



Original Article: IL PROBLEMA DI ERRORE DELL'ISTRUZIONE E MERCATO DEL LAVORO: L'ESPERIENZA DEI PAESI ESTERI

Citation

Ustinova K.A. Il problema di errore dell'istruzione e mercato del lavoro: l'esperienza dei paesi esteri. *Italian Science Review*. 2015; 5(26). PP. 105-110.
Available at URL: <http://www.ias-journal.org/archive/2015/may/Ustinova.pdf>

Authors

K.A. Ustinova, Institute of Socio-Economic Development of Territories of RAS, Russia.

Submitted: April 14, 2015; Accepted: April 30, 2015; Published: May 10, 2015

L'articolo mostra che uno dei problemi che riguardano la riproduzione del capitale umano è una mancata corrispondenza tra il sistema di istruzione e mercato del lavoro. Le differenze tra i paesi europei per l'attuazione delle politiche del mercato del lavoro. L'esperienza degli Stati Uniti associati con il decentramento della regolamentazione del lavoro, accompagnato da un ampliamento dei poteri del rapporto di lavoro. Mostrando un impatto economico e sociale positivo di queste riforme, nonché le questioni irrisolte. È stato scoperto che un effetto significativo sulla riproduzione del capitale umano ha non solo la struttura educativa, ma anche il mercato del lavoro, la sua struttura istituzionale. L'interrelazione tra la struttura istituzionale del mercato del lavoro e la struttura degli investimenti in capitale umano.

Il sistema di istruzione, gli investimenti, i mercati del lavoro, struttura istituzionale, la riproduzione del capitale umano

Mancata corrispondenza del sistema di istruzione e mercato del lavoro è una delle questioni che richiedono la partecipazione del pubblico, a causa dell'indebolimento del rapporto tra datori di lavoro e gli istituti di formazione professionale. Questo problema

è diffuso non solo in Russia, ma anche in altri paesi. Nonostante l'esistenza di caratteristiche comuni, ci sono caratteristiche in qualche misura a causa delle differenze tra paesi nella politica di riproduzione del capitale umano in relazione con diversi sistemi di istruzione.

Ad esempio, la mancanza di investimenti per l'istruzione in *sredizemnomorskikh* e paesi continentali (contro il loro aumento in scandinava) negli ultimi 20 anni, non accompagnati solo da una minore durata della formazione, ma anche la perdita di produttività (Tabella. 1).

Uno dei parametri di efficienza di utilizzo del capitale umano è l'età pensionamento e dimensioni. Nel Mediterraneo e paesi continentali rispetto allo scandinavo osservato ritiro abbastanza presto dei lavoratori, in parte a causa della disposizione dello stato delle pensioni nel primo, il valore del pagamento varia da 60 a 100% del livello di remunerazione. [3]

Queste differenze di fondo nella formazione e l'utilizzo del capitale umano non è solo a causa delle peculiarità dei sistemi educativi di questi paesi, ma anche il mercato del lavoro. Così, per esempio, paesi dell'Europa meridionale (Spagna, Portogallo, Italia, Grecia, Francia) caratterizzati da una profonda

segmentazione tra posti di lavoro con contratti a tempo indeterminato e a tempo determinato, accompagnato da problemi di occupazione in modo permanente sul posto di lavoro.

Questi bassi livelli complicano la situazione della contrattazione collettiva e dei salari. In questi paesi, i datori di lavoro si differenzia poco interesse per ulteriore formazione professionale (corsi di aggiornamento e formazione avanzata, Cedefop, 2010), una piccola quantità di programmi di finanziamento, l'occupazione giovanile, rapporto costo-efficacia basso della realizzazione di programmi di lavoro temporaneo in Spagna (Felgueroso, 2010), Italia (Tattara e Valentini, 2009) e in Francia (Roger e Zamora, 2011).

Oltre alla esperienza dei paesi europei interessati nell'esperienza degli Stati Uniti. Nel corso degli ultimi 40 anni in questo paese si è verificata regolamentazione decentrata del lavoro, accompagnato da un ampliamento dei poteri del rapporto di lavoro a livello regionale e locale; aumentando la copertura dei servizi forniti (tranne che per i giovani in situazioni difficili in considerazione i lavoratori, ridotti a seguito della liquidazione dell'impresa); il numero crescente di strumenti normativi utilizzati (insieme con i fondi e le varie commissioni erano sovvenzioni). Tali trasformazioni hanno portato non solo a un risultato economico positivo (espansione delle aree di formazione, aumentare l'impatto di istruzione e formazione), ma anche conseguenze sociali (l'aumento del livello di occupazione).

Tuttavia, una serie di problemi negli Stati Uniti è rimasto ancora irrisolti:

- Il basso livello dei finanziamenti per i programmi di formazione e sviluppo della forza lavoro (0,1% del PIL, che è inferiore a un certo numero di paesi industrializzati, Heckman et al 1999; O'Leary et al 2004);

- Appropriazione indebita di fondi (fondi per il miglioramento della situazione socio-economica delle persone in difficoltà

oscilla- materiale B, dirigendosi verso gli altri gruppi);

- "Rigidità" di alcuni strumenti finanziari (sovvenzioni Pell sono stati usati per pagare le tasse scolastiche in istituti accreditati e gli istituti di formazione e di altri corsi brevi non sono finanziati, non utilizzare sempre questi programmi, accompagnati da una maggiore partecipazione della popolazione, Turner, 2007).

A questo proposito, tra le priorità strategiche degli Stati membri in materia di aiuti allo sviluppo della forza lavoro previsto un aumento dei finanziamenti (finanziamento della formazione nella maggior parte dei collegi), i programmi per i giovani con basso reddito, la crescita del sostegno finanziario finalizzato alla riqualificazione e formazione avanzata degli adulti [2].

Molti dei problemi nella formazione e l'impiego di capitale umano specifico per i paesi europei, si sono diffusi in Medio Oriente e Nord Africa (Tunisia, Egitto, Giordania, Libano). Tra loro:

- Mancanza di coordinamento e la coerenza tra le autorità pubbliche e le organizzazioni private (in Egitto, Giordania, Libano coordinare il coordinamento tra i partecipanti è difficile, nonostante il coinvolgimento del settore privato e delle parti sociali; Carrero 2006);

- Una mancata corrispondenza tra il sistema di istruzione e mercato del lavoro, che si manifesta nella mancanza di domanda di competenze da parte dei datori di lavoro, formati nel sistema educativo;

- Basso motivazione dei partecipanti al processo educativo al più alto loro livello professionale;

- La mancanza di centri di riqualificazione di finanziamento e di migliore qualificazione (a causa di contributi al bilancio della popolazione, che ammonta a soli costi amministrativi in Egitto, Tunisia, Giordania);

- Finanziamenti inadeguati di formazione accademica con la crescente

domanda di esso da parte del pubblico (Bardak 2006);

- Un elevato livello di centralizzazione (il bisogno di autonomia per studio-center; Masson, Baati e Seyfried, 2010);

- Problemi con la valutazione delle attività dei centri di formazione;

- La natura emarginati del sistema di riqualificazione e formazione avanzata (effetto di riqualificazione e formazione avanzata è rivolto a studenti con basso reddito; Vlaardingerbroek e El-Masri, 2008; Oketch, 2007).

Per la Russia e le economie in transizione (Repubblica Ceca, Ungheria, Romania, Serbia, Polonia, Slovacchia, Croazia) è caratterizzata da problemi simili a quelli che si sono diffuse in altre parti del mondo. Tali problemi sono la mancata corrispondenza tra il sistema di istruzione e mercato del lavoro (Saar, Unt e Kogan, 2008), che si manifesta nella difficoltà di trovare e attirare laureati con il necessario livello di competenze (Sondergaard e Murthi 2012), la crescita della domanda di istruzione superiore quando la riduzione nello speciale media. Tra i problemi del sistema educativo - specializzazione precoce, "ristrettezza" dei curricula per competenze specifiche e competenze, il decentramento eccessiva (attraverso una serie di agenzie che si occupano di questioni educative), sistemi di formazione rigidi e disadattivi alle esigenze del mercato del lavoro, mancata corrispondenza tra gli istituti di istruzione e datori di lavoro (Bejaković 2004; World Bank, 2005; Bartlett, 2009). A questo riguardo, i requisiti chiave della gestione dell'istruzione nei paesi europei e in Russia sono: la formazione dei curricula con la partecipazione di tutte le parti interessate (istituzioni scolastiche, datori di lavoro); supportare l'interazione continua tra il sistema di istruzione e mercato del lavoro; l'alta qualità dell'insegnamento e il livello di finanziamento del processo educativo (una combinazione di investimenti di bilancio e privati). [1]

Come indicato in precedenza, la formazione e l'uso di capitale umano è influenzata in modo significativo non solo il sistema educativo, ma anche il mercato del lavoro, la sua struttura istituzionale. Da esso dipende in larga misura dal rapporto tra investimenti nella formazione generale e speciale. Così, in condizioni di concorrenza perfetta, con un gran numero di imprese che non dispongono di potere di mercato e, pertanto, non può incidere sulla determinazione dei salari, le organizzazioni hanno osservato scarsa motivazione ad investire in capacità e le competenze dei lavoratori speciali. Ciò è dovuto al fatto che, in presenza di un gran numero di organizzazioni che offrono condizioni di lavoro simili e salario, il dipendente può utilizzare le competenze accumulate e altrove, che il datore di lavoro a breve termine, seguito dal profitto mezza ricevuto. La situazione è diversa in un monopolio, queste organizzazioni sono più interessati ad investire in capitale umano.

Gli studi empirici di investimenti nel capitale umano dipendono sulla struttura istituzionale effettuata. E. Vasner ha dimostrato che i lavoratori americani sono sempre più investendo in capitale umano in generale, e nella maggior parte dei paesi dell'Europa occidentale - in particolare. Tra le ragioni - un basso livello di disoccupazione, bassi livelli di tutela dell'occupazione e di alti livelli di disoccupazione negli Stati Uniti rispetto ai paesi europei. Di conseguenza, i datori di lavoro degli Stati Uniti non sono interessati ad investire in abilità speciali a causa del grande rischio di benefici persi a causa di licenziamenti. Allo stesso tempo, gli Stati Uniti e riqualificazione dei lavoratori con un elevato livello di conoscenze generali e competenze associati a costi inferiori rispetto ai paesi europei. Esso consente ai datori di adattarsi rapidamente ea costi contenuti alle mutevoli condizioni tecnologiche di produzione e, di conseguenza, il mercato del lavoro. Nei paesi europei, la presenza di barriere per i datori di lavoro di licenziare i lavoratori

(superiore TFR) aumenta gli incentivi ad investire in capitale umano specifico influisce sulla motivazione dei se stessi per l'accumulo di competenze specifiche, creando le condizioni per lo sviluppo dell'istruzione nei luoghi di lavoro.

Così, tra la struttura degli investimenti in capitale umano e la struttura istituzionale del mercato del lavoro ci sia una relazione. Le variazioni di istituzioni del mercato del lavoro influenzano la variazione del rapporto di investimento nelle competenze generali e speciali, e il cambiamento della struttura degli investimenti nella formazione crea i presupposti per modifiche istituzionali. A questo proposito, le autorità federali e regionali possono avere un impatto sugli investimenti in capitale umano specifico, le istituzioni che regolano il mercato del lavoro, ad esempio agendo sulle norme di ammissione e licenziamento dei dipendenti, TFR, il contenuto dei programmi educativi. I più ostacoli al licenziamento di lavoratori e più alto livello dei sussidi di disoccupazione, maggiore è l'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori di investire in capitale umano specifico.

Formazione inefficiente e l'uso del capitale umano in molti paesi a causa della mancata corrispondenza tra il sistema di istruzione e mercato del lavoro, che si manifesta in programmi educativi disadattivi e poco flessibili alle esigenze dei datori di lavoro; con alti livelli di tassazione che scoraggiano gli investimenti in capitale umano e la motivazione per aumentare il livello professionale dei dipendenti; con le istituzioni del mercato del lavoro "rigidi",

provocando disoccupazione e lavoro nero, con alti livelli di disuguaglianza di reddito.

Tra gli aspetti che contribuiscono allo sviluppo efficace e l'utilizzo di primario dell'uomo capitali fondi necessari e secondaria; finanziamento dei governi europei programmi attivi e passivi del mercato del lavoro (Bovenberg e Jacobs, 2003); un livello stabile di investimenti nell'istruzione, nella maggior parte dei paesi europei (il nordico e anglosassone identificato crescita, OCSE, 2005); aumentare il ritorno sulla formazione al 10% (negli Stati Uniti nel corso del 1980 e '90 - Katz e Autor, 1999. Autor, Katz e Kearny, 2008; nella maggior parte dei paesi europei - Peracchi, 2006), e in futuro - al livello del 17-20% (Heckman, Lochner e Todd, 2006), ed i rendimenti sono più elevati per i lavoratori più capaci (Taber, 2001; Carneiro e Heckman, 2003) [3].

References:

1. Werner Eichhorst, Nuria Rodriguez-Planas, Ricarda Schmidl, Klaus F. Zimmermann. 2012. A Roadmap to Vocational Education and Training Systems Around the World. Bonn: IZA. 43 p.
2. Harry J. Holzer. 2008. Workforce Development as an Antipoverty Strategy: What Do We Know? What Should We Do? Bonn: IZA. 40 p.
3. James J. Heckman. 2009. Policies to Create and Destroy Human Capital in Europe. Bonn: IZA. 112 p.
4. Kristjan-Olari Leping. 2009. Measuring the Specificity of Human Capital: a Skill-based Approach. Baltic Journal of Economics. P. 39-54.

Tabella 1

Differenze tra i paesi europei per l'attuazione delle politiche del mercato del lavoro

Segno	Paesi mediterranei	Paesi continentali	I paesi nordici
"Il livello di istruzione" e la capacità della popolazione	Resa per un dato parametro scandinavo.	In vista del Mediterraneo.	In vista dei paesi del Mediterraneo. Tuttavia, l'alto livello di rendimento scolastico non è sempre accompagnato da un aumento di alfabetizzazione (Heckman e Jacobs, 2006).
Gli investimenti in capitale umano	La quota degli investimenti per l'istruzione del PIL non è cambiata per un lungo periodo di tempo. Nel caso in cui il governo non ha le risorse per gli investimenti, è necessario attrarre fonti private.		Negli ultimi anni, segnato dalla crescita degli investimenti. Tra i meccanismi di investimenti - sovvenzioni, prestiti, borse di ricerca (OCSE, 2005).
Gli investimenti in programmi per il mercato del lavoro attivo	-	E 'avanti in questo parametro paesi scandinavi.	Inferiore a paesi continentali.
Prestazioni di lavoro	Il calo della produttività del lavoro negli ultimi 20 anni.		L'aumento degli investimenti in capitale umano e in questo senso un significativo aumento della produttività.
Disabilità Pagamento	-	I costi variano nel range di 1-2% del PIL (OCSE, 2005).	La spesa pubblica sulla disabilità paragonabile al 4-5% del PIL.
Il valore delle pensioni	Circa 80-100% del reddito; per lo più a carico dello Stato.	60-80% dei guadagni sono pagati per lo più da parte dello Stato.	40-60% dei guadagni, dovuto principalmente ai finanziamenti privati.
L'età di pensionamento	Un'alta percentuale di coloro prepensionamento, gli "schemi di pensionamento anticipato". Le variazioni dei regimi pensionistici, in connessione con la quota crescente di posti di lavoro vicino all'età pensionabile, tra cui donne.		I paesi nordici sovraperformare anglosassone per la quota dei lavoratori nella coorte di 55-59 anni.
Fonte: compilato da [4].			

Tabella 2

Strumenti utilizzati negli Stati Uniti per migliorare la situazione socio-economica dei giovani, che sono in situazioni difficili

Strumento	Caratteristiche
The Manpower Development Training Act (MDTA), 1962-1973	Rivolto a elevare il livello professionale dei giovani attraverso la formazione per un anno nei centri in tutto il paese. A condizione che la formazione è stata effettuata a livello locale per questo scopo allocato fondi federali.
The Comprehensive Employment and Training Act (CETA), 1974 – 1984	Si è verificato il decentramento (devolution della formazione professionale e dell'occupazione con il federale a livello locale - comitati consultivi locali); il tasso di occupazione tra gli adulti e giovani che si trovano in situazione finanziaria difficile), è cresciuto il finanziamento per il programma - maggiore.
The Job Training Partnership Act (JTPA), 1984 – 1999	Comitati consultivi locali sono stati sostituiti da consiglio dell'industria privata (PIC), questi cambiamenti hanno comportato una riduzione di alcuni tipi di lavoro (lavori pubblici in estate per i giovani). C'era un fondo per l'apprendistato di formazione di giovani, adulti e costretto riduzione dovuta alla liquidazione. Istruzione ha contribuito al lavoro per i lavori in diverse direzioni.
The Workforce Investment Act (WIA), 1999	L'impatto della formazione era abbastanza grande (soprattutto quando gli studenti ricevono un certificato di formazione o di laurea, Lerman, 2007). In aggiunta ai benefici tangibili della formazione è stata accompagnata da conseguenze sociali positive - aumentare il livello di occupazione (Riccio et al 1994.).
Fonte: compilato da [2].	