



MERCATO DEL LAVORO DOMANDA E OFFERTA

GIOVANNI TOFFOLI
Docente e Dottore Commercialista



IL “MERCATO DEL LAVORO”

Il mercato del lavoro è utilizzato di norma per indicare l'insieme dei meccanismi che regolano l'incontro tra i posti di lavoro vacanti messi a disposizione dalle aziende e le persone in cerca di occupazione e che sovrintendono alla formazione dei salari e degli stipendi pagati dalle imprese ai lavoratori

Il mercato del lavoro può essere considerato da due punti di vista:

- economico;
- sociologico.

L'ambito economico del mercato del lavoro analizza il meccanismo della domanda e dell'offerta come se il lavoro fosse una merce qualsiasi.

L'ambito sociologico del mercato del lavoro ha un'attenzione particolare sui meccanismi istituzionali che regolano lo scambio di lavoro in contesti storico-geografici specifici.



IL PUNTO DI VISTA SOCIOLOGICO

DEFINIZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

L'economista Robert M. Solow sottolinea come il mkt del lavoro possa considerarsi alla stregua degli altri mercati di beni e servizi, dove il prezzo si determina dall'incrocio della curva della domanda con quella dell'offerta. Per tale ragione non è necessario utilizzare diversi metodi di analisi.

Vi sono fondamentalmente 3 definizioni di mkt del lavoro sotto il profilo sociologico:



3 DEFINIZIONI DEL MERCATO DEL LAVORO

1. Il mercato del lavoro è una costruzione sociale, in cui le imprese ed i lavoratori costruiscono in termini cognitivi l'ambiente in cui operano (mkt non luogo di incontro impersonale tra domanda ed offerta);
2. Il mercato del lavoro come insieme dei comportamenti e delle scelte dei soggetti; questi sono determinati dai sistemi di status e dai rapporti sociali;
3. Il mercato del lavoro come rete interpersonale di rapporti che condizionano l'individuo nel suo sistema di preferenze, nel grado di lealtà e nella quantità di risorse impiegate e ricavate (associazioni sindacali contrapposte -> obiettivi economici ed obiettivi di potere e socialità si mescolano).



FATTORI INCIDENTI LA DOMANDA E L'OFFERTA DI LAVORO

QUALI SONO I FATTORI SOCIALI E CULTURALI CHE INCIDONO SULL'OFFERTA DI LAVORO DA PARTE DEI LAVORATORI?

- Le aspirazioni professionali dei lavoratori (condizionate a loro volta da istruzione e cultura del lavoro);
- Le capacità dei lavoratori di attivare relazioni e risorse;
- Il ruolo della famiglia;
- I fattori di incidenza extra-lavorativa -> orari – trasporti – ecc..



FATTORI INCIDENTI LA DOMANDA E L'OFFERTA DI LAVORO

QUALI SONO I FATTORI SOCIALI E CULTURALI CHE INCIDONO SULLA DOMANDA DI LAVORO DA PARTE DELLE IMPRESE?

- Il tipo di posizionamento competitivo delle imprese (imprese familiari diverse da imprese manageriali);
- Le strategie di reclutamento e gestione del personale scelte dalle imprese (fondamentale è la capacità di selezione del personale);
- Le rappresentazioni condivise in ordine al ruolo di specifiche categorie di lavoratori (discriminazione razziale e segregazione di genere).



FATTORI CHE CONDIZIONANO L'INCONTRO TRA DOMANDA ED OFFERTA

- L'esistenza di fenomeni di MISMATCH in termini occupazionali dovuti all'inadeguatezza delle qualifiche lavorative, alla selettività dell'offerta, alla diversità delle culture del lavoro, ecc.;
- L'esistenza di mercati locali del lavoro o zone peculiari dell'economia;
- L'esistenza di una moltitudine di mkt della domanda e dell'offerta, in relazione alle caratteristiche delle società locali;
- Il ritorno del c.d. mkt della vita in cui viene scambiata l'intera personalità del lavoratore;
- La regolazione giuridica del mercato del lavoro e la possibilità di non rispettarla;



FATTORI CHE CONDIZIONANO L'INCONTRO TRA DOMANDA ED OFFERTA

- Le politiche del lavoro e dell'occupazione (nazionali e/o locali);
- I sistemi di relazioni industriali (vedi il caso FIAT di Marchionne);
- L'intervento di Istituzioni a sostegno della domanda / offerta di lavoro (CENTRI X L'IMPIEGO, AGENZIE PRIVATE D'INTERMEDIAZIONE, UFFICI DI COLLOCAMENTO);
- Il mantenimento di situazioni illegali di reclutamento della manodopera (vedi il caporalato);
- Il mantenimento di situazioni aziendali di tipo tradizionale – il tessuto imprenditoriale italiano è fatto x il 95% da imprese piccole o piccolissime; le imprese individuali piccole e familiari impediscono la crescita efficiente del mercato (IN FRANCIA ESISTONO CIRCA 10.000 IMPRESE, MENTRE IN ITALIA CI SONO OLTRE 10.000.000 DI IMPRESE).



MERCATO DEL LAVORO INTERNO E MERCATO DEL LAVORO ESTERNO

MERCATO DEL LAVORO INTERNO:

- E' l'insieme delle procedure e dei meccanismi per regolare all'interno di un'organizzazione il trasferimento dei lavoratori da un posto ad un altro e per definire le carriere.

MERCATO DEL LAVORO ESTERNO:

- E' l'insieme delle persone che si offrono in concorrenza, come primo impiego oppure che hanno già un lavoro ma vogliono migliorarlo.



IL CONTRATTO DI LAVORO NELL'ORDINAMENTO ITALIANO

Nell'ordinamento italiano il contratto di lavoro dipendente è un contratto tipico e nominato (ossia individuato e disciplinato dalla legge), bilaterale, sinallagmatico, e spesso oneroso essendo possibile seppur raramente una tipologia lavorativa detta “lavoro gratuito”.

Questa disciplina di “gratuità” è possibile solamente ove vi siano vincoli di solidarietà, comunanza di ideologia, ecc., tali da produrre una prestazione speciale ma sempre di tipo lavorativo.

Dal 1[^] gennaio 2007 (legge finanziaria del 27.12.2006 n. 296) l'età minima per accedere al lavoro è stabilita a 16 anni, con l'obbligo dell'istruzione scolastica per almeno 10 anni (necessari per raggiungere il conseguimento di un titolo di scuola media superiore o di qualifica professionale). Questi requisiti devono sussistere contemporaneamente.



IL CONTRATTO DI LAVORO NELL'ORDINAMENTO ITALIANO

La legge n. 183 del 04.11.2010 (detta IL COLLEGATO LAVORO) introduce una eccezione al principio precedente: I soggetti che abbiano compiuto 15 anni di età, che non hanno ancora assolto l'obbligo di istruzione, possono entrare nel mondo del lavoro con un contratto di APPRENDISTATO per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, finalizzato all'assolvimento dell'obbligo ed al conseguimento di una qualifica professionale, ovvero l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, individuato dalla recente normativa sull'apprendistato (T.U. – D.Lgs n. 167 del 14.09.2011).



IL CONTRATTO DI LAVORO NELL'ORDINAMENTO ITALIANO: EVOLUZIONE

Al momento dell'ingresso formale nel mondo del lavoro il rapporto fra il lavoratore e l'azienda è regolato da apposite norme che definiscono le diverse TIPOLOGIE DI CONTRATTO che le parti possono instaurare.

Alcune forme contrattuali esistono da parecchio tempo nel nostro ordinamento, altre sono state introdotte recentemente e sono quindi meno conosciute.

Il LIBRO BIANCO sul mercato del lavoro in Italia, presentato dal Ministero del Lavoro nell'ottobre 2001 (MARCO BIAGI), conteneva le linee guida per una riforma del mercato del lavoro.

Per dare attuazione al Libro Bianco ed agli accordi contenuti nel "PATTO PER L'ITALIA" fu promulgata la legge n. 30 del 2003 che delegava il Governo, tra le altre cose, A RIORDINARE I CONTRATTI DI LAVORO.



IL CONTRATTO DI LAVORO NELL'ORDINAMENTO ITALIANO: EVOLUZIONE

L'intenzione del legislatore era quello di rendere il mercato del lavoro "FLESSIBILE", attraverso il RIORDINO e LA CREAZIONE DI NUOVE FORME CONTRATTUALI.

La delega è stata realizzata con il D. Lgs n. 276 del 10.09.2003 (*"Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30"* -> che è la fonte normativa definitiva).

La cosiddetta "Legge Biagi", L. 14.02.2003 n. 30, ha introdotto o modificato numerosi contratti di lavoro:

- dalla somministrazione all'apprendistato, al contratto di lavoro ripartito, al contratto di lavoro intermittente, oppure al lavoro occasionale ed al lavoro accessorio, al lavoro a progetto, ed ha regolato anche le Agenzie di somministrazione del lavoro.



IL CONTRATTO DI LAVORO NELL'ORDINAMENTO ITALIANO: EVOLUZIONE

RECENTEMENTE E' STATO PUBBLICATO IL TESTO UNICO
DELL'APPRENDISTATO – D. LGS N. 167 DEL 14.09.2011, CHE
INTRODUCE IN ITALIA ALCUNE NOVITA' PER RILANCIARE
QUESTA TIPOLOGIA DI CONTRATTO.



IL CONTRATTO DI LAVORO NELL'ORDINAMENTO ITALIANO: EVOLUZIONE

LE PRINCIPALI CATEGORIE CONTRATTUALI DI LAVORO SONO LE SEGUENTI:

- IL CONTRATTO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO
- IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO
- IL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)
- I CONTRATTI CONCLUSI DALLE AGENZIE DI SOMMISTRAZIONE
- IL CONTRATTO INTERMITTENTE
- IL CONTRATTO RIPARTITO
- IL CONTRATTO A PROGETTO
- IL CONTRATTO DI INSERIMENTO
- IL CONTRATTO DI F.L.
- IL CONTRATTO OCCASIONALE DI TIPO ACCESSORIO
- IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO



MERCATO DEL LAVORO: PROSPETTIVE FUTURE ED OPPORTUNITA' DEI GIOVANI

COSA RISERVA IL FUTURO AI GIOVANI?

C'è da stare poco allegri per i giovani, anche se l'Economia è in continua evoluzione.

Il dato più allarmante che emerge da un Rapporto Nazionale riguarda proprio l'atteggiamento che hanno i giovani verso la formazione.

I GIOVANI ITALIANI NON CREDONO PIU' NELLA FORMAZIONE E NELL'ISTRUZIONE SUPERIORE PER IL LORO FUTURO.

Nella formazione professionale in Italia ha fiducia solo il 50%, contro il 95% della Germania, e l'83% della Spagna che pure ha un grosso problema di disoccupazione giovanile (oltre il 40%).



MERCATO DEL LAVORO: PROSPETTIVE FUTURE ED OPPORTUNITA' DEI GIOVANI

In Italia, nella patria delle partite Iva e della tanto decantata **INTRAPRENDENZA INDIVIDUALE**, solo 1 giovane su 4 sarebbe disposto ad avviare un'attività **IMPRENDITORIALE (25% IN ITALIA CONTRO UNA MEDIA EUROPEA DEL 40%)**.

Sembrerebbe dai dati emersi in precedenza che in Italia i **GIOVANI** rappresentino l'epicentro della crisi economico-finanziaria che sta attraversando il ns Paese.

L'INGRESSO NEL MERCATO DEL LAVORO PER I GIOVANI E' SEMPRE PIU' DIFFICILE ed gli stessi hanno sempre più difficoltà a trovare un'occupazione stabile proprio negli anni più importanti per lo sviluppo del capitale umano (**NECESSITIAMO DI POLITICHE GIOVANILI + INCISIVE**).



MERCATO DEL LAVORO: PROSPETTIVE FUTURE ED OPPORTUNITA' DEI GIOVANI

Se pensiamo poi che il laureato accetta un posto da diplomato, ma non ha la possibilità di valorizzare ed accrescere le sue conoscenze, quel capitale umano che è costato risorse finanziarie alla società ed alle famiglie si disperde definitivamente con un danno anche per il Paese.

PERTANTO SE LA FORMAZIONE NON DA' ACCESSO A PERCORSI PROFESSIONALI SODDISFACENTI, E' NORMALE CHE IL GIOVANE SI INTERROGHI SULL'UTILITA' DEI SUOI STUDI.

UN PAESE DOVE I GIOVANI SONO SFIDUCIATI E PRIVI DI PROSPETTIVE E' UN PAESE CHE RINUNCIA AL FUTURO.



MERCATO DEL LAVORO: PROSPETTIVE FUTURE ED OPPORTUNITA' DEI GIOVANI

CONSIGLIO:

Cercare di cogliere tutte le opportunità che offrono le Istituzioni locali e nazionali x l'inserimento nel mkt del lavoro: borse di studio, stages, scambi di studio con l'estero, ecc.

IL VANTAGGIO COMPETITIVO X IL GIOVANE DI OGGI SI FONDA SULLA CONOSCENZA: GUARDARSI ATTORNO NON BASTA, BISOGNA ASSOLUTAMENTE CAPIRE CHE E' NECESSARIO PUNTARE SULLA FORMAZIONE SELETTIVA E SPECIALISTICA, IN QUANTO SOLO QS PUO' PERMETTERE DI AFFERMARSI SUL MKT DEL LAVORO.

PURTROPPO EMERGE UN'AMARA VERITA': BISOGNA PAGARE UN PREZZO PER LA FORMAZIONE



MERCATO DEL LAVORO
DOMANDA E OFFERTA
GRAZIE PER
L'ATTENZIONE

GIOVANNI TOFFOLI
Docente e Dottore Commercialista