

# *L'università forma il futuro*

Roma 1 febbraio 2018

**Offerta e domanda di laureati in Italia e in Europa.  
Evidenze empiriche sul primo round  
del Bologna Process e scenari futuri**

**Gilberto Antonelli  
(Comitato scientifico strategico di AlmaLaurea)**

# Indice

## □ Primo round del Bologna Process

## □ Evidenze empiriche e problemi

- crescita dell'offerta di lavoro dei laureati
- crescita della domanda di lavoro dei laureati
  - problema metodologico e nozione di posti di lavoro per laureati (graduate jobs)
  - crescita dei posti di lavoro per laureati

## □ Conclusioni

# Primo round del Bologna Process

- E' stata una proposta molto ambiziosa di attivazione di un processo, tuttora in corso, volto a fondare un quadro di riferimento generale per la modernizzazione e la riforma del sistema di istruzione superiore o terziaria in Europa
- La Dichiarazione di Bologna, sulla necessità di istituire una European Higher Education Area entro il 2010 fu firmata nel giugno 1999 dai Ministri responsabili del sistema universitario in 29 Paesi europei (Celebrazioni del IX Centenario dell'Università di Bologna e Dichiarazione di Sorbona)

- Nel 1999 I Paesi firmatari includevano gli allora 15 Paesi membri della UE, i 3 Paesi EFTA (Iceland, Norway e Switzerland) e gli 11 Paesi candidati (Bulgaria, Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia).
- La CE, il Consiglio d'Europa le associazioni di università, di rettori e studenti hanno partecipato alla stesura della Dichiarazione. Essa mira ad una armonizzazione strutturale rispettosa della varietà dei contesti di riferimento

- I principali obiettivi della Dichiarazione di Bologna sono i seguenti:
  - adottare un'offerta formativa facilmente comprensibile e confrontabile
  - realizzare un sistema basato essenzialmente su due cicli di formazione
  - adottare un sistema basato sui crediti (ECTS)
  - promuovere la mobilità di studenti, docenti e ricercatori
  - promuovere la cooperazione europea nel campo del controllo della qualità
  - promuovere la dimensione europea nella progettazione dei corsi di laurea e della cooperazione interistituzionale

- Ha promosso inoltre la competitività del sistema universitario europeo e la sua attrattività internazionale
- In tale quadro l'internazionalizzazione è uno strumento al servizio di obiettivi come l'occupabilità, la mobilità, la formazione permanente o ricorrente
- Rappresenta un contesto di riferimento imprescindibile per valutare la competitività dell'offerta didattica e le soluzioni più efficaci da adottare nella progettazione dei corsi di laurea

- La Dichiarazione non ha prescritto un rigido sistema distinto in tre cicli, ma solo che il primo ciclo durasse al minimo 3 anni.
- Gli sviluppi del terzo ciclo sono stati affidati in larga misura alle università ed ai governi
- Tali posizioni sono state riprese anche nel Framework for Qualifications of the European Higher Education Area (FQ-EHEA) di Bergen (2005) che comprende i tre cicli (includendo la possibilità di qualificazioni intermedie a livello nazionale), descrittori generici di ogni ciclo basati sui risultati formativi , sulle competenze e intervalli di crediti nel primo (180-240 ECTS) e nel secondo (90-120 ECTS con un minimo di 60 ETCS ) ciclo.

- Alla scadenza del primo decennio del Bologna Process
  - nel marzo 2010 il Consiglio Europeo ha preso la decisione di migliorare i livelli di istruzione “by increasing the share of the population having completed tertiary or equivalent education”.
  - nel giugno 2010 ha stabilito che “the share of 30-34 years old (population) having completed tertiary or equivalent education to at least 40%”.
- Il tutto nel quadro della New European Strategy for Jobs and Growth con orizzonte il 2020, al fine di promuovere un’occupazione basata su una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva



- Da allora molte forze hanno esercitato la loro influenza sull'evoluzione del sistema universitario in Italia e in Europa, incluse le diverse ondate dalla crisi globale e la seconda fase della globalizzazione da essa innescata nel 2017
- Non è semplice fare un bilancio degli esiti del primo round del Bologna Process. Tuttavia con l'aiuto dei lavori di Francis Green e dei suoi colleghi all'Institute of Education della UCL (London) – l'ultimo presentato al convegno annuale di di Parma di AlmaLaurea - si possono forse fare alcuni passi in tale direzione

# Evidenze empiriche e problemi

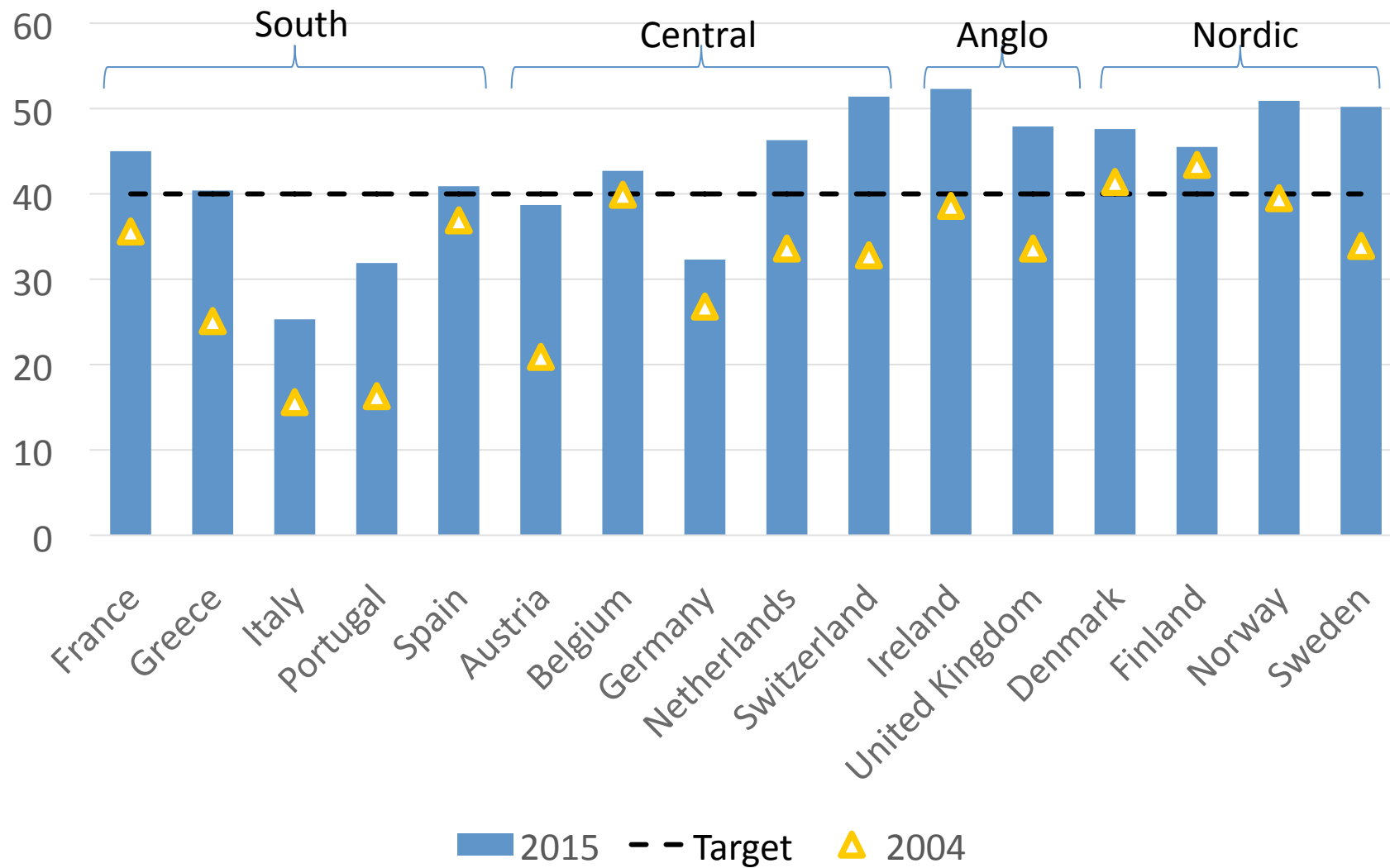
## *Crescita dell'offerta di lavoro dei laureati (lato offerta dei mercati del lavoro)*

In estrema sintesi

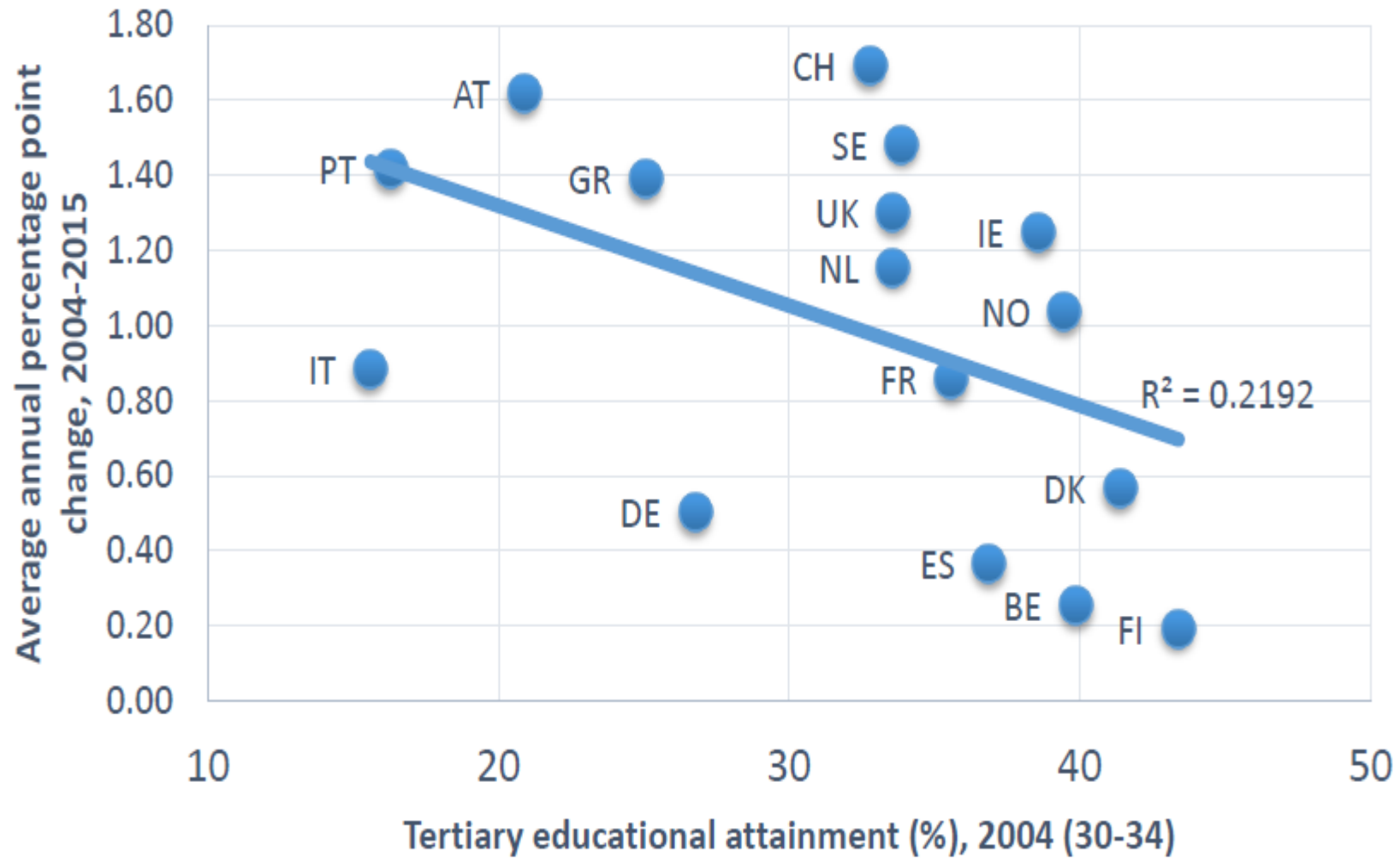
- tutti i paesi, eccetto i più poveri al mondo, hanno visto emergere una partecipazione di massa all'istruzione superiore o terziaria nel recente passato
- il fenomeno è onnipresente, ma con ritmi molto diversificati nei diversi paesi
- le evidenze empiriche di convergenza sono scarse
- la crescita sembra destinata a durare
- la mobilità internazionale è in crescita sia prima della laurea che dopo

# Livelli conseguiti di istruzione terziaria

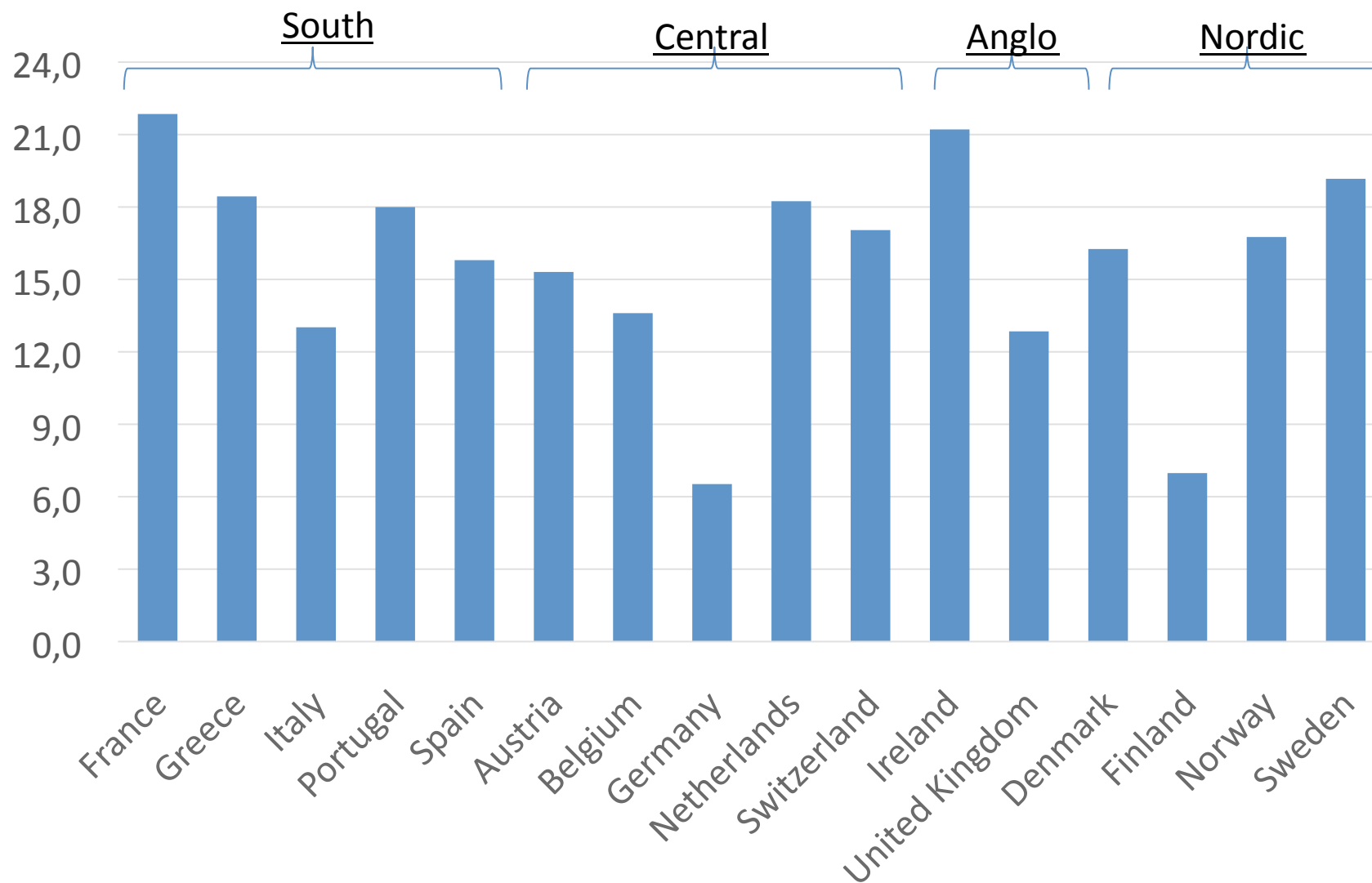
## Anni 2004 e 2015 (popolazione con 30-34 anni di età)



# Convergenza o divergenza tra paesi



# Divari nell'istruzione terziaria tra i 30-34enni e i 50-64enni, 2015



# Crescita dei posti di lavoro per laureati

(lato domanda dei mercati del lavoro)

- Problema metodologico - Definire un posto di lavoro destinato a laureati (*graduate job*) richiede qualcosa di più della semplice intuizione o di sole evidenze empiriche. Questo è concettualmente e politicamente importante , ancor più seguito della crisi globale e dei processi di globalizzazione in atto
- In economia del lavoro il concetto è controverso. Diverse definizioni e misure vengono impiegate senza esplicitarne con chiarezza i fondamenti.
- Parlando di *graduate job* abbiamo in mente qualcosa di composito e sfumato. Per giunta le trasformazioni strutturali in atto rendono obsolete molte definizioni, anche se le fonti statistiche continuano a utilizzarle

- Le analisi sui mercati del lavoro dei laureati con indicatori di offerta e domanda, vengono indebolite dalla mancanza di un metodo ampiamente accettato e scientificamente soddisfacente per classificare il complesso delle occupazioni in graduate e non graduate jobs
- Il problema non è solo che le classificazioni rischiano di risultare tautologiche, ma che non si prestino a comparazioni intertemporali (trend) o si basino su concetti tradizionali che non consentono di individuare upgrading di competenze al di fuori di lavori professionali e altamente manageriali tipici dei laureati (*new e niche graduate jobs*)
- La riflessione, d'altra parte, si focalizza sui rischi di disequilibrio complessivo tra lo stock di offerta di laureati e quello di posti di lavoro per laureati, anche in relazione alla reperibilità delle competenze necessarie.

- Cercando di fornire alcune risposte elementari si può partire pensando a gruppi di occupazioni (piuttosto che a contratti individuali)
- Green e Henseke (2016) propongono di ragionare su posti di lavoro in cui parte sostanziale delle competenze utilizzate viene normalmente acquisita nel corso dell'istruzione universitaria
- E' bene includere poi molte delle attività ad esse collegate o che hanno luogo nel periodo successivo - gli anni dopo la laurea quando le competenze vengono acquisite sul lavoro grazie al fatto che i laureati dispongono delle capacità necessarie per apprenderle



- Ciò non significa che le competenze acquisite nel corso dell'istruzione universitaria e quelle utilizzate sul lavoro siano identiche
- Sempre seguendo (Green 2013, Chap. 2), nella definizione possiamo includere conoscenze e abilità così come capacità tecniche. Quindi è bene distinguere tra (i) competenze acquisite nel corso dell'istruzione universitaria e (ii) competenze utilizzate nei posti di lavoro
- Il primo tipo di competenze si può poi articolare in competenze disciplinari specifiche e competenze più generiche
- Nel primo caso: pensiero analitico, lavorare sotto pressione, lavorare produttivamente con gli altri, acquisire rapidamente nuove conoscenze, scrittura (capacità richiamate da REFLEX, 2005)

- “SOC(HE)2010\_EP”<sup>4</sup> (Elias e Purcell 2013) ha utilizzato le categorie “specialist expertise”, “orchestration expertise”, e “communications expertise”.
- Si tratta di istruzione, conoscenze ed esperienze educative, che sono l’outcome più diretto delle attività formative ed accumulano un potenziale di esiti più ampio di quello catturato dal un posto di lavoro per laureato.
- Nel secondo caso si può pensare alla capacità di mobilitare e orchestrare le competenze degli altri che si sviluppa, ad esempio, durante i tirocini o nelle attività di volontariato. Anche in tal caso si tratta di un insieme di conoscenze ed esperienze con effetti esterni più ampi rispetto al posto di lavoro, ma che cominciano ad essere filtrate lungo prospettive particolari di applicazione.

- Il secondo tipo di competenze è frutto dell'interazione concreta tra il mix acquisito di istruzione, conoscenze, abilità ed esperienze e le caratteristiche dei posti di lavoro.
- Sovente è difficile capire esattamente quando e dove si sono procurate tali competenze. Esse possono essere state acquisite in famiglia, sul lavoro, anche prima dell'università o senza nessi con essa.

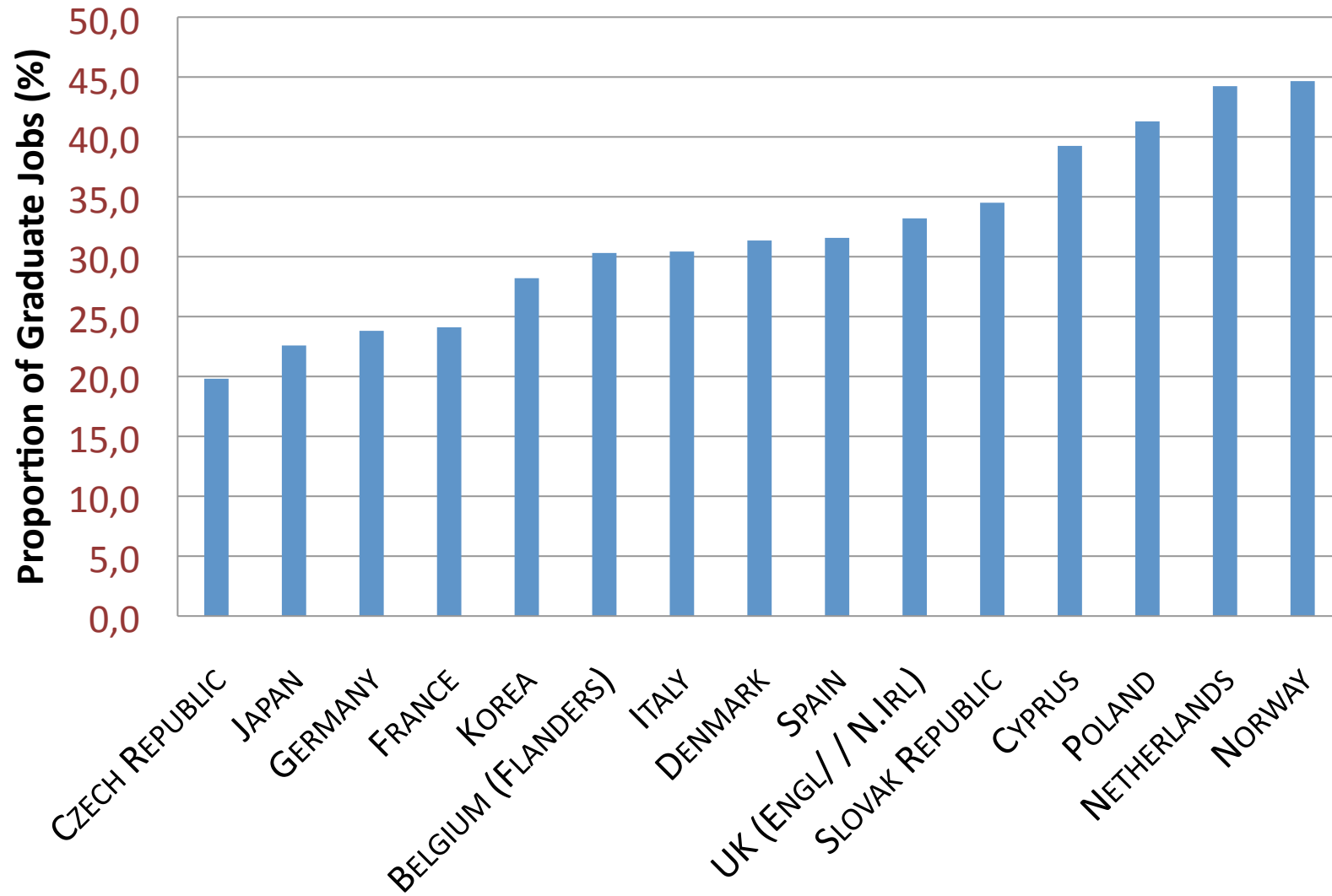
- C'è un problema di definizione del perimetro coperto dall'università perché:
  - siamo di fronte ad un modello con 3 tipi di agenti (Università, Persone, Imprese) e 2 tipi di servizio (Istruzione, Competenze)
  - l'interazione tra domanda (Persone) e offerta (Università) di istruzione dà luogo all'offerta di laureati
  - l'interazione tra domanda (Imprese) e offerta (Persone) di competenze dà luogo alla creazione di graduate jobs

- Con riferimento a questi ultimi, in attesa di disporre di basi di dati più complete, ci possiamo porre alcuni quesiti principali:
  - che differenze si riscontrano tra paesi?
  - si notano andamenti simili o convergenze tra paesi?
  - quali sono gli scenari che si prospettano?
- Rispondere ai primi due quesiti è meno ostico ricorrendo a (Green e Henseke, 2016)

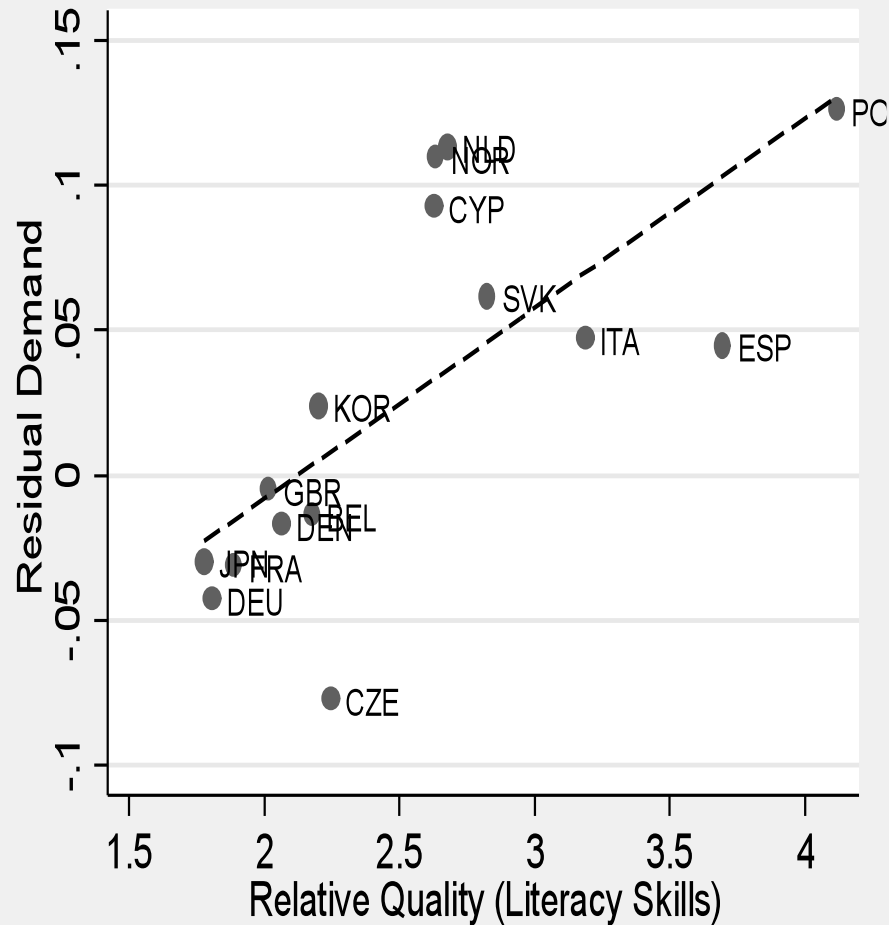
## In estrema sintesi

- La proporzione di graduate jobs varia fortemente tra paesi
- Si osserva una correlazione positiva tra domanda residuale di graduate jobs e qualità relativa dei laureati
- La proporzione di graduate jobs è cresciuta in generale, ma molto di più nei paesi Anglosasoni e Nordici
- I trend di polarizzazione sono molto diversi nei diversi gruppi di paesi. Le occupazioni transitano da graduate a non-graduate e viceversa
- Gli scenari futuri sono molto incerti: pessimisti vs ottimisti; scenari generali (robotizzazione, sharing economy, circular economy) vs settoriali (industry 4.0, green jobs, smart development)

# Proporzione di graduate jobs nei diversi paesi

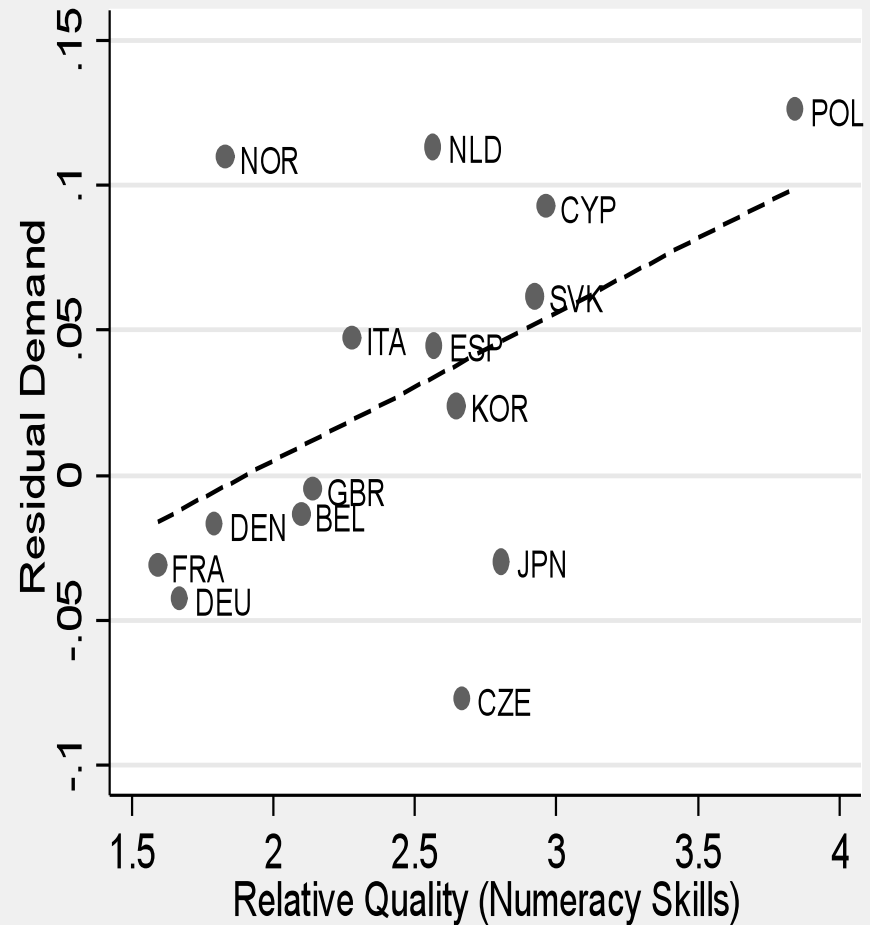


# Domanda residuale di graduate jobs e qualità relativa delle competenze



● Relative Quality    - - - - - Fitted Values

R-sq. = 0.506

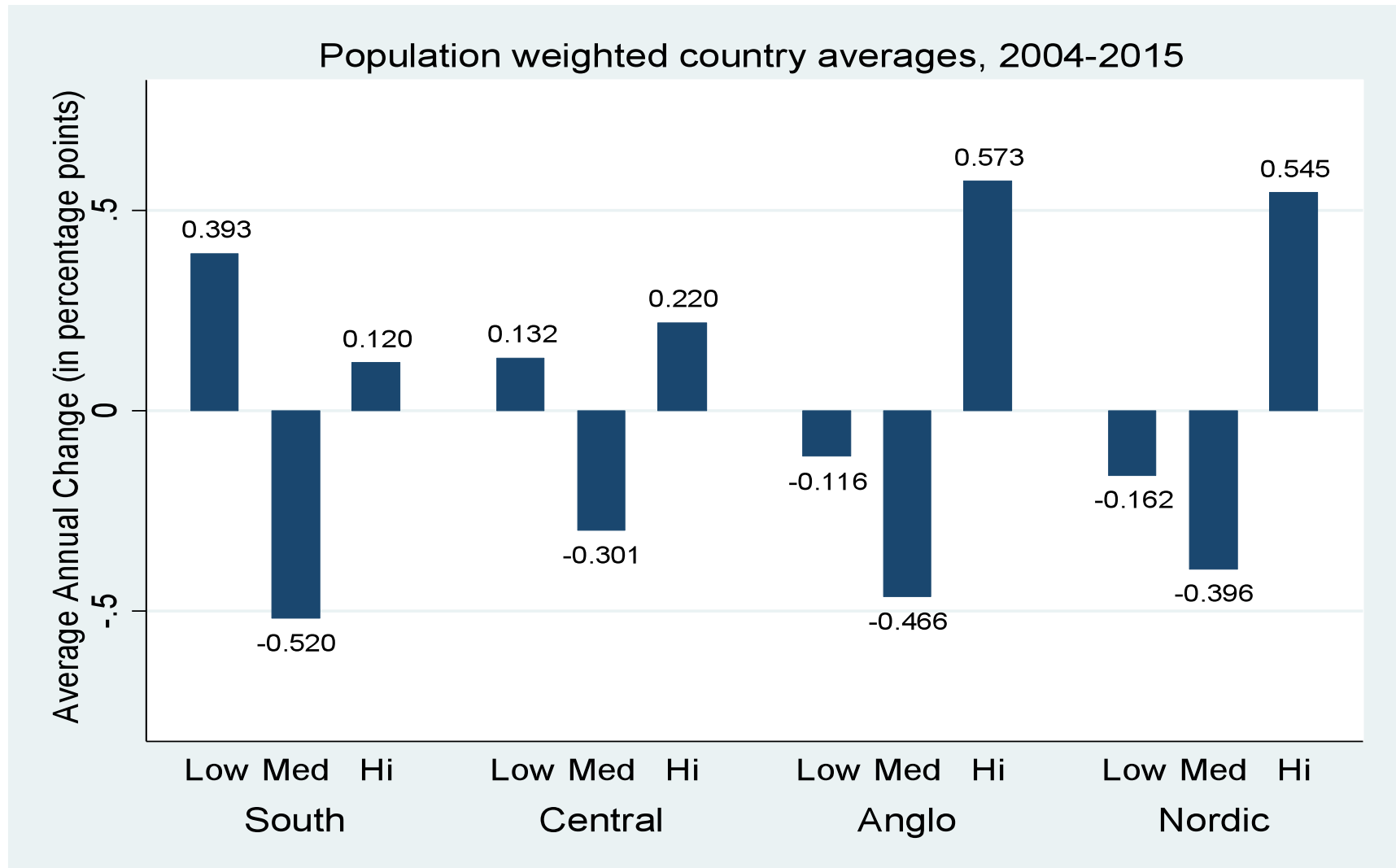


● Relative Quality    - - - - - Fitted Values

R-sq. = 0.233



# Trend di polarizzazione nei diversi gruppi di paesi



# Conclusioni

- Le comparazioni possono essere sviluppate anche su:
  - sottoccupazione (underemployment)
  - salario dei laureati (graduate wage)
- Il Bologna Process dopo un primo round di circa 18 anni ha raggiunto significativi risultati sul piano della crescita dell'offerta quantitativa di laureati e anche del loro tasso di occupazione
- Il secondo round dovrebbe dedicarsi di più alla crescita della qualità dei laureati e alla crescita quanti-qualitativa dei graduate jobs al fine di valorizzare le risorse umane con elevate competenze

- Le trasformazioni strutturali indotte dalla c.d. “4<sup>a</sup> rivoluzione industriale” non dipendono solo dal cambiamento tecnologico. Le loro interazioni con i processi di globalizzazione dei mercati e del cambiamento istituzionale sono cruciali per comprendere natura, determinanti ed effetti dell’innovazione
- Questo fa sì che si debbano considerare, allineandole, le implicazioni su tutte le parti coinvolte, indipendentemente dal fatto che agiscano sul lato dell’offerta o su quello della domanda: famiglie-consumatori, lavoratori, datori di lavoro, organizzazioni sociali e governative

- Seguendo Green e Henseke (2017) possiamo dire che, malgrado la presenza di stimoli simili dal lato delle tecnologie e dei mercati, rimangono evidenti le specificità dei diversi gruppi di paesi nel modo in cui si plasma la domanda di lavoro altamente qualificato
- Previsioni qualitative sull'evoluzione della domanda di lavoro altamente qualificato possono aiutare se vengono abbinate ad una migliore comprensione dei trend in atto, su cui c'è ancora molto da lavorare.

- Valutazioni ex-ante, in-itinere end ex-post sono strumenti molto rilevanti al fine di conseguire l'allineamento di cui sopra e per percorrere in modo consensuale strade nuove – AlmaLaurea è una best practice in questo campo e può progredire ulteriormente
- Le previsioni sono importanti al fine di chiarire gli scenari futuri, ma forse è ancor più importante conseguire il consenso tra le parti coinvolte per poter puntare sulla medesima direzione
- Sono possibili margini di varietà nelle soluzioni in un mondo in cui persistono diversi modelli di capitalismo

# Riferimenti bibliografici

- Green, F. and G. Henseke (2017), Graduates and “graduate jobs” in Europe: A picture of growth and diversification, paper presented at the annual AlmaLaurea Conference, University of Parma (mimeo)
- Green, F. and G. Henseke (2016a), “Should governments of OECD countries worry about graduate underemployment?”, *Oxford Review of Economic Policy*.  
(Open access at: <http://discovery.ucl.ac.uk/1522165/> ).
- Green, F. and G. Henseke (2016b), The changing graduate labour market: Analysis using a new indicator of graduate jobs, *IZA Journal of Labor Policy*, 5:14.  
(Open access at <http://discovery.ucl.ac.uk/1505789/> )
- Henseke, G. and F. Green (2017), Cross-national deployment of “graduate jobs”: Analysis using a new indicator based on high skills use, *Research In Labor Economics*.  
(Open access at: <http://discovery.ucl.ac.uk/1542476/> )
- Green, F. (2013). *Skills and Skilled Work. An Economic and Social Analysis*. Oxford, Oxford University Press. <http://discovery.ucl.ac.uk/1490672>

# Dati impiegati

- European Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC), 2004-2014
- European Union Labour Force Survey (EU-LFS), 2003-2013
- OECD PIAAC Survey of Adult Skills
- Recent published studies, national/international