una regione diversa da quella in cui ha studiato.

Il grado di apertura e di integrazione internazionale del lavoro dei laureati italiani è il più basso tra i paesi partecipanti all'indagine CHEERS. Ciò può dipendere da diversi fattori: un basso numero di laureati occupati in grandi imprese, un alto numero di laureati lavoratori autonomi spesso maggiormente legati, in quanto tali, a un contesto economico locale, la poca conoscenza della lingua inglese.

Tutto considerato, i laureati italiani sono abbastanza soddisfatti del loro lavoro, tuttavia il loro grado di soddisfazione, come accade anche per i laureati britannici e nord irlandesi, appare inferiore a quello dei laureati degli altri paesi. È possibile che ciò dipenda dalla distanza tra ciò che ritengono importante di un'occupazione e la situazione professionale in cui si trovano a quattro anni dalla laurea. Infatti, come i loro colleghi spagnoli e francesi, la valutazione che esprimono sulla loro situazione professionale è molto peggiore di quella espressa dai laureati degli altri paesi.

Fig. 4.1. Caratteristiche dell'occupazione dei laureati a circa quattro anni dal conseguimento del titolo di istruzione superiore

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO
SITUAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO									
livello dell'offerta	basso	basso	basso	medio	medio	alto	medio	alto	medio
livello della domanda	basso	basso	basso	medio	medio	alto	medio	alto	medio
tasso di disoccupazione	medio	alto	medio	medio	medio	medio	medio	medio	basso
SETTORE E ORGANIZZAZIONE									
1° settore più importante di occupazione	servizi (40%)	servizi (35%)	industria, comm. & trasp. (38%)	servizi (35%)	servizi (35%)	servizi (47%)	servizi (32%)	istruzione (35%)	servizi (28%)
2° settore più importante di occupazione	industria, comm. & trasp. (30%)	industria, comm. & trasp. (32%)	servizi (36%)	industria, comm. & trasp. (23%)	istruzione (26%)	industria, comm. & trasp. (18%)	industria, comm. & trasp. (30%)	industria, comm. & trasp. (28%)	industria, comm. & trasp. (23%)
% addetti al settore privato	53	58	62	45	41	45	52	36	39
% addetti al settore pubblico	23	27	29	33	39	28	36	55	51
% laureati che lavorano in contesto organizzativo medio o grande	29	40	62	55	55	62	59	41	44
% laureati che lavorano in grandi imprese	19	35	52	45	47	49	53	53	50
% di laureati lavoratori autonomi	28	18	3	13	17	5	6	7	8

(continua)

(continua)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO
TIPO DI OCCUPAZIONE E MODALITÀ DI LAVORO									
% lavoratori «non standard»	32	48	23	35	44	37	21	36	28
% lavoratori a tempo parziale	17	16	5	11	19	15	5	4	4
% lavoratori a tempo determinato	30	50	15	28	33	27	16	35	20
ore lavorate alla settimana	41	42	41	47	44	42	44	41	43
tipo di orario prevalente	tempo pieno «lungo»	tempo pieno «lungo»	tempo pieno «corto»	tempo pieno «lungo»	tempo pieno «corto»	tempo pieno «lungo»	tempo pieno «corto»	tempo pieno «corto»	tempo pieno «corto»
reddito	basso	basso	medio	medio	alto	medio	medio	medio	alto
DIMENSIONE TERRITORIALE									
mobilità occupazionale interna	bassa	///	media	bassa	alta	alta	alta	media	alta
grado di apertura e integrazione internazionale del lavoro	basso	medio	medio	alto	medio	alto	medio	alto	medio
VALUTAZIONE SOGGETTIVA									
valutazione della situazione professionale	molto peggiore	molto peggiore	molto peggiore	leggermente migliore	leggermente migliore	molto migliore	leggermente migliore	leggermente migliore	molto migliore
grado di soddisfazione per il lavoro svolto	basso	medio	medio	medio	medio	alto	basso	alto	alto

(continua)

Note:

1. è considerato basso un livello dell'offerta di lavoro pari o inferiore a -1 deviazione standard rispetto al tasso medio di attività dei nove paesi considerati; è considerato alto un livello pari o superiore a $+1$ deviazione standard rispetto al tasso medio di attività;
2. è considerato basso un livello della domanda di lavoro pari o inferiore a -1 deviazione standard rispetto al tasso medio di occupazione dei nove paesi considerati; è considerato alto un livello pari o superiore a $+1$ deviazione standard rispetto al tasso medio di occupazione;
3. è considerato basso un tasso di disoccupazione pari o inferiore a -1 deviazione standard rispetto al tasso medio; è considerato alto un livello pari o superiore a $+1$ deviazione standard rispetto al tasso medio;
4. è considerato medio o grande un contesto organizzativo in cui lavorano 50 o più persone;
5. è considerata grande un'impresa o un'organizzazione che ha 250 o più addetti;
6. è considerato basso il reddito medio annuo lordo da lavoro inferiore alla soglia di 1 deviazione standard sotto la media dei nove paesi; è considerato medio un reddito compreso tra una soglia inferiore pari a 1 deviazione standard sotto la media e una superiore pari a 1 deviazione standard sopra la media; è considerato alto un reddito superiore alla soglia di 1 deviazione standard sopra la media;
7. la mobilità territoriale occupazionale a livello nazionale è considerata alta quando la metà o più dei laureati lavora in un'unità territoriale NUTS 2 diversa da quella in cui ha studiato; la mobilità è considerata bassa quando un terzo o meno dei laureati lavora in un'unità territoriale NUTS 2 diversa da quella in cui ha studiato;
8. per stimare il grado di apertura e integrazione internazionale del lavoro dei laureati: 1) è stato assegnato a ciascun paese un valore pari alla sua posizione in una scala ordinale basata sulla percentuale registrata su ogni indicatore incluso nella Tab. 4.21 (1 = % minore di laureati che non partecipano al mercato del lavoro internazionale, % minore di laureati che dal momento della laurea non sono mai stati inviati all'estero con incarichi professionali, ... % minore di laureati che non comunicano o comunicano molto di rado (risposte 4 e 5) con clienti e/o partner usando una lingua straniera ... ecc.); 2) è stata calcolata per ogni paese la media di questi valori; 3) il grado di apertura e di integrazione è stato considerato basso quando il valore medio di cui al punto 2) è pari o inferiore a -1 deviazione standard rispetto alla media delle medie di tutti i paesi; il grado di apertura e di integrazione è stato considerato alto quando il valore medio di cui al punto 2) è pari o superiore a $+1$ deviazione standard rispetto alla media delle medie di tutti i paesi;
9. il giudizio riportato nella tabella circa la valutazione della situazione professionale dei laureati si riferisce al confronto tra la valutazione dei laureati di un paese e la valutazione media di tutti i paesi considerati; il giudizio è molto peggiore quando per più della metà degli aspetti di un'occupazione considerati nella Tab. 4.24 la valutazione dei laureati è più critica di quella media, cioè quando la differenza in punti percentuali tra ciò che si ritiene importante e ciò che caratterizza effettivamente la situazione professionale è maggiore di quella media; il giudizio è molto migliore quando solo per due o tre aspetti di un'occupazione la valutazione è più critica di quella media ed è leggermente migliore negli altri casi; il numero di aspetti per i quali la valutazione dei laureati è più critica di quella media è il seguente: It 17 su 19; Fr 15; Es 14; De 6; Fi 6; At 5; Uk 4; Nl 3; No 2;
10. il grado di soddisfazione per il lavoro svolto è considerato basso quando il punteggio medio riportato nella Tab. 4.26 è pari o inferiore a -1 deviazione standard rispetto alla media di tutti i paesi considerati; il grado di soddisfazione è considerato alto quando è pari o superiore a $+1$ deviazione standard rispetto alla media di tutti i paesi.
11. m = dato mancante.

APPENDICE AL CAPITOLO 4
OCCUPAZIONE E LAVORO DEI LAUREATI
I DATI

Tab. 4.1. Principale attività al momento della rilevazione (%)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
lavoro dipendente	60	66	75	79	75	91	83	89	86	77
lavoro indipendente	18	11	2	8	10	4	4	3	4	8
ricerca di lavoro	5	9	5	4	3	2	3	1	1	4
formazione professionale	6	2	3	1	2	0	2	0	0	2
studi avanzati	8	3	12	2	4	1	5	2	5	5
attività di cura	2	0	1	4	4	1	2	3	1	2
altro	1	9	2	1	3	2	1	1	3	2
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	3.012	2.004	1.752	2.298	2.157	1.198	3.369	2.639	1.171	19.600

Domanda C10: La preghiamo di fornirci alcune informazioni su ciò che sta facendo attualmente. La Sua principale attività al momento è ...

Legenda: Lavoro dipendente = Lavoro dipendente; Lavoro indipendente = Lavoro indipendente; Ricerca di lavoro = Ricerca di occupazione, non sono occupato/a; Formazione professionale = Preparazione in vista di una professione (tirocinio; praticantato; corsi di preparazione a concorsi; corsi di formazione professionale; master non universitari; ecc.); Studi avanzati = Studio universitario post-laurea (corsi di specializzazione; dottorato; master universitari; ecc.); Attività di cura = Cura dei figli o di altri familiari; Altro = Altro.

Note: nel questionario italiano era prevista anche la modalità di risposta “Lavoro parasubordinato (prestazione coordinata e continuativa senza vincolo di subordinazione)” e nel file originale dei dati i lavoratori parasubordinati erano l’11%. Nel file internazionale dei dati i lavoratori parasubordinati sono stati aggregati a quelli dipendenti in modo da salvaguardare la distinzione tra lavoro parasubordinato e lavoro indipendente vero e proprio. Pertanto, i dati riportati nella Tab. 4.1 dovrebbero essere letti più correttamente così: lavoro dipendente, 49%; lavoro indipendente, 18%; lavoro parasubordinato, 11%.

*Tab. 4.2. Condizione occupazionale dei laureati italiani
(confronto tra i dati CHEERS 1999 e i dati Istat 1998)*

	CHEERS 1999	Istat 1998
lavoro dipendente	49	46
lavoro indipendente	18	16
lavoro parasubordinato	11	10
non lavoro	22	28
Totale	100	100

Fonti: dati CHEERS; ISTAT [2000, Tav. 2.1, 115; Tav. 3.1, 137; Tav. 3.3, 143].

Nota: nell'indagine CHEERS, i lavoratori "parasubordinati" sono coloro che offrono una prestazione coordinata e continuativa senza vincolo di subordinazione; nella Tab. 4.2 essi sono messi a confronto con i lavoratori indipendenti "senza partita IVA" dell'indagine ISTAT.

Tab. 4.3. *Principali indicatori della condizione occupazionale dei laureati (%)*

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
tasso di attività	83	85	82	91	87	96	90	94	91	89
tasso di occupazione	79	76	77	87	84	94	87	93	90	85
tasso di disoccupazione	6	11	6	4	3	2	3	2	1	4
N =	3.012	2.004	1.752	2.298	2.157	1.198	3.369	2.639	1.171	19.600

Nota: i tassi sono calcolati in base ai dati riportati nella Tab. 4.1; il tasso di attività è calcolato come la proporzione moltiplicata per cento di laureati che svolgono un'attività di lavoro dipendente o indipendente o che cercano lavoro senza essere occupati sul totale; il tasso di occupazione è calcolato come la proporzione moltiplicata per cento di laureati che svolgono un'attività di lavoro dipendente o indipendente sul totale; il tasso di disoccupazione è calcolato come la proporzione moltiplicata per cento di laureati che cercano lavoro senza essere occupati sul totale dei laureati che svolgono un'attività di lavoro dipendente o indipendente o che cercano lavoro senza essere occupati.

Tab. 4.4. *Principali indicatori della condizione occupazionale dei laureati
(confronto CHEERS e indagini sulle forze di lavoro)*

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
tasso di attività										
CHEERS	83	85	82	91	87	96	90	94	91	89
LFS	85	86	85	93	90	91	93	92	89	89
tasso di occupazione										
CHEERS	79	76	77	87	84	94	87	93	90	85
LFS	70	66	77	91	86	91	90	87	87	83
tasso di disoccupazione										
CHEERS	6	11	6	4	3	2	3	2	1	4
LFS	18	23	9	3	4	m	3	6	3	9

Fonti: per i dati CHEERS, vedi Tab. 4.3; per i dati delle indagini sulle forze di lavoro vedi Tab. 1.6.

Tab. 4.5. Principali indicatori della condizione occupazionale dei laureati italiani per grandi aree geografiche (%)

	CENTRO-NORD	SUD E ISOLE
tasso di attività	86	76
tasso di occupazione	84	67
tasso di disoccupazione	3	12
N =	2.103	897

Nota: per il calcolo dei tassi vedi nota Tab. 4.3.

Tab. 4.6. Laureati che svolgono un lavoro dipendente per modalità di lavoro e tipo di contratto (%)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
modalità										
a tempo pieno	83	84	95	89	81	85	95	96	96	90
a tempo parziale	17	16	5	11	19	15	5	4	4	10
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	1.776	1.028	1.306	1.807	1.606	1.068	2.789	2.130	978	14.488
contratto										
a tempo indeterminato	70	50	85	72	67	73	84	65	80	73
a tempo determinato	30	50	15	28	33	27	16	35	20	27
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	1.544	1.007	1.290	1.758	1.475	1.063	2.762	2.142	950	13.991

Domanda C10: La preghiamo di fornirci alcune informazioni su ciò che sta facendo attualmente. Informazioni riguardanti l'occupazione. Modalità di lavoro: a tempo pieno; a tempo parziale. Tipo di contratto: a tempo indeterminato; a tempo determinato.

Tab. 4.7. Lavoro standard vs. lavoro non standard tra i laureati (%)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
standard	68	52	77	65	56	63	79	64	72	67
non standard	32	48	23	35	44	37	21	36	28	33
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	2.124	1.140	1.405	1.985	1.782	1.130	2.969	2.190	1.009	15.734

Domanda C10: La preghiamo di fornirci alcune informazioni su ciò che sta facendo attualmente. La Sua principale attività al momento è ...; Informazioni riguardanti l'occupazione. Modalità di lavoro: a tempo pieno; a tempo parziale. Tipo di contratto: a tempo indeterminato; a tempo determinato.

Domanda D10: Se Lei svolge un lavoro indipendente, quali delle seguenti caratteristiche ritiene che siano applicabili alla Sua situazione? (è possibile fornire più di una risposta). a. Lavoro per un solo committente: sì, no.

Domanda D11: A quanto ammonta approssimativamente il Suo reddito annuale lordo? (lo indichi in milioni di lire, distinguendo eventualmente tra le tre fonti sotto elencate). a. Dal Suo attuale lavoro principale (escludendo straordinari e retribuzioni extra); b. Da eventuali straordinari e retribuzioni extra relativi al Suo attuale lavoro principale; c. Da eventuali altre attività lavorative.

Tab. 4.8. Tipo di organizzazione per la quale lavorano i laureati (%)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
pubblica	23	27	29	33	39	28	36	55	51	36
non profit	3	4	5	11	4	18	6	6	5	6
privata	53	58	62	45	41	45	52	36	39	48
in proprio	16	10	2	9	12	4	4	3	4	8
altro	4	1	2	3	4	5	2	0	1	2
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	2.516	1.575	1.326	2.043	1.969	1.134	2.991	2.464	1.067	17.085

Domanda D4: La preghiamo di indicare il tipo di organizzazione per la quale lavora. (se lavora per più di una si riferisca alla principale; è possibile fornire una sola risposta). Organizzazione pubblica; Organizzazione non-profit; Organizzazione privata; Lavoro in proprio; Altro.

Tab. 4.9. Numero di persone con cui i laureati lavorano abitualmente (%)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
1-9	30	27	13	18	14	11	13	18	17	18
10-49	41	32	25	27	31	27	29	41	39	33
50-249	19	25	28	26	27	32	30	24	28	26
250 o più	9	16	34	29	28	30	29	17	16	23
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	2.001	1.394	1.198	1.742	1.728	1.078	2.805	2.326	1.001	15.273

Domanda D9: La preghiamo di stimare il meglio possibile il numero di persone con le quali lavora nell'unità (sede centrale, filiale, ecc.) dove lavora abitualmente.

*Tab. 4.10. Dimensioni dell'organizzazione per la quale lavorano i laureati
(escluso il settore pubblico; %)*

	IT	Es	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
micro	16	14	9	13	9	7	6	7	8	10
piccola	22	18	17	16	14	16	14	16	16	17
media	14	16	19	13	14	24	20	17	18	17
grande	19	35	52	45	47	49	53	53	50	43
autonomo	28	18	3	13	17	5	6	7	8	13
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	1.801	1.103	903	1.325	1.138	798	1.832	1.079	512	10.491

Domanda D9: La preghiamo di stimare il meglio possibile il numero di persone con le quali lavora nell'unità dove lavora abitualmente o nell'intera organizzazione se dotata di più di un'unità (si riferisca al livello nazionale).

Domanda C10: La preghiamo di fornirci alcune informazioni su ciò che sta facendo attualmente. La Sua principale attività al momento è ... Lavoro indipendente.

Legenda: micro = micro impresa / organizzazione (1-9 addetti); piccola = piccola impresa / organizzazione (10-49 addetti); media = media impresa / organizzazione (50-249 addetti); grande = grande impresa / organizzazione (250 addetti o più); autonomo = lavoro indipendente.

Nota: la categoria del lavoro autonomo comprende tutti i lavoratori indipendenti sia che al momento dell'intervista lavorassero da soli sia che lavorassero con altre persone.

Tab. 4.11. Settori di attività economica in cui lavorano i laureati (%)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
industria, commercio e trasporti	30	32	38	23	22	18	30	28	23	28
servizi	40	35	36	35	35	47	32	22	28	34
pubblica amministrazione	8	5	8	6	4	10	8	6	20	8
istruzione	11	18	15	19	26	13	18	35	20	20
sanità e servizi sociali	10	9	4	16	13	12	12	10	10	11
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	2.498	1.460	1.256	2.018	1.811	1.149	3.088	2.396	1.083	16.759

Domanda D5: In quale settore di attività economica Lei lavora attualmente? (Lo descriva con precisione: p. es. industria, produzione di automobili; istruzione, scuola elementare; servizi sanitari, ospedale; spettacolo, teatro di prosa; ecc.).

Legenda: industria, commercio e trasporti = “agricoltura, caccia, silvicoltura, pesca (A e B)”, “estrazione di minerali e attività manifatturiere (C e D)”, “produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua (E)”, “costruzioni (F)”, “commercio all’ingrosso e al dettaglio; riparazione; alberghi e ristoranti (G e H)”, “trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (I)”; servizi = “intermediazione monetaria e finanziaria (J)”, “attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, altre attività professionali e imprenditoriali (K)”, “altri servizi pubblici, sociali e personali (O)”, “servizi domestici (P)”, “organizzazioni ed organismi extraterritoriali (Q)”; pubblica amministrazione = “pubblica amministrazione (L)”; istruzione = “istruzione (M)”; sanità e servizi sociali = “sanità e altri servizi sociali (N)”.

Note: la classificazione delle attività economiche utilizzata nell’indagine CHEERS è la NACE rev. 1 di EUROSTAT che si basa sull’*International Standard Industrial Classification of all Economic Activities* delle Nazioni Unite e a cui corrisponde, a meno di alcuni codici, la classificazione ATECO 91 utilizzata dall’ISTAT all’epoca della rilevazione. Nella tabella, le attività economiche sono raggruppate in modo da mettere in evidenza quelle in cui la presenza di laureati è più consistente. Nel campione europeo dell’indagine CHEERS, i laureati occupati in agricoltura (settori A e B) sono meno dell’1% come anche quelli occupati nella produzione di energia (settore E); gli occupati nei servizi domestici (settore P) e in organizzazioni e organismi extraterritoriali (settore Q) sono meno dello 0,5%.

La distribuzione dei laureati italiani per grandi settori di attività economica che risulta dai dati CHEERS è molto simile a quella rilevata dall’ISTAT nella sua indagine sull’inserimento professionale dei laureati. Secondo i dati ISTAT, il 28% dei laureati è occupato in agricoltura, industria e commercio, il 41% nei servizi (trasporti compresi), il 12% nella pubblica amministrazione, il 10% nell’istruzione e il 9% nella sanità [ISTAT 2000, Tav. 3.11, 166].

Tab. 4.12. Numero di ore lavorate in media alla settimana (ore)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
attività principale	34	35	36	37	34	38	37	35	38	36
straordinari	6	5	5	8	9	4	6	5	4	6
altre attività	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1
in complesso	41	42	41	47	44	42	44	41	43	43
N (min.) =	1.578	1.433	1.121	1.977	1.795	1.146	2.893	2.263	1.079	15.284
N (max.) =	1.827	1.450	1.183	1.987	1.804	1.147	2.901	2.277	1.080	15.599

Domanda D7: Quante ore lavora alla settimana in media? (è possibile fornire più di una risposta).

Legenda: attività principale = Ore contrattuali della mia occupazione principale (Per lavoratori/trici dipendenti) od ore lavorative riferite all'attività principale (Per lavoratori/trici indipendenti); straordinari = Ore lavorative aggiuntive della mia occupazione principale (ore straordinarie retribuite e non retribuite); altre attività = Ore lavorative riferite ad altre attività (seconda occupazione, attività collaterali, ecc.); in complesso = somma delle ore lavorate per settimana.

Note: la somma delle ore lavorate per settimana è calcolata solo per coloro che hanno fornito informazioni sull'attività principale. La differenza tra il numero minimo e quello massimo di rispondenti si riferisce a coloro che pur non avendo dato informazioni sull'attività principale hanno dichiarato di aver lavorato almeno 1 ora alla settimana in "altre attività".

Tab. 4.13. Tipi di orario di lavoro dei laureati nella loro attività principale (%)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
fino a 19 ore	15	11	13	10	16	4	6	5	2	9
da 20 a 34 ore	9	15	7	7	14	15	8	18	3	11
da 35 a 39 ore	34	18	60	25	35	27	56	51	64	42
40 ore e oltre	42	57	20	58	34	55	30	26	31	38
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	1.578	1.433	1.121	1.976	1.795	1.146	2.893	2.262	1.080	15.284

Domanda D7: Quante ore lavora alla settimana in media? (è possibile fornire più di una risposta). Ore contrattuali della mia occupazione principale (Per lavoratori/trici dipendenti) o ore lavorative riferite all'attività principale (Per lavoratori/trici indipendenti).

Tab. 4.14. Reddito da lavoro annuo lordo dei laureati (in migliaia di euro; in PPP)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
DALL'ATTIVITÀ PRINCIPALE										
media	16,5	15,9	24,0	26,6	31,4	25,0	26,5	26,7	35,1	25,4
Ds	8,1	7,4	8,9	9,8	11,6	7,8	9,5	8,2	7,0	10,4
PPP	18,3	19,9	23,7	26,2	29,2	25,3	24,9	23,0	28,1	24,3
IN COMPLESSO										
media	18,1	17,2	25,2	30,0	33,5	26,6	28,4	28,8	37,8	27,4
Ds	8,5	8,1	9,3	11,4	12,7	9,2	10,6	9,5	8,6	11,6
PPP	20,0	21,5	25,0	29,6	31,1	26,9	26,7	24,8	30,2	26,2
N 1 =	1.826	1.147	1.263	1.802	1.737	1.081	2.751	2.292	1.064	14.963
N 2 =	1.792	1.126	1.257	1.811	1.756	1.066	2.750	2.304	1.060	14.922

Domanda D11: A quanto ammonta approssimativamente il Suo reddito annuale lordo? (lo indichi in [migliaia, milioni ...] di [moneta nazionale], distinguendo eventualmente tra le tre fonti sotto elencate). a. Dal Suo attuale lavoro principale (escludendo straordinari e retribuzioni extra); b. Da eventuali straordinari e retribuzioni extra relativi al Suo attuale lavoro principale; c. Da eventuali altre attività lavorative.

Note: il reddito dall'attività principale comprende solo quello derivante dalla fonte a.; il reddito complessivo comprende i redditi derivanti dalle fonti a., b. e c. Il reddito dall'attività principale è stato calcolato escludendo il 2,5% di laureati con reddito dichiarato più basso (si tratta di coloro che hanno dichiarato un reddito inferiore a 5 mila euro) e il 2,5% di laureati con reddito dichiarato più alto (si tratta di coloro che hanno dichiarato un reddito superiore a 55 mila euro). Lo stesso è stato fatto nel calcolo del reddito complessivo: in questo caso sono stati esclusi i laureati con un reddito complessivo inferiore a 5 mila euro e quelli con un reddito complessivo superiore a 61 mila euro. I dati si riferiscono, quindi, al 95% degli intervistati. Per convertire i redditi in moneta nazionale in redditi in euro sono stati applicati i tassi di cambio fissi per i paesi dell'Unione Europea che hanno aderito alla moneta unica e il tasso di cambio con l'euro del 16 agosto 1999 per i paesi che non hanno aderito. Ds = deviazione standard; PPP = redditi espressi in parità di potere d'acquisto 1999 con riferimento al consumo individuale e EU15 = 1; N 1 = numero dei rispondenti alla domanda sul reddito dall'attività principale; N 2 = numero dei laureati che hanno fornito informazioni per calcolare il reddito complessivo.

Tab. 4.15. Mobilità territoriale dei laureati a livello nazionale (%)

Mobilità residenziale								
	IT	FR	AT	DE	UK	FI	NO	Totale
vivono dove hanno studiato	92	59	64	52	37	60	48	61
vivono altrove	8	41	36	48	63	40	52	39
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	3.088	1.644	2.095	2.103	2.968	2.590	1.144	15.632

Domanda I4 A.: Dove vive attualmente? Residenza attuale (indichi la Provincia; se vive all'estero, indichi il paese).

Domanda I4 B.: Dove viveva durante gli studi universitari? Residenza (o domicilio se diverso dalla residenza durante gli studi; indichi la Provincia).

Note: i dati per la Spagna non sono disponibili; la domanda I4 A non è stata posta nei Paesi Bassi; sono esclusi i laureati che vivono all'estero al momento della rilevazione.

Mobilità di lavoro									
	IT	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
lavorano dove hanno studiato	87	56	67	48	41	35	61	47	57
lavorano altrove	13	44	33	52	59	65	39	53	43
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	2.426	1.397	1.856	1.902	1.078	2.642	2.311	1.116	14.728

Domanda I4 A.: Dove lavora attualmente? Sede dell'attuale lavoro (solo per chi lavora; indichi la Provincia; se lavora all'estero, indichi il paese).

Domanda I4 B.: Dove viveva durante gli studi universitari? Residenza (o domicilio se diverso dalla residenza durante gli studi; indichi la Provincia).

Nota: i dati per la Spagna non sono disponibili; sono esclusi i laureati che lavorano all'estero al momento della rilevazione.

Tab. 4.16. Mobilità residenziale e occupazionale dei laureati a livello nazionale (%)

	IT	FR	AT	DE	UK	FI	NO	Totale
vivono e lavorano dove hanno studiato	86	55	60	46	33	60	46	56
lavorano dove hanno studiato ma vivono altrove	1	1	7	2	2	1	1	2
vivono dove lavorano ma hanno studiato altrove	5	39	27	40	50	36	49	34
lavorano né dove vivono né dove hanno studiato	1	2	2	5	11	1	2	4
vivono dove hanno studiato ma lavorano altrove	7	2	4	6	4	2	1	4
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	2.424	1.393	1.852	1.899	2.634	2.311	1.115	13.628

Domanda I4 A.: Dove vive attualmente? Residenza attuale (indichi la Provincia; se vive all'estero, indichi il paese).

Domanda I4 A.: Dove lavora attualmente? Sede dell'attuale lavoro (solo per chi lavora; indichi la Provincia; se lavora all'estero, indichi il paese).

Domanda I4 B.: Dove viveva durante gli studi universitari? Residenza (o domicilio se diverso dalla residenza durante gli studi; indichi la Provincia).

Note: i dati per la Spagna non sono disponibili; la domanda I4 A non è stata posta nei Paesi Bassi; sono esclusi i laureati che vivono o lavorano all'estero.

Tab. 4.17. *Partecipazione dei laureati al mercato internazionale del lavoro (%)*

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
cercato lavoro	13	12	19	20	17	23	13	17	9	16
ricevuto offerta	7	9	18	18	13	19	9	10	6	11
lavorato	4	4	10	9	6	17	14	11	4	8
partecipato	18	18	21	32	26	40	24	27	13	24
N =	2.860	2.102	1.760	2.228	2.124	755	3.275	1.565	1.114	17.783

Domanda D15: Dal momento della Sua laurea, Lei ... (è possibile fornire più di una risposta). b. ha cercato un impiego all'estero? c. ha ricevuto una concreta offerta di lavorare all'estero? d. ha avuto un impiego regolare all'estero? Sì; no.

Legenda: cercato lavoro = laureati che hanno cercato un impiego all'estero; ricevuto offerta = laureati che hanno ricevuto una concreta offerta di lavorare all'estero; lavorato = laureati che hanno avuto un impiego regolare all'estero; partecipato = laureati che hanno partecipato al mercato internazionale del lavoro.

Tab. 4.18. Altri indicatori di apertura e integrazione internazionale del lavoro dei laureati (%)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
possibile lavoro	45	37	33	57	56	77	50	86	40	51
incarico all'estero	9	9	23	9	7	53	14	19	17	14
viaggio all'estero	19	16	21	43	29	31	20	44	m	28
conoscenza altri paesi	26	26	25	30	21	25	19	39	17	26
comprensione differenze	29	29	39	33	32	42	32	54	26	35
lavorare insieme	47	38	52	35	35	54	54	58	38	46
N (min.) =	2.491	1.528	1.256	2.043	1.962	755	2.939	1.565	1.108	15.818
N (max.) =	2.860	2.102	1.761	2.229	2.123	1.165	3.275	2.442	15.818	17.785

Domanda D15: Dal momento della Sua laurea, Lei ... (è possibile fornire più di una risposta): a. ha considerato la possibilità di lavorare all'estero?; e. è stato inviato all'estero dal Suo datore di lavoro con incarichi professionali? Sì, no.

Domanda D12: Negli ultimi 12 mesi ha intrapreso viaggi all'estero per motivi d'affari o professionali? Sì, no.

Domanda E3: Quanto ritiene importanti le competenze seguenti per svolgere il Suo lavoro? a. Conoscenza professionale di altri paesi (p. es. conoscenze economiche, sociologiche, legali ecc.); b. Conoscenza e/o comprensione delle differenze tra nazioni nel campo della cultura e della società, nei modi di comportarsi, negli stili di vita; c. Capacità di lavorare insieme a persone con retroterra culturali diversi. 1 = Moltissimo; 5 = Per niente.

Legenda: possibile lavoro = laureati che hanno considerato la possibilità di lavorare all'estero; incarico all'estero = laureati che sono stati inviati all'estero dal loro datore di lavoro con incarichi professionali; viaggio all'estero = laureati che nei 12 mesi precedenti la rilevazione hanno intrapreso viaggi all'estero per motivi d'affari o professionali; conoscenza altri paesi = laureati che ritengono importante (risposte 1 e 2) la conoscenza professionale di altri paesi (p. es. conoscenze economiche, sociologiche, legali ecc.); comprensione differenze = laureati che ritengono importanti (risposte 1 e 2) la conoscenza e/o la comprensione delle differenze tra nazioni nel campo della cultura e della società, nei modi di comportarsi, negli stili di vita; lavorare insieme = laureati che ritengono importante (risposte 1 e 2) la capacità di lavorare insieme a persone con retroterra culturali diversi.

Nota: la domanda D12 non è stata posta in Norvegia.

Tab. 4.19. *Comunicazione in lingua straniera nello svolgimento del proprio lavoro (%)*

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
importanza capacità comunicare	47	44	36	41	37	48	11	65	46	40
necessità conoscenza	38	33	31	39	39	41	10	54	42	35
frequenza comunicazione	18	31	24	27	24	31	11	30	29	23
N (min.) =	2.394	1.010	1.299	1.971	1.898	1.129	2.888	2.406	1.044	16.039
N (max.) =	2.572	1.552	1.383	2.216	1.982	1.164	3.157	2.532	1.110	17.480

Domanda E3: Quanto ritiene importanti le competenze seguenti per svolgere il Suo lavoro?
d. Capacità di comunicare in lingua straniera. 1 = Moltissimo; 5 = Per niente.

Domanda E1: La preghiamo di specificare in che misura le seguenti competenze sono necessarie per svolgere il suo lavoro attuale. e. conoscenza delle lingue straniere. 1 = In larghissima misura; 5 = Per niente.

Domanda D13: Con quale frequenza Lei comunica (oralmente o per iscritto) con clienti e/o partner ... a. usando una lingua straniera? 1 = Spessissimo; 5 = Mai.

Legenda: importanza capacità comunicare = laureati che ritengono importante la capacità di comunicare in lingua straniera per svolgere il loro lavoro (risposte 1 e 2); necessità conoscenza = laureati che dichiarano necessaria la conoscenza delle lingue straniere per svolgere il loro lavoro (risposte 1 e 2); frequenza comunicazione = laureati che comunicano spesso oralmente o per iscritto con clienti e/o partner usando una lingua straniera (risposte 1 e 2).

Tab. 4.20. Effettiva mobilità internazionale per motivi di lavoro dei laureati (%)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
lavorano all'estero	1	2	6	6	3	7	4	7	1	4
hanno lavorato all'estero	12	13	26	11	10	53	21	19	19	18
non hanno alcuna esperienza	87	85	69	83	87	40	75	73	80	78
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	2.213	1.477	1.312	1.867	1.775	701	2.648	1.462	993	14.448

Domanda D15: Dal momento della Sua laurea, Lei ... (è possibile fornire più di una risposta): d. ha avuto un impiego regolare all'estero? e. è stato inviato all'estero dal Suo datore di lavoro con incarichi professionali? Sì, no.

Domanda I3: La preghiamo di fornirci alcune informazioni sulla Sua cittadinanza e sul paese o sui paesi in cui ha studiato, ha lavorato e lavora attualmente (Italiana/ Italia; Altro, specificare): b. Cittadinanza alla nascita; c. Paese in cui Lei ha compiuto gli studi secondari; e. Paese in cui lavora attualmente.

Legenda: lavorano all'estero = laureati che lavorano all'estero al momento della rilevazione; hanno lavorato all'estero = laureati che hanno lavorato all'estero dopo la laurea ma non vi lavorano al momento della rilevazione; non hanno alcuna esperienza = laureati che non hanno fatto alcuna esperienza di lavoro all'estero dopo la laurea.

Tab. 4.21. *Esclusione da lavori inseriti in un contesto internazionale (%)*

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
partecipazione mercato del lavoro	82	82	79	68	74	60	76	73	87	76
incarico all'estero	91	91	77	91	93	47	86	81	83	86
viaggio all'estero	81	84	79	57	71	69	80	56	m	72
comunicazione in lingua straniera	68	50	64	57	62	54	85	52	54	63
comunicazione con stranieri in lingua materna	81	30	65	55	57	60	57	85	66	64
N (min.) =	2.225	995	1.119	1.882	1.830	755	2.872	1.565	1.017	15.342
N (max.) =	2.860	2.102	1.760	2.229	2.124	1.154	3.276	2.433	15.818	17.784

Domanda D15: Dal momento della Sua laurea, Lei ... (è possibile fornire più di una risposta): b. ha cercato un impiego all'estero? c. ha ricevuto una concreta offerta di lavorare all'estero? d. ha avuto un impiego regolare all'estero? e. è stato inviato all'estero dal Suo datore di lavoro con incarichi professionali?

Domanda D12: Negli ultimi 12 mesi ha intrapreso viaggi all'estero per motivi d'affari o professionali?

Domanda D13: Con quale frequenza Lei comunica (oralmente o per iscritto) con clienti e/o partner ... a. usando una lingua straniera? b. con stranieri usando la Sua lingua materna? 1 = Spessissimo; 5 = Mai.

Legenda: partecipazione mercato del lavoro = laureati che dal momento della laurea non hanno partecipato al mercato internazionale del lavoro, cioè non hanno cercato un impiego all'estero e/o non hanno ricevuto un'offerta di lavorare all'estero e/o non hanno avuto un impiego all'estero; incarico all'estero = laureati che dal momento della laurea non sono mai stati inviati all'estero con incarichi professionali; viaggio all'estero = laureati che nei 12 mesi precedenti la rilevazione non hanno mai intrapreso un viaggio all'estero per motivi di lavoro; comunicazione in lingua straniera = laureati che non comunicano o comunicano molto di rado (risposte 4 e 5) con clienti e/o partner usando una lingua straniera; comunicazione con stranieri in lingua materna = laureati che non comunicano o comunicano molto di rado (risposte 4 e 5) con clienti o partner stranieri usando la loro lingua materna.

Note: m = dato mancante; la domanda D12 non è stata posta in Norvegia.

Tab. 4.22. *Importanza di alcune caratteristiche dell'occupazione dei laureati*
(%, risposte 1 e 2)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
buon clima	89	96	94	94	93	97	79	92	92	91
utilizzo conoscenze	82	90	75	80	69	80	89	96	96	84
apprendimento continuo	90	93	66	89	82	91	62	92	92	83
mettere in pratica idee	83	82	83	85	82	89	71	83	77	81
varietà	70	69	74	81	82	91	83	86	87	80
mansioni impegnative	82	74	51	83	79	91	79	87	91	79
autonomia	80	67	85	87	86	71	51	88	89	77
tempo libero	68	85	70	70	68	80	76	78	75	74
stabilità	69	90	67	68	74	60	77	78	70	74
prospettive di carriera	72	86	71	63	53	70	81	58	64	69
conciliare casa e lavoro	78	77	85	58	58	62	55	51	75	65
lavoro in gruppo	53	65	63	73	73	70	62	47	67	62
reddito elevato	57	69	57	58	53	45	59	74	63	60
utilità sociale	69	75	64	53	47	63	55	43	55	58
mansioni chiare	63	77	68	50	39	39	49	60	49	56
coordinamento e gestione	56	49	41	58	54	52	52	41	43	50
prestigio	44	42	46	51	44	38	41	52	41	45
lavoro scientifico	40	57	38	33	29	46	30	29	61	38
influenzare decisioni	52	34	25	19	18	27	15	18	25	26
N (min.) =	3.012	2.069	1.699	2.248	2.144	1.167	3.262	2.629	1.138	19.415
N (max.) =	3.033	2.083	1.722	2.268	2.161	1.175	3.319	2.644	1.150	19.515

Domanda G3 A: Quanto sono importanti le seguenti caratteristiche di un lavoro per Lei personalmente? 1 = Moltissimo; 5 = Per niente.

Legenda: autonomia = a. Alto grado di autonomia; lavoro scientifico = b. Possibilità di svolgere lavoro scientifico o accademico; mansioni chiare = c. Mansioni chiare e ben definite; utilizzo conoscenze = d. Possibilità di utilizzare conoscenze e abilità acquisite; stabilità = e. Stabilità del posto di lavoro; prestigio = f. Riconoscimento sociale e prestigio; mettere in pratica idee = g. Possibilità di mettere in pratica le proprie idee; buon clima = h. Buone relazioni nell'ambiente di lavoro; apprendimento continuo = i. Possibilità di un apprendimento continuo; reddito elevato = j. Reddito elevato; influenzare decisioni = k. Possibilità di influenzare le decisioni; mansioni impegnative = l. Mansioni impegnative e stimolanti; prospettive di carriera = m. Buone prospettive di carriera; tempo libero = n. Avere sufficiente tempo libero; coordinamento e gestione = o. Avere un ruolo di coordinamento e di gestione; lavoro in gruppo = p. Possibilità di lavorare in gruppo; utilità sociale = q. Possibilità di fare qualcosa di utile per la società; varietà = r. La varietà; conciliare casa e lavoro = s. Buone possibilità di conciliare il lavoro con gli impegni familiari.

*Tab. 4.23. Caratteristiche del lavoro che si applicano alla situazione professionale dei laureati
(%; risposte 1 e 2)*

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
buon clima	69	78	67	73	72	79	58	64	71	69
mansioni impegnative	50	55	42	77	76	73	66	76	80	66
utilizzo conoscenze	58	67	49	60	50	71	67	82	80	65
autonomia	53	44	69	72	73	63	51	81	91	65
lavoro in gruppo	44	62	59	71	70	64	70	54	53	61
varietà	45	47	54	65	68	74	61	67	67	60
apprendimento continuo	61	71	38	59	52	69	43	77	71	59
stabilità	50	66	52	57	54	63	65	59	68	59
mettere in pratica idee	46	54	59	58	58	75	45	69	59	56
mansioni chiare	41	68	43	41	35	33	46	43	42	44
utilità sociale	35	49	43	45	38	54	41	46	52	43
prestigio	32	39	38	58	49	42	36	46	54	43
tempo libero	38	52	34	38	34	52	47	41	46	42
prospettive di carriera	37	58	42	31	26	54	54	33	50	42
conciliare casa e lavoro	46	50	49	34	38	44	39	32	57	42
coordinamento e gestione	35	41	39	45	42	40	42	36	39	40
reddito elevato	20	41	27	32	30	36	34	37	36	32
lavoro scientifico	18	30	18	22	23	28	19	24	44	23
influenzare decisioni	30	29	10	13	12	22	12	15	20	18
N (min.) =	2.481	1.555	1.353	2.049	1.932	1.121	2.968	2.432	1.095	17.016
N (max.) =	2.503	1.564	1.371	2.081	1.948	1.132	3.039	2.445	1.104	17.139

Domanda G3 B: In che misura le seguenti caratteristiche si applicano alla Sua attuale situazione professionale? 1 = Moltissimo; 5 = Per niente.

Legenda: autonomia = a. Alto grado di autonomia; lavoro scientifico = b. Possibilità di svolgere lavoro scientifico o accademico; mansioni chiare = c. Mansioni chiare e ben definite; utilizzo conoscenze = d. Possibilità di utilizzare conoscenze e abilità acquisite; stabilità = e. Stabilità del posto di lavoro; prestigio = f. Riconoscimento sociale e prestigio; mettere in pratica idee = g. Possibilità di mettere in pratica le proprie idee; buon clima = h. Buone relazioni nell'ambiente di lavoro; apprendimento continuo = i. Possibilità di un apprendimento continuo; reddito elevato = j. Reddito elevato; influenzare decisioni = k. Possibilità di influenzare le decisioni; mansioni impegnative = l. Mansioni impegnative e stimolanti; prospettive di carriera = m. Buone prospettive di carriera; tempo libero = n. Avere sufficiente tempo libero; coordinamento e gestione = o. Avere un ruolo di coordinamento e di gestione; lavoro in gruppo = p. Possibilità di lavorare in gruppo; utilità sociale = q. Possibilità di fare qualcosa di utile per la società; varietà = r. La varietà; conciliare casa e lavoro = s. Buone possibilità di conciliare il lavoro con gli impegni familiari.

Tab. 4.24. Differenza tra valutazione dei laureati e situazione professionale effettiva al momento della rilevazione (%; risposte 1 e 2)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
tempo libero	-31	-33	-36	-32	-34	-29	-29	-36	-29	-32
reddito elevato	-40	-31	-32	-28	-24	-9	-27	-39	-27	-30
prospettive di carriera	-35	-29	-31	-33	-28	-17	-29	-27	-14	-28
mettere in pratica idee	-38	-29	-23	-27	-23	-14	-25	-15	-18	-25
apprendimento continuo	-28	-22	-27	-30	-30	-22	-18	-16	-21	-24
conciliare casa e lavoro	-32	-27	-34	-22	-19	-18	-16	-18	-18	-22
buon clima	-20	-18	-27	-20	-21	-18	-21	-28	-21	-22
varietà	-27	-24	-20	-17	-15	-17	-22	-19	-21	-21
utilizzo conoscenze	-23	-23	-25	-19	-19	-10	-22	-14	-16	-19
stabilità	-17	-24	-16	-12	-20	2	-14	-20	-2	-15
mansioni impegnative	-32	-20	-9	-8	-3	-18	-14	-12	-12	-15
utilità sociale	-32	-25	-19	-8	-9	-10	-13	2	-3	-13
lavoro scientifico	-20	-26	-15	-11	-5	-18	-10	-5	-17	-13
autonomia	-28	-24	-16	-15	-13	-8	1	-8	2	-12
coordinamento e gestione	-23	-11	-4	-15	-13	-12	-11	-7	-4	-12
mansioni chiare	-20	-8	-25	-8	-4	-6	-2	-16	-7	-11
influenzare decisioni	-23	-8	-13	-6	-6	-4	-2	-4	-5	-8
prestigio	-11	-4	-10	7	6	5	-6	-7	12	-2
lavoro in gruppo	-9	-4	-6	-2	-3	-6	8	6	-15	-2
N (min.) =	2.481	1.555	1.353	2.049	1.932	1.121	2.968	2.432	1.095	17.016
N (max.) =	2.503	1.564	1.371	2.081	1.948	1.132	3.039	2.445	1.104	17.139

Domanda G3 A: Quanto sono importanti le seguenti caratteristiche di un lavoro per Lei personalmente? 1 = Moltissimo; 5 = Per niente.

Domanda G3 B: In che misura le seguenti caratteristiche si applicano alla Sua attuale situazione professionale? 1 = Moltissimo; 5 = Per niente.

Legenda: autonomia = a. Alto grado di autonomia; lavoro scientifico = b. Possibilità di svolgere lavoro scientifico o accademico; mansioni chiare = c. Mansioni chiare e ben definite; utilizzo conoscenze = d. Possibilità di utilizzare conoscenze e abilità acquisite; stabilità = e. Stabilità del posto di lavoro; prestigio = f. Riconoscimento sociale e prestigio; mettere in pratica idee = g. Possibilità di mettere in pratica le proprie idee; buon clima = h. Buone relazioni nell'ambiente di lavoro; apprendimento continuo = i. Possibilità di un apprendimento continuo; reddito elevato = j. Reddito elevato; influenzare decisioni = k. Possibilità di influenzare le decisioni; mansioni impegnative = l. Mansioni impegnative e stimolanti; prospettive di carriera = m. Buone prospettive di carriera; tempo libero = n. Avere sufficiente tempo libero; coordinamento e gestione = o. Avere un ruolo di coordinamento e di gestione; lavoro in gruppo = p. Possibilità di lavorare in gruppo; utilità sociale = q. Possibilità di fare qualcosa di utile per la società; varietà = r. La varietà; conciliare casa e lavoro = s. Buone possibilità di conciliare il lavoro con gli impegni familiari.

Nota: le differenze sono calcolate sottraendo alla percentuale di coloro che ritengono che un dato aspetto si applichi molto o moltissimo alla loro situazione professionale la percentuale di coloro che ritengono molto o moltissimo importante tale aspetto.

Tab. 4.25. *Valutazione della situazione professionale a quattro anni dalla laurea (solo laureati italiani; %, risposte 1 e 2)*

	IMPORTANTE	SI APPLICA	Δ ITALIA	Δ TUTTI I PAESI
reddito elevato	60	20	-40	-30
mettere in pratica idee	83	46	-38	-25
prospettive di carriera	72	37	-35	-28
utilità sociale	68	35	-32	-13
mansioni impegnative	82	50	-32	-15
conciliare casa e lavoro	77	46	-32	-22
tempo libero	69	38	-31	-32
apprendimento continuo	90	61	-28	-24
autonomia	81	53	-28	-12
varietà	71	45	-27	-21
influenzare decisioni	53	30	-23	-8
coordinamento e gestione	59	35	-23	-12
utilizzo conoscenze	81	58	-23	-19
mansioni chiare	61	41	-20	-11
buon clima	89	69	-20	-22
lavoro scientifico	37	18	-20	-13
stabilità	67	50	-17	-15
prestigio	43	32	-11	-2
lavoro in gruppo	53	44	-9	-2

Domanda G3 A: Quanto sono importanti le seguenti caratteristiche di un lavoro per Lei personalmente? 1 = Moltissimo; 5 = Per niente.

Domanda G3 B: In che misura le seguenti caratteristiche si applicano alla Sua attuale situazione professionale? 1 = Moltissimo; 5 = Per niente.

Legenda: autonomia = a. Alto grado di autonomia; lavoro scientifico = b. Possibilità di svolgere lavoro scientifico o accademico; mansioni chiare = c. Mansioni chiare e ben definite; utilizzo conoscenze = d. Possibilità di utilizzare conoscenze e abilità acquisite; stabilità = e. Stabilità del posto di lavoro; prestigio = f. Riconoscimento sociale e prestigio; mettere in pratica idee = g. Possibilità di mettere in pratica le proprie idee; buon clima = h.

Buone relazioni nell'ambiente di lavoro; apprendimento continuo = i. Possibilità di un apprendimento continuo; reddito elevato = j. Reddito elevato; influenzare decisioni = k. Possibilità di influenzare le decisioni; mansioni impegnative = l. Mansioni impegnative e stimolanti; prospettive di carriera = m. Buone prospettive di carriera; tempo libero = n. Avere sufficiente tempo libero; coordinamento e gestione = o. Avere un ruolo di coordinamento e di gestione; lavoro in gruppo = p. Possibilità di lavorare in gruppo; utilità sociale = q. Possibilità di fare qualcosa di utile per la società; varietà = r. La varietà; conciliare casa e lavoro = s. Buone possibilità di conciliare il lavoro con gli impegni familiari.

Nota: le differenze sono calcolate sottraendo alla percentuale di coloro che ritengono che un dato aspetto si applichi molto o moltissimo alla loro situazione professionale la percentuale di coloro che ritengono molto o moltissimo importante tale aspetto.

Tab. 4.26. Soddisfazione per il lavoro svolto (%; medie)

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	Totale
1	11	20	24	26	18	22	19	25	34	21
2	37	40	42	42	45	52	38	49	45	43
3	34	26	22	21	24	20	25	18	17	24
4	14	11	8	7	9	6	13	7	3	9
5	4	3	4	3	3	1	6	1	1	3
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N =	2.538	1.618	1.496	2.104	2.006	1.153	3.143	2.438	1.115	17.611
Media	2,6	2,4	2,3	2,2	2,3	2,1	2,5	2,1	1,9	2,3

Domanda G1: Tutto considerato, quanto è soddisfatto/a del Suo attuale lavoro? 1 = Moltissimo; 5 = Per niente.