

\\14\\

**Mercati del lavoro locali
 e carriere di lavoro giovanili**

di
Giovanni Solinas
Università di Modena
Luglio 1986

Dipartimento di Economia Politica
Via Giardini 454
41100 Modena (Italy)

Indice

Introduzione	pag. 5
1. Il percorso lavorativo giovanile	” 8
2. Le caratteristiche generali della mobilità giovanile	” 15
3. Il moratorium	” 17
3.1 I tipi di moratorium	” 22
3.2 Durata del moratorium, numero dei lavori, durata del singolo lavoro	” 23
3.3 La ricerca di lavoro e le separazioni durante il moratorium	” 25
3.4 Le caratteristiche del lavoro durante il moratorium	” 28
4. La transizione dal moratorium alla carriera	” 32
5. La carriera	” 34
5.1 I tipi di carriera	” 35
5.2 Numero dei lavori e durata del singolo lavoro durante la carriera	” 36
5.3 La mobilità interaziendale durante la carriera	” 41
5.4 Le caratteristiche del lavoro durante la carriera	” 44
Conclusioni	” 49
Appendice: la scelta dell'occupazione e la teoria del capitale umano	” 55
Bibliografia	” 61

*Introduzione*¹

Nel corso dell'ultimo decennio molte energie sono state dedicate allo studio del mercato del lavoro giovanile.

L'aspetto al quale maggiormente si è rivolta l'attenzione dei ricercatori nel nostro paese – ma anche, più in generale, in Europa e negli Stati Uniti – è stato quello della disoccupazione giovanile. Assai meno energie e risorse, invece, sono state spese nello studio della esperienza di lavoro giovanile, della “qualità” dei posti di lavoro occupati, del processo di integrazione della forza lavoro giovanile tra i ranghi dei lavoratori adulti e del comportamento dei giovani sul mercato del lavoro.²

La conoscenza di questi aspetti, tuttavia, riveste una importanza cruciale non solo perché consente di comprendere se, e in quale misura, esiste un mercato del lavoro dei giovani “separato”, con dinamiche proprie differenti rispetto al mercato del lavoro degli adulti, ma anche perché fornisce indicazioni importanti sulla natura stessa della disoccupazione giovanile e sulle dinamiche secondo le quali la disoccupazione tende a colpire alcuni gruppi piuttosto che altri.

Questo lavoro si colloca in questa prospettiva di ricerca esaminando i percorsi lavorativi giovanili subito dopo la fine degli studi.

Sono stati ricostruiti in modo minuzioso gli iter di lavoro di 250 giovani in età compresa tra i 25 ed i 29 anni. L'analisi è circoscritta ad un mercato del lavoro locale – il comune di Reggio Emilia – e fa riferimento al 1981.

Seguendo Spilerman (1977), verrà definito percorso lavorativo una storia occupazionale che è comune ad una frazione di forza lavoro e mostra alcune regolarità empiricamente rilevabili.

¹ Un ringraziamento particolare va a Sandra Piccinini e a Roberta Frignani che hanno collaborato alla ricodifica delle storie lavorative. Senza il loro lavoro, paziente e accurato, probabilmente, questa nota non sarebbe stata scritta. Ringrazio inoltre Sebastiano Brusco e Paola Villa per aver letto una prima stesura di questo lavoro.

² Soltanto in anni molto recenti il dibattito ha teso a orientarsi in questa direzione. Si vedano, ad esempio, Casey (1986), Garonna (1986), Germe (1986), Isfol (1983), (1984) e (1985), Ryan e Marsden (1986).

Questa nozione:

“is intimately associated with the view that the labor market is patterned – that determinate sequences exist common to the experience of many workers, which can be understood in terms of the institutional features of this market”.³

Gli studi condotti, sia in Italia che in altri paesi, tendono a porre l'accento su un fenomeno: il fatto cioè che il processo di integrazione dei giovani tra i lavoratori adulti e l'accesso ai segmenti più stabili dell'occupazione è un processo assai lungo.

La scelta di una occupazione non avviene una volta per tutte in un dato istante di tempo. Come osserva Eli Ginzberg:

“occupational choice is a process which takes place over a minimum of six or seven years and, more typically, over ten years or more”⁴

La gran parte degli studiosi, inoltre, è concorde nel sostenere che la prima fase della vita lavorativa è contrassegnata da quello che viene definito un periodo di *moratorium*: frequenti entrate ed uscite dal mercato del lavoro ed elevata mobilità orizzontale tra posti diversi lavoro.

I giovani, inoltre, in questa fase della vita lavorativa, tenderebbero a concentrarsi in occupazioni riservate a strati marginali della forza lavoro e nei quali la retribuzione è bassa e che, soprattutto, offrono scarse possibilità di apprendimento e di carriera. Occupazioni che verrebbero poi abbandonate al crescere dell'età e dell'esperienza lavorativa.

Nell'analizzare il percorso lavorativo giovanile diventa dunque necessario operare una distinzione tra la fase di ingresso nel mercato – il *moratorium* – e la fase in cui si è già verificato l'inserimento in una *career-line*. È cioè necessario definire i criteri in base ai quali è possibile individuare la soglia tra porzioni dell'iter lavorativo che costituiscono il *moratorium* e porzioni che costituiscono la carriera o, alternativamente, definire i criteri che consentano di distinguere tra percorsi lavorativi in cui il *moratorium* è presente e percorsi lavorativi in cui non è presente.

³ Cfr. Spilerman (1977), p. 552.

⁴ Cfr. Ginzberg (1951), p. 198.

Ciò pone problemi molto complessi sia di valutazione del lavoro svolto sia del comportamento giovanile sul mercato in periodi diversi della vita lavorativa.

Chi scrive ha ritenuto che né un'elevata mobilità tra diversi posti di lavoro né alcuna delle caratteristiche del lavoro fosse di per sé sufficiente per attribuire un'attività lavorativa – o un periodo della vita lavorativa – al *moratorium* o alla *carriera*.

Un'elevata mobilità, in qualche caso anche tra imprese appartenenti a diversi settori, può essere compatibile con l'accumulo di professionalità, capacità ed esperienze spendibili sul mercato: può essere un modo per perseguire particolari *career-lines*.

Nello stesso modo, il *sistema delle garanzie* formali non è, al principio della vita lavorativa, particolarmente rilevante: nel corso degli anni Sessanta e Settanta e, in misura rilevante ancora oggi, molte attività del tutto prive di tutela normativa e contrattuale hanno costituito e costituito e costituiscono il primo *gradino* di molte carriere nell'industria manifatturiera. E non è neppure rilevante il *contenuto*, la qualità del lavoro svolto. Molto spesso, infatti, i lavori svolti al momento dell'inserimento sono a basso livello di qualificazione professionale e offrono scarsissime opportunità di apprendimento, sia perché non comportano addestramento formale, sia perché non consentono processi di *learning by doing*; e, ciononostante, sono punto di partenza di precisi percorsi professionali.⁵

Il criterio fondamentale che si è adottato è quello di considerare la *relazione* tra il lavoro – o i lavori – svolti al momento dell'inserimento ed il percorso lavorativo successivo. Si è ritenuto, in altre parole, che il dato importante per la classificazione dei percorsi lavorativi sia la relazione che esiste tra i singoli lavori. In tutti i casi in cui il lavoro – o i lavori – svolti al momento dell'inserimento sono connessi – in termini di mansioni e tipo di lavoro – con i lavori svolti in epoca successiva si è considerata l'intera *stringa* come appartenente ad una *career-line*.⁶

⁵ Queste considerazioni assumono un rilievo tanto maggiore se si considera che il tessuto produttivo in esame è caratterizzato dalla presenza dei *distretti industriali* e che nei distretti è particolarmente comune sia una elevata mobilità tra imprese, che un avviamento al lavoro contrassegnata da forme di occupazione irregolare e da mansioni dal contenuto *povero* (Solinas, 1982).

⁶ È evidente che nella valutazione dei percorsi vi è un elemento soggettivo ineliminabile. La valutazione della continuità tra diversi lavori è, in molti casi, estremamente complessa, richiede un elevato numero di informazioni e chiama in

Come osserva Osterman:

“It is difficult to give precise definitions of stages that unambiguously categorize a youth's into one stage or the other. Observed behavior is partly a manifestation of a state of mind and it can be difficult to infer the state of mind from behavior. In addition the same state of mind can lead to very different behavior”.⁷

L'adozione di questo criterio di analisi del percorso lavorativo giovanile ha conseguenze importanti. Ne discende, infatti, che la soglia tra *moratorium* e carriera può essere definita solamente *ex-post*, quando cioè il periodo di inserimento è ormai concluso. Per questa ragione, come si è detto, si sono intervistati solamente giovani nelle classi di età più alte.

1. Il percorso lavorativo giovanile

La letteratura sui percorsi lavorativi giovanili pone in luce, innanzitutto, il fatto che, nella fase di inserimento nel mercato del lavoro, si riscontra una forte instabilità occupazionale.

L'instabilità – intesa o come presenza intermittente sul mercato del lavoro e come elevata mobilità e assenza di continuità professionale tra un'occupazione e l'altra – è nota da lungo tempo. Scriveva Tawney all'inizio del secolo nel descrivere i percorsi lavorativi dei giovani manovali a Glasgow:

“The boy labourer shifts from place to place [...] It is rare for a boy to pass through less than six places between fourteen and twenty-one, common for him to pass through twelve, while in some cases he passes through twenty or thirty”.⁸

Tale comportamento è stato tradizionalmente spiegato con il concentrarsi dell'occupazione giovanile in quelli che sono stati definiti “*blind alleys*” – vicoli ciechi – posti di lavoro a bassi salari e basso livello di qualificazione nei quali non ricevono alcun addestramento e

causa la *conoscenza*, le *convinzioni* o anche solamente la percezione del ricercatore sui meccanismi che presiedono al funzionamento di un determinato mercato del lavoro.

⁷ Cfr. Osterman (1980), p. 17. Si veda anche Osterman (1976).

⁸ Cfr. Tawney (1909), p. 530.

che non offrono nessuna prospettiva occupazionale successiva.⁹ Osserva, ad esempio, Beveridge:

“[A] great many boys and girls on leaving school enter occupations in which they cannot hope to remain for more than a few years and in which they are not being fitted for any permanent career [...] They are the ‘blind alley’ occupations which have to be abandoned when man’s estate is reached [...].

The boys enter not as learners, but as wage earners doing some work too simple or too light to require the services of grown people. When, therefore they themselves grow up and begin to expect the wages of grown people they must go elsewhere to obtain these wages. They leave or are dismissed and their places are taken by a fresh generation from the school. They find themselves at eighteen or twenty without any obvious career before them, without a trade in their hands and with no resources save unskilled labour”.¹⁰

In generale, negli studi condotti al principio del secolo in Gran Bretagna, si riscontra un ampio accordo sul fatto che l’occupazione giovanile ha caratteristiche qualitativamente assai diverse rispetto all’occupazione degli adulti: i giovani appaiono *segregati* in posti di lavoro che non richiedono né l’abilità, né l’esperienza, né la forza fisica del lavoratore adulto.¹¹

Le ragioni che vengono addotte per spiegare la segregazione sono molteplici.¹²

Tra queste ne vanno sottolineate, in particolare, due. La prima è che i giovani costituiscono un *pool* di forza lavoro a basso costo e disponibile a qualsiasi tipo di impiego. La seconda risiede nelle forme assunte dallo sviluppo capitalistico. L’avvento e la diffusione del sistema di fabbrica, della *grande manifattura* e, con essa, la crescente

⁹ “The essence of the blind-alley job is that it is a juvenile job offering little opportunity for absorption into the higher grades of the industry” (Greenwood, 1912, p. 309).

¹⁰ Cfr. Beveridge (1909), pp. 125-126.

¹¹ Gli studi forse più interessanti condotti prima del conflitto mondiale sono quelli di Bray (1909), Beveridge (1909), Greenwood (1912) e Tawney (1909). A questi studi va aggiunto il rapporto di Cyril Jackson alla “Poor Law Commission” (Jackson, 1912). Le indagini empiriche più accurate sono quelle di Tawney che riguarda 250 giovani manovali e occupati nel commercio a Glasgow e il rapporto di Jackson che contiene informazioni su 4.000 giovani nei quartieri operai di Londra. Entrambe le indagini riguardano maschi con meno di 18 anni.

¹² Vanno ricordate, tra le altre, le caratteristiche del sistema educativo, la soglia troppo bassa dell’obbligo scolastico, il fatto che l’uscita dalla scuola avviene ad un’età inferiore rispetto all’età minima prevista dalla legge per l’assunzione degli apprendisti.

divisione e parcellizzazione del lavoro, causano la scomparsa dell'apprendistato, così come ereditato dalle corporazioni di mestiere, e del rapporto diretto tra il *maestro* e l'apprendista. La rottura di tale rapporto, non significa solamente che cambiano in modo radicale le modalità di acquisizione di capacità professionale, ma anche che viene a cadere una *relazione sociale* che per secoli aveva svolto un ruolo di tutela sul processo di inserimento nel mercato del lavoro. L'apprendistato, inoltre, nel prefigurare la successiva carriera di quote importanti della offerta di lavoro giovanile tende a creare un forte legame tra il lavoratore e il posto di lavoro; legame che viene rescisso con il sistema della fabbrica: il giovane non ha più alcun incentivo a rimanere nello stesso posto di lavoro e l'impresa utilizza la forza lavoro giovanile in posti di marginalità: segregazione e instabilità occupazionale si autoalimentano.

Molti di questi elementi – seppure in una cornice che, non foss'altro per il fatto che gli immigrati sostituiscono i giovani all'interno del processo produttivo, è differente – emergono anche dagli studi condotti negli anni Trenta e Quaranta negli Stati Uniti.¹³

La differenza importante è che in molti di questi studi i fattori di offerta assumono un rilievo maggiore. Scrive ad esempio Hollingshead in relazione alla mobilità giovanile negli anni Quaranta in California:

“The typical worker passes through a two-phase cycle in his adjustment to the work world. The first normally lasts from a year to a year and half after he leaves school. The average boy holds five jobs in this phase [...]”. E ancora: “[This] phase of the work cycle is a period of adjustment to the demands of the job, of accumulation of some experience and of learning how to get and keep a job [...]. Once the experience and age requirements are met a youth generally enters the second phase of the work career. This phase is marked by better performance on the job, higher pay and a steady job by local standards”.¹⁴

In epoca più recente un'interessante lettura dei percorsi lavorativi giovanili è stata fornita dagli studi di Paul Osterman (1980) e Howard Wial (1986), nell'ambito del modello duale.

Lo studio di Osterman si basa su 112 interviste in due quartieri di Boston (East Boston e Roxbury) rivolte a giovani in età compresa

¹³ Si vedano, ad esempio Davidson e Anderson (1937), Hollingshead (1975), Lynd e Lynd (1937), Whyte (1943).

¹⁴ Hollingshead (1975), p. 277.

tra i 16 e i 26 anni che non hanno frequentato il *college* e provengono da famiglie operaie.

Lo studio è completato da 35 interviste a imprese e 50 interviste a insegnanti e responsabili del sistema educativo nelle medesime aree.

Sebbene Osterman – al contrario di Beveridge, Tawney e Greenwood – non ritenga che esista un mercato del lavoro dei giovani separato da quello degli adulti, sottolinea con forza il carattere marginale dell'occupazione giovanile.

I lavori svolti nella fase di inserimento non solo si collocano ai gradini inferiori della scala occupazionale e sono a basso contenuto professionale, ma sono qualitativamente diversi dalla gran parte dei posti di lavoro presenti nell'economia. I giovani senza credenziali scolastiche, in altre parole, sono esclusi dal settore primario e relegati nel settore secondario del mercato del lavoro, dove non esiste alcuna forma di regolare avanzamento professionale.¹⁵

Osterman è il primo autore che, in anni a noi vicini, opera una chiara distinzione tra il periodo di *moratorium* – caratterizzato da molti periodi brevi di disoccupazione, repentini cambiamenti di lavoro, assenza di continuità professionale tra un lavoro e l'altro e frequenti ingressi ed uscite dalle forze di lavoro – ed il periodo di stabilizzazione in cui inizia la carriera lavorativa ed è riscontrabile un qualche grado di mobilità verticale.

La transizione da una presenza precaria e temporanea nei segmenti secondari verso una presenza continua nei segmenti più stabili del mercato del lavoro dipendono tanto dal comportamento giovanile che dalle caratteristiche della domanda di lavoro.

Nel periodo di *moratorium* “adventure seeking, sex and peer group activities are all more important than work”. In questa fase molti giovani

[...] “indicate that they are interested only in short term jobs, to get money for travelling buying a car or recreation [...]. They are not planning for a career” (p. 17).

¹⁵ “[Jobs] are held in a more or less random fashion, so that a worker coming into a job may take the place of another person moving to the job which the first worker just left”. Nel settore primario, al contrario, “mobility chains [...] constitute some kind of career ladder along which there is progress towards higher paying jobs and higher status jobs” (Piore, 1975). La distinzione tra settore primario settore secondario di Osterman coincide in larga misura con quella fornita da Doeringer e Piore (1972) e Piore (1975). Per una rassegna delle teorie della segmentazione si veda: Rubery (1978) e Villa (1983) e (1986), cap. I.

Aumentate responsabilità familiari, maturazione personale, pressioni dell'ambiente circostante e delle stesse comunità giovanili, conducono ad un progressivo mutamento nell'atteggiamento verso il lavoro.

Seppure i fattori comportamentali tipici dell'età giovanile abbiano una notevole rilevanza, nell'analisi di Osterman il ruolo delle imprese è altrettanto importante. Infatti, le imprese che assumono giovani, nei primi anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro, sono solamente le imprese che offrono tipi di impiego casuale e poco qualificato.

Queste imprese, che si trovano sia nell'industria che, soprattutto, nei servizi e nel commercio:¹⁶

"are interested primarily in an assured supply of low wage unskilled labor and they prefer employ individuals or groups who are passive and unlikely, for example, to unionize in the face of unstable employment" (pp. 23-24).

La fine del *moratorium* coincide, solitamente, con l'ingresso in una impresa del settore primario; un'impresa

"large, stable, and likely to provide long term jobs, security and reasonable opportunity for promotion and advancement" (p. 25).

Dopo l'ingresso nel settore primario il percorso lavorativo giovanile tende a stabilizzarsi.¹⁷

Lo studio di Wial si basa su 90 interviste aperte a giovani maschi in età compresa tra i 17 ed i 35 anni. L'indagine è stata condotta in tre quartieri bianchi di Boston a prevalente composizione operaia.¹⁸

¹⁶ Osterman individua tre tipi di lavoro secondario in cui la presenza dei giovani è particolarmente rilevante:

- catene di negozi, grandi magazzini e grandi imprese di pulizia;
- piccole imprese nel settore dei servizi e nel commercio (mon and pop stores);
- attività illegali e lavoro nero (under the table work).

¹⁷ Le ragioni per le quali il percorso lavorativo si stabilizza quando il lavoratore entra in un'impresa del settore primario sono largamente simili a quelle esposte da Oi (1962) e Becker (1975): il lavoro comporta un addestramento lungo e costoso e gli *skills* non sono trasferibili senza costi in altre imprese. Viene dunque a crearsi un legame tra impresa e lavoratore che nessuno dei due ha interesse a rompere.

¹⁸ I quartieri sono: East Boston, South Boston e Charlestown.

Le premesse teoriche e le categorie analitiche sono assai simili a quelle dello studio precedente. Wial, al pari di Osterman, argomenta che l'inserimento nel mercato del lavoro avviene tipicamente nel settore secondario e che si riscontra una lenta transizione, al crescere dell'età, verso i segmenti primari dell'occupazione. Inoltre le forze che agiscono sulle modalità assunte da questo processo sono, nella sostanza, le stesse messe in rilievo da Osterman. Il suo studio, tuttavia, contiene due elementi che vanno considerati come uno sviluppo originale e importante.

Il primo è che Wial ritiene che i *patterns* di mobilità dipendano dalla percezione che il giovane ha del mercato del lavoro. I lavoratori percepiscono il mercato come suddiviso in *buoni* e *cattivi* lavori. Questi ultimi – i lavori secondari – sono considerati “non desiderabili” come lavori a lungo termine. I “buoni lavori” hanno tre caratteristiche:

- forniscono un livello di reddito che nella generalità dei casi, seppure non necessariamente, è superiore a quello percepito nel settore secondario e, soprattutto, non è influenzato dall'andamento del ciclo;

- il lavoratore è tutelato dal punto di vista pensionistico e assicurativo;

- il posto di lavoro è sicuro sia nel senso che l'impresa non fa ricorso a licenziamenti arbitrari, sia nel senso che nel mettere in atto licenziamenti l'impresa si conforma a regole note e considerate eque dal lavoratore (ad esempio licenzia i lavoratori con una anzianità aziendale più bassa).

I lavori con queste caratteristiche sono quelli che il lavoratore considera primari e desiderabili come “lavori a vita”.¹⁹

La seconda e più importante differenza è che l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro avviene secondo modalità più complesse rispetto a quelle descritte da Osterman. Wial distingue tra due tipi di *moratorium*.

Il primo è caratterizzato da esperienze di lavoro precario ed elevata mobilità tra diversi posti di lavoro secondari. I periodi di occupazione, inoltre, sono intervallati da periodi frequenti di non lavoro.

¹⁹ La distinzione tra settore primario e settore secondario utilizzata da Wial corrisponde largamente a quella di Osterman. Wial, tuttavia, ha cura di sottolineare che il confine tra settore primario e settore secondario non coincide con quella di grande impresa (“core”) e piccola impresa (“periphery”), spesso usata nelle teorie della segmentazione.

I giovani che hanno questo tipo di comportamento non hanno alcun rapporto stabile con il lavoro e non si sentono in alcun modo obbligati a lavorare. Lavorano solamente per avere un introito immediato e rimangono nello stesso posto di lavoro per periodi molto brevi.

Il secondo tipo, invece, è composto da persone che lavorano continuativamente, ma che non cercano un lavoro stabile né un rapporto di lavoro duraturo con un singolo imprenditore. I giovani che appartengono a questo gruppo, di norma, svolgono un lavoro l'anno e non si licenziano prima di aver trovato un altro lavoro.²⁰

Vi è, infine, una terza modalità di ingresso. Vi sono giovani che non hanno il *moratorium* e subito dopo l'ingresso nel mercato del lavoro, si orientano verso il settore primario e tentano di trovare immediatamente un'occupazione stabile. Se non la trovano si inseriscono in posti di lavoro secondari ed hanno un comportamento del tutto simile al gruppo precedente.

La caratterizzazione dei percorsi lavorativi fornita da Wial si discosta, quindi, da quella di Osterman e degli autori precedenti sia perché il *moratorium* non comporta necessariamente elevata instabilità occupazionale e frequenti cambiamenti di posto di lavoro, sia perché vi è una componente dell'offerta di lavoro giovanile che tenta di avere accesso ai posti di lavoro primari subito dopo l'ingresso nel mercato.

Questa rapida rassegna ha consentito di evidenziare l'evoluzione nella percezione del processo di integrazione dei giovani tra i lavoratori adulti. Si è osservato come l'attenzione degli autori, anche in relazione ai mutamenti che hanno luogo nel sistema economico, si sposti progressivamente dalla considerazione dei soli fattori di domanda alla considerazione dei fattori di offerta e delle interazioni tra fattori di domanda e fattori di offerta. A ciò si accompagna una crescente consapevolezza del fatto che il processo allocativo segue regole diverse in diversi segmenti del mercato.

Il presente lavoro prende le mosse da queste considerazioni. Prima di procedere all'analisi dei risultati è opportuno precisare gli aspetti metodologici per i quali questa ricerca si differenzia da quelle che la hanno preceduta. La prima riguarda le caratteristiche del cam-

²⁰ Cfr. Wial (1986), p. 3.

pione. Sebbene lo studio riguardi anche in questo caso un mercato del lavoro locale, il campione – stratificato per quartieri – è assai più numeroso e, quel che più importante, include giovani, sia maschi che femmine, appartenenti a tutti gli strati sociali.

La seconda differenza è che, come si è osservato, nel valutare i percorsi lavorativi si è concentrata l'attenzione sulla successione dei lavori e, in particolare, sulla relazione che intercorre tra i lavori svolti al momento dell'inserimento ed i lavoratori svolti in epoca successiva.

2. Le caratteristiche generali della mobilità giovanile

È utile, innanzitutto, descrivere la “cornice” – le caratteristiche generali della mobilità – mettendo a confronto il primo lavoro con il lavoro svolto al momento dell'intervista.

La mobilità professionale si articola principalmente all'interno delle medesime categorie occupazionali: i giovani che iniziano a lavorare come operai e rimangono tali sono circa il 60%; gli impiegati il 90% (tab. 1).

Tab. 1 - La mobilità professionale: primo lavoro e lavoro attuale

	Impiegati	Lavoratori autonomi	Operai	Totale
	v.a.	v.a.	v.a.	
Impiegati (%)	93	5	2	100 (40,0)
Lavoratori autonomi (%)	4	22	2	34 (13,6)
Operai (%)	17	25	8	116 (46,4)
Totale (%)	114 (45,6)	52 (20,8)	74 (33,6)	250 (100,0)

Ciò non significa che la mobilità tra le diverse categorie sia bassa: diminuisce, infatti, in misura considerevole la quota degli operai e dei lavoratori manuali in genere (dal 46,4 al 33,6%), mentre cresce quella dei lavoratori autonomi (dal 13,6 al 20,8%) e quella degli impiegati (dal 40 al 45,6%).

La mobilità tra industria e servizi, pur essendo rilevante, non altera in misura sensibile la composizione dell'occupazione: il flusso di ingressi dai servizi verso l'industria è dello stesso ordine di grandezza del flusso opposto (tab. 2).

Tab. 2 - La mobilità intersettoriale: primo lavoro e lavoro attuale

	Industria v.a.	Servizi v.a.	Totale
Industria	52	31	83
(%)			(44,6)
Servizi	28	75	103
(%)			(55,4)
Totale	80	106	186
(%)	(43,0)	(57,0)	(100,0)

N.B.: La tabella include i giovani che all'inizio e alla fine del periodo sono lavoratori dipendenti

La mobilità interaziendale, infine, ha un andamento significativamente diverso rispetto a quello osservato per le classi di età più elevate.

Tab. 3 - La mobilità interaziendale: primo lavoro e lavoro attuale

	1-9 addetti v.a.	10-49 addetti v.a.	Oltre 49 addetti v.a.	Totale
1-9 addetti	25	17	51	93
(%)				(50,0)
10-49 addetti	2	16	9	27
(%)				(14,5)
Oltre 49 addetti	4	4	58	116
(%)				(35,5)
Totale	31	37	118	186
(%)	(16,7)	(19,9)	(63,4)	(100,0)

N.B.: La tabella include i giovani che all'inizio e alla fine del periodo sono lavoratori dipendenti

Mentre tra i lavoratori adulti e con elevata professionalità non è infrequente il passaggio *verso* le unità produttive minori,²¹ tra i giovani il primo lavoro è spesso in unità produttive microscopiche e, nel corso del tempo, si assiste ad un'uscita massiccia verso imprese più grandi: la quota degli intervistati che lavorano in imprese con meno di dieci addetti cala dal 50 al 17% (tab. 3).²² Viceversa, i giovani che hanno il primo impiego nelle imprese maggiori tendono a rimanere occupati in imprese "grandi" e, non di rado, rimangono occupati nella stessa impresa.

3. Il *moratorium*

In conformità con i criteri esposti nelle pagine precedenti, iter lavorativi – o porzioni di iter lavorativo – non suscettibili di carriera sono stati considerati come appartenenti al *moratorium*.

Più precisamente, si sono inclusi nel *moratorium* tipi di percorso lavorativo che non danno origine ad alcuna *career-line* e tipi di lavoro che o per loro natura (contenuto professionale del lavoro, livelli di retribuzione e "sistema delle garanzie", ecc.) o perché non corrispondono né al livello di qualificazione formale (titolo di studio) né alle aspettative verso il lavoro, si configurano come temporanei.

Il *moratorium* così definito riguarda circa il 35% degli intervistati; tutti gli altri hanno accesso a posti di lavoro che, pur essendo di frequente scarsamente tutelati dal punto di vista delle garanzie formali e a basso contenuto professionale, danno luogo ad una articolazione successiva di carriera.

È, quindi, molto alta la quota dei giovani per i quali non si riscontra la "turbolenza" iniziale del percorso lavorativo. Questo non significa, si noti, che questi giovani abbiano accesso a posti di lavoro stabili e con contratti a tempo indeterminato. È vero piuttosto il contrario: quasi sempre i rapporti di lavoro al principio della vita lavorativa sono o senza contratto o regolamentati da contratti a tempo determinato. Il punto è che alcuni lavori che iniziano come temporanei si "trasformano" poi in occupazione stabile: il giovane viene cioè assun-

²¹ Cfr. Solinas (1982), Brusco e Solinas (1986).

²² Il fatto che l'inserimento avvenga prevalentemente nelle piccole imprese è confermato anche da indagini condotte in altre aree del paese. Cfr. Isfol (1976) e (1978).

Tab. 4 - Primo lavoro per percorso lavorativo e sesso

	<i>Impiegati</i>		<i>Lavoratori autonomi</i>		<i>Operai</i>		<i>Totale</i>	
	Presenza di moratorium	Assenza di moratorium	Presenza di moratorium	Assenza di moratorium	Presenza di moratorium	Assenza di moratorium	Presenza di moratorium	Assenza di moratorium
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Maschi (%)	12	21	5	21	27	39	44 (50,6)	81 (49,7)
Femmine (%)	22	45	4	4	17	33	43 (49,4)	82 (50,3)
Totale (%)	34	66	9	25	44	72	87 (100,0)	163 (100,0)

Tab. 5 - Primo lavoro per percorso lavorativo e livello di istruzione

	<i>Impiegati</i>		<i>Lavoratori autonomi</i>		<i>Operai</i>		<i>Totale</i>	
	Presenza di moratorium	Assenza di moratorium	Presenza di moratorium	Assenza di moratorium	Presenza di moratorium	Assenza di moratorium	Presenza di moratorium	Assenza di moratorium
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Obbligo o meno (%)	3	5	2	9	31	58	36 (41,5)	72 (49,7)
Diploma di tre anni (%)	7	10	-	3	6	5	13 (14,9)	18 (11,0)
Diploma di cinque anni (%)	19	32	4	3	6	9	29 (33,3)	44 (27,0)
Laurea (%)	5	19	3	10	1	-	9 (10,3)	29 (17,8)
Totale (%)	34	66	9	25	44	72	87 (100,0)	163 (100,0)

to nella stessa impresa con un contratto a tempo indefinito; oppure, piú comunemente, che il lavoro temporaneo o anche occasionale può essere il primo passo per la costruzione del percorso lavorativo successivo: il giovane svolge i medesimi compiti – o compiti connessi con una specifica occupazione – in posti di lavoro diversi e fino ad essere assunto stabilmente.

È utile domandarsi se e quali differenze esistono tra i giovani che hanno un periodo di *moratorium* al principio della vita lavorativa ed i giovani che si inseriscono da subito in una *career-line*.

Il livello di istruzione non influenza in modo sensibile l'iter nelle prime fasi della vita lavorativa. Infatti, a parità di percorso scolastico e di sesso, i giovani che appartengono ai due gruppi trovano impiego in aree occupazionali largamente simili (tab. 4 e tab. 5).

In altri termini, anche per i giovani che accettano una occupazione temporanea (che in seguito sono certi di abbandonare), il livello di istruzione costituisce soprattutto lo spartiacque tra lavoro manuale e no. I giovani con basso livello di istruzione iniziano a lavorare come operai; la gran parte dei maschi si orientano verso l'industria; le femmine si concentrano nei servizi e nel commercio. Viceversa, la maggioranza dei giovani con livelli di istruzione superiore si orientano immediatamente verso tipi di lavoro non manuali.

La dimensione delle imprese, invece, influenza in modo sensibile il percorso nelle prime fasi della vita lavorativa (tab. 6).

Poco meno del 70% di coloro che hanno un periodo di *moratorium* trovano impiego in imprese con meno di dieci addetti. I giovani che subito dopo la fine degli studi trovano impiego in aziende maggiori hanno piú di frequente un iter di lavoro in cui il *moratorium* non è presente.

Si riscontrano, infine, differenze di qualche rilievo in relazione al periodo di non lavoro che intercorre tra la fine degli studi ed il primo lavoro (tab. 7).²³ I giovani che non hanno una fase di *moratorium* cercano e trovano il primo impiego piú tardi. Se ne deve concludere che giovani maggiormente selettivi nella scelta del primo impiego abbiano accesso a posti di lavoro migliori ed abbiano poi percorsi lavorativi piú lineari.

²³ Per un'analisi accurata dei tempi di ricerca del lavoro dei giovani in Emilia Romagna si rimanda a Brusco e Solinas (1986).

Tab. 6 - Primo lavoro per percorso lavorativo e dimensione di impresa

	<i>Lavoro operaio</i>		<i>Lavoro impiegatizio</i>		<i>Totale</i>	
	(1-9) addetti v.a.	(10+) addetti v.a.	(1-9) addetti v.a.	(10+) addetti v.a.	(1-9) addetti v.a.	(10+) addetti v.a.
Iter lavorativi con moratorium (%)	34	10	14	13	48 (41,1)	23 (30,7)
Iter lavorativi senza moratorium (%)	47	23	19	29	66 (57,9)	52 (69,3)
Totale (%)	81	33	33	42	114 (100,0)	75 (100,0)

Le differenze tra le caratteristiche dei percorsi in cui il *moratorium* è presente ed i percorsi in cui è assente sembrano ridursi ad un dato comportamentale – una maggiore selettività nella scelta del lavoro – e ad uno strutturale, connesso alla natura dei posti di lavoro che le imprese minori rendono disponibili per la forza lavoro giovanile.

Tab. 7 - Periodo di non lavoro alla fine degli studi per percorso lavorativo successivo

	Presenza di moratorium		Assenza di moratorium		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Da zero a tre mesi	43	49,4	59	36,2	102	40,8
Oltre tre mesi di cui:	44	50,6	104	63,8	148	59,2
Oltre dodici mesi	11	12,6	42	25,8	53	21,2
Totale	87	(100,0)	163	(100,0)	250	(100,0)

3.1 I tipi di *moratorium*

All'interno del *moratorium* sono stati individuati tre tipi diversi.

– 1. Un *moratorium* “da inserimento”, caratterizzato da un basso numero di lavori, in molti casi uno soltanto, e che, di norma, non dura più di un anno.

– 2. Un *moratorium* “lungo” che ha, fondamentalmente, le stesse caratteristiche del precedente, ma è costituito da una “stringa” di lavori, anziché da uno solo o pochi lavori, e dura più di un anno.

– 3. Il terzo tipo è un insieme molto eterogeneo costituito da lavori a termine che in seguito vengono abbandonati per ragioni differenti.

– 3.1 Vi sono lavori temporanei perché con contenuto – e status – inferiore alla qualificazione formale ed al titolo di studio conseguito. È il caso delle laureate che fanno le commesse o le *baby-sitter* o dei diplomati che accettano mansioni da operaio comune.

– 3.2 Alternativamente vi sono lavori transitori che, pur connessi con il titolo di studio, sono irregolari senza alcuna tutela e/o a reddito molto basso. Hanno queste caratteristiche molte forme di “praticantato” – soprattutto nell’area del lavoro impiegatizio: dattilografe e “factotum” presso studi professionali, ecc.

– 3.3 Vi sono, infine, diverse forme di assunzioni temporanea, sia nel settore pubblico che nel settore privato, in cui il rapporto di lavoro viene rescisso alla scadenza dei termini contrattuali.

Il dato comune alle prime due forme di *moratorium* (1 e 2) è che il lavoro è, tipicamente, “*dead end*”: non vi è alcun legame con il titolo di studio conseguito; l’addestramento sul lavoro è praticamente inesistente e non vi è “accumulo” di capacità ed esperienze “spendibili” nel percorso lavorativo successivo.

A differenza delle precedenti, la terza forma di inserimento sul lavoro (3.1, 3.2 e 3.3) può consentire l’acquisizione di professionalità e, talvolta, può essere considerata come il principio di una *career-line*: il lavoro, tuttavia, è a termine o per caratteristiche contrattuali o perché, per condizioni lavorative e retributive, appare inconciliabile rispetto alle aspettative del lavoratore.

Tra gli intervistati i giovani con un *moratorium* “da inserimento” sono il 42,5%; i giovani con un *moratorium* lungo il 34,5%. Le

altre forme di lavoro transitorio sono pari al 23%. I primi due tipi sono relativamente più comuni tra i giovani che iniziano a lavorare dopo il conseguimento dell'obbligo. Le altre forme di lavoro temporaneo, invece, sono più frequenti tra i giovani che entrano nel mercato del lavoro più tardi. I diversi tipi di *moratorium*, tuttavia, sono presenti tra tutte le componenti dell'offerta di lavoro giovanile ed in tutti i mercati: nelle piccole e nelle grandi imprese, nell'industria e nei servizi, tra i lavoratori manuali e no.

3.2 Durata del moratorium, numero dei lavori, durata del singolo lavoro

Tradizionalmente il *moratorium* è stato considerato come una fase tipica dell'iter lavorativo dei giovani al di sotto dei vent'anni. Ciò dipende in parte dal fatto che, come si è osservato, le analisi hanno riguardato in modo quasi esclusivo i lavoratori manuali maschi che iniziano a lavorare molto presto e dopo un percorso scolastico assai breve. Questo non è sempre vero. Come si è osservato, soltanto una parte dei giovani che fanno il loro ingresso nel mercato del lavoro nelle classi di età più basse hanno una fase di *moratorium*; altrettanto importante, se si considera un universo più ampio che comprenda giovani con livelli di istruzione più alti o con un percorso lavorativo più lungo, il *moratorium* non appare più come dominio esclusivo dei giovanissimi: tra gli intervistati, infatti, circa il 30% sperimentano un periodo di *moratorium* dopo i vent'anni.

La tabella 8 riassume alcuni dati sulla durata del singolo lavoro, il numero dei lavori svolti e la durata complessiva del periodo di *moratorium*.

Tab. 8 - Durata e numero dei lavori in moratorium

	Moratorium breve		Moratorium lungo		Altre forme	
	media	stand. dev.	media	stand. dev.	media	stand. dev.
Numero dei lavori	1,2	0,4	3,6	2,6	1,8	1,1
Durata del singolo lavoro	7,1	4,5	15,4	14,3	9,7	10,8
Durata del moratorium (anni)	0,9	0,2	3,6	2,3	1,5	1,2
Numero dei casi	37		30		20	

Il 57,5% degli intervistati, in questa fase della vita lavorativa, svolge un solo lavoro; il 24,1% due o tre lavori, il 18,3% più di tre lavori.

Il primo ed il terzo tipo di *moratorium* (3.1, 3.2 e 3.3) sono spesso costituiti da un unico lavoro. Circa la metà dei giovani che appartengono al terzo tipo svolgono quattro lavori o più.

Il 48,3% svolge lavori che durano, in media sei mesi; per il 32,1% la durata del lavoro oscilla tra i 7 e i 12 mesi; per il 19,1% la durata è maggiore.

I giovani con un *moratorium* lungo hanno un numero di lavori superiore agli altri, e la durata del singolo lavoro è più elevata: tra gli intervistati, uno su tre ha avuto occupazioni con una durata superiore ai 15 mesi.

Vanno sottolineati due dati. Il primo è che, nell'insieme, il tasso di rotazione di questo strato dell'occupazione giovanile, pur essendo elevato, lo è forse meno di quanto si sia soliti ritenere.

Il secondo è che il periodo di disoccupazione che intercorre tra un lavoro e l'altro è solitamente breve e, non di rado, il passaggio di lavoro è diretto. Ciò, è bene ricordarlo, avviene in uno sfondo in cui i tempi di attesa del primo lavoro sono, per la generalità dei giovani, assai lunghi.

In media, nelle classi di età considerate, il *moratorium* è pari al 6,3 dell'esperienza complessiva di lavoro per i giovani che hanno avuto un *moratorium* breve; il rapporto raggiunge il 35,7 per i giovani che hanno avuto un *moratorium* lungo ed è pari al 21,6 per coloro che hanno svolto altre forme di lavoro transitorio.

Per buona parte degli intervistati che hanno sperimentato il *moratorium* (65%) l'inizio di una carriera lavorativa vera e propria avviene dopo due anni dal primo lavoro; per una minoranza cospicua questa fase della vita lavorativa dura assai più a lungo: per circa il 20% degli intervistati il *moratorium* raggiunge e, talvolta, supera i quattro anni: vi è una componente della offerta di lavoro giovanile per la quale l'accesso ai segmenti più stabili dell'occupazione è un processo molto lento.

Va notato che non si riscontra alcuna relazione tra la lunghezza del periodo di "non lavoro" al termine degli studi e la durata del *moratorium*.

La durata del *moratorium*, inoltre, sembra essere indipendente dalle caratteristiche personali e, dal segmento del mercato del lavoro a cui hanno accesso i giovani in questa prima fase della vita lavorativa.²⁴

3.3 La ricerca di lavoro e le separazioni durante il *moratorium*

La ricerca di lavoro avviene in percentuali estremamente elevate all'interno di una sfera molto circoscritta, costituita dalla famiglia, gli amici ed i conoscenti.

Molti studi sui mercati del lavoro locali hanno messo in rilievo che il canale principale di informazione sui posti di lavoro disponibili (e sulle loro caratteristiche) è costituito dalla rete di rapporti personali e familiari.²⁵

La tabella 9 mostra che sul totale dei lavori svolti nel periodo di *moratorium* a circa la metà si ha accesso secondo questa modalità. Il 42,5 degli intervistati hanno sempre trovato un lavoro attraverso questo canale e la percentuale raggiunge il 66,7% se si considera l'insieme dei giovani che hanno trovato un lavoro tramite un parente, un amico o un conoscente.²⁶

Indicazioni di qualche interesse emergono anche dall'analisi delle separazioni (tab. 10).

²⁴ Ciò, probabilmente deriva dal fatto che le caratteristiche della domanda e dell'offerta e gli atteggiamenti verso il lavoro interagiscono fra loro in modo assai complicato e spesso contraddittorio. Così, ad esempio, vi è sicuramente una quota di giovani donne che, o per effetto di discriminazione, o perché più legate alla sfera familiare che a quella del lavoro, stabilizzano il loro percorso lavorativo più tardi. D'altra parte, le giovani nel loro insieme, tendono ad avere un legame più stabile con il singolo posto di lavoro; ed il maggiore attaccamento al lavoro, soprattutto nel settore privato, può trasformare occupazioni a termine in posti di lavoro stabili, riducendo la durata del *moratorium*. Nello stesso modo, sebbene i laureati tendano a inserirsi in una *career-line* in tempi relativamente più brevi della generalità dei giovani che hanno conseguito un diploma o dei giovani che si presentano sul mercato del lavoro dopo aver ultimato l'obbligo, la variabilità è altissima anche per questo livello di istruzione.

²⁵ Si veda, ad esempio, Reynolds (1951) e Blackburn e Mann (1979).

²⁶ Come ha osservato Osterman (1980):

“youths enter the labor market through channels already travelled by people they know (p. 32). In questo senso “the range and role of careful search and rational choice seems limited [...]. [The] jobs are available as a result of accident and chance, not active search and evaluation of alternative jobs” (pp. 40-42).

Tab. 9 - L'accesso al lavoro tramite amici e conoscenti durante il moratorium

	Moratorium breve	Moratorium lungo	Altre forme	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	%
Giovani che hanno trovato almeno un lavoro tramite amici e conoscenti	22	24	12	58	66,7
Giovani che hanno sempre trovato lavoro tramite amici e conoscenti	20	9	8	37	42,5
Totale intervistati	37	30	20	87	-
Numero dei lavori trovati tramite amici e conoscenti	24	54	15	92	49,2
Numero totale dei lavori svolti	43	108	36	187	-

Tab. 10 - Le dimissioni volontarie durante il moratorium

	Moratorium	Moratorium	Altre forme v.a.	Totale	
	breve v.a.	lungo v.a.		v.a.	%
Giovani che si sono dimessi almeno una volta	25	24	7	54	64,4
Giovani che si sono sempre dimessi	24	9	7	40	46,0
Totale intervistati	37	30	20	87	-
Numero delle dimissioni volontarie	27	52	8	87	46,5
Numero totale dei lavori svolti	43	108	36	187	-

Le dimissioni volontarie costituiscono ben il 46,5% del totale delle separazioni. Più del 60% dei giovani che hanno un periodo di *moratorium* hanno lasciato almeno un posto di lavoro di propria iniziativa e più del 40% si sono sempre dimessi volontariamente. Viceversa, il licenziamento è una causa importante di rescissione del rapporto di lavoro soltanto per i giovani che vengono assunti con contratti a tempo determinato. Le dimissioni volontarie, dunque, sono molto più frequenti che per altre componenti della forza lavoro: in Emilia si registrano valori così elevati soltanto tra i lavoratori – in gran parte qualificati e specializzati – che abbandonano un posto di lavoro dopo averne trovato uno più “appetibile”.²⁷ L’elevata mobilità volontaria dei giovani tra diversi posti di lavoro è in larga misura indipendente dalle condizioni del mercato del lavoro. Va letta piuttosto in relazione al processo “esplorativo” ed ai fattori comportamentali a cui si è fatto cenno precedentemente. È indubbio, d’altra parte, che le caratteristiche del lavoro di inserimento costituiscano di per sé un forte incentivo al cambiamento del posto di lavoro.

All’approfondimento di questo aspetto è dedicato il paragrafo che segue.

3.4 Le caratteristiche del lavoro durante il moratorium

Va osservato innanzitutto che il reddito percepito, nella gran parte dei casi, oscilla intorno a valori molto bassi: un giovane di 19 anni, in questa fase della vita lavorativa ha una retribuzione che è pari a circa la metà rispetto a quella che riceverà intorno ai 25-30 anni (tab. 11).

Tab. 11 - Profili di reddito durante il moratorium: quota sul reddito percepito al momento dell’intervista

	Media	Dev. stand.
reddito a 16 anni	48,7	23,0
reddito a 19 anni	50,0	25,3
reddito a 22 anni	61,4	27,1

²⁷ Cfr. Brusco et al., cit.

Tab. 12 - Le caratteristiche del lavoro durante il moratorium

	Moratorium	Moratorium	Altre forme	Totale	
	breve v.a.	lungo v.a.	v.a.	v.a.	%
<i>Sistema delle garanzie</i>					
Lavori a termine	10	41	22	73	39,0
Lavori a orario ridotto	5	19	4	28	15,0
Lavori irregolari	16	35	8	59	31,6
Lavori non tutelati sindacalmente	31	73	15	119	63,6
<i>Contenuto del lavoro</i>					
Nessun aumento di capacità professionale	30	65	17	112	59,9
Nessuna adattabilità a compiti nuovi	22	49	11	82	43,9
Passaggi di categoria	2	13	4	19	10,2
Numero totale dei lavori svolti	43	108	36	187	—

La tabella 12 mette in luce alcuni aspetti della “qualità” dei posti di lavoro occupati dai giovani nel periodo di *moratorium*.

I lavori a orario ridotto – nei quali le ore lavorate sono meno delle ore previste dai contratti collettivi – sono una quota elevata che pari a circa il 15% del totale. Parte rilevante dei posti di lavoro (31,6%) sono “irregolari”: le assunzioni avvengono senza alcun contratto ed il giovane non compare nei “libri paga” dell’impresa, con conseguente evasione degli oneri sociali. Dei giovani che hanno sperimentato una fase di *moratorium* il 48,3% hanno avuto almeno un lavoro con queste caratteristiche ed il 28,7% ha svolto solamente “lavori neri”. Molto diffuse anche le forme di contratti a tempo: i posti di lavoro con contratti a termine sono il 39% del totale.

Solamente un terzo dei posti di lavoro occupati in questa fase della vita lavorativa offrono contratti regolari e a tempo indeterminato.

L’area dell’occupazione priva di tutela sindacale è assai ampia. Nel 63,6% dei posti di lavoro non vi è alcuna rappresentanza sindacale ed il 56,3% degli intervistati durante il *moratorium* non ha mai occupato un posto di lavoro in cui fosse presente il sindacato. Nell’insieme, dunque, il grado di discrezionalità delle imprese sulle condizioni d’uso di questa componente della forza lavoro giovanile appare estremamente elevato.

Ad un sistema delle garanzie molto debole si aggiunge un contenuto professionale del lavoro molto basso. In circa il 60% delle occupazioni non si riscontra alcun aumento di capacità professionale, e ben il 43,9% dei posti di lavoro non richiede alcuna adattabilità a compiti nuovi. Circa la metà degli intervistati afferma di aver sempre svolto tipi di lavoro che non comportano alcun aumento della capacità professionale. Vi è dunque un peso di tutto rilievo di occupazioni in cui i compiti del lavoratore sono elementari e fortemente ripetitivi.

Come era facile attendersi, infine, si riscontra la pressoché totale assenza di possibilità di avanzamento professionale: solamente nel 10% dei posti di lavoro si verificano passaggi di categoria.

Il ricorso a forme di lavoro irregolare, l’assenza di tutela sindacale ed il basso livello di qualificazione sono aspetti comuni alle diverse forme di *moratorium*. Esiste, tuttavia, una notevole differenza di “grado”. Le “caratteristiche negative” del lavoro tendono ad essere meno accentuate per i giovani che hanno un *moratorium* costituito da occupazioni temporanee regolamentate da contratti di lavoro a termi-

Tab. 13 - Matrice dei coefficienti di correlazione tra le caratteristiche del lavoro durante il moratorium

	Orario ridotto	Irregolare	A termine	Non tutelato dal sindacato	Nessuna capacità profess.	Nessuna adattabilità	Passaggi di categoria
<i>Sistema delle garanzie</i>							
Orario ridotto	10.000	.5631**	.6922**	.6941**	.2915**	.4850**	.5810**
Irregolare	.5631**	1.0000	.5813**	.6612**	.3120**	.4439**	.4180**
A termine	.6922**	.5813**	1.0000	.5945**	.2588**	.5595**	.7169**
Non tutelato dal sindacato	.6941**	.6612**	.5945**	1.0000	.5020**	.7026**	.6485**
<i>Contenuto del lavoro</i>							
Nessuna capacità professionale	.2915**	.3120**	.2588**	.5020**	1.0000	.7071**	.2572**
Nessuna adattabilità	.4850**	.4439**	.5595**	.7026**	.7072**	1.0000	.4632**
Passaggi di categoria	.5810**	.4180**	.7169**	.6485**	.2572**	.4632**	1.0000

N. B.:* - Signif. al 10%; ** Signif. all' 1% (test a due code)

ne. In questo caso, infatti, il contenuto del lavoro è talvolta più elevato. Inoltre, poiché nel corso degli anni settanta questa forma di impiego è comparativamente più diffusa nel settore pubblico e nelle imprese maggiori del settore privato, il livello di tutela sindacale è sensibilmente più alto.

Viceversa, nelle altre forme di *moratorium*, in cui l'occupazione si concentra nell'impresa minore del settore privato, le "caratteristiche negative" hanno una maggiore rilevanza e tendono ad influenzarsi reciprocamente.

Ciò consente di avanzare una considerazione di ordine generale sulla natura di questo sottomercato.

Un aspetto tipico del mercato del lavoro emiliano è che la segmentazione del mercato del lavoro segue dinamiche molto complesse: non esiste una rigida dicotomizzazione tra posti di lavoro "buoni" e "cattivi"; vi è piuttosto un *continuum* di situazioni lavorative nelle quali grado di tutela normativa e sindacale e livello di qualificazione del lavoro non assumono necessariamente lo stesso segno: posti di lavoro in cui il grado di tutela è molto basso sono spesso associati a livelli di qualificazione notevolmente elevati. I livelli di retribuzione nel settore meno tutelato dell'economia appaiono fortemente condizionati dalle condizioni del mercato del prodotto.²⁸

Tutto questo non si verifica nei posti occupati dai giovani nel periodo di *moratorium*. In questa fase della vita lavorativa il carattere marginale dell'occupazione è assai più marcato: i giovani si concentrano in posti di lavoro secondari nei quali l'assenza di controllo sindacale, consente e favorisce l'evasione della normativa sul lavoro e, tanto più debole è il sistema delle garanzie, tanto più basso tende ad essere il contenuto del lavoro (tab. 13).

4. La transizione dal *moratorium* alla carriera

Come si è già detto, la gran parte dei giovani che hanno un periodo di *moratorium* e titolo di studio basso (obbligo o meno) si inseriscono in un percorso professionale intorno ai vent'anni. Per i maschi, spesso, la carriera ha inizio dopo la fine del servizio militare.

Così come nel periodo di *moratorium* anche l'accesso al lavoro che costituisce il punto iniziale della carriera avviene attraverso la

²⁸ Cfr. Brusco (1982), Capecchi (1983), Solinas (1982).

mediazione dei rapporti familiari e di conoscenza, non di rado inserendosi in un'impresa in cui lavora un familiare o un conoscente (tab. 14).²⁹

Tab. 14 - L'accesso al lavoro tramite amici e conoscenti durante la carriera

	v. a.	%
Giovani che hanno trovato almeno un lavoro tramite amici e conoscenti	129	59,5
Giovani che hanno sempre trovato lavoro tramite amici e conoscenti	61	28,1
Totale intervistati	217	-
Numero dei lavori trovati tramite amici e conoscenti	211	40,2
Numero totale dei lavori svolti	524	-

N.B. - Include solo i giovani che hanno avuto una carriera

Anche in questo caso, dunque, le modalità di ricerca del lavoro hanno un carattere "passivo". Osserva Wial tale atteggiamento – almeno per giovani con livelli di qualificazione medio-bassi – riflette la percezione che l'accesso a buoni posti di lavoro sia largamente al di fuori del controllo del singolo lavoratore. Infatti, se i buoni lavori sono "scarsi" e razionati dal caso e dai contatti personali,

"it is quite rational for a youth to behave passively with respect to the acquisition of job information. Youths, then, acquire only the [...] information that can be acquired through their extended families and peer groups".³⁰

²⁹ La rete dei rapporti interpersonali "[...] provide youths with the personal contacts, information about which [...] jobs are hiring and how to apply [...]. [The] knowledge required for entry into [...] jobs are acquired through a costless taken-for-granted process of socialization" (Wial, 1986, p. 5). A risultati analoghi pervengono molti altri studi condotti negli Stati Uniti ed in Gran Bretagna su mercati del lavoro locali. Oltre ai lavori citati di Blackburn e Mann e Reynolds, si vedano: Myers e Maclaurin (1943), Myers e Schultz (1951), Adams e Aronson (1957).

³⁰ Cfr. Wial (1986), p. 11. In questo caso, la razionalità della scelta non equivale, se non in misura molto limitata, al principio di "informed job choice", tipico dell'approccio neoclassico di cui si dirà nell'appendice al saggio.

Per il 5% degli intervistati il *moratorium* esaurisce l'intero percorso lavorativo. Si tratta in parte di giovani laureati che si sono appena presentati sul mercato del lavoro e, in parte, di giovani – soprattutto donne – che hanno un rapporto marginale e discontinuo con il lavoro.

5. La carriera

Si è definito “carriera” il periodo della storia lavorativa costituito da uno o più lavori tra loro concatenati che danno origine – o costituiscono parte integrante – di una *career-line*. Secondo la definizione adottata si sono incluse nella carriera anche occupazioni temporanee – con contratti a tempo determinato o senza contratto – che sono successivamente diventate occupazioni stabili con contratti a tempo indeterminato o, ancora, occupazioni temporanee in cui si è imparato un “mestiere” successivamente svolto come occupazione stabile e a tempo pieno.

Il primo elemento da sottolineare è che i posti di lavoro con queste caratteristiche di iniziale temporaneità sono circa il 20% dei posti di lavoro occupati dai giovani che non hanno un periodo di *moratorium*. Il dato va interpretato, anche in questo caso, sia in relazione alle scelte delle imprese sia in relazione ai comportamenti individuali. Molte imprese piccole assumono giovani solo dopo un periodo “di prova”, più o meno lungo, in cui il rapporto di lavoro è del tutto informale. Il fatto, tuttavia, che una quota relativamente alta di occupazioni temporanee lascino un segno permanente sul percorso di lavoro giovanile sembra confermare l'ipotesi – formulata in ambito sociologico – che alcuni gruppi di giovani utilizzino il lavoro precario nel tentativo di costruirsi un lavoro “su misura”.³¹ Il lavoro precario, per la flessibilità che gli è propria, consentirebbe l'articolarsi di strategie lavorative che – pur essendo spesso svantaggiose in termini di reddito rispetto ad un percorso “canonico” – permettono una maggiore autonomia sulle modalità di organizzazione e sui tempi di lavoro.³² In questo caso, diversamente dal *moratorium*, l'accettazione del lavoro

³¹ Cfr. Cavalli (1981) e (1985).

³² Cfr. Paolini (1986).

instabile, deriverebbe da una sorta di progettualità rispetto al proprio percorso ed alla propria collocazione lavorativa.

Nel corso del tempo si riscontrano, solitamente, miglioramenti nelle condizioni retributive e/o di lavoro e accumulo di capacità professionale. Va reso esplicito, tuttavia, che la carriera, soprattutto nelle classi di età considerate, non sempre implica un grado elevato di mobilità verticale: anche nei segmenti più stabili e maggiormente tutelati del mercato del lavoro la mobilità verticale è spesso molto modesta.

5.1 I tipi di carriera

All'interno della carriera si sono individuati tre tipi di percorso.

1. Le carriere senza avanzamento.

Includono stringhe di lavori e percorsi caratterizzati da una forte mobilità orizzontale ma nei quali non si registra un reale avanzamento, né un miglioramento del reddito e delle condizioni di lavoro o, alternativamente, percorsi contraddistinti da lunghi periodi di interruzione che impediscono l'articolarsi di una carriera vera e propria.³³

Circa l'8% degli intervistati appartengono alla categoria dei "senza avanzamento". In questo gruppo vi è una presenza rilevante di donne – generalmente operaie o impiegate con bassi livelli di qualificazione – che hanno una anzianità di lavoro complessiva modesta ed un percorso lavorativo contrassegnato da uscite dalle forze di lavoro, spesso dovute al matrimonio e alla nascita dei figli, e da frequenti cambiamenti di occupazione.

Nelle pagine che seguono questo gruppo non verrà considerato e si concentrerà l'analisi sui giovani che hanno una "carriera vera" – qui distinta tra "carriera lineare" e "carriera non lineare".

³³ Il concetto di "senza carriera" è del tutto analogo a quello di "carriera caotica" usato da Spilerman (1977). Va reso esplicito che questi percorsi lavorativi non possono essere confusi con il *moratorium* perché in essi l'accesso ai segmenti stabili dell'occupazione è un processo ormai largamente compiuto.

2. Le carriere lineari.

Rientrano in questo gruppo:

– le carriere che hanno luogo all'interno della stessa impresa e/o dello stesso lavoro;³⁴

– le carriere che si realizzano attraverso il cambiamento di impresa e di posto di lavoro nello stesso settore e le carriere che si articolano tra posti di lavoro tra i quali è possibile riscontrare continuità professionale, anche se appartengono ad industrie diverse.

3. Le carriere non lineari.

Ne fanno parte percorsi caratterizzati dall'abbandono di una *career-line* e l'inserimento in una differente. Le motivazioni che originano o consentono il mutamento, come è ovvio, possono essere della natura più diversa e chiamano in causa tanto le caratteristiche ed il comportamento delle imprese (scarse possibilità di avanzamento, licenziamento, ecc.) che scelte del lavoratore (partecipazione a corsi professionali o ritorno a scuola che consentono l'inizio di attività diverse) che, ancora, rapporti familiari e sociali (inserimento nell'attività di un familiare o di un amico).³⁵

5.2 *Numero dei lavori e durata del singolo lavoro durante la carriera*

Le carriere lineari sono circa il 70%: il 31,8% hanno luogo nella stessa impresa; il 32,7% in imprese diverse che appartengono allo stesso settore; il 6% si articolano svolgendo lo stesso tipo di lavoro in imprese che appartengono a settori diversi.

Le carriere non lineari – caratterizzate dal cambiamento di occupazione e di tipo di lavoro sono il 29,5%.

I giovani con carriere – lineari e no – che *non* si sviluppano all'interno della stessa impresa, svolgono tipicamente tre lavori con

³⁴ Per convenzione si sono considerate carriere "interne" quelle dei lavoratori autonomi che hanno sempre svolto lo stesso tipo di lavoro.

³⁵ La distinzione tra carriere lineari e non lineari si basa su un concetto di "orderliness of a work history" messo in luce da Wilensky. Le carriere lineari, infatti, sono carriere nelle quali "one job [leads] to another, related in function" (Wilensky, 1961, p. 522). Le carriere non lineari, invece, sebbene la terminologia adottata non lo suggerisca, sono in tutto simili alle "disrupted careers" descritte da Thompson, Avery e Carlson (1968).

Tab. 15 - Durata e numero dei lavori in carriera

	Numero dei lavori		Durata del singolo lavoro (mesi)		Numero dei casi
	media	Dev. st.	media	Dev. st.	
<i>Carriere lineari</i>					
Stessa impresa	-	-	83,6	47,9	69
Stesso settore	3,1	1,6	45,1	40,5	71
Stesso lavoro in diversi settori	2,9	1,6	37,0	32,3	13
<i>Carriere non lineari</i>					
	2,9	1,2	46,0	20,6	64

Tab. 16 - Lavoro attuale per tipo di carriera

	Impiegati industria		Impiegati servizi		Lavoratori autonomi		Operai industria		Operai Servizi		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
<i>Carriere lineari</i>												
Stessa impresa	17	24,6	25	36,3	14	20,3	8	11,6	5	7,2	69	100,0
Stesso settore	4	5,6	23	32,7	20	28,2	13	18,3	11	15,5	71	100,0
Stesso lavoro in diversi settori	7	-	4	-	1	-	1	-	-	-	13	100,0
<i>Carriere non lineari</i>												
	7	10,9	11	17,2	12	18,8	18	28,1	16	25,0	64	100,0
<i>Totale</i>	35	16,1	63	29,0	47	21,7	40	18,4	32	1,4	217	100,0

una durata media che oscilla tra i tre ed i quattro anni e mezzo. L'anzianità aziendale media di coloro che hanno una carriera nella stessa impresa è di circa 6-8 anni (tab. 15).

La tabella 16 illustra la relazione tra lavoro svolto e tipo di carriera lavorativa, disaggregando sia tra carriere lineari e non che tra carriere interne alla stessa imprese, carriere nello stesso settore, e carriere tra imprese appartenenti a settori diversi.

Le carriere interne – se si escludono i lavoratori autonomi che hanno sempre svolto lo stesso lavoro – sono proprie dei giovani che iniziano a lavorare dopo aver conseguito un diploma negli istituti tecnici o una laurea. Questo profilo di carriera si rileva prevalentemente nelle imprese di dimensioni medio-grandi: tra i lavoratori dipendenti intervistati soltanto uno su dieci ha una carriera interna in imprese con meno di dieci addetti.

I criteri di selezione della forza lavoro sono diversi per le grandi e per le piccole imprese. Nella grande impresa si entra più tardi e il titolo di studio conseguito tende ad avere una rilevanza crescente quale criterio di selezione della forza lavoro. Ad età e livelli di scolarità più bassi l'ingresso avviene prevalentemente nelle piccole imprese.

Ne consegue che i percorsi lavorativi tendono ad essere differenti tra grandi e piccole imprese a seconda della tecnologia, dell'organizzazione del processo produttivo e dei modelli di gestione della forza lavoro.

Nelle imprese medio grandi, a livello operaio si possono distinguere tre segmenti:

– il segmento a carriera bloccata composto dagli addetti ai montaggi o a macchine automatiche rigide;

– il segmento delle *nuove tecnologie*; per questa componente i criteri di assunzione sono più selettivi e gli sviluppi professionali dipendono fondamentalmente dalle caratteristiche dell'impresa;

– il segmento *dell'operaio di mestiere*, costituito soprattutto dagli addetti alla manutenzione e all'attrezzaggio. Tra gli operai di mestiere l'esperienza lavorativa ha un ruolo cruciale; ne discende che, in quest'area, i giovani si inseriscono con maggiore difficoltà”.³⁶

Nell'impresa piccola a minori requisiti per l'assunzione – nei posti di lavoro che sono suscettibili di sviluppo professionale – i livelli

³⁶ Cfr. Franchi (1986), pp. 18-20.

di addestramento tendono ad essere superiori che nell'impresa medio grande grazie soprattutto al prevalere di un modello di organizzazione del lavoro più polivalente.³⁷

L'avanzamento professionale inoltre "non è regolato da norme rigide e dipende, in larga misura, da scelte unilaterali dell'imprenditore, legate alla combinazione di affidabilità e professionalità che il lavoratore dimostra: l'anzianità è il metro che più si approssima a questa combinazione perché assume il duplice significato di accumulazione di esperienza e professionalità e di fedeltà all'azienda [...]. Questo meccanismo è, di fatto, uno strumento con cui l'azienda artigiana tende a legare a sé il lavoratore. [...] L'anzianità viene premiata con ruoli (spesso informali) di comando e, al limite, con la cooptazione come socio".³⁸

In questo senso, può accadere che anche nelle piccole imprese, si osservi un processo di avanzamento professionale per taluni aspetti simile a quello ipotizzato dai teorici del mercato interno.³⁹

Nei servizi si trovano esempi di carriere interne soprattutto tra gli impiegati. È questo il caso dei giovani che trovano un lavoro nella pubblica amministrazione o nelle banche.⁴⁰

Le carriere lineari all'interno dello stesso settore (e con cambiamenti di impresa) costituiscono una categoria molto eterogenea formata da strati di lavoratori assai diversi per livelli di scolarità e qualificazione. Nell'industria si possono individuare almeno due tipi di percorso. Il primo è quello di operai qualificati e specializzati che hanno accesso alla "grande" impresa dopo un periodo di lavoro nelle imprese minori; non mancano, tuttavia, i percorsi tra imprese di piccola dimensione. Il secondo è il percorso, ben noto, di artigiani e lavoratori autonomi che imparano il "mestiere" come dipendenti e dopo 6-7 anni "si mettono in proprio". Queste storie lavorative, tipiche dell'operaio professionale, includono oltre un terzo degli intervistati con una carriera nello stesso settore.

³⁷ Cfr. Solinas (1982).

³⁸ Cfr. Franchi (1986), pp. 20-21.

³⁹ Cfr. Doeringer e Piore (1971), Osterman (1984).

⁴⁰ A questo proposito è importante osservare che il ruolo del settore pubblico è tutt'altro che trascurabile. Tra gli intervistati circa il 10% hanno il primo lavoro nella pubblica amministrazione. La percentuale raggiunge il 15% se si considera il lavoro svolto al momento dell'intervista. Va inoltre notato che dei giovani che iniziano a lavorare nella pubblica amministrazione, spesso con contratti a termine, buona parte trovano poi un impiego stabile nel settore pubblico.

Tra gli impiegati e i lavoratori non manuali in genere, anche in questo caso, vi è una presenza rilevante di occupati nella pubblica amministrazione: spesso si tratta di giovani che dopo periodi anche lunghi regolamentati da contratti a termine o di collaborazione vengono assunti in forma stabile.

Le carriere che si articolano svolgendo lo stesso tipo di lavoro in imprese che appartengono a settori diversi sono comuni tra le diplomate che hanno mansioni impiegate d'ordine o di concetto. Questo tipo di percorso è favorito dal fatto che, soprattutto a livelli di qualificazione medio-bassi, le conoscenze e le capacità acquisite sono facilmente trasferibili da un posto di lavoro all'altro.

Le carriere non lineari, infine, sono frequenti tra i giovani che si sono presentati da più tempo sul mercato, hanno un'anzianità di lavoro complessiva più alta e hanno intrapreso dei percorsi operai.

In conclusione, i giovani che hanno avuto un periodo di "turbolenza" iniziale dell'iter di lavoro hanno carriere del tutto simili ai giovani che si sono inseriti in una *career-line* subito dopo la fine degli studi. Si noti che ciò accade anche per coloro che hanno avuto un *moratorium* relativamente lungo. Per l'insieme dei giovani, quindi, il *moratorium* non sembra avere effetti a lungo termine sul percorso lavorativo successivo.

5.3 La mobilità interaziendale durante la carriera

È opportuno domandarsi perché così spesso la carriera – negli stadi iniziali della vita lavorativa – non abbia luogo all'interno della stessa impresa ma, piuttosto, sia caratterizzata dal cambiamento di impresa.

Le ragioni sono di diversa natura e chiamano in causa tanto le caratteristiche del lavoro che il grado di soddisfazione e le aspettative del lavoratore.

Tali *patterns* di mobilità vanno ricondotti, almeno in parte, alle caratteristiche della struttura produttiva. In una struttura produttiva molto frammentata – e nella quale la specializzazione delle imprese è assai elevata come è quella nell'area in esame – si possono individuare tre fattori che inducono una elevata mobilità tra imprese diverse.

Va osservato, in primo luogo, che il tasso di mortalità delle imprese piccole e piccolissime, è più elevato rispetto a quello delle im-

prese maggiori. Poiché le prime fanno ricorso a forza lavoro giovanile in misura assai maggiore delle seconde è possibile che ciò influenzi, in qualche misura, il tasso di separazioni. Assai più importante, la specializzazione produttiva tende a creare una divaricazione tra imprese che eseguono fasi di lavorazione complesse e ad alto valore aggiunto, in grado di offrire buoni posti di lavoro ed imprese in cui le lavorazioni sono semplici, a basso valore aggiunto, in cui le prospettive di avanzamento professionale sono bloccate ed il lavoratore raggiunge il “tetto” in tempi molto rapidi. La stratificazione della forza lavoro che si riscontra nella grande impresa, in un tessuto industriale frammentato, si riproduce nelle unità produttive minori che si collocano in diversi segmenti del mercato del prodotto o si collocano in “punti” diversi del processo produttivo. Per i lavoratori che trovano impiego nella “fascia bassa” delle piccole imprese, l’avanzamento nella scala occupazionale avviene necessariamente attraverso il cambiamento di impresa e di posto di lavoro.⁴¹

Questa forma di mobilità è il dato caratteristico delle carriere che hanno luogo nello stesso settore o appartengono alla medesima filiera di produzione e riflette il tentativo di “uscire da carriere bloccate”.

È indubbio, infine, che piccole dimensioni aziendali e propensione al lavoro autonomo siano fenomeni strettamente correlati e che si influenzano reciprocamente. Ogni nuova impresa ha un effetto di “trascinamento” sul percorso lavorativo di familiari, amici e, non di rado, colleghi di lavoro. Molti dei percorsi lavorativi in cui si riscontra il cambiamento di *career-line*, si spiegano con l’inserimento nell’attività iniziata da un familiare o da un conoscente.

In tutti i casi la mobilità interaziendale dei giovani nelle fasi iniziali della carriera ha un carattere essenzialmente volontario. A riprova, si può notare che l’insieme dei giovani intervistati che hanno una carriera in cui è presente il cambiamento di impresa e di posto di lavoro fa registrare un rapporto dimissioni licenziamenti assai alto – pari circa a 600 per cento. Al cambiamento di impresa, inoltre, diver-

⁴¹ Si noti che la mobilità interaziendale generata da questo “effetto distretto” ha caratteristiche diverse rispetto alla mobilità spiegata da Reynolds attraverso la nozione di “neighboring industries”. Reynolds infatti si basa più sulla concentrazione territoriale che sulla specializzazione produttiva (1951, pp. 19-36).

Tab. 17a - Profili di reddito durante la carriera: quota sul reddito al momento dell'intervista

	Totale con carriera	Maschi	Femmine	Carriere lineari	Carriere non lineari
	media (dev. st.)	media (dev. st.)	media (dev. st.)	media (dev. st.)	media (dev. st.)
Reddito a 16 anni	43,7 (21,0)	44,9 (21,7)	42,3 (20,5)	43,0 (24,2)	43,9 (17,6)
Reddito a 19 anni	53,6 (24,9)	51,0 (22,5)	56,3 (25,8)	54,5 (23,9)	51,6 (23,1)
Reddito a 22 anni	65,3 (22,9)	65,3 (19,7)	65,2 (27,3)	64,6 (24,3)	64,2 (18,6)
Reddito a 25 anni	93,2 (20,5)	95,1 (17,4)	91,3 (23,3)	89,8 (21,0)	89,0 (22,6)
Reddito a 28 anni	94,4 (7,6)	97,2 (10,2)	99,9 (0,4)	98,7 (6,9)	97,6 (9,2)

Tab. 17b - Profili di reddito durante la carriera: quota sul reddito al momento dell'intervista

	Totale con carriera	Maschi	Femmine	Carriere lineari	Carriere non lineari
	media (dev. st.)	media (dev. st.)	media (dev. st.)	media (dev. st.)	media (dev. st.)
Reddito a 16 anni	364 (195)	409,0 (213)	316 (162)	385,0 (242)	381 (152)
Reddito a 19 anni	450 (206)	469 (210)	430 (205)	468 (228)	453 (170)
Reddito a 22 anni	555 (183)	633 (170)	453 (148)	585 (194)	534 (169)
Reddito a 25 anni	822 (277)	895 (229)	750 (303)	838 (300)	868 (218)
Reddito a 28 anni	857 (192)	907 (216)	796 (138)	862 (188)	849 (210)

samente dal *moratorium*, fa riscontro assai più di frequente un passaggio di categoria.

5.4 Le caratteristiche del lavoro durante la carriera

La tabella 17 descrive il profilo temporale del reddito per l'insieme degli intervistati durante la carriera.

Si possono fare tre osservazioni. La prima è che il reddito percepito nei primi anni della vita lavorativa oscilla intorno agli stessi valori rilevati per i giovani che hanno un periodo di *moratorium*. Il reddito iniziale è sostanzialmente il medesimo per i due gruppi.

La seconda è che l'andamento temporale, il livello e la dispersione del reddito sembrano essere dello stesso ordine di grandezza per i giovani che hanno una carriera lineare e per i giovani che hanno una carriera non lineare. Il miglioramento della retribuzione segue un andamento largamente simile.

La terza, infine, è che il profilo di reddito delle donne tende ad essere più "piatto" ed il livello delle retribuzioni più basso rispetto a quello dei maschi.

Le tabelle 18 e 19 mettono in risalto il miglioramento nelle caratteristiche qualitative del lavoro durante la carriera rispetto al periodo di *moratorium*.

Durante la carriera è molto più alta la percentuale (circa 80%) dei giovani svolge lavori con contratti regolari e a tempo indeterminato; i posti di lavoro in cui l'orario di fatto è inferiore all'orario contrattuale si dimezzano; cresce in modo sensibile il grado di tutela sindacale.

Al miglioramento delle condizioni normative e contrattuali e all'inserimento in segmenti del mercato del lavoro maggiormente sindacalizzati fa riscontro un aumento della qualificazione: circa il 70% degli intervistati ha un lavoro che conduce ad un aumento della capacità professionale ed il 30% sperimenta passaggi di categoria.

La qualità del lavoro non varia in relazione ai *patterns* di mobilità professionale: il quadro normativo contrattuale, le possibilità di acquisire professionalità e la frequenza dei passaggi di categoria sono dello stesso ordine di grandezza sia tra i giovani che hanno carriere lineari che tra i giovani con carriere non lineari.

Tab. 18 - Le caratteristiche del lavoro: il moratorium e la carriera

	(1)		(2)		Quota sul totale dei lavori svolti	
	Almeno un lavoro Moratorium	Carriera	Tutti i lavori Moratorium	Carriera	Moratorium	Carriera
<i>Sistema delle garanzie</i>						
A termine	37,9	14,3	16,1	--	39,0	14,1
Orario ridotto	21,8	6,9	9,2	3,7	15,0	6,7
Irregolare	43,8	10,1	28,7	--	31,6	6,7
Non tutelato dal sindacato	75,9	56,7	56,3	25,8	63,6	39,7
<i>Contenuto del lavoro</i>						
Nessuna capacità pro- fessionale	62,1	36,9	49,4	12,4	31,6	27,3
Nessuna adattabilità	51,7	35,9	52,2	15,2	59,9	24,8
Passaggi di categoria	14,9	54,4	--	10,6	10,2	29,2

N. B.: (1) Espresso come quota dei giovani nella cui esperienza lavorativa la modalità ricorre almeno una volta.

N. B.: (2) Espresso come quota dei giovani nella cui esperienza lavorativa la modalità ricorre in tutti i lavori.

Tab. 19 - Le caratteristiche del lavoro: durante la carriera

	Stessa impresa	<i>Carriere lineari</i> Stesso settore	Stesso lavoro in diversi settori	<i>Carriere non lineari</i> <i>non lineari</i>	Totale
	v.a. (%)	v.a. (%)	v.a. (%)	v.a. (%)	
<i>Sistema delle garanzie</i>					
A termine	-	63 (27,8)	3	8 (4,2)	74 (14,1)
Orario ridotto	1 (1,4)	29 (12,8)	-	5 (2,6)	35 (6,7)
Irregolare	-	13 (5,7)	3	19 (10,0)	35 (6,7)
Non tutelato dal sindacato	28 (40,6)	76 (33,5)	9	95 (50,0)	208 (39,7)
<i>Contenuto del lavoro</i>					
Nessuna capacità pro- fessionale	7 (10,1)	53 (23,3)	9	74 (38,9)	143 (27,3)
Nessuna adattabilità	12 (17,4)	35 (15,4)	13	70 (36,8)	130 (24,8)
Passaggi di categoria	20 (29,0)	58 (25,6)	7	68 (35,8)	153 (29,2)
Totale lavori svolti	69	227	38	190	524

Inoltre, le caratteristiche del lavoro, come i *patterns* di carriera, non sono influenzate in alcun modo dal percorso lavorativo precedente. Come si è già anticipato i giovani che hanno un periodo di *moratorium* trovano tipi di impiego che paiono essere del tutto analoghi ai giovani che si inseriscono in una *career-line* subito dopo essersi presentati sul mercato del lavoro.

L'aspetto forse più interessante è che, anche in questa fase della vita lavorativa, come durante il *moratorium* le caratteristiche negative dell'occupazione tendono ad essere correlate. Per il *moratorium* la spiegazione risiede, come si è sottolineato, nel carattere *secondario* dell'occupazione: i posti di lavoro hanno tutti, più o meno le stesse caratteristiche. Per la carriera la spiegazione è differente: la struttura occupazione assume assai più chiaramente un carattere gerarchico. Come altri, seppur in riferimento a contesti diversi, hanno osservato "[...] jobs which are better than most on one characteristic tend to be better on others".⁴² In questo senso non pare essere operante alcuni meccanismo riconducibile al principio smithiano dei "vantaggi netti".

Non solo il mercato è segmentato ma, come era facile attendersi, i *patterns* della segmentazione tendono a conformarsi a quelli propri del lavoro degli adulti.

In primo luogo, le caratteristiche personali, largamente irrilevanti durante il *moratorium*, discriminano fortemente tra le occupazioni svolte agli inizi della carriera.

Tab. 20 - Le caratteristiche del lavoro: durante la carriera per sesso

	Maschi v.a. (%)	Femmine v.a. (%)
<i>Contenuto del lavoro</i>		
Nessuna capacità professionale	63 (22,3)	80 (33,1)
Nessuna adattabilità	85 (30,1)	45 (18,6)
Passaggi di categoria	99 (36,1)	54 (22,3)
Totale lavori svolti	282	242

⁴² Blackburn e Mann (1979), p. 86.

In particolare, le donne sembrano avere occupazioni in cui il lavoro è monotono e ripetitivo e la mobilità verticale più bassa rispetto ai posti di lavoro occupati dai maschi. Anche nei posti di lavoro in cui sono richieste capacità di assolvere a compiti nuovi e nei quali si riscontra aumento di capacità professionale i passaggi di categoria sono meno frequenti. Si può notare, ad esempio, che i passaggi di categoria, si riscontrano in circa un terzo dei lavori svolti dai maschi e solamente in un quarto dei lavori svolti dalle femmine (tab. 20).

Sia i profili temporali del reddito che le caratteristiche qualitative del lavoro, quindi, indicano una condizione di svantaggio per la forza-lavoro femminile.

La discriminazione nei confronti delle donne appare ancora più evidente se si analizzano le caratteristiche del lavoro svolto al momento dell'intervista per il quale si dispone di un maggior numero di informazioni. In particolare, vi è una differenza molto rilevante in relazione alle possibilità di carriera successive: solamente il 40,7% delle donne – contro il 67,2% dei maschi – ritengono di avere possibilità di carriera nel posto di lavoro che occupano.

Tab. 21 - Matrice dei coefficienti di correlazione tra le caratteristiche del lavoro durante la carriera: tutela sindacale e contenuto del lavoro

	Non tutelato dal sindacato	Nessuna capacità profess.	Nessuna adattabilità	Passaggi di categoria
<i>Sistema delle garanzie</i>				
Non tutelato dal sindacato	1.0000	.2067**	.1812**	.3103**
<i>Contenuto del lavoro</i>				
Nessuna capacità professionale	.2067**	1.0000	.7486**	.3967**
Nessuna adattabilità	.1812**	.7486**	1.0000	.3368**
Passaggi di categoria	.3103**	.3967**	.3368**	1.0000

N. B.:* - Signif. al 10%; ** Signif. all' 1% (test a due code)

Viceversa, come è tipico per il mercato del lavoro degli adulti in Emilia, la dimensione dell'impresa ed i livelli associati di tutela sindacale sono correlati assai più debolmente con il contenuto del lavoro e la mobilità verticale: le carriere sono possibili anche nei luoghi di la-

voro nei quali il sindacato non è presente, nell'universo delle imprese minori (tab. 21).

Conclusioni

L'analisi sviluppata nelle pagine precedenti consente di fare alcune considerazioni di rilievo.

Il risultato più importante è anche, il più ovvio e, in qualche misura, costituisce il presupposto stesso dell'indagine: questa ricerca – al pari di tutte le altre ricerche sul medesimo tema – indica che i giovani hanno comportamenti e danno luogo a *patterns* di mobilità assai diversi rispetto alle altre componenti dell'offerta di lavoro. I giovani sono, per dir così, un mondo a parte. Qualunque analisi aggregata del mercato del lavoro che non tenga questo aspetto nel dovuto conto è fonte di confusioni e pasticci analitici di ogni sorta.

Nel merito. Per comprendere il processo di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro vanno ricostruiti due "circuiti": il passaggio dalla scuola al lavoro e la ricerca di prima occupazione; e la mobilità occupazionale e, più in generale, i cambiamenti di stato *dopo* l'avviamento al lavoro. In altra sede si è analizzato il primo circuito e si è mostrato che, a parità di età, i tempi di ricerca del primo impiego sono assai più lunghi – circa doppi – rispetto ai tempi di ricerca associati al cambiamento di occupazione e se ne sono spiegate le ragioni.⁴³ Questo lavoro – sebbene si basi su un campione più piccolo e riguardi un ambito territoriale assai più circoscritto – si occupa del secondo circuito. Il dato di fondo è che, dopo l'avviamento al lavoro, la mobilità occupazionale da posto a posto è molto più elevata e spesso assai più erratica che per le altre componenti della forza lavoro. Come si è argomentato, ciò riflette il processo attraverso il quale i giovani sperimentano se stessi, le proprie capacità e le proprie attitudini alla ricerca di un lavoro compatibile con le proprie aspirazioni e talora con lo stile di vita che desiderano. Le imprese, dal canto loro, non ultimo proprio per la elevata propensione alla mobilità, destinano ai giovani posti di lavoro con un carattere temporaneo e che non consentono di frequente alcuno sviluppo successivo in termini di carriera:

⁴³ Cfr. Brusco e Solinas (1986).

il processo si autoalimenta sui comportamenti e le scelte degli uni e delle altre. In questa prospettiva, in una regione ricca come l'Emilia, va letta buona parte della disoccupazione giovanile. Se si escludono i giovani alla ricerca del primo impiego, per la gran parte degli altri, la disoccupazione ha un carattere essenzialmente "di flusso": originata dalla mobilità da posto a posto tipica della fase di *moratorium*, e dei giovani che attraverso occupazioni temporanee, il cambiamento di impresa, l'alternarsi di lavori in proprio e alle dipendenze costruiscono un proprio originalissimo percorso di inserimento nel mondo del lavoro.

Un secondo ordine di considerazioni riguarda il confronto tra i risultati di questa ricerca ed i risultati degli studi di Paul Osterman e Howard Wial. Vi sono molti elementi comuni.

Si può osservare, innanzitutto, che la suddivisione tra *moratorium* e carriera lavorativa è un utile strumento di lettura dei percorsi lavorativi giovanili. La ricerca, inoltre, come si è più volte sottolineato, conferma che a determinare il particolare andamento che, si osserva nelle prime fasi della vita lavorativa sono, tanto ragioni di offerta – connesse con le caratteristiche della forza lavoro giovanile – che ragioni di domanda – la cui origine, cioè, va ricercata nella natura dei posti di lavoro disponibili per i giovani che si presentano sul mercato.

Anche questo studio, infine, al pari dei due citati, mostra che la gran parte dei giovani tendono ad inserirsi nei segmenti del mercato in cui il grado di tutela della forza lavoro è più basso, il lavoro è scarsamente retribuito e le opportunità di apprendimento sono limitate.

La ricerca, tuttavia, pone in luce anche importanti differenze. La prima e più importante è la seguente. Il *moratorium*, inteso come mobilità casuale tra diversi posti di lavoro, non è la modalità tipica di inserimento nei segmenti stabili dell'occupazione per la generalità dei giovani. Quote tutt'altro che trascurabili di giovani iniziano da subito un percorso professionale. Molti lavori precari – con contratti a tempo determinato o, anche, senza contratto e senza alcuna tutela né normativa né sindacale – non si caratterizzano affatto come attività occasionali che verranno poi abbandonate, ma spesso si trasformano in occupazioni stabili e costituiscono l'inizio di una vera e propria *careerline*.

Il diverso risultato ha una duplice origine. Va ricordato innanzitutto che gli studi di Osterman e di Wial riguardano un solo strato: i maschi che appartengono a famiglie operaie ed hanno basso livelli di istruzione. È per essi che il processo di inserimento nei segmenti stabili dell'occupazione è complicato e tortuoso, caratterizzato cioè più di frequente da una mobilità casuale per periodi di tempo lunghi. Questo dato non ha più riscontro quando si estenda l'analisi all'insieme dei giovani. Lo studio, dunque, sembra suggerire che le modalità di inserimento nel mercato del lavoro dipendono fortemente anche dallo strato sociale di appartenenza. In secondo luogo, altrettanto importante, i *patterns* di mobilità che si rilevano nel mercato del lavoro americano derivano in buona parte dai meccanismi di tutela dei lavoratori assunti da più tempo e, più in generale, da un sistema di promozione all'interno dell'impresa basato sulla *seniority* che, in tali forme, ha scarso riscontro in Europa.⁴⁴ Le ipotesi interpretative di Osterman e di Wial (e la stessa teoria dei mercati interni dalla quale i due autori prendono le mosse) forniscono una razionalizzazione di un assetto istituzionale che è tipico degli Stati Uniti, ma assai meno dei paesi europei (e, in particolare, dei paesi europei mediterranei). Per la stessa ragione, l'approccio di Osterman e di Wial non è in grado di spiegare carriere che si articolano attraverso il cambiamento di impresa e di posto di lavoro. Tipicamente, infatti, in quel contesto, il lavoratore che riesce ad aver accesso al settore primario tende a considerare il suo lavoro come "lavoro a vita".

Una seconda osservazione riguarda le caratteristiche del *moratorium*. Nel mercato del lavoro emiliano, anche i giovani che hanno un periodo di *moratorium*, pur con una elevata mobilità tra posto e posto, tendono ad avere un rapporto *continuativo* con il lavoro. Una volta che i giovani sono inseriti nel circuito dell'occupazione i periodi di ricerca di lavoro e di inattività sono, come si è detto, nella generalità dei casi, di breve durata. In questo senso il *moratorium*, per la gran parte dei giovani ha caratteristiche simili al secondo "tipo" descritto da Wial.⁴⁵

Un ulteriore ordine di considerazioni riguarda le donne. La ricerca mostra che non soltanto le giovani donne hanno iter di lavoro "spezzettati", ma che, assai più di frequente, hanno percorsi lavorativi

⁴⁴ Cfr. Piore (1985).

⁴⁵ Cfr. par. 1.

in cui non si riscontra una di carriera vera e propria. Anche quando hanno *patterns* di mobilità del tutto simili a quelli a quelli dei maschi, nondimeno, hanno una collocazione sul mercato assai più debole: percepiscono redditi più bassi ed hanno assai meno opportunità di carriera.

La ricerca, inoltre, consente di mettere in luce il ruolo delle piccole imprese nel mercato del lavoro giovanile. Per la gran massa dei giovani che si orientano verso il settore privato – in modo del tutto analogo a quello evidenziato da Germe (1986) per la Francia – le piccole imprese costituiscono il “porto di ingresso” al mercato del lavoro ed ai segmenti stabili dell’occupazione. Le piccole imprese assolvono a tale ruolo secondo modalità complesse. Alcuni posti di lavoro disponibili per strati di giovani qualificati sono, da subito, posti di lavoro stabili; altri, lo diventano in tempi più o meno lunghi e costituiscono il punto di partenza della carriera successiva, talvolta all’interno della stessa unità produttiva e, più di frequente, in altre imprese del settore o in attività affini. La grande maggioranza sono, invece, effettivamente *blind alleys* – posti di lavoro che non forniscono alcun addestramento professionale e che il lavoratore deve abbandonare per iniziare una carriera di lavoro vera e propria. Nondimeno, anche in questo caso, l’impresa minore assolve ad una funzione essenziale di “socializzazione” del giovane, di addestramento al lavoro, di acquisizione di familiarità con la vita aziendale, di abitudine al rapporto con la gerarchia dell’impresa e con gli altri lavoratori.⁴⁶

Nell’essere porto di ingresso al mercato del lavoro nel suo insieme – con un sistema di garanzie molto debole e l’elevato ricambio di forza lavoro giovanile che ne conseguono – la piccola impresa viene ad assumere un ruolo di flessibilizzazione che non è confinato ad un solo segmento, ma si estende all’insieme del mercato del lavoro.

Da qui nasce un problema non di poco conto sul quale, non per caso, converge il dibattito corrente sulle politiche per l’occupazione giovanile. Come è noto – oltre a forme di incentivazione che fanno leva sul minor costo del lavoro per le imprese che assumono giovani – uno degli obiettivi della legislazione recente è quello di rimuovere gli

⁴⁶ Sul ruolo di socializzazione del lavoratore al lavoro che è proprio delle imprese minori si vedano Isfol (1976) e (1978). A conclusioni analoghe perviene anche Villa (1986) in relazione all’industria siderurgica.

ostacoli a compiere nuove assunzioni che nascono dalla difficoltà di mettere in atto licenziamenti in un momento di crisi o, comunque, quando i servizi del lavoratore non siano più richiesti. L'esempio più rilevante è quello dei contratti di formazione lavoro.

Viene fatto di domandarsi, tuttavia, quale possa essere l'efficacia di tali misure per strutture industriali quali quella emiliana nelle quali il meccanismo "di mercato" – , basato sul fatto che una parte molto consistente delle imprese ha libertà di decidere quando e chi assumere e per quanto tempo. – è, con tutta probabilità, assai più efficace di quello fornito dal legislatore. La risposta più ovvia ed immediata è che gli effetti quantitativi – in termini di creazione di posti di lavoro – siano modesti. Se, infatti, la struttura produttiva ha *già* una sede che opera "da polmone" per tutto il sistema, la sostituzione di posti di lavoro stabili e a tempo indeterminato con un numero probabilmente più elevato di posti di lavoro instabili e con contratti temporanei – e la conseguente redistribuzione della disoccupazione tra un numero più elevato di persone – rischia di essere di entità assai modesta. L'effetto positivo sul mercato del lavoro giovanile può derivare dal fatto che imprese medio grandi che, nel passato non assumevano giovani oggi sarebbero indotte a farlo, con tutta probabilità a scapito di strati scarsamente professionalizzati di lavoratori adulti. Non è detto, che ciò sia socialmente desiderabile.

Gli effetti sulla "qualità" del lavoro sono altrettanto incerti. Si può presumere che imprese maggiori, le quali in un quadro legislativo "più vincolistico" sarebbero state indotte a compiere assunzioni a tempo indeterminato, facciano invece ricorso in misura maggiore ad assunzioni temporanee. In questo caso, anche per esse, – come hanno mostrato alcune ricerche sui contratti di formazione lavoro⁴⁷ – potrebbe venir meno l'incentivo ad affrontare costi di addestramento di qualche rilievo.

Questo non è un esito scontato. Dipende in parte dalla natura dei processi di ristrutturazione dell'apparato produttivo e dal fatto che i giovani siano migliori o peggiori sostituti, in relazione alla tipo di figure professionali che emergono da tali processi, rispetto ai lavoratori adulti in forza all'impresa.

⁴⁷ Cfr. Arrigo e Bruno (1985).

In secondo luogo – e questa, invece, è la potenzialità dei provvedimenti – essi possono essere un'occasione per far “emergere il sommerso”. Molti dei rapporti di lavoro che oggi – in un tessuto produttivo di piccola impresa – non sono in alcun modo regolamentati, potrebbero essere soppiantati da rapporti di lavoro con contratti a tempo definito. Naturalmente, non vi è alcuna ragione perché questo sia un processo di sostituzione spontaneo e perché chi ieri assumeva un giovane senza contratto – evadendo totalmente gli oneri sociali – debba decidere oggi di pagare anche solamente una parte di tali costi. Che tale sostituzione possa avvenire, assai più che dalla “mano invisibile” dipenderà dai comportamenti e dal controllo dell'operatore pubblico.

Appendice: la scelta dell'occupazione e la teoria del capitale umano

Il tema delle carriere ha visto cimentarsi sociologi, psicologi e, più in generale, studiosi del comportamento. Assai poco gli economisti. Su questo tema, che pure ha implicazioni rilevanti, la teoria economica è singolarmente muta. Oggetto dell'analisi, infatti, è tradizionalmente la questione della scelta dell'occupazione e soltanto in modo improprio e surrettizio la scelta del percorso di lavoro e la carriera.

Nell'ambito della teoria neoclassica l'apparato analitico più usato per spiegare la scelta occupazionale si fonda sulla teoria del capitale umano. L'idea centrale è che:

"people spend on themselves in diverse ways not for the sake of present enjoyments but for the sake of future pecuniary and non pecuniary return".⁴⁸

Nella sua forma più "pura", date le usuali ipotesi di conoscenza e concorrenza perfetta, il modello non produce mobilità tra diverse occupazioni e posti di lavoro fondamentalmente perché la scelta occupazionale –contrariamente all'approccio utilizzato in queste pagine – non si configura come un processo quanto, piuttosto, come una scelta che avviene una volta per tutte in un dato istante di tempo.

Così, ad esempio, Freeman (1971) ripropone il principio dei vantaggi netti in una cornice in cui la dimensione intertemporale è del tutto fittizia, data dal fatto che il singolo agente, anziché scegliere un'occupazione, sceglie una carriera lavorativa.⁴⁹

Data la lunghezza del periodo necessario ad imparare un "mestiere", la durata limitata della vita lavorativa e l'impossibilità di "diversificare" il "portafoglio" di capitale umano, la scelta occupazionale si configura come

"an all-or-nothing decision in which one career is select from a set of mutually exclusive alternatives" (p. 2) [...] Schematically the career decision is made as follows:

1. on the basis of market wages and ability endowments, the individual calculates expected lifetime income for all relevant occupations;

⁴⁸ Cfr. Blaug (1976), p. 829.

⁴⁹ Per una esposizione del principio dei vantaggi netti si rimanda al classico dibattito tra Lampman e Rottemberg (1960).

2. he compares the utility of the commodities which can be purchased with this income and potential nonwage income to the non-monetary value of working in each of the careers;

3. he selects the career which offers the greatest total utility" (p. 3).

La scelta della carriera è, dunque, una scelta "informata" che avviene sulla base di una conoscenza puntuale delle caratteristiche del lavoro e dei profili retributivi nelle occupazioni rilevanti.⁵⁰

Al margine, i piani di carriera dell'individuo e l'investimento in capitale umano vengono influenzati da variazioni nelle retribuzioni determinate, come di consueto, dalle forze di mercato.

Il modello è in grado di produrre mobilità soltanto in particolari circostanze e per alcune componenti della forza lavoro.

La prima – e più generale – riguarda i lavoratori scarsamente qualificati e, in particolare, i lavoratori che non hanno *specific skills* – capacità e abilità connesse con una specifica impresa e posto di lavoro. Proprio perché dotati solamente di abilità generiche e facilmente trasferibili da impresa a impresa, essi saranno gli unici a mostrare una elevata mobilità interaziendale. Analogamente – poiché si suppone che l'accumulazione di *specific skills* sia, a parità di altre condizioni, una funzione dell'esperienza di lavoro complessiva – la mobilità tenderà a decrescere al crescere dell'esperienza lavorativa e dell'anzianità aziendale del lavoratore (Mincer, 1974).

Un secondo ordine di circostanze che possono dar luogo a mobilità tra imprese e posti di lavoro è proposto dal modello di Rosen (1972).

Rosen descrive un mondo in cui le imprese offrono tipi di lavoro con diverse opportunità di apprendimento. Le imprese, più precisamente, offrono diverse combinazioni di salario e addestramento è informale – connesso alla pratica stessa del lavoro – ed i suoi costi sono interamente sostenuti dal lavoratore.

Il lavoratore, d'altro lato, domanda opportunità di apprendimento ed è disposto a sostenerne i costi poiché il suo stock di abilità

⁵⁰ Si noti che tale approccio è compatibile con l'esistenza di mercati del lavoro interni. La scelta della carriera, infatti, avverrà esattamente secondo le stesse modalità a patto che il lavoratore conosca l'intero profilo di redditi (e di carriera) – l'intera "stringa" di occupazioni e di reddito – che sono propri di tale mercato.

spendibili sul mercato e, conseguentemente, il suo reddito prospettivo aumentano.

Con questi presupposti il modello genera mobilità tra tipi di lavoro con potenzialità di apprendimento diverse. Per massimizzare il reddito nel corso della vita lavorativa, infatti, il lavoratore troverà vantaggioso orientarsi verso tipi di lavoro – nella stessa o in altre imprese – in cui le opportunità ed i costi di addestramento sono più bassi ed il reddito corrente, inclusa la componente di rendita che deriva dall'addestramento precedente, più alti. Con il passar del tempo e l'accumularsi di capacità professionali, i lavoratori

“progress through a ‘hierarchy’ of jobs with lesser learning content. Skilled craftsmen learn their craft by first observing others as apprentices and helpers”.⁵¹

La critica più rilevante che, dal punto di vista dell'evidenza empirica, è possibile muovere al modello di Rosen è che la natura dei lavori svolti dai giovani immediatamente dopo l'inserimento nel mercato del lavoro è spesso differente: quote rilevanti dell'occupazione giovanile non seguono in alcun modo il percorso che è tipico dell'apprendista e si concentrano in posti di lavoro in cui le opportunità di apprendimento sono molto basse. In questo contesto, in altre parole, non vi è posto per il *moratorium*.

L'unico modello che sia in grado di spiegare alcuni dei *patterns* emersi dall'analisi delle storie lavorative giovanili è il modello di *job-shopping* di Johnson (1978).

In questo caso l'accento viene posto sul processo esplorativo attraverso il quale l'individuo approfondisce la conoscenza di uno specifico lavoro e delle sue attitudini a svolgerlo.

L'assunzione fondamentale è che il lavoratore compia la scelta del lavoro in condizioni di conoscenza *imperfetta*: è, infatti, in grado di valutare le sue capacità ad eseguire un particolare lavoro solamente dopo averlo sperimentato. Poiché l'utilità totale – i *returns* monetari e non – dipende da tali capacità, potrà essere accertata solamente *ex-post*. Se, data l'esperienza corrente, il lavoratore percepisce di poter guadagnare di più – o poter ricavare un'utilità maggiore – in un altro, sarà indotto a cambiare lavoro.

⁵¹ Cfr. Rosen (1972), p. 334.

È facile intuire che questo processo di *trial and error* è particolarmente accentuato nelle prime fasi della vita lavorativa e che la mobilità tende a decrescere al crescere dell'esperienza di lavoro. Inoltre, poiché all'interno di questa costruzione, l'esperienza scolastica è un sostituto dell'esperienza sul lavoro, le persone con elevati livelli di istruzione tendono ad avere una mobilità più bassa delle persone con livelli di istruzione più bassi.

In questa stessa prospettiva – come suggeriscono sia il modello di Johnson sia, soprattutto, il modello di Ben-Porath (1967) – è possibile concepire la carriera come il prodotto di un processo di decisione intertemporale condizionato dalla storia lavorativa passata e dall'esperienza acquisita sul lavoro. Si potrebbe forse ragionare nel modo seguente.

Si consideri un caso in cui lo stock iniziale di capitale umano – che si può assumere derivi dall'esperienza scolastica – è dato ed in cui le opportunità di lavoro dipendono in ciascun momento dall'esperienza lavorativa precedente. Si assuma anche che il processo di apprendimento sul lavoro avvenga nella forma più semplice come prodotto del “*learning by doing*” e che la lunghezza della vita lavorativa sia pari a T unità di tempo. Denotiamo con $1, 2, \dots$, i diversi tipi di lavoro e con $R_1 < R_2 < \dots$, il reddito associato a ciascun lavoro per unità di tempo.

Per convenienza, 0 denota una situazione di non lavoro nella quale non si percepisce reddito ($R_0 = 0$). Come di consueto, il comportamento del lavoratore è tale da massimizzare il reddito nel corso della vita lavorativa.

Dato lo stock iniziale di capitale umano, la scelta del primo lavoro da parte del lavoratore sarà circoscritta ad un insieme di occupazioni che può essere definito come N_1 . Ma, al crescere dell'esperienza lavorativa egli acquisirà abilità aggiuntive che si può assumere siano proporzionali alla sua anzianità di lavoro. Ciò implica che, ad un qualche istante nel futuro, il lavoratore avrà migliori opportunità che al principio del suo iter lavorativo. Se le capacità acquisite variano da posto di lavoro a posto di lavoro, l'insieme di occupazioni alle quali il lavoratore potrà avere accesso dipenderà dal primo lavoro svolto e dalla sua durata. Supponiamo che scelga il lavoro j_1 e che lavori per t_{j_1} unità di tempo. In questo caso il lavoratore sarà vincolato a

scegliere tra, diciamo, $N_2 = N_2(j_1, t_1)$ lavori. Nel nuovo lavoro egli acquisirà nuove capacità e potrà, conseguentemente, scegliere tra un nuovo insieme N_3 di lavori. E così di seguito.

In questo contesto la scelta occupazionale viene espressa come un processo di decisione sequenziale. Utilizzando la notazione descritta sopra, il problema può essere formulato come segue.

Scegliere $j_1^*, \dots, j_n^*, t_1^*, \dots, t_n^*$, in modo da massimizzare:

$\sum t_{ji} R_{ji}$, sotto il vincolo:

$\sum t_{ji} < T$, dove:

$$j_1 \leq N_1$$

$$j_i < N_i = N_i(j_1, \dots, j_{i-1}, t_{j_1}, \dots, t_{j_{i-1}}), \text{ con}$$

$$i=1, \dots,$$

Le ipotesi implicano che $N_1 < N_2 < \dots < N_i < \dots$; e che per ogni i e j_1, \dots, j_{i-1} :

$$t_{j_1}^{(1)} > t_{j_1}^{(0)}, \quad t_{j_{i-1}}^{(1)} > t_{j_{i-1}}^{(0)}, \text{ e}$$

$$N_i(j_1, \dots, j_{i-1}, t_{j_1}^{(1)}, \dots, t_{j_{i-1}}^{(1)}) \geq N_i(j_1, \dots, j_{i-1}, t_{j_1}^{(0)}, \dots, t_{j_{i-1}}^{(0)})$$

Il lavoratore può scegliere, naturalmente, di non cambiare lavoro; in questo caso:

$$t_{j_1}^* = T, j_i^* = 0, \text{ per } i > 0.$$

Anche in una struttura analitica di questo tipo, tuttavia, per un verso il bagaglio informativo richiesto all'individuo è straordinariamente pesante; inoltre, il modello, come nei casi precedenti, può costituire una rappresentazione sufficientemente accurata delle carriere, ma non della mobilità senza meta tipica dei giovani nel periodo di *moratorium*. L'approccio può forse essere reso più sofisticato conside-

rando N non come funzioni reali note all'individuo – come si è implicitamente assunto in questa nota – ma come variabili casuali. Nello stesso modo la funzione obiettivo può essere modificata in modo da includere i *returns* non monetari associati a ciascun tipo di lavoro.

Ad oggi non conosciamo nessuno sviluppo di rilievo in questa direzione.

Bibliografia

- A. Accornero (1980), "I giovani e il lavoro", *Politica ed economia*, n. 4.
- L. Adams e A. Aronson (1957), *Workers and industrial change*. Ithaca, Cornell University Press.
- G. Arrigo (1982), "Disoccupazione giovanile e intervento pubblico in Italia", *Sociologia del lavoro*, n. 15-16.
- G. Arrigo e S. Bruno (1985), *Learning by earning: apprendistato e formazione professionale*, Roma, Fondazione G. Brodolini.
- J. G. Bachman, P.M. O' Malley e J. Jonnson (1978), *Adolescence to adulthood: change and stability in the life of young men*, Ann Arbor, University of Michigan.
- J. L. Baxter (1975), "The chronic job changer", *Social and Economic Administration*, n. 9.
- G. S. Becker (1975), *Human Capital*, Chicago, University of Chicago Press.
- W. H. Beveridge (1909), *Unemployment: a problem of industry*, London, Longman.
- R. M. Blackburn e M. Mann (1979), *The working class in the labour market*, London, Macmillan Press.
- P. M. Blau et al. (1956), "Occupational choice: a conceptual framework", *Industrial and Labor Relations Review*, n. 4.
- M. Blaug (1976), "The empirical status of human capital theory: a slightly jaundiced survey", *Journal of Economic Literature*, September.
- A. Bruschi (1986), *Occupazione giovanile nell'industria: un'indagine sul settore metalmeccanico a Mirandola*, Tesi di laurea in Economia e Commercio, Università degli Studi di Modena, Anno Accademico 1985-1986.
- S. Brusco (1982), "The Emilian model: productive decentralisation and social integration", *Cambridge Journal of Economics*, June.
- S. Brusco, P. Gennari, L. Marchesini e G. Solinas (1986), *Giovani in cerca di occupazione e disoccupati in Emilia*

- Romagna, Regione Osservatorio regionale del mercato del lavoro, Bologna, Regione Emilia Romagna.
- S. Brusco e G. Solinas (1986), "Mobilità occupazionale e disoccupazione in Emilia Romagna", *Materiali di Discussione*, Dipartimento di Economia Politica, Università di Modena.
- V. Capecchi (1980), "Lavoro e condizione giovanile", *Problemi della transizione*, n. 4.
- V. Capecchi et al. (1983), *Prima e dopo il diploma: percorsi maschili e femminili*, Bologna, Il Mulino.
- B. Casey (1986), "The dual apprenticeship system and the recruitment and retention of young persons in West Germany", *British Journal of Industrial Relations*, n. 1.
- M. Cattani (1986), *Mutamento nella composizione della forza lavoro nell'industria metalmeccanica*, Tesi di laurea in Economia e Commercio, Università degli Studi di Modena, Anno Accademico 1985-1986.
- A. Cavalli (1981), "Storia, vita e quotidianità nell'esperienza giovanile", *Inchiesta*, n. 54.
- A. Cavalli (a cura di) (1986), *Il tempo dei giovani*, Bologna, Il Mulino.
- P. Davidson e H. D. Anderson (1937), *Occupational mobility in an american community*, Stanford (Calif.), Stanford University Press.
- P. B. Doeringer e M. J. Piore (1971), *Internal labour markets and manpower analysis*, Lexington (Mass.), D.C. Heath.
- R. Edwards (1986), "Youth labor and the changing industrial relations system: towards a research agenda", Trento, marzo (mimeo).
- E. H. Erikson (1974), *Gioventù e crisi di identità*, Roma, Armando.
- T. Ferguson e J. Cunnison (1951), *The young wage earner*, London, Oxford University Press.
- M. Franchi (1986), "Giovani e occupati: chi assume nell'industria", *Politica ed Economia*, n. 5.
- F. Franciosi (1984) *L'occupazione giovanile nel sistema delle imprese*, Fondazione G. Brodolini, Roma.
- A. Freeman (1914), *Boy life and labour: the manufacture of inefficiency*, London, P. S. King and Sons.

- R. B. Freeman (1971), *The market for college trained manpower: a study in the economics of career choice*, Boston (Mass.), Harvard University Press.
- R. B. Freeman e D. A. Wise (eds.), (1982), *The youth labor market problem: its nature, causes and consequences*, Chicago, University of Chicago Press.
- W. Galenson e S.M. Lipset (1960), *Labor and trade unionism*, New York, Wiley.
- P. Garonna (1983), "Flessibilita del lavoro, impresa divisa e disoccupazione giovanile", in AA.VV., *L'occupazione giovanile: problematiche e prospettive*, Milano, Angeli.
- P. Garonna (1986), "Youth unemployment, labour market deregulation and union strategies in Italy", *British Journal of Industrial Relations*, n. 1.
- P. Garonna e P. Ryan (1986), "Youth labour, industrial relations and deregulation in advanced economies". Paper prepared for the VIII Conference of the International Working Group on Labour Market Segmentation, Cambridge (U.K.), July.
- J. F. Germe (1986), "Employment Policies and the entry of young people into the labour market in France", *British Journal of Industrial Relations*, n. 1.
- S. Gherardi (1983), "Bibliografia italiana in materia di giovani e lavoro negli anni settanta", D. De Masi (a cura di), *Giovani e lavoro*, Milano, Angeli.
- E. Ginzberg et al. (1951), *Occupational choice*, New York, Columbia University Press.
- J. F. B. Goodman (1970), "The definition and analysis of local labour markets: some empirical problems", *British Journal of Industrial Relations*, n. 2.
- A. Greenwood (1912), "Blind alley labour", *Economic Journal*, n. 22.
- C. Jackson (1912), "Apprenticeship and the training of the workman," *Edinburgh Review*, 216, pp. 411-27.
- J. Jewekes e S. Jewekes (1938), *The juvenile labour market*, London, Gollancz.
- W. R. Johnson (1978), "A theory of job shopping", *Quarterly Journal of Economics*, n. 2.

Appendice: la scelta dell'occupazione e la teoria del capitale umano

Il tema delle carriere ha visto cimentarsi sociologi, psicologi e, piú in generale, studiosi del comportamento. Assai poco gli economisti. Su questo tema, che pure ha implicazioni rilevanti, la teoria economica è singolarmente muta. Oggetto dell'analisi, infatti, è tradizionalmente la questione della scelta dell'occupazione e soltanto in modo improprio e surrettizio la scelta del percorso di lavoro e la carriera.

Nell'ambito della teoria neoclassica l'apparato analitico piú usato per spiegare la scelta occupazionale si fonda sulla teoria del capitale umano. L'idea centrale è che:

"people spend on themselves in diverse ways not for the sake of present enjoyments but for the sake of future pecuniary and non pecuniary return".⁴⁸

Nella sua forma piú "pura", date le usuali ipotesi di conoscenza e concorrenza perfetta, il modello non produce mobilità tra diverse occupazioni e posti di lavoro fondamentalmente perché la scelta occupazionale –contrariamente all'approccio utilizzato in queste pagine – non si configura come un processo quanto, piuttosto, come una scelta che avviene una volta per tutte in un dato istante di tempo.

Così, ad esempio, Freeman (1971) ripropone il principio dei vantaggi netti in una cornice in cui la dimensione intertemporale è del tutto fittizia, data dal fatto che il singolo agente, anziché scegliere un'occupazione, sceglie una carriera lavorativa.⁴⁹

Data la lunghezza del periodo necessario ad imparare un "mestiere", la durata limitata della vita lavorativa e l'impossibilità di "diversificare" il "portafoglio" di capitale umano, la scelta occupazionale si configura come

"an all-or-nothing decision in which one career is select from a set of mutually exclusive alternatives" (p. 2) [...] Schematically the career decision is made as follows:

1. on the basis of market wages and ability endowments, the individual calculates expected lifetime income for all relevant occupations;

⁴⁸ Cfr. Blaug (1976), p. 829.

⁴⁹ Per una esposizione del principio dei vantaggi netti si rimanda al classico dibattito tra Lampman e Rottemberg (1960).

- P. N. Junankar (ed.), (1986), *From School to unemployment: the labour market for young people*. (forthcoming).
- A. B. Hollingshead (1975), *Elmtown's youth and Elmtown revisited*, New York, John Wiley and Sons.
- Isfol (1976), *I processi di formazione sul lavoro nella carriera operaia: i risultati di una preindagine*, Isfol – Università Cattolica di Milano, Osservatorio sul mercato del lavoro e sulle professioni, n. 11, Roma.
- Isfol (1978), *Processi di professionalizzazione nella carriera operaia*, Isfol – Università Cattolica di Milano, Osservatorio sul mercato del lavoro e sulle professioni, n. 19-20, Roma.
- Isfol (1982), "Entrata nella vita attiva", *Quaderni di formazione Isfol*, n. 81.
- Isfol (1983), Osservatorio sul mercato del lavoro e sulle professioni, n. 4.
- Isfol (1984), Osservatorio sul mercato del lavoro e sulle professioni, n. 4.
- Isfol (1985), *Rapporto Isfol: formazione, professionalità, nuove tecnologie*, Milano, Angeli.
- R. Lampman (1960), Comment on S. Rottemberg "On choice in labor markets", in W. Galenson e S. M. Lipset (eds), *Labor and trade unionism*, New York, Wiley.
- L. Lynch e R. Richardson (1982), "Unemployment of Young Workers in Britain", *British Journal of Industrial Relations*, n. 3.
- R. Lynd e H. Lynd (1937), *Middletown in transition*, New York, Harcourt, Brace & Co.
- I. F. Mariani (1985), "Youth wages and enterprise recruitment practices: the italian experience. Paper prepared for the conference "Youth pay and recruitment practices for young workers in Western Europe", Farnham Castle, Surrey (U.K.).
- D. W. Marsden (1986), *The end of economic man ? Custom and competition in the labour market*, Brighton, Wheatsheaf Books.
- J. Mincer (1974), *Schooling, experience and earnings*, New York, NBER.

- C. Myers e G. Schultz (1951), *The dynamics of a labor market*, New York, Prentice-Hall.
- Oecd (1977), *Entry of the young people into the working life*, Paris.
- M. Ornstein (1976), *Entry into the American labor force*, New York, Academic Press.
- W. Oi (1962), "Labour as a quasi-fixed factor," *Journal of Political Economy*, december.
- P. Osterman (1976), *The labor market for young men*, Unpublished Ph. D. Dissertation, M.I.T.
- P. Osterman (1980), *Getting started: the youth labor market*, Cambridge (Mass.), MIT Press.
- P. Osterman (ed.), (1984), *Internal labour markets*, Cambridge (Mass.), MIT Press.
- M. Paolini (1986), "Strategie lavorative di giovani a Bologna", Tesi di laurea, Università degli Studi di Modena, Facoltà di Economia e Commercio, Anno Accademico 1985-1986.
- S. Piccinini (1985), "I giovani e il lavoro nel comune di Reggio Emilia," *Argomenti*, n. 25, Comune di Reggio Emilia.
- M. J. Piore (1975), "Notes for a theory of labor market stratification", in R. C. Edwards, M. Reich e D. M. Gordon (eds.) *Labour Market Segmentation*, Lexington, (Mass.), D.C. Heath.
- M. J. Piore (1985), "Una tesi contro la tesi sulla flessibilità del mercato del lavoro" Cambridge, Mass. (mimeo).
- B. Reubens (ed.), (1983), *Youth at work: an international survey*, Totowa (N. J), Rawman Allanheld.
- L. Reynolds (1951), *The structure of labor markets*, New York, Harper & Bros.
- S. Rosen (1972), "Learning and experience in the labor market", *Journal of Human Resources*, Summer.
- S. Rottemberg (1960), "On choice in labor markets", in W. Galenson e S. M. Lipset (eds), *Labor and trade unionism*, New York, Wiley.
- J. Rubery (1978), "Structured labour markets, workers' organisation and low pay" *Cambridge Journal of Economics*, march.
- W. Slocum (1966), *Occupational Careers*, Chicago, Aldine.

- C. Sofer (1970), *Men in mid-career: a study of British managers and technical specialists*, Cambridge, Cambridge University Press.
- G. Solinas (1982), "Labour market segmentation and worker careers: the case of the Italian knitwear industry", *Cambridge Journal of Economics*, december.
- S. Spilerman (1977), "Careers, labor market structure and socioeconomic achievement", *American Journal of Sociology*, n. 3.
- D. Super (1957), *The psychology of careers*, New York, Harper & Row.
- R. H. Tawney (1909), "Economics of boy labour", *Economic Journal*, n. 17.
- J. D. Thompson, R. W. Avery e R. O. Carlson (1968), "Occupations, personnel, and careers", *Educational Administration Quarterly*, n. 4.
- P. Villa (1983), "Il dibattito sulla segmentazione del mercato del lavoro: un'ipotesi interpretativa", *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, n. 1.
- P. Villa (1986), *The structuring of labour markets: the steel and the construction industries in Italy*, Clarendon Press, Oxford.
- S. White (1968), "The process of occupational choice", *British Journal of Industrial Relations*, n. 6.
- W.F. Whyte (1943), *Street corner society*, Chicago, University of Chicago Press.
- H. Wial (1986), "Youth entry into internal labor markets". Trento, marzo (mimeo).
- H. Wial (in progress), "The transition from secondary to primary employment. A study of jobs and workers in ethnic neighborhood labor markets". Ph.D. dissertation, MIT, Cambridge, (Mass.).
- H. Wilensky (1961), "Orderly careers and social participation", *American Sociological Review*, august.
- T. Winslow (1940), "Youth in crisis", in T. Winslow e F. Davidson (eds), *American youth: an enforced reconnaissance*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press.

Materiali di discussione

1. Maria Cristina Marcuzzo [1985] "Joan Violet Robinson (1903-1983)", pp.134.
2. Sergio Lugaresi [1986] "Le imposte nelle teorie del sovrappiù", pp.26.
3. Massimo D'Angelillo e Leonardo Paggi [1986] "PCI e socialdemocrazie europee. Quale riformismo?", pp.158.
4. Gian Paolo Caselli e Gabriele Pastrello [1986] "Un suggerimento hobsoniano su terziario e occupazione: il caso degli Stati Uniti 1960/1983", pp.52.
5. Paolo Bosi e Paolo Silvestri [1986] "La distribuzione per aree disciplinari dei fondi destinati ai Dipartimenti, Istituti e Centri dell'Università di Modena: una proposta di riforma", pp.25.
6. Marco Lippi [1986] "Aggregation and Dynamics in One-Equation Econometric Models", pp.64.
7. Paolo Silvestri [1986] "Le tasse scolastiche e universitarie nella Legge Finanziaria 1986", pp.41.
8. Mario Forni [1986] "Storie familiari e storie di proprietà. Itinerari sociali nell'agricoltura italiana del dopoguerra", pp.165.
9. Sergio Paba [1986] "Gruppi strategici e concentrazione nell'industria europea degli elettrodomestici bianchi", pp.56.
10. Nerio Naldi [1986] "L'efficienza marginale del capitale nel breve periodo", pp.54.
11. Fernando Vianello [1986] "Labour Theory of Value", pp.31.
12. Piero Ganugi [1986] "Risparmio forzato e politica monetaria negli economisti italiani tra le due guerre", pp.40.
13. Maria Cristina Marcuzzo e Annalisa Rosselli [1986] "The Theory of the Gold Standard and Ricardo's Standard Commodity", pp.30.

