

JEAN MONNET CHAIR EUROPEAN MIGRATION STUDIES

EUROPEAN LABOUR MARKET AND MIGRATION (EULMM)

ECONOMICS AND MANAGEMENT OF EUROPEAN HUMAN RESOURCES

REPORTS PRESENTATION

COUNTRY: GERMANY

2020/2021

PROF.SSA ALESSANDRA VENTURINI



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



**UNIVERSITÀ
DI TORINO**

Componenti gruppo: Marcello Berardi, Ilaria Gigliotti, Davide De Stefano, Fabiana Cuna, Federica Primiceri, Yuri Vadacca, Erika Perdichizzi, Gregorio Tara.

L'economia del lavoro in Germania

La Germania è uno Stato federale, la cui economia è una delle più sviluppate al mondo, infatti consegue buoni risultati in numerose valutazioni sul benessere del *Better Life Index*, rispetto alla maggior parte degli altri Paesi europei. La Germania si colloca al di sopra della media in termini di istruzione e competenze, equilibrio lavoro-vita privata, occupazione e guadagni, reddito e ricchezza, qualità ambientale, relazioni sociali, stato di salute, impegno civile, abitazione, sicurezza personale e benessere soggettivo.

Tasso di partecipazione al lavoro

Analizzando il tasso di partecipazione al lavoro in Germania, è necessario darne una definizione; per tasso di partecipazione si intende il rapporto tra la forza lavoro di un paese e la popolazione civile in età lavorativa.

L'occupazione in Germania è a livelli record da 30 anni a questa parte, stabile la disoccupazione sotto il 5% come ha certificato il Federal Labour Office nel dicembre 2019.



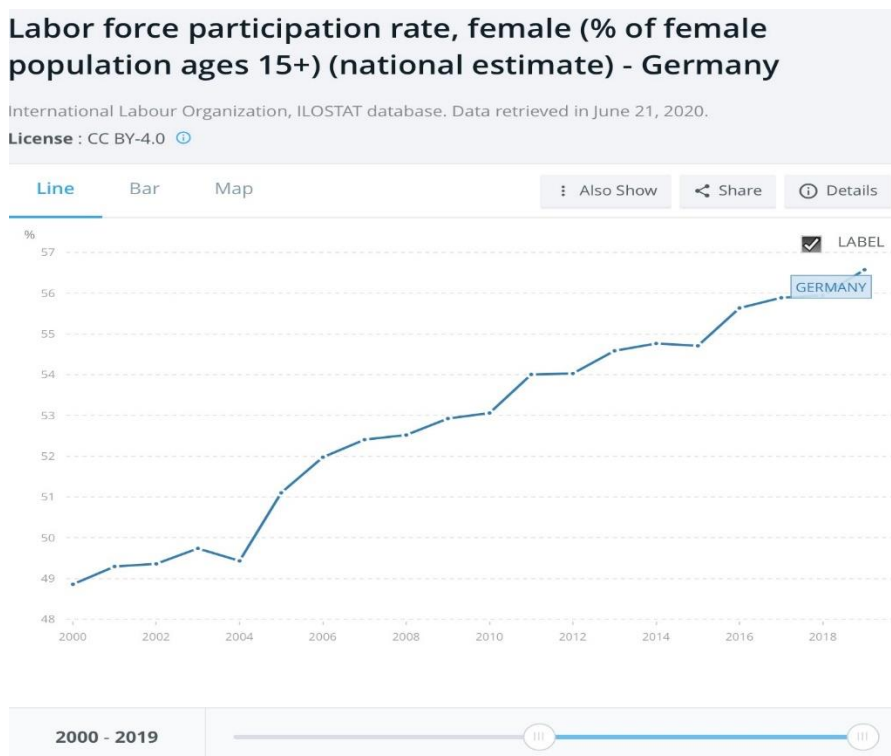
Come si evince dal grafico è netta la crescita del tasso di partecipazione negli ultimi 20 anni, infatti è avvenuta una crescita costante che ha portato ad un aumento quasi del 10%, passando da poco più del 71% a quasi il 79% della popolazione. Tale variazione può essere giustificata dalle riforme Hartz (la prima nel 2003) che hanno impattato sul mercato del lavoro attraverso l'introduzione di nuove tipologie contrattuali o sussidi.

Tasso di partecipazione per genere

Ora andremo ad analizzare ancor più nel dettaglio i precedenti dati, cercando di scomporre per genere il tasso di partecipazione al lavoro tedesco negli ultimi 20 anni per cercare poi di analizzare le differenze.



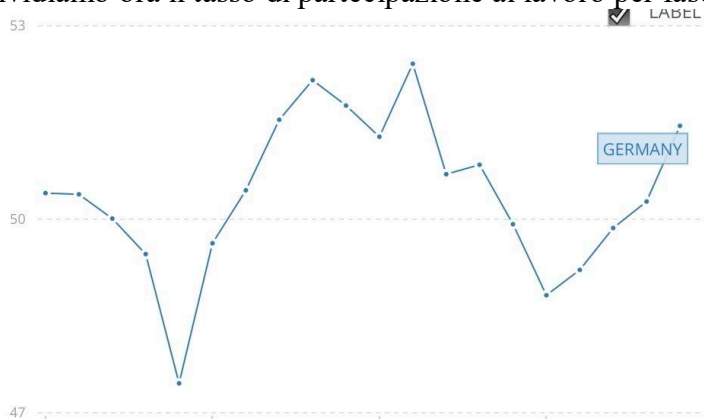
Come si nota dai grafici la popolazione maschile, dopo un leggero calo fino al 2004, è sempre stata costante nell'intervallo dal 66% al 67% per i successivi 16 anni.



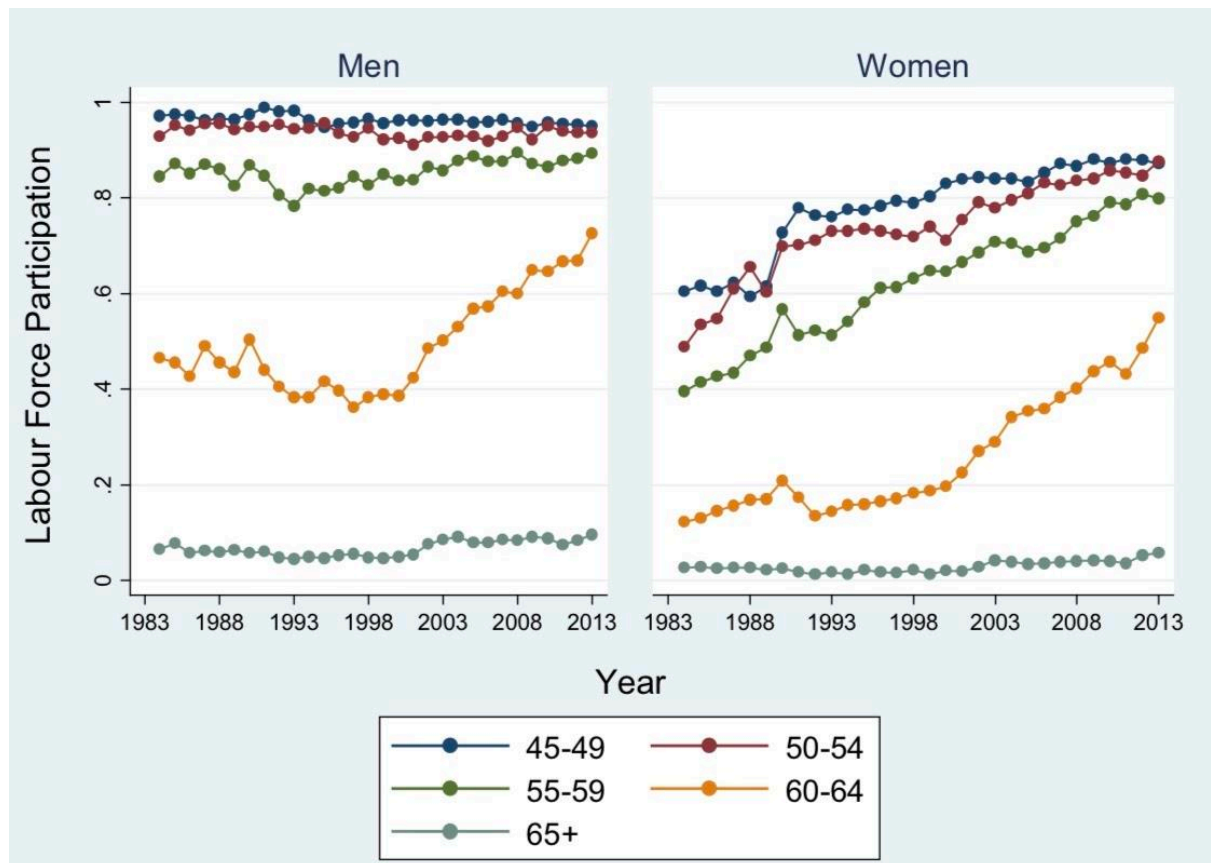
Il tasso di partecipazione femminile ha avuto invece una crescita del 17% in 20 anni.

Tasso di partecipazione per età

Dividiamo ora il tasso di partecipazione al lavoro per fasce d'età:



dai 15 ai 24 anni il tasso è rimasto costante negli ultimi 20 anni e non si registrano notevoli differenze di genere. Resta infatti sempre intorno al 50% con dei picchi intorno al 47% e al 53%

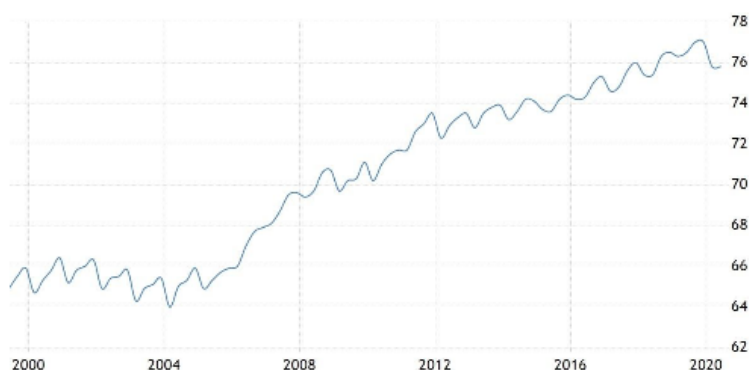


dai 45 anni in su invece possiamo osservare delle differenze tra uomo e donna: per quanto riguarda la popolazione maschile, dai 45 ai 60 l'andamento è stato costante nel corso degli anni; le curve nel grafico rivolto alla popolazione femminile evidenzia come negli anni la partecipazione al lavoro sia aumentata.

Per quanto riguarda la fascia d'età tra i 60 e i 64 anni possiamo notare un aumento in tutti e 2 i casi, infatti sia uomini che donne hanno avuto un notevole incremento intorno agli anni 2000.

Dai 65 anni in su invece la percentuale è rimasta costante.

Tasso di occupazione



Avere un impiego comporta numerosi benefici: l'occupazione rappresenta una fonte di reddito, favorisce l'inclusione sociale, consente di realizzare le proprie aspirazioni, consolida l'autostima e migliora le competenze lavorative. In Germania circa il 75% della popolazione in età lavorativa, compresa tra 15 e 64 anni, ha un lavoro retribuito. Tale percentuale è superiore alla media OCSE, pari al 68%.

Analizzando a fondo i dati si può notare come a partire dagli anni 2000 e fino al 2019 il tasso di occupazione, che ricordiamo essere il rapporto percentuale tra il numero di persone occupate e la popolazione, sia aumentato di circa il 10 %.

Per analizzare il tasso di occupazione più nel dettaglio, dividiamo la popolazione in **3 fasce d'età**.

Table B1. Employment/population ratios by selected age groups – Total

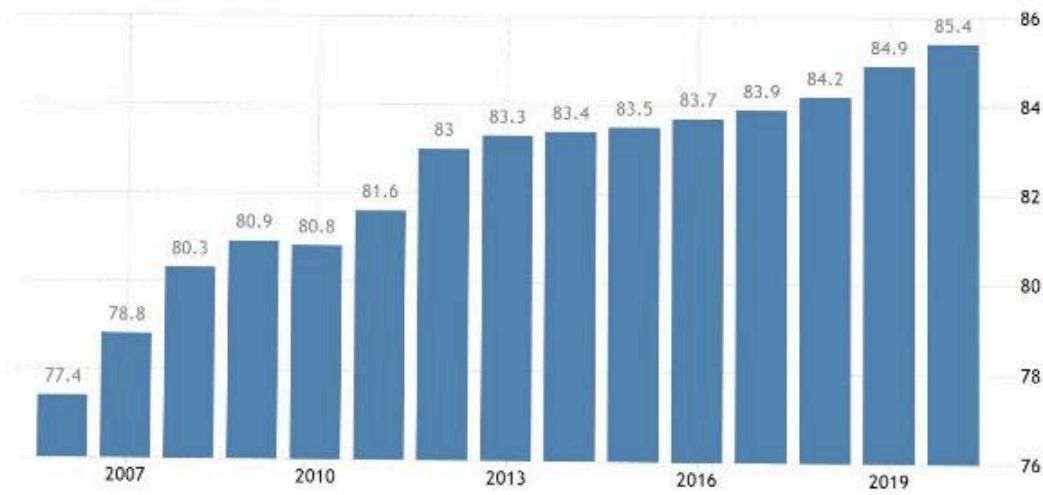
As a percentage of the population in each age group

	Total (15-64)				Youth (15-24)				Prime age (25-54)				Older population (55-64)			
	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australia	69.1	72.8	73.8	74.3	61.7	64.1	59.9	60.2	76.2	79.9	81.0	81.6	46.1	56.5	63.8	64.5
Austria	68.3	69.9	73.0	73.6	52.8	53.8	51.3	51.6	82.5	82.9	84.6	85.3	28.3	36.0	54.0	54.5
Belgium	60.5	62.0	64.5	65.3	29.1	27.5	25.0	26.6	77.4	79.7	80.4	80.8	26.3	34.4	50.3	52.1
Canada	70.9	73.5	73.8	74.4	56.2	59.5	56.3	57.5	79.9	82.2	82.7	83.3	48.1	57.0	62.9	63.2
Chile ¹	54.5	57.6	62.6	62.4	29.0	27.6	25.4	25.4	65.6	70.1	74.9	74.8	47.7	54.8	65.6	66.1
Colombia	..	60.2	66.4	65.2	..	38.0	42.3	40.7	..	72.0	77.4	76.4	..	51.9	63.1	61.3
Czech Republic	65.2	66.1	74.8	75.1	38.3	28.5	28.4	28.0	81.6	83.5	87.5	87.4	36.3	46.0	65.1	66.7
Denmark	76.4	77.3	74.3	75.2	66.0	65.3	53.7	55.0	84.2	86.4	82.4	82.7	55.9	59.2	69.6	71.8
Estonia	60.6	69.6	74.7	75.2	34.9	34.6	42.5	40.7	74.4	84.6	84.2	84.2	42.8	59.4	68.7	72.1
Finland	67.5	70.5	72.2	73.1	42.9	46.4	45.6	46.3	80.9	83.3	82.5	83.2	42.3	55.0	65.4	66.8
Germany	65.6	69.0	75.9	76.7	47.2	45.9	47.2	48.5	79.3	80.3	84.9	85.4	37.6	51.3	71.4	72.7
Hungary	56.0	57.0	69.2	70.1	32.5	21.1	29.0	28.5	73.0	74.7	84.1	84.4	21.9	32.2	54.4	56.7
Iceland ²	84.6	85.7	84.8	83.8	68.2	74.3	74.9	71.4	90.6	89.4	88.9	88.1	84.2	84.9	80.6	81.0
Ireland	65.4	71.8	68.8	69.8	50.4	63.0	40.3	41.2	75.4	78.6	79.2	80.3	45.9	54.4	61.1	62.9
Israel ³	62.1	64.5	69.0	68.9	48.1	46.4	43.7	42.9	71.3	74.0	80.1	80.2	46.5	57.1	67.3	67.9
Italy ²	53.9	58.6	58.5	59.0	27.8	24.5	17.7	18.5	68.0	73.4	69.8	70.5	27.7	33.7	53.7	54.3
Japan	68.9	70.7	76.8	77.6	42.7	41.4	46.0	47.4	78.6	80.2	85.2	85.8	62.8	66.1	75.2	76.3
Korea	61.5	64.1	66.6	66.8	29.4	26.3	26.2	26.5	72.3	74.1	76.4	76.4	57.8	60.6	66.8	66.9
Latvia	57.3	68.1	71.8	72.3	29.2	38.1	33.1	31.8	73.5	82.1	82.7	83.1	35.9	58.0	65.4	67.3
Lithuania	58.8	65.0	72.4	73.0	25.2	24.8	32.4	32.9	75.0	82.2	84.6	85.1	40.3	53.2	68.5	68.4
Luxembourg	62.7	64.2	67.1	67.9	31.8	22.5	28.4	28.7	78.2	81.9	83.9	84.3	27.2	32.0	40.5	43.1
Mexico	60.1	61.0	61.5	62.2	48.9	44.9	40.7	41.6	67.4	70.0	71.8	72.4	51.7	54.5	55.3	56.0
Netherlands	72.1	73.6	77.2	78.2	66.5	63.1	63.9	65.3	81.0	84.1	84.6	85.2	37.6	47.8	67.7	69.7

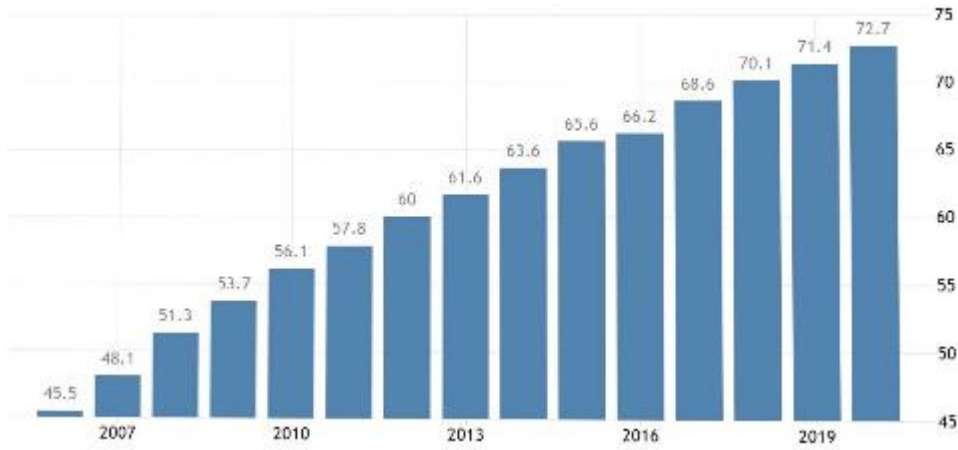
dai 15 ai 24 anni



dai 25 ai 54 anni



E dai 55 ai 64



Come possiamo notare dai grafici, il lavoro giovanile, nonostante qualche leggera variazione nel lasso di tempo esaminato, rimane comunque sempre intorno al 50%. La seconda fascia esaminata, invece, ha un lento ma costante aumento che la porta ad avere un 8% in più negli ultimi 20 anni. La fascia di età che più ne trae beneficio invece è la terza, con un aumento del 17% circa, più dell'1% all'anno.

Tasso di occupazione degli uomini

Table B2. Employment/population ratios by selected age groups – Men

As a percentage of the male population in each age group

	Men (15-64)				Youth (15-24)				Prime age (25-54)				Older population (55-64)			
	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australia	76.9	79.5	78.4	78.7	62.6	65.0	59.4	59.5	85.6	88.1	87.0	87.3	57.6	65.7	69.7	70.3
Austria	77.3	76.3	77.4	78.0	57.6	57.0	53.9	54.8	91.4	89.0	87.8	88.5	40.5	46.0	63.5	63.1
Belgium	69.5	68.7	68.2	68.9	32.8	29.9	26.4	27.3	87.3	87.0	84.5	84.7	36.4	42.9	55.1	57.3
Canada	76.2	77.0	76.6	77.3	56.7	59.2	55.4	56.2	85.8	86.2	86.3	86.8	57.4	63.5	67.3	68.4
Chile ¹	72.4	72.9	72.0	71.5	37.5	36.0	30.4	27.3	86.4	88.0	85.6	85.2	70.6	76.0	83.4	83.2
Colombia	..	75.2	78.6	77.6	..	47.9	51.1	48.9	..	88.9	90.2	89.4	..	72.8	80.9	79.6
Czech Republic	73.6	74.8	81.8	81.9	42.8	32.8	32.2	31.6	89.3	91.7	94.4	94.5	51.7	59.6	74.0	74.7
Denmark	80.9	81.1	77.2	78.1	68.5	66.5	52.3	54.2	88.6	90.3	86.2	86.4	64.4	65.3	74.2	76.2
Estonia	64.1	73.2	78.1	78.6	40.8	39.1	44.9	43.2	75.8	89.4	89.4	89.4	51.0	58.1	65.5	69.2
Finland	70.5	72.4	73.7	74.3	45.7	47.9	45.7	47.2	84.1	85.9	85.3	85.6	43.7	55.1	64.3	64.8
France	66.5	68.3	68.6	68.6	33.6	33.3	33.4	34.5	88.8	87.3	85.9	85.9	34.4	40.6	54.6	55.4
Germany	72.9	74.7	79.7	80.5	49.7	48.2	48.8	50.6	87.2	86.4	89.0	89.6	46.4	59.4	76.1	77.1
Greece	71.3	74.2	84.7	85.3	32.7	29.1	13.9	13.9	88.3	90.1	79.8	80.6	33.2	39.1	33.3	36.1
Hungary	62.7	63.7	76.3	77.3	36.0	24.4	33.4	32.8	79.2	81.6	90.4	90.8	32.8	40.1	65.5	69.0
Iceland ²	88.2	89.5	87.2	85.8	66.1	73.6	73.7	67.1	95.1	94.2	91.4	90.7	94.2	89.6	85.8	86.7
Ireland	76.5	80.5	74.2	75.1	54.2	66.8	41.2	41.4	88.2	87.8	85.7	86.7	64.4	68.3	68.8	70.9
Israel ³	68.9	70.1	71.7	71.4	51.2	49.3	43.5	42.4	79.6	80.6	83.4	83.4	56.9	65.1	73.7	74.6
Italy ²	68.2	70.6	67.6	68.0	33.2	29.4	20.8	21.6	84.9	87.4	80.3	80.8	40.9	45.0	64.2	64.6
Japan	80.9	81.7	83.9	84.1	42.5	41.3	45.1	46.4	93.4	92.8	93.2	93.1	78.4	81.5	86.3	86.8
Korea	73.2	74.9	75.9	75.7	24.6	21.3	21.7	23.1	88.0	87.3	87.2	86.6	68.6	74.8	79.4	78.1
Latvia	61.1	72.7	73.6	73.9	34.3	43.8	35.5	33.9	74.4	86.0	84.6	85.2	48.1	64.3	66.3	67.6
Lithuania	60.1	68.2	73.3	73.5	28.3	29.4	34.1	33.4	73.8	84.2	85.2	85.4	49.9	60.7	70.5	69.4
Luxembourg	75.0	72.3	70.6	72.1	35.3	26.5	28.4	31.1	92.8	92.2	88.0	88.6	37.9	35.6	45.5	48.9
Mexico	82.8	80.8	79.0	78.8	64.7	58.5	52.9	53.4	93.8	92.7	91.7	91.2	78.1	78.3	76.2	75.4
Netherlands	81.2	80.5	81.6	82.2	67.9	63.9	62.8	64.6	91.4	91.7	89.2	89.3	49.7	58.5	76.6	78.3
New Zealand	77.8	80.0	80.0	84.8	50.0	50.0	50.0	50.0	87.0	88.0	88.0	88.0	47.0	50.7	84.0	84.8

Esaminando la tabella B2, che mostra il tasso di occupazione degli uomini, si nota come questo nella fascia di età tra 15 e 64 anni abbia avuto un buon incremento (+ 8%) fino ad arrivare al 80,5 % nel 2019.

Analizzando più nel dettaglio il tasso di occupazione nelle varie fasce di età, notiamo particolari differenze. Ad esempio se nel range di età che va dai 15 ai 24 anni abbiamo soltanto un leggero incremento dell'occupazione dal 49,7% al 50,6 %, nella fascia di età che va dai 55 a 64 anni l'incremento è maggiore del 30 %, si va da un tasso del 46,4% degli anni 2000 ad uno del 77,1% del 2019. I dati inoltre possono essere analizzati mettendo in contrapposizione le informazioni degli uomini con quelli delle donne, infatti confrontando la tabella B2 con la tabella B3 notiamo come i tassi di occupazione maschili, indipendentemente dalle varie oscillazioni subite nel corso del ventennio, siano maggiori in qualsiasi fascia di età nonostante le donne siano sempre più altamente qualificate e raggiungano un livello d'istruzione persino superiore a quello degli uomini.

Tasso di occupazione delle donne

Table B3. Employment/population ratios by selected age groups – Women

As a percentage of the female population in each age group

	Women (15-64)				Youth (15-24)				Prime age (25-54)				Older population (55-64)			
	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australia	61.3	66.1	69.2	70.0	60.8	63.2	60.3	60.8	67.0	71.9	75.1	76.0	34.2	47.3	58.2	59.0
Austria	59.4	63.5	68.6	69.2	48.1	50.6	48.7	48.4	73.6	76.7	81.3	82.1	16.8	26.5	44.8	46.0
Belgium	51.5	55.3	60.7	61.7	25.4	25.0	23.5	25.8	67.2	72.3	76.2	76.8	16.6	26.0	45.6	47.0
Canada	65.6	69.9	71.0	71.6	55.7	59.8	57.2	58.8	73.9	78.2	79.1	79.8	39.1	50.7	58.7	58.2
Chile ¹	36.8	42.3	53.2	53.3	20.2	21.7	24.2	23.3	45.0	52.3	64.7	64.8	26.6	35.1	49.1	49.7
Colombia	..	46.0	54.6	53.4	..	28.2	33.4	32.4	..	56.3	65.1	63.9	..	33.4	47.7	45.7
Czech Republic	56.9	57.3	67.6	68.1	33.6	23.9	24.3	24.3	73.7	74.9	80.1	80.0	22.4	33.5	56.6	58.9
Denmark	71.7	73.4	71.4	72.2	63.4	64.0	55.2	55.8	79.9	82.5	78.6	78.9	46.7	53.1	65.0	67.5
Estonia	57.3	66.1	71.4	71.9	28.5	29.8	39.9	38.0	73.2	79.9	78.7	78.7	36.5	60.5	71.3	74.6
Finland	64.5	68.5	70.6	71.8	39.9	44.7	45.6	45.3	77.6	80.7	79.5	80.7	40.9	54.8	66.5	68.6
France	56.2	59.1	62.0	62.4	26.9	27.5	27.2	27.8	71.4	75.3	76.1	76.8	26.0	36.0	50.4	50.9
Germany	58.1	63.2	72.1	72.8	44.6	43.5	45.4	46.1	71.2	74.0	80.6	81.1	29.0	43.4	66.9	68.4
Greece	41.7	47.1	45.3	47.3	22.4	18.8	12.0	13.2	52.7	60.9	58.2	60.8	24.3	27.0	30.0	31.8
Hungary	49.6	50.7	62.3	63.0	28.8	17.7	24.3	24.0	66.9	67.9	77.7	78.0	13.1	25.8	44.9	46.2
Iceland ²	81.0	81.7	82.3	81.7	70.5	75.0	76.2	76.0	86.0	84.1	86.2	85.3	74.4	80.0	75.3	75.2
Ireland	54.1	63.0	63.5	64.6	46.6	59.1	39.3	41.0	62.7	69.2	73.0	74.0	27.4	40.3	53.3	55.0
Israel ³	55.5	59.0	66.4	66.4	44.8	43.4	43.9	43.4	63.5	67.7	76.8	77.0	36.8	49.3	61.2	61.5
Italy ²	39.6	46.6	49.5	50.1	22.1	19.5	14.3	15.2	50.9	59.6	59.4	60.1	15.3	23.0	43.9	44.6
Japan	56.7	59.5	69.6	70.9	43.0	41.5	47.0	48.4	63.6	67.4	77.0	78.2	47.9	51.2	64.4	65.9
Korea	50.1	53.4	57.2	57.8	33.6	30.8	30.3	29.6	56.1	60.5	65.1	65.6	48.0	46.9	54.5	55.8
Latvia	53.8	63.9	70.1	70.7	23.8	32.2	30.6	29.5	72.6	78.4	80.7	81.0	26.8	53.4	64.7	67.1
Lithuania	57.5	62.0	71.6	72.5	22.1	20.0	30.6	32.3	76.1	80.2	84.1	84.8	33.0	47.5	66.9	67.5
Luxembourg	50.0	56.1	63.4	63.6	28.3	18.4	28.4	26.3	63.0	71.7	79.7	79.9	16.8	28.6	35.2	37.1
Mexico	39.6	43.6	45.6	47.0	34.0	32.2	28.5	29.8	44.3	50.6	54.3	55.7	27.7	33.1	37.1	39.4
Netherlands	62.7	66.5	72.8	74.1	65.1	62.2	65.2	66.0	70.3	76.4	79.9	81.1	25.5	37.1	58.8	61.2

I tassi di occupazione delle donne sono inferiori a quelli degli uomini poiché il più delle volte sono le donne ad accollarsi il peso maggiore delle responsabilità di assistenza in famiglia. Esse tendono a ridurre il proprio orario di lavoro. L'impatto della genitorialità si riflette sul tasso di occupazione delle donne con figli al di sotto dei 6 anni. Il basso tasso di occupazione delle donne, comprese tra 54 e 64 anni, può riflettere il fatto che queste siano più inclini degli uomini ad assumersi responsabilità di assistenza nei confronti di familiari anziani o non autonomi, con esigenze di assistenza a lungo termine. Nonostante ciò in Germania, esaminando la tabella B3, proprio nella fascia di età che va dai 55 ai 64 si può notare che il tasso di occupazione se nel 2000 era del 29%, nel 2019 è del 68%. Sostanzialmente le donne di questa fascia di età hanno oggi più possibilità di essere occupate rispetto agli anni 2000. Trattando invece i range di età che vanno dai 15 ai 24 anni e dai 25 ai 54 notiamo un progressivo aumento del tasso di occupazione femminile. Tuttavia questi incrementi non devono essere interpretati necessariamente come un miglioramento delle condizioni, infatti il livello elevato di occupazione femminile è condizionato dalla forte presenza di contratti di lavoro part-time. Chi lavora part time di solito fa un lavoro meno qualificato di chi lavora full time (e quindi il salario orario è minore) e ha pochissime probabilità di fare carriera. Infine chi inizia a lavorare part-time verso i 30-35 anni (età del primo figlio per le donne) ben difficilmente riuscirà a tornare a lavorare con un contratto a tempo pieno. Abbiamo quindi una massa di lavoratrici, formalmente occupate, ma in realtà intrappolate in lavori scarsamente qualificati, sotto-pagati e di poca soddisfazione.

Tasso di disoccupazione

Esaminiamo ora il tasso di disoccupazione generale in Germania che ricordiamo essere la percentuale dei partecipanti alla forza lavoro che sono disoccupati o in cerca di occupazione, confrontandolo dagli anni 2000 ad oggi.

Analizzando a fondo i dati si può notare come a partire dagli anni 2000 e fino al 2019 il tasso di disoccupazione in Germania sia sceso del 5%, infatti nella tabella A si evince come ad un tasso dell'8% nel 2000 e dell'8,5% nel 2007 è seguito un progressivo abbassamento di tale tasso fino ad arrivare ad una percentuale del 3,2% al 2019.

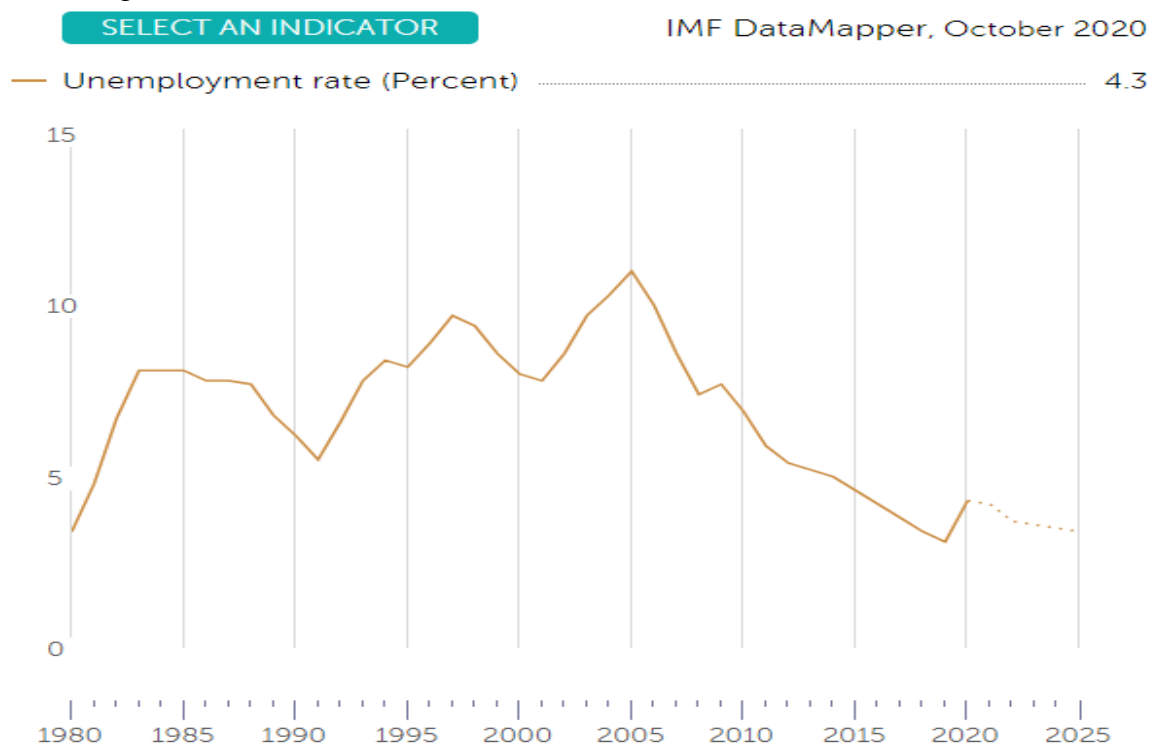


Table A. OECD unemployment rates

As a percentage of civilian labour force

	1991	1995	2000	2007	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Australia	9.6	8.5	6.3	4.4	5.6	5.2	5.1	5.2	5.7	6.1	6.1	5.7	5.6	5.3	5.2
Austria	..	4.2	3.9	4.9	5.3	4.8	4.6	4.9	5.4	5.6	5.7	6.0	5.5	4.9	4.5
Belgium	6.4	9.7	6.9	7.5	7.9	8.3	7.2	7.6	8.5	8.5	8.5	7.9	7.1	6.0	5.4
Canada	10.3	9.5	6.8	6.1	8.4	8.1	7.5	7.3	7.1	6.9	6.9	7.0	6.3	5.8	5.7
Chile	8.2	7.3	9.7	7.1	9.7	8.3	7.3	6.6	6.1	6.5	6.3	6.7	7.0	7.4	7.2
Colombia	11.2	12.1	11.8	10.9	10.4	9.7	9.2	9.0	9.3	9.4	9.7	10.5
Czech Republic	..	4.0	8.8	5.3	6.7	7.3	6.7	7.0	7.0	6.1	5.1	4.0	2.9	2.3	2.0
Denmark	7.9	6.7	4.3	3.8	6.4	7.8	7.8	7.8	7.4	6.9	6.3	6.0	5.8	5.1	5.1
Estonia	14.5	4.6	13.6	16.7	12.4	10.0	8.6	7.4	6.2	6.8	5.8	5.4	4.4
Finland	6.6	15.4	9.8	6.9	8.2	8.4	7.8	7.7	8.2	8.7	9.4	8.8	8.6	7.4	6.7
France	9.6	12.0	9.6	8.0	9.1	9.2	9.2	9.8	10.2	10.2	10.4	10.0	9.4	9.0	8.5
Germany	5.5	8.3	8.0	8.5	7.6	7.0	5.8	5.4	5.2	5.0	4.6	4.1	3.8	3.4	3.2
Greece	11.1	8.4	9.8	12.0	11.5	11.5	11.5	11.5	11.5	11.5	11.5	11.5	11.5
Hungary	6.3	7.4	10.0	11.2	11.1	11.0	10.1	7.7	6.8	5.1	4.2	3.7	3.5
Iceland	2.3	7.2	7.6	7.1	6.0	5.4	5.0	4.0	3.0	2.8	2.7	3.5
Ireland	14.8	12.3	4.5	5.0	12.7	14.6	15.4	15.5	13.8	11.9	9.9	8.4	6.7	5.8	5.0
Israel	..	6.9	8.8	7.3	7.5	6.6	5.6	6.9	6.2	5.9	5.2	4.8	4.2	4.0	3.8
Italy	8.5	11.2	10.1	6.1	7.8	8.4	8.4	10.6	12.1	12.7	11.9	11.7	11.2	10.6	10.0
Japan	2.1	3.2	4.7	3.8	5.1	5.1	4.6	4.4	4.0	3.6	3.4	3.1	2.8	2.4	2.4
Korea	2.5	2.1	4.4	3.3	3.6	3.7	3.4	3.2	3.1	3.5	3.6	3.7	3.7	3.8	3.8
Latvia	14.3	6.1	17.6	19.5	16.2	15.0	11.9	10.9	9.9	9.6	8.7	7.4	6.3
Lithuania	16.4	4.3	13.8	17.8	15.4	13.4	11.8	10.7	9.1	7.9	7.1	6.2	6.3
Luxembourg	1.7	2.9	2.2	4.2	5.1	4.6	4.8	5.1	5.9	6.1	6.5	6.3	5.6	5.5	5.6
Mexico	2.7	6.3	2.5	3.7	5.5	5.4	5.2	5.0	4.9	4.8	4.4	3.9	3.4	3.3	3.5
Netherlands	5.7	8.4	3.7	4.2	4.4	5.0	5.0	5.8	7.2	7.4	6.9	6.0	4.9	3.8	3.4
New Zealand	10.6	6.5	6.2	3.6	5.8	6.2	6.0	6.4	5.8	5.4	5.4	5.1	4.7	4.3	4.1

Confrontando invece i vari tassi di disoccupazione tenendo conto del genere e dell'età, possiamo notare come nel range che va dai 15 ai 24 anni sia per uomini che per le donne a partire dagli anni 2000 il tasso si è costantemente abbassato, salvo nel 2007 ove si è toccato un tasso dell'11 % per le donne e uno del 12,2% per gli uomini mentre nel 2019 abbiamo un tasso del 4,8% per le donne e del 6,6% per gli uomini.

Tuttavia è necessario sottolineare come nella fascia di età che va dai 15 ai 24 anni il tasso di disoccupazione sia il più alto e che in tutte le fasce di età tra il 2007 e il 2008 il tasso di disoccupazione si sia innalzato, questo molto probabilmente causato dalla crisi finanziaria mondiale del 2008.

Concludendo invece nel range tra 25 e 54 anni tutti e due i generi hanno sperimentato un drastico calo del tasso di disoccupazione arrivando a un tasso del 2,6% per le donne e 3,3% per gli uomini, stesso andamento ravvisabile anche nella popolazione che va dai 55 ai 64 anni.

Table D2. Unemployment rates by selected age groups – Men

As a percentage of the male labour force in each age group

	Men (15-64)				Youth (15-24)				Prime age (25-54)				Older population (55-64)			
	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australia	6.6	4.1	5.5	5.4	12.9	9.5	12.8	12.8	5.1	3.0	3.8	3.8	5.3	2.8	4.6	4.1
Austria	3.3	4.6	5.1	4.7	5.0	9.3	9.4	9.2	2.8	3.8	4.7	4.2	5.4	3.4	3.9	3.8
Belgium	5.8	6.7	6.3	5.8	15.3	17.1	16.2	16.0	4.9	5.9	5.7	5.1	3.0	3.6	4.9	4.3
Canada	7.0	6.5	6.2	6.1	13.8	12.3	12.5	12.3	5.7	5.3	5.0	4.9	5.5	5.2	5.9	5.8
Chile ¹	9.7	7.2	6.8	6.9	21.2	18.2	16.1	18.5	7.6	5.4	6.1	6.2	8.0	4.8	4.2	3.8
Colombia	..	8.9	7.6	8.3	..	17.8	15.4	16.5	..	6.6	5.9	6.5	..	6.3	5.4	6.6
Czech Republic	7.4	4.3	1.8	1.8	16.7	10.6	6.4	5.4	6.0	3.5	1.5	1.5	5.0	4.5	1.7	1.9
Denmark	3.9	3.0	4.8	4.7	6.8	7.6	11.8	10.4	3.4	2.2	3.8	4.1	3.3	2.3	2.9	2.7
Estonia	16.0	5.5	5.4	4.1	21.7	11.8	11.7	9.8	15.0	4.2	4.2	3.2	15.0	6.9	7.0	5.1
Finland	9.1	6.5	7.5	7.3	18.9	14.8	15.6	16.9	7.2	4.8	6.0	5.3	9.3	6.9	7.8	8.1
France	7.4	7.7	6.1	6.6	15.6	18.0	21.1	20.8	6.6	6.6	7.8	7.3	5.0	4.8	7.3	6.8
Germany	7.6	8.6	3.9	3.6	9.2	12.2	7.1	6.6	6.6	7.8	3.6	3.3	11.5	9.7	3.2	3.0
Greece	7.0	9.0	10.0	14.1	21.0	10.0	30.4	30.0	9.2	4.7	14.0	10.0	5.1	2.0	10.1	12.1
Hungary	7.1	7.2	3.5	3.4	13.8	17.4	9.8	11.9	6.2	6.5	3.1	2.8	3.7	4.8	2.3	2.3
Iceland ²	1.8	2.3	3.0	4.0	5.7	8.0	6.5	11.8	1.1	1.2	2.3	2.8	0.5	0.9	2.5	2.2
Ireland	4.2	5.0	5.9	5.1	6.8	10.2	14.8	14.2	4.2	4.2	4.7	4.2	0.0	0.9	4.4	1.7
Israel ³	11.1	9.0	4.1	3.8	17.3	15.3	6.9	6.1	9.1	7.4	3.6	3.4	10.4	7.4	3.5	3.0
Italy ²	8.2	5.0	10.0	9.3	25.4	18.4	30.4	27.8	6.3	4.0	9.2	8.7	4.4	2.6	6.3	5.8
Japan	5.1	4.1	2.7	2.6	10.4	8.3	4.1	3.9	3.9	3.6	2.5	2.5	6.8	4.1	2.5	2.2
Korea	5.1	3.8	4.0	4.0	13.5	11.1	11.1	11.1	4.5	3.6	3.8	3.6	3.9	2.7	3.3	3.7
Latvia	15.5	6.7	8.5	7.3	20.9	11.0	12.5	14.2	15.3	6.1	8.1	6.6	10.7	4.9	8.5	7.3
Lithuania	19.1	4.3	7.1	7.3	32.1	7.0	12.0	14.1	17.7	3.9	6.4	6.6	13.7	4.1	7.5	7.0
Luxembourg	1.8	3.6	5.4	5.7	5.7	13.5	16.3	17.8	1.4	2.8	4.5	4.6	2.0	2.3	4.1	4.7
Mexico	2.3	3.5	3.3	3.6	4.4	6.6	6.5	6.8	1.5	2.7	2.7	3.0	1.5	2.4	1.9	2.3
Netherlands	2.5	3.3	3.7	3.4	5.3	9.4	7.7	7.3	1.9	1.9	2.6	2.5	2.5	4.3	4.2	3.3

Confrontando invece i vari tassi di disoccupazione tenendo conto del genere e dell'età, possiamo notare come nel range che va dai 15 ai 24 anni sia per uomini che per le donne a partire dagli anni 2000 il tasso si è costantemente abbassato, salvo nel 2007 ove si è toccato un tasso dell'11 % per le donne e uno del 12,2% per gli uomini mentre nel 2019 abbiamo un tasso del 4,8% per le donne e del 6,6% per gli uomini.

Tuttavia è necessario sottolineare come nella fascia di età che va dai 15 ai 24 anni il tasso di disoccupazione sia il più alto e che in tutte le fasce di età tra il 2007 e il 2008 il tasso di disoccupazione si sia innalzato, questo molto probabilmente causato dalla crisi finanziaria mondiale del 2008.

Concludendo invece nel range tra 25 e 54 anni tutti e due i generi hanno sperimentato un drastico calo del tasso di disoccupazione arrivando a un tasso del 2,6% per le donne e 3,3% per gli uomini, stesso andamento ravvisabile anche nella popolazione che va dai 55 ai 64 anni.

Table D2. Unemployment rates by selected age groups – Men

As a percentage of the male labour force in each age group

	Men (15-64)				Youth (15-24)				Prime age (25-54)				Older population (55-64)			
	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australia	6.6	4.1	5.5	5.4	12.9	9.5	12.8	12.8	5.1	3.0	3.8	3.8	5.3	2.8	4.6	4.1
Austria	3.3	4.6	5.1	4.7	5.0	9.3	9.4	9.2	2.8	3.8	4.7	4.2	5.4	3.4	3.9	3.8
Belgium	5.8	6.7	6.3	5.8	15.3	17.1	16.2	16.0	4.9	5.9	5.7	5.1	3.0	3.6	4.9	4.3
Canada	7.0	6.5	6.2	6.1	13.8	12.3	12.5	12.3	5.7	5.3	5.0	4.9	5.5	5.2	5.9	5.8
Chile ¹	9.7	7.2	6.8	6.9	21.2	18.2	16.1	18.5	7.6	5.4	6.1	6.2	8.0	4.8	4.2	3.8
Colombia	..	8.9	7.6	8.3	..	17.8	15.4	16.5	..	6.6	5.9	6.5	..	6.3	5.4	6.6
Czech Republic	7.4	4.3	1.8	1.8	16.7	10.6	6.4	5.4	6.0	3.5	1.5	1.5	5.0	4.5	1.7	1.9
Denmark	3.9	3.0	4.8	4.7	6.8	7.6	11.8	10.4	3.4	2.2	3.8	4.1	3.3	2.3	2.9	2.7
Estonia	16.0	5.5	5.4	4.1	21.7	11.8	11.7	9.8	15.0	4.2	4.2	3.2	15.0	6.9	7.0	5.1
Finland	9.1	6.5	7.5	7.3	18.9	14.8	15.6	16.9	7.2	4.8	6.0	5.3	9.3	6.9	7.8	8.1
France	7.4	7.7	9.1	8.6	15.6	18.0	21.4	20.8	6.6	6.5	7.8	7.3	5.0	4.8	7.3	6.8
Germany	7.6	8.6	3.9	3.6	9.2	12.2	7.1	6.6	6.6	7.8	3.6	3.3	11.5	9.7	3.2	3.0
Greece	7.0	5.0	10.0	14.1	21.0	10.0	30.4	30.0	6.2	4.1	14.0	15.0	8.1	2.0	10.1	12.1
Hungary	7.1	7.2	3.5	3.4	13.8	17.4	9.8	11.9	6.2	6.5	3.1	2.8	3.7	4.8	2.3	2.3
Iceland ²	1.8	2.3	3.0	4.0	5.7	8.0	6.5	11.8	1.1	1.2	2.3	2.8	0.5	0.9	2.5	2.2
Ireland	4.2	5.0	5.9	5.1	6.8	10.2	14.8	14.2	4.2	4.2	4.7	4.2	0.0	0.9	4.4	1.7
Israel ³	11.1	9.0	4.1	3.8	17.3	15.3	6.9	6.1	9.1	7.4	3.6	3.4	10.4	7.4	3.5	3.0
Italy ²	8.2	5.0	10.0	9.3	25.4	18.4	30.4	27.8	6.3	4.0	9.2	8.7	4.4	2.6	6.3	5.8
Japan	5.1	4.1	2.7	2.6	10.4	8.3	4.1	3.9	3.9	3.6	2.5	2.5	6.8	4.1	2.5	2.2
Korea	5.1	3.8	4.0	4.0	13.5	11.1	11.1	11.1	4.5	3.6	3.8	3.6	3.9	2.7	3.3	3.7
Latvia	15.5	6.7	8.5	7.3	20.9	11.0	12.5	14.2	15.3	6.1	8.1	6.6	10.7	4.9	8.5	7.3
Lithuania	19.1	4.3	7.1	7.3	32.1	7.0	12.0	14.1	17.7	3.9	6.4	6.6	13.7	4.1	7.5	7.0
Luxembourg	1.8	3.6	5.4	5.7	5.7	13.5	16.3	17.8	1.4	2.8	4.5	4.6	2.0	2.3	4.1	4.7
Mexico	2.3	3.5	3.3	3.6	4.4	6.6	6.5	6.8	1.5	2.7	2.7	3.0	1.5	2.4	1.9	2.3
Netherlands	2.5	3.3	3.7	3.4	5.3	9.4	7.7	7.3	1.9	1.9	2.6	2.5	2.5	4.3	4.2	3.3

Table D3. Unemployment rates by selected age groups – Women

As a percentage of the female labour force in each age group

	Women (15-64)				Youth (15-24)				Prime age (25-54)				Older population (55-64)			
	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019	2000	2007	2018	2019
Australia	6.1	4.8	5.5	5.3	11.2	9.2	10.7	10.6	4.9	3.9	4.4	4.2	3.2	2.6	3.9	3.8
Austria	3.8	5.4	4.7	4.4	5.2	9.6	9.4	7.8	3.5	4.7	4.1	4.2	4.7	3.5	3.8	2.9
Belgium	8.7	8.5	5.6	5.0	20.3	20.9	15.3	12.3	7.6	7.4	5.0	4.4	2.9	5.3	3.7	3.9
Canada	6.7	5.7	5.6	5.3	11.4	10.1	9.6	9.7	5.8	4.8	4.9	4.5	5.5	4.9	4.8	4.7
Chile ¹	12.7	11.1	8.0	8.1	31.3	26.9	19.7	20.0	9.4	8.7	7.2	7.5	4.3	4.6	4.2	3.7
Colombia	..	15.1	13.1	14.1	..	28.6	25.6	26.7	..	12.3	11.1	12.2	..	5.0	5.2	5.9
Czech Republic	10.6	6.8	2.8	2.4	17.4	11.0	7.2	6.0	9.9	6.7	2.7	2.3	5.4	4.8	2.3	2.0
Denmark	5.1	3.9	5.2	5.1	6.4	7.4	9.2	9.7	4.9	3.2	4.8	4.7	4.6	3.4	2.8	2.1
Estonia	13.5	3.9	5.5	5.1	23.0	7.2	11.4	11.7	12.9	4.2	5.2	4.9	7.5	0.9	4.2	3.2
Finland	10.6	7.3	7.4	6.3	21.8	16.8	16.7	15.5	8.8	5.8	6.1	4.9	9.4	6.0	6.0	5.2
France	10.0	8.4	9.2	8.4	18.0	20.1	20.0	18.2	9.2	7.5	8.5	7.6	7.0	4.2	6.5	6.8
Germany	8.1	8.9	3.0	2.8	7.5	11.1	5.1	4.8	7.5	8.1	2.8	2.6	13.6	11.2	2.6	2.4
Greece	7.0	5.0	10.0	14.1	21.0	10.0	30.4	30.0	6.2	4.1	14.0	15.0	8.1	2.0	10.1	12.1
Hungary	5.7	7.8	4.0	3.5	11.2	18.9	10.7	10.6	5.0	7.3	3.7	3.2	1.6	3.9	2.9	2.1
Iceland ²	2.8	2.4	2.6	3.2	3.6	6.3	5.6	5.6	2.4	1.6	2.0	3.2	3.2	0.9	1.8	1.2
Ireland	3.6	4.8	5.3	3.9	7.1	7.9	12.6	10.6	2.9	4.4	4.8	3.5	0.0	0.0	0.8	0.0
Israel ³	11.2	9.9	4.1	4.0	17.4	17.3	7.4	7.2	9.7	8.4	3.6	3.6	6.0	6.0	2.4	2.7
Italy ²	14.6	7.9	11.9	11.3	35.4	23.3	34.8	31.2	12.1	7.1	11.9	11.3	4.7	2.1	4.9	5.0
Japan	4.7	3.9	2.4	2.3	7.9	7.1	3.5	3.4	4.4	3.9	2.4	2.3	3.6	2.4	2.0	1.8
Korea	3.8	2.8	3.8	3.6	9.1	7.2	10.2	9.9	3.0	2.4	3.4	3.3	1.6	1.3	2.2	2.1
Latvia	13.4	5.7	6.6	5.7	23.7	10.0	11.8	10.1	12.8	5.3	6.1	5.2	8.0	4.1	6.8	6.1
Lithuania	14.3	4.4	5.6	5.7	27.5	10.4	10.1	9.3	13.5	4.0	4.7	5.0	8.1	3.4	6.9	6.8
Luxembourg	3.2	4.7	5.9	5.5	7.3	17.5	11.9	16.0	2.9	4.0	5.6	4.8	0.0	1.7	2.8	3.4
Mexico	3.4	4.1	3.6	3.7	6.2	8.2	7.7	8.1	2.4	3.2	3.0	3.1	0.9	1.0	1.2	1.1
Netherlands	3.9	5.2	4.0	3.4	7.0	9.3	6.6	6.2	3.3	4.3	3.0	2.7	1.5	4.7	4.8	3.1

Gender Gap

Sul mercato del lavoro il genere fa ancora la differenza.

L'effetto Merkel non "cura" la differenza tra la busta paga di uomini e donne che, secondo la Commissione europea, resta tra le più alte (21%). Ma il Paese vanta un tasso di occupazione femminile tra i più alti (75,8%).

E, sempre se si guarda al dato medio, il gender gap della prima economia europea è tra i più alti del continente: la media è del 16%. In Italia, per dire, è del 5%. Ma un secondo sguardo ai dati nasconde una realtà molto più complessa.

Lo rivela la stessa Commissione europea, nell'ultimo rapporto sulle differenze di genere, quando avverte che questi dati medi sono anche influenzati dalla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Se meno donne lavorano, è minore anche la differenza di stipendio; "In Paesi - scrive Bruxelles - in cui l'occupazione femminile è bassa, anche il gender gap tende ad essere più basso della media".

E il tasso di occupazione femminile tedesco è tra i più alti del continente: il 75,8% contro quello italiano, inchiodato al 53,1% - anni luce dalla media europea del 67,4%. Per fare un altro esempio che spiega il divario più basso in alcuni Paesi: anche in Romania la differenza di stipendio tra uomini e donne è solo del 5%, ma per colpa di retribuzioni mediamente basse per tutti.

Come racconta anche Destatis, l'Istituto di statistica tedesco, nel rapporto più recente, quello che ha registrato zero progressi tra il 2018 e l'anno precedente, con il divario fermo al 21%, uno dei fattori di maggiore pressione sulle buste paga delle donne tedesche è che spesso lavorano part-time. Il 47% del totale è impiegata con contratti e orari dimezzati, e lo fa quasi sempre per occuparsi dei figli o di parenti bisognosi. Al contrario, appena il 9% degli uomini lavora part-time, e lo fa nella maggioranza dei casi per dedicare il resto del tempo a corsi di aggiornamento o altre forme di riqualificazione. Insomma, le donne tedesche scelgono uno stipendio più basso per dedicarsi agli altri, gli uomini lo fanno per dedicarsi a se stessi.

Un secondo fattore che assottiglia gli stipendi delle donne è che "lavorano più spesso in settori in cui sono pagate peggio e raramente raggiungono posizioni ai vertici". Il famoso soffitto di cristallo è difficile da scalfire anche in Germania. Come si evince anche scorrendo i nomi ai vertici delle principali aziende e banche tedesche, soprattutto quelle quotate in Borsa.

In molti Paesi dell'OCSE la rappresentanza femminile nella dirigenza delle imprese è sempre inferiore a quella maschile. Per controbilanciare tale tendenza, la Germania ha applicato nel 2016 quote di genere vincolanti al fine di incoraggiare la parità tra uomini e donne nel settore privato e pubblico. In primo luogo, le donne devono rappresentare il 30% dei membri del consiglio di sorveglianza, nelle società quotate in borsa e che hanno adottato il modello della cogestione e nelle grandi imprese con 2000 dipendenti o più. In secondo luogo, le aziende quotate e quelle che hanno adottato la cogestione devono pubblicare i loro obiettivi di rappresentanza femminile nei consigli e nella dirigenza dell'impresa. In terzo luogo, nelle imprese pubbliche l'obiettivo in materia di quote rosa è stato fissato al 50% dei membri dei consigli di sorveglianza entro il 2018 (30% nei casi in cui non sia possibile eleggere tutti i membri del consiglio).

Nel 2018, Destatis riporta che, la retribuzione oraria lorda media delle donne (17,09 euro) è inferiore del 21% rispetto a quella degli uomini (21,60 euro).

Nel 2019 le donne in Germania hanno guadagnato il 20% in meno degli uomini. La differenza di retribuzione tra uomini e donne, il divario retributivo non compensato tra i due sessi, è stata inferiore di un punto percentuale rispetto agli anni precedenti. In occasione della Giornata della parità retributiva del 17 marzo 2020, e sulla base dei risultati aggiornati dell'indagine sulla struttura delle retribuzioni, l'Ufficio federale di statistica, segnala che le donne hanno guadagnato in media 17,72 euro lordi all'ora, ovvero 4,44 euro in meno degli uomini (22,16 euro).

Nel 2018 la differenza era di 4,51 euro.

Low skill gap

Il divario retributivo tra i lavoratori a basso e alto salario è leggermente diminuito tra il 2014 e il 2018. Nel 2014 l'Ufficio federale di statistica ha comunicato che la crescente differenziazione salariale si è fermata. I risultati dell'indagine sulla struttura dei salari del 2018 mostrano per la prima volta una tendenza alla diminuzione delle differenze salariali tra i lavoratori a basso e alto salario. Nel 2018 il salario orario lordo dei lavoratori altamente retribuiti era 3,27 volte superiore a quello dei lavoratori scarsamente retribuiti, mentre nel 2014 era 3,48 volte superiore.

I settori di occupazione

Analizzando in termini economici il quadro dei settori di occupazione in Germania, possiamo creare uno spaccato del mercato del lavoro dei primi vent'anni del 2000, tenendo in considerazione la crisi economica del 2008, che causò una recessione all'interno dell'economia Tedesca, in parte risolta, considerando che ad oggi è la prima potenza economica all'interno dell'Unione Europea.

Il settore economico Tedesco prevede come settori di occupazione: Agricoltura e allevamento, industria e terziario (banche, commercio, media...).

Il più sviluppato è quello Terziario che contribuisce al 72% del PIL, l'Industria produce circa il 27,2% del PIL, ed è compresa nel settore automobilistico, chimico, siderurgico ed elettronico.

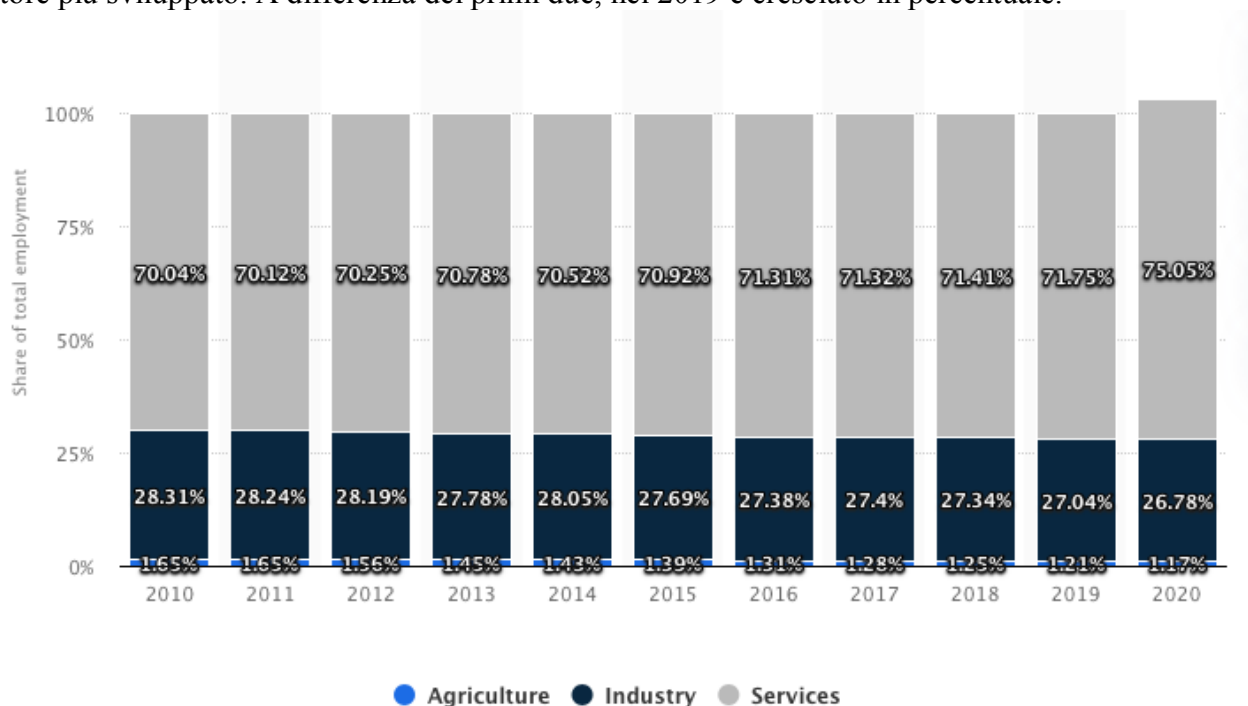
Inoltre, il paese è un produttore di carbone e gas naturale. L'agricoltura riveste un ruolo di secondaria importanza all'interno dell'economia tedesca, produce soltanto l'1% del Pil del paese sul circa il 34% del suolo Tedesco.

Dal Grafico: Illustra le oscillazioni nei settori di occupazione: Primario-Secondario-Terziario negli anni 2010-2019.

Per il settore primario: All'inizio del 2010 sfiora quasi il 2% del Pil, decrescendo alla fine con l'1,21 nel 2019.

Per il settore secondario: Decresce leggermente l'andamento, mantenendosi sempre tra 27/28%.

Per il settore terziario: Mantiene la sua oscillazione economica tra il 70 e il 71%, confermandosi il settore più sviluppato. A differenza dei primi due, nel 2019 è cresciuto in percentuale.



Per comprendere al meglio la struttura dell'economia è necessario accennare anche alla suddivisione tra settore privato e settore pubblico:

In merito al settore privato:

I due terzi della popolazione attiva lavora in imprese/aziende pubbliche o private del settore dei servizi, e ancora più del 30% è occupato nel settore industriale. Nel 2002, la percentuale di lavoro part-time sul totale degli impieghi è stata del 18.8%. Come in tutti gli altri paesi il lavoro part-time è soprattutto di donne. Così l'83,7 % dei dipendenti che lavorano part-time sono donne. E' la percentuale più alta tra tutti i paesi compresi nella classifica dell'OECD (2003). Dopo un calo dovuto alla crisi del 2008, l'impiego part-time è ad oggi in lenta ripresa. Questo tipo di lavoro è favorito nel settore privato in Germania, visti i tanti provvedimenti legislativi. La legge dà il diritto al passaggio dal full-time al part-time ai lavoratori che sono impiegati da almeno sei mesi nella stessa azienda.

In merito invece al settore pubblico: lo Stato è il più grande datore di lavoro in Germania. Nel 2003 circa 4,8 milioni di persone erano impiegate nel settore pubblico. La maggior parte di questi lavoratori conduce un lavoro part-time, molto più frequente rispetto al lavoro privato. Inoltre, il settore pubblico impiega più donne rispetto agli uomini. Infatti, nel 2003 erano circa il 52% impiegate soltanto nel settore pubblico, questo perché la legge le favorisce in molti casi. Inoltre, bisogna sottolineare che in merito ai posti di lavoro, in Germania la legge stabilisce costi importanti ed un avviso preventivo in caso di licenziamento, con il fine di rendere più stabile l'occupazione. Un buon andamento del mercato del lavoro, registra un forte aumento rispetto a part-time ed interinali, spesso occupati da stranieri. Secondo alcuni dati del 2016, molti posti vacanti da interinali sono spesso occupati da persone ben qualificate: ingegneri o personale infermieristico. Inoltre, si registra un cambiamento riguardanti i settori dove vengono impiegati i lavoratori interinali: meno nel settore manifatturiero, più nei settori logistici, call center, spedizioni, professioni sanitarie e sociali. Se fra i lavoratori interinali il 29% non possedeva alcuna qualifica professionale, il 55% svolgeva invece una mansione dove non era alcuna qualifica, mentre fra il 62% che possedeva una qualifica professionale riconosciuta, solo il 36% svolgeva un lavoro di pari livello.

Un altro aspetto da considerare è il "working poor". Il tipo di lavoro che non ti permette di poter vivere dignitosamente, per cui si è costretti a ricorrere ad un secondo impiego, poiché la Germania ha stabilito il salario minimo tra i più bassi, rispetto agli altri paesi. Ci riferiamo in particolare i Minijobs, con un guadagno massimo di 450 euro al mese, con orario di lavoro tra le 8 e le 20 ore settimanali.

In conclusione possiamo dire che la disoccupazione è ridotta a spese dell'incremento di lavoratori sottoccupati a tempo parziale e di quelli che sono costretti a svolgere diversi lavori, la maggior parte nel settore dei servizi che comprende una vasta combinazione di mestieri. Tuttavia, negli ultimi anni la Germania ricerca sempre più figure professionali, posti occupati maggiormente da circa 400 mila stranieri, che potrebbero portare ad una risistemazione delle qualifiche nei posti interinali.

Il sistema scolastico in Germania

La Germania è uno Stato federale, che riunisce 16 regioni (Länder). Le competenze legislative sono ripartite tra lo Stato (Bund) e i Länder. Ogni Land definisce i principi fondamentali dell'istruzione. Tuttavia i Länder hanno sviluppato un processo di cooperazione attraverso la Conferenza Permanente dei Ministri dell'Istruzione e degli Affari Culturali dei Länder nella Repubblica Federale di Germania (KMK), per garantire un buon livello di istruzione su tutto il territorio nazionale.

La prima tappa educativa è la *Kinderkrippe*, struttura riservata a bambini fino ai tre anni.

L'istruzione prescolare non è parte del sistema scolastico pubblico, e quindi non è obbligatoria.

Essa rientra nell'ambito di competenza delle istituzioni per l'infanzia e la gioventù. Nel 2003, la

partecipazione alle scuole è stata del 58,9% per i bambini di 3 anni, 83,8% di 4 anni e 89,8% di 5 anni.

Dai tre ai sei anni, i bambini possono frequentare il *Kindergärten* (l'asilo). La scuola dell'obbligo inizia quando il bambino ha raggiunto i sei o sette anni fino all'età di nove o dieci (a seconda del Land). Tutti i bambini devono all'inizio frequentare la *Grundschule* (scuola primaria) per quattro a Berlino o nel Brandeburgo sei.

Lo/la studente deve scegliere il percorso futuro già all'età di 10/11 anni e tra le scuole secondarie può frequentare la *Hauptschule* (scuola secondaria inferiore), la *Realschule* (scuola secondaria intermedia) o la *Gymnasium* (scuola secondaria superiore).

La *Hauptschule* (fino al de

cimo anno di istruzione) ricorda molto gli indirizzi professionali italiani e al termine della nona classe si ottiene lo *Hauptschulabschluss*, ovvero la licenza della *Hauptschule*. I diplomati accedono così ad un tirocinio (*Lehre*) pratico combinato allo studio part-time presso una *Berufsschule*.

La *Realschule* è simile agli istituti tecnici italiani e rispetto alla *Hauptschule* offre una più ampia gamma di possibilità agli studenti. Può durare dai quattro ai sei anni e dopo il decimo anno scolastico si ottiene la *Mittlere Reife* (licenza tecnica), che dà accesso alle *Handelsschulen*, istituti professionali di commercio (senza maturità), ai *Fachgymnasien*, istituti tecnici o commerciali (due anni con maturità limitata o tre con maturità generica) e ai *Gymnasien*, triennio dei licei (generici o commerciali).

Il *Gymnasium* invece è una forma di istruzione più elevata e dura ben nove anni. Nelle classi superiori del *Gymnasium* (due o tre, a seconda della regione) si abbandona la tradizionale organizzazione del percorso scolastico in classi a favore di un sistema strutturato in corsi, che permette allo studente di scegliere, entro certi limiti, alcune materie e altre no. Le materie obbligatorie sono tedesco, matematica e due lingue straniere.

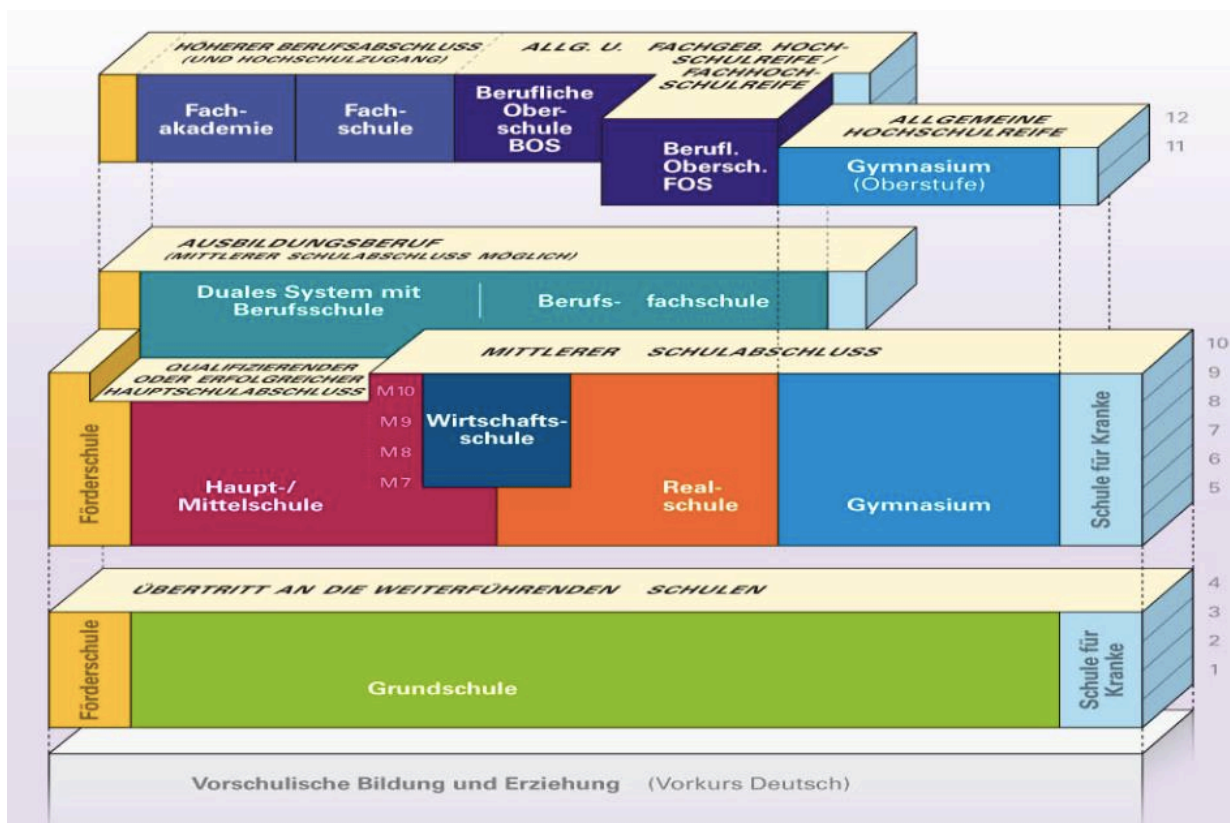
Al termine del *Gymnasium* si deve sostenere l'*Abitur*, equivalente del nostro esame di maturità, per conseguire l'*Allgemeine Hochschulreife*, il titolo necessario per cedere all'università.

Oltre a questi istituti abbiamo la *Gesamtschule* che significa "scuola unificata", e corrisponde al tentativo di superare la rigida divisione tra i vari tipi di scuola. Gli alunni non sono divisi per classe e per ogni materia esistono corsi di diverso livello. A seconda dei risultati si può ottenere il diploma della *Hauptschule* o della *Realschule* o ancora proseguire fino alla maturità.

Frequentando il *Gymnasium*, la seconda fase dell'istruzione secondaria si conclude con l'esame di maturità. Gli studenti che riceveranno la *Abitur Allgemeine Hochschulreife* possono avere accesso a tutti i corsi di studi di istruzione superiore. È anche possibile per gli studenti perseguire una duplice certificazione: un diploma di istruzione superiore cui si può aggiungere la certificazione professionale.

Dopo aver ottenuto l'*Abitur* o il *Fachabitur* (diploma di scuola secondaria superiore/diploma di scuola secondaria di specializzazione), lo studente può scegliere in Germania fra una vasta gamma di istituti scolastici superiori: *Universität* (Università), *Technische Hochschule* (Università tecnica), *Pädagogische Hochschule* (scuola pedagogica), *Kunsthochschule/Musikhochschule* (scuola d'arte o musica) o *Fachhochschule* (scuola di scienze applicate).

Inoltre, il sistema scolastico offre anche l'educazione per le persone adulte, l'e-learning e l'educazione per le persone con esigenze particolari (disabili, alunni stranieri, alunni altamente dotati o alunni con esigenze scolastiche particolari).



LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Un modo per entrare più facilmente nel mercato del lavoro tedesco è accedere alla formazione professionale, che in Germania è regolamentata da leggi per circa 350 mestieri. Il sistema della formazione professionale tedesco è apprezzato in tutto il mondo. In generale, la durata del percorso va dai 2 ai 3 anni e mezzo.

La formazione professionale iniziale può essere frequentata dopo il completamento della scuola dell'obbligo, generalmente dall'età di 15 anni, presso le scuole a tempo pieno o parziale che forniscono un'educazione professionale, nonché presso imprese che forniscono una formazione nell'ambito del sistema doppio.

Sono previste due possibili opzioni:

- **Duale Ausbildung** (formazione duale) due terzi dei giovani che partecipano alla formazione professionale in Germania sono coinvolti nel Duales System che comporta la frequenza di una scuola professionale accanto al lavoro svolto in azienda, fin dall'inizio. Si basa sull'acquisizione di conoscenze pratiche e prevede una retribuzione già durante il periodo della formazione. Al termine, la probabilità di assunzione in azienda è piuttosto elevata.

- **Schulische Ausbildung** (formazione scolastica)

Questo percorso riguarda anzitutto la formazione per infermieri e professioni commerciali, sociali e tecniche. Prevede la frequenza di una scuola professionale, lo svolgimento di tirocini obbligatori e la possibilità di conseguire il diploma di maturità.

In seguito a questi studi, il giovane ottiene il diritto di esercitare la professione a cui è stato formato ed a usare il titolo di lavoratore specializzato (qualificati Fachkraft / Facharbeiter).

FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA

Per quanto riguarda la formazione continua possiamo fare riferimento a due settori chiave: la Formazione di adattamento (*Anpassungsfortbildung*) e la Promozione della formazione continua (*Aufstiegsfortbildung*).

La formazione di adattamento (*Anpassungsfortbildung*), consiste nell'aggiornamento delle competenze acquisite nella parte precedente del percorso formativo e nel loro adeguamento al progresso scientifico e tecnologico con forte attenzione quindi all'attualità dell'esercizio delle competenze dei lavoratori nei contesti di lavoro innovativi. Si tratta pertanto di una formazione di tipo specialistico che non è destinata a formare figure professionali di livello gerarchico superiore. La formazione continua (*Aufstiegsfortbildung*), invece, è rivolta a persone che intendono acquisire una maggiore qualificazione, con o senza un diploma, necessaria per la promozione nel contesto dell'organizzazione del lavoro consentendo loro di accedere ad un livello gerarchico superiore. I Länder hanno la responsabilità generale riferita all'ambito dell'istruzione e formazione continua al fine di rilasciare titoli di studio di formazione scientifica rilasciati dalle istituzioni di istruzione superiore e connesse alle politiche rivolte alla formazione continua e professionale.

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE PER I DISOCCUPATI (*Umschulung*)

I disoccupati ed i lavoratori non qualificati possono trarre vantaggio dal sistema istituito dalla legge sulla promozione del lavoro. Questa prevede la ripresa degli studi ed interventi di riqualificazione professionale.

L'Ufficio federale del lavoro prescrive importanti sovvenzioni per la promozione della formazione continua. Esso considera la formazione professionale come uno strumento per le politiche del mercato del lavoro allo scopo di ridurre la disoccupazione. Circa 500.000 persone l'anno ricevono assistenza finanziaria ed il 20% di queste persone opta per la formazione professionale al fine di ottenere un diploma. I partecipanti alle azioni di formazione possono ottenere il rimborso totale o parziale della loro quota di iscrizione. Per una formazione a tempo pieno, uno stipendio pari al 68% almeno degli ultimi mesi di stipendio netto è versato sotto forma di una sovvenzione o di un prestito. Allo stesso modo, le scuole di formazione professionale possono ricevere sovvenzioni da parte federale.

TITOLO DI STUDIO DELLA FORZA LAVORO

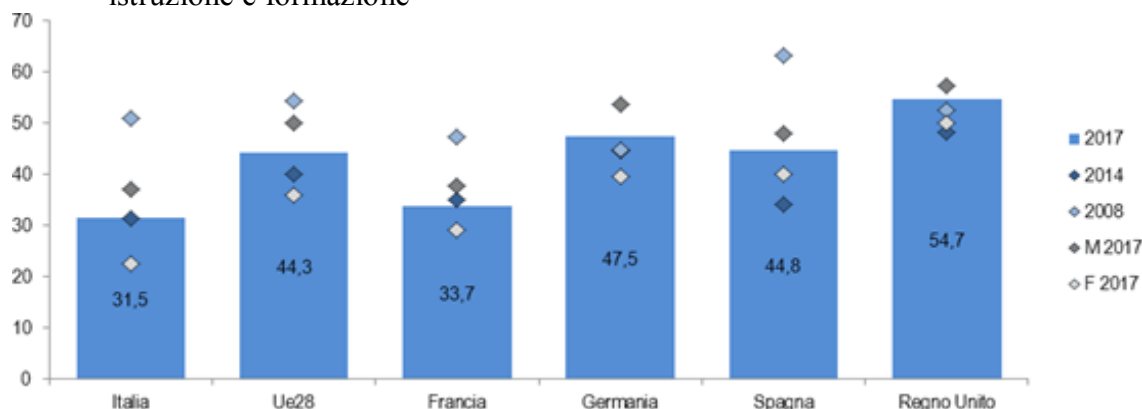
Una buona istruzione e valide competenze sono requisiti importanti per trovare un impiego. In Germania, l'87% degli adulti di età compresa tra i 25 e i 64 anni ha completato il ciclo di istruzione secondaria superiore, al di sopra della media OCSE, pari al 79%. In particolare, l'88% degli uomini ha completato con successo gli studi secondari superiori, a fronte dell'85% delle donne.

Per esempio, nel grafico seguente possiamo far riferimento ad alcune percentuali. In Germania, la popolazione maschile tra il 2014 e il 2019 ha registrato una percentuale di istruzione pari rispettivamente al 8,1% e al 8,3%. La popolazione femminile ha riscontrato una percentuale di istruzione del 7,9% nel 2014 e dell'8,1% nel 2019. Questi dati si riferiscono ad una fascia di popolazione compresa tra i 25 e i 64 anni di età.



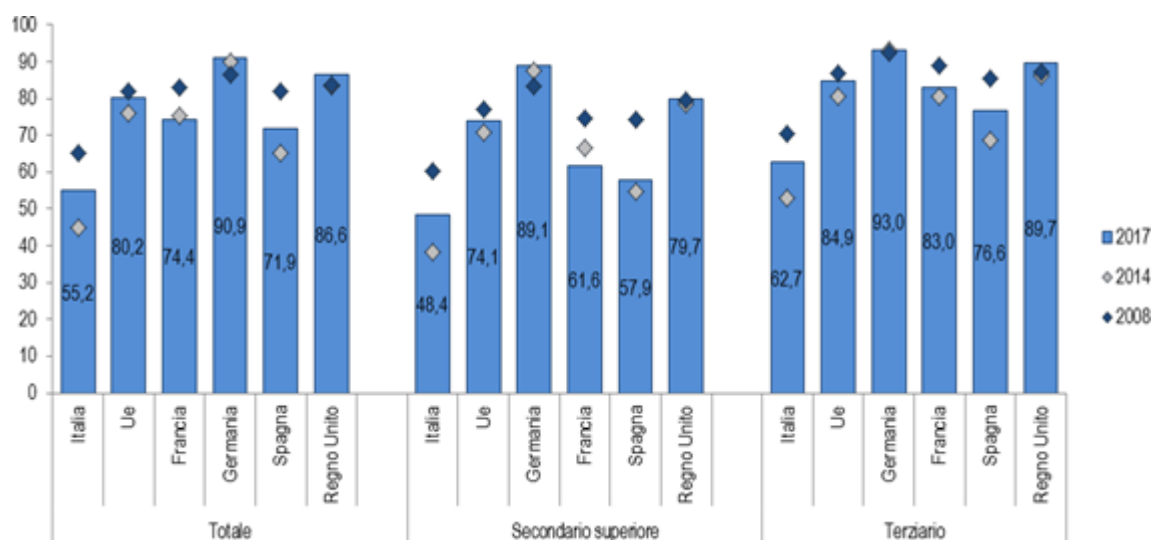
Analizziamo ora alcuni dati:

1. tassi di occupazione dei giovani tra i 18 e 24 anni di età usciti precocemente dal sistema di istruzione e formazione



Il tasso di occupazione nel 2017, in Germania, dei giovani che non hanno concluso il ciclo di formazione, è pari al 47,5 %. Questo dato risulta migliorato rispetto al 2008 in cui il tasso di occupazione era pari al 42%. In ultima analisi, il genere maschile ha registrato nel 2017 una percentuale di occupazione maggiore rispetto alle donne (rispettivamente del 53% e del 40%);

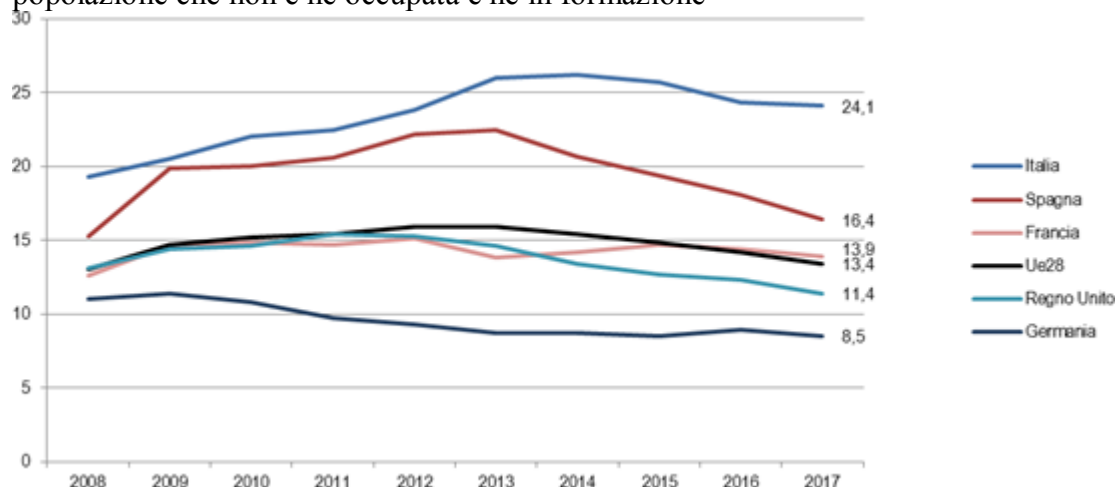
2. analisi del tasso di occupazione dei giovani tra i 20 e i 34 anni di età con titolo di studio secondario superiore o terziario, che hanno concluso il percorso di formazione da non più di 3 anni



Nel 2017 il tasso di occupazione dei giovani con titolo di studio secondario superiore è pari all'89,1%. Negli anni precedenti, come ad esempio nel 2014, il tasso di occupazione ha registrato una percentuale inferiore rispetto all'ultima analizzata, ed era pari all'88%. E ancora, nel 2008 ha registrato valori dell'83%.

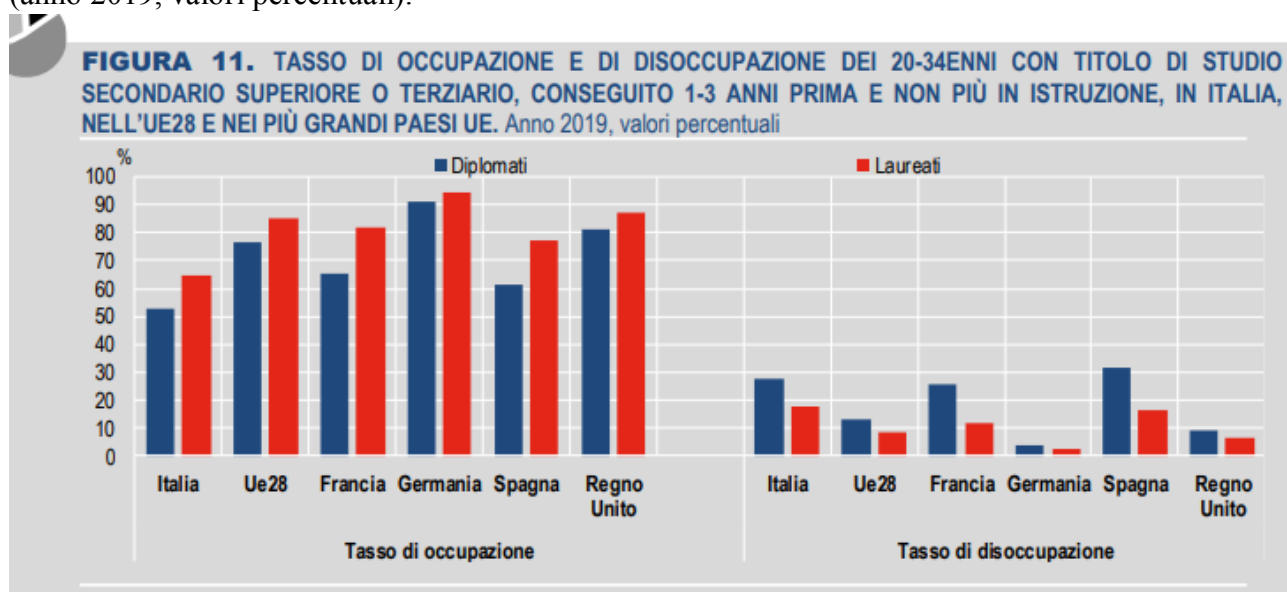
Valori maggiori si registrano per coloro che hanno conseguito un titolo di studio terziario, registrando nel 2017 valori pari al 93,0%. In conclusione, possiamo affermare che, coloro che hanno conseguito un titolo di studio superiore possono contare su livelli occupazionali elevati;

- un altro dato su cui porre l'attenzione è la percentuale NEET intesa come percentuale di popolazione che non è né occupata e né in formazione



La Germania ha realizzato un valore dell'8,5% che risulta essere la percentuale più bassa rispetto al Regno Unito (11,4%), Francia (13,9%), Spagna (16,4%) e Italia (24,1%)

- analizziamo ora il tasso di occupazione e di disoccupazione dei 20-34enni con titolo di studio secondario superiore o terziario conseguito 1-3 anni prima e non più in istruzione (anno 2019, valori percentuali):



la Germania registra un tasso di disoccupazione per laureati (1%) e diplomati (3%) più basso rispetto a Italia, Francia, Regno Unito e Spagna.

Inoltre il tasso di occupazione è leggermente maggiore per i laureati (94%) rispetto ai diplomati (91%).

In un'economia della conoscenza in costante evoluzione, lo scopo dell'istruzione è l'acquisizione di competenze per la vita. Ma quanti anni di scuola, di università o di formazione occorreranno alle generazioni future per acquisirle? A giudicare dalla proporzione di persone di età compresa tra i 5 e i 39 anni iscritte a scuola o all'università, la risposta è che in media le popolazioni dei Paesi dell'OCSE possono sperare di compiere 17 anni di studio.

Le competenze richieste dal mercato del lavoro sono sempre più basate sulla conoscenza. Questo cambiamento della domanda ha fatto sì che un diploma di scuola secondaria superiore, o di maturità, sia il titolo minimo per ottenere un lavoro in quasi tutti i Paesi membri dell'OCSE.

In media, nei Paesi dell'OCSE, il 79% degli adulti di età compresa tra i 25 e i 64 anni, ha completato gli studi secondari superiori.

Le donne hanno tuttavia maggiori possibilità, rispetto agli uomini, di conseguire una laurea o un diploma di istruzione terziaria nella maggior parte dei Paesi dell'OCSE, e ciò rappresenta un'inversione di tendenza rispetto al passato. In media, nei Paesi dell'OCSE, il 39% delle donne di età compresa tra i 25 e i 64 anni ha conseguito un titolo di studio universitario a fronte del 33% degli uomini.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Il sistema delle relazioni industriali in Germania è stato elaborato subito dopo il periodo post-bellico nella parte ovest, mentre la parte est si adeguò al momento della riunificazione. Le idee basi erano due: depoliticizzare le relazioni industriali e tenere fuori i conflitti dai posti di lavoro.

Il modello di relazioni industriali tedesco è considerato come uno dei modelli che ha dimostrato una straordinaria capacità di adattamento, flessibilità e stabilità.

Non è possibile comprendere a pieno il modello di mercato del lavoro tedesco, senza considerare il sistema di relazioni industriali. Quest'ultimo è retto dai principi della partecipazione e della collaborazione, e costituisce uno dei pilastri fondamentali dell'economia tedesca; infatti la maggior parte delle performance produttive, della crescita costante e dei buoni livelli occupazionali di questo paese sono attribuibili ad esso.

Il sistema tedesco ha due livelli di rappresentanza dei lavoratori, il livello dei sindacati con i quali vengono rappresentati collettivamente e il livello dei consigli del lavoro con rappresentanza in azienda.

L'atto cardine della legislazione sulla contrattazione collettiva è il Tarifvertragsgesetz (Atto di accordo collettivo) del 1949, il quale afferma che solo i sindacati hanno il potere di sottoscrivere un accordo di contrattazione collettiva, mentre le organizzazioni degli imprenditori o il singolo imprenditore possono solo partecipare ad essa.

Gli interessi dei lavoratori iscritti nei sindacati sono rappresentati attraverso la stipula di contratti collettivi, mentre lo strumento principale di rappresentanza degli interessi dei lavoratori da parte dei consigli è la conclusione di accordi di lavoro nell'azienda di riferimento. I consigli del lavoro sono costituiti a livello aziendale su base elettiva, rappresentano solo i lavoratori che appartengono ad una certa azienda o ad un certo stabilimento, inoltre un consiglio può essere costituito in ogni luogo di lavoro con un minimo di cinque lavoratori. Tutti gli impiegati – anche se non iscritti ad alcun sindacato – hanno il diritto di candidarsi e di votare e il consiglio del lavoro ha il diritto di co-determinare, informare e consultare. I consigli, in quanto più affini alle problematiche aziendali, spesso sono preparati a firmare accordi con le aziende che si discostano dalle disposizioni dei contratti collettivi. Sebbene i consigli talvolta possano stipulare contratti con lo stesso effetto degli accordi collettivi, essi non hanno diritto di contrattazione in quelle materie che sono soggette alla contrattazione collettiva, salvo alcuni casi previsti dalla legge. Il consiglio del lavoro, fra l'altro, non ha diritto di dichiarare lo sciopero o interrompere l'attività lavorativa a qualsiasi titolo. Per tali motivazioni il legislatore tedesco ha normato a favore dell'impossibilità di interferire nell'area di contrattazione dei salari o di altre condizioni del lavoro. Nel caso in cui l'accordo aziendale non si

raggiunga, ci si appella all'arbitrato obbligatorio, previsto dalla legge.

Il mandato ai sindacati avviene contrattualmente e per questo è sottoposto al fatto che un dipendente si associ a un sindacato, mentre il mandato dei consigli del lavoro si basa sulla scorta delle elezioni dei consigli stessi. Il mandato ai sindacati termina quando il lavoratore decide di abbandonare l'associazione mentre quello del consiglio dura fino a quando i rapporti tra dipendente e azienda continuano a persistere.

Nonostante l'apparente divisione istituzionale, accade frequentemente che sindacati e consigli operino in stretta connessione. I sindacati hanno un notevole credito sui consigli, infatti circa i due terzi dei membri dei consigli appartengono a un sindacato ma non è detto che un membro obbligatoriamente appartenga a un sindacato o nemmeno che venga nominato da un sindacato. Sindacati e lavoratori possono presentare i nominativi dei lavoratori da candidare alle elezioni dei consigli.

I sindacati, come anche le organizzazioni di rappresentanza degli industriali, hanno dovuto subire un declino di adesioni. La copertura della contrattazione collettiva è in fase di flessione e un sempre maggior numero di clausole aperte determinano il fatto che ci possa essere una contrattazione per singola fabbrica. Inoltre, in certi settori dei servizi, è sempre più difficile concludere un accordo in base alla contrattazione collettiva.

Le relazioni industriali

Il livello predominante nella contrattazione collettiva è quello settoriale. Solitamente questa tipologia di contrattazione si forma al livello regionale dove alcuni Länder giocano il ruolo di struttura di mediazione. Le negoziazioni, a livello nazionale, sono molto rare.

Fra il 1998 e il 2007 la contrattazione collettiva è scesa di ben 12 punti percentuali, come riferisce l'Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung. Infatti, nel 2008, il 46,8% di tutti gli accordi validi erano rappresentati dagli accordi per singole aziende, ma questi coprono solo una piccola parte del personale assunto.

I conflitti industriali

In Germania lo sciopero è un evento piuttosto sporadico se paragonato con la situazione del resto dell'Europa. La media dei lavoratori che aderiscono agli scioperi è appena del 3,4 su 1000.

Fondamentale, però, è che ciascuna disputa e azione siano regolate dalle norme concernenti l'accordo collettivo.

Gli scioperi e altre forme di azione sono ammesse nel contesto della contrattazione collettiva, invece gli scioperi politici o generali sono considerati fuori legge. Altre tipologie di proteste sono ammesse solo se dichiarate dai sindacati e in base a specifiche circostanze, infatti gli scioperi per motivazioni personali sono assolutamente vietati.

Affinché persista la contrattazione collettiva, vige l'obbligo di mantenere la pace industriale (Friedenspflicht). Nel corso di tale periodo sono proibiti scioperi ed altre forme di protesta in quanto potrebbero comportare danni di instabilità al complessivo procedimento della contrattazione collettiva.

La forma più utilizzata di sciopero in Germania è il c.d. "Warnstreik", dalla breve durata, il cui intento è dimostrare all'azienda la capacità del sindacato di mobilitare la propria base. Caratteristica di questo sciopero è l'essere oggetto di una non frequente azione di registrazione dati.

SALARIO

Il 1° gennaio 2015 in Germania è entrata in vigore la legge tedesca "Mindestlohngesetz – MiLoG" sul salario minimo, per cui ogni lavoratore dipendente ha il diritto di ottenere una retribuzione lorda di 8,50 euro da parte del datore di lavoro. Come da codice e ai sensi di questo regolamento, ogni datore di lavoro che viola tale disposizione è dunque perseguibile a norma di legge.

Dal primo gennaio 2020, si assiste ad un notevole progresso nel territorio tedesco: cresce il salario

orario minimo, inteso come lordo, pertanto non si potrà guadagnare meno di 9,35 € l'ora qualsiasi lavoro si faccia. La crescita del salario orario minimo è stata costante dal 2015 ad oggi infatti nel giro di 5 anni è aumentata del ben 10%.

CONCLUSIONI

Il sistema tedesco ha riscosso molto successo specialmente per il basso tasso di conflittualità sindacale e giudiziale, riuscendo a limitare l'utilizzo di strumenti di lotta sindacale e preferendo il ricorso alla conciliazione stragiudiziale nella definizione del contenzioso individuale o collettivo. In sintesi l'approccio tedesco è fondamentalmente negoziale e il maggiore pragmatismo dei rapporti sindacali deriva dalla maggiore diffusione delle informazioni in azienda, dalla specificità delle richieste sindacali determinata dalla gestione delle vertenze da parte delle RSU e, soprattutto, dalla sussidiarietà del confronto sindacale rispetto alle facoltà dispositive dell'impresa. Nel concreto avviene una condivisione degli obiettivi aziendali, tenendo conto della difesa degli interessi dei lavoratori.

La riduzione dei tempi e i costi della contrattazione incidono particolarmente sulla produttività e sull'efficienza delle imprese, costituendo così l'effetto complessivo del modello tedesco.

Il welfare state in Germania

Il sistema di welfare in Germania si basa sostanzialmente su due pilastri: un pilastro assicurativo e un pilastro assistenziale.

Il **pilastro assicurativo** è quello preponderante dato che gestisce l'80 per cento delle risorse. Esistono cinque diversi schemi assicurativi, uno per ognuno dei rischi fondamentali riconosciuti: la previdenza, la sanità, la [disoccupazione](#), gli infortuni sul lavoro e la non autosufficienza. Ogni schema assicurativo – per ognuno di questi cinque rischi – è gestito da una propria cassa e tutti i cittadini sono obbligati a sottoscrivere un'assicurazione.

Il **pilastro assistenziale** include alcune politiche di intervento pubblico che sono totalmente slegate da un principio assicurativo-contributivo, in quanto riconosciute come meritevoli di tutela e di assistenza. In questi casi il sistema pubblico decide di intervenire utilizzando il proprio budget a sostegno di queste situazioni. Ad esempio rientrano nel pilastro assistenziale le politiche per la famiglia.

La situazione post – riunificazione ed il piano Hartz

Per comprendere a pieno il welfare tedesco di oggi, occorre parlare brevemente della situazione post riunificazione e del piano Hartz.

La situazione economica tedesca, tra la fine degli anni '90 e l'inizio degli anni 2000, non è delle migliori se consideriamo invece la crescita economica che si registra in quel periodo negli altri paesi europei. Ciò è dovuto sicuramente allo sforzo finanziario sostenuto per la riunificazione, che ha pesato sul bilancio per più di mille miliardi di euro e mezzo.

Durante gli anni 90 i disoccupati crescono costantemente e nei primi anni 2000 superano quota 4 milioni. La disoccupazione tocca addirittura il 18% in alcuni Lander.

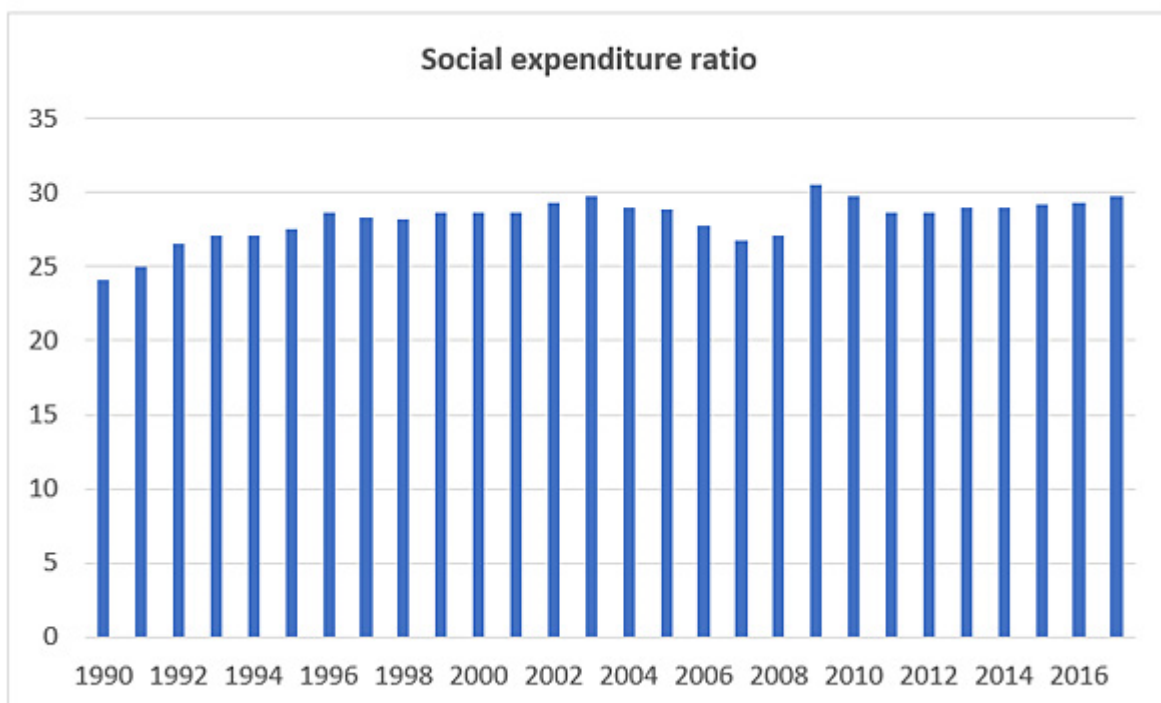
In risposta a questa situazione, il cancelliere social-democratico Schröder propone un pacchetto di riforme intitolato: "Agenda 2010".

Viene incaricato Peter Hartz (dirigente Volkswagen), per l'elaborazione del piano per riformare il mercato del lavoro tedesco: il piano Hartz. L'obiettivo del piano Hartz è di ridurre del 50%, nel giro di quattro anni, il numero di disoccupati (4 milioni come detto più sopra).

Per agevolare l'iter legislativo, la riforma viene suddivisa in singole leggi con le sigle *Hartz I*, *Hartz II*, *Hartz III* e *Hartz IV*, che entrano in vigore gradualmente tra il 2003 e il 2005.

- Attraverso tali riforme vengono introdotti i **Jobcenter** (i nostri centri per l'impiego) che sono dei centri locali di riferimento per tutti i servizi relativi al mercato del lavoro.
- Vengono semplificate e velocizzate le procedure di assunzione: i lavoratori sono infatti obbligati nel momento in cui cessano il loro rapporto di lavoro col datore, ad informare i Jobcenter, in modo tale da consentire a quest'ultimi di trovare al neo-disoccupato una nuova collocazione.
- Vengono introdotti i contratti di lavoro **minijob**: forme di contrattualizzazione per lavori occasionali a tassazione agevolata, in modo tale da far emergere il lavoro in nero.
- Viene attuata una ristrutturazione amministrativa: l'ufficio federale del lavoro viene sostituito dall'Agenzia federale per l'impiego.
- Con l'ultimo atto della riforma (Hartz 4) viene introdotto l'ALG 2:(il sussidio sociale) che si differenzia dall'ALG 1 (che è il sussidio di disoccupazione standard).

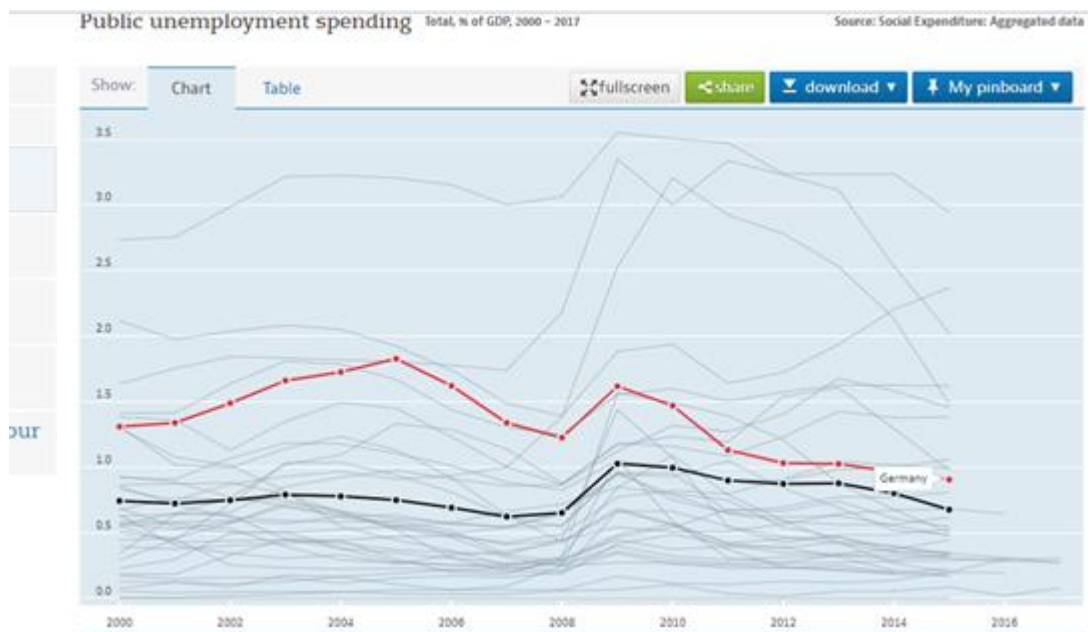
Queste riforme hanno sicuramente avuto un impatto significativo sul sistema di welfare tedesco, che ora andiamo ad analizzare nel dettaglio con dei grafici.



Dal grafico possiamo vedere come la Germania investa "oggi" (la linea temporale termina al 2016 ma la spesa è rimasta pressoché invariata) circa il 30% del proprio PIL per la protezione sociale.

Questo dato è in linea con gli altri paesi europei più sviluppati.

Tale spesa ha avuto un leggero incremento (dell'1 – 1.5%) dal 2000 ad oggi, escluso il calo intorno al 2008 probabilmente dovuto alla crisi finanziaria globale.



Soffermandoci sulla spesa sociale per la disoccupazione, da questo secondo grafico, possiamo notare una riduzione progressiva dal 2000 ad oggi, della spesa relativa alle misure di sostegno per la disoccupazione. Possiamo vedere infatti dalla curva rossa, che nei primi anni 2000 la Germania arrivava a spendere anche fino all'1,7 % del proprio Pil. Oggi la percentuale è addirittura scesa sotto l'1% (precisamente lo 0.9%)

La spiegazione di tali numeri è sicuramente legata al fatto che la disoccupazione sia diminuita notevolmente, e che in Germania domini oggi una politica che tende al rapido reinserimento dei disoccupati nel mondo del lavoro (anche attraverso contratti di lavoro precari) e che punisce in modo piuttosto rigoroso la mancata collaborazione di quest'ultimi.

Il sistema dei sussidi di disoccupazione in Germania è articolato su due livelli.

Il primo livello, l'**ALG1** è temporaneo ed è erogato a chi perde il posto di lavoro ma potrebbe trovarlo in tempi brevi. Riconosce al disoccupato il 60% dell'ultimo stipendio, che sale fino al 67% nel caso di disoccupati sposati e con figli.

Questo sussidio è finanziato dai contributi versati dai lavoratori (non si discosta per tale motivo dall'impostazione assicurativa che caratterizza il welfare tedesco), dura da 12 a 24 mesi in base alle fasce di età. Per ottenerlo è necessario aver lavorato almeno 12 mesi negli ultimi due anni, anche in maniera non continuativa.

Una volta esaurito il sussidio di disoccupazione (ALG1), il disoccupato può ricorrere all' **ALG2** che invece è un sussidio sociale.

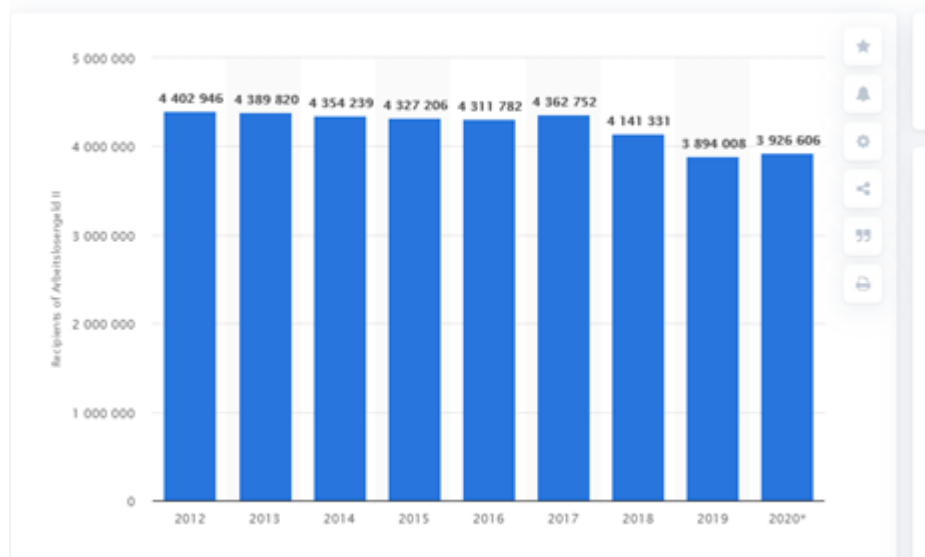
Può essere richiesto da chi risiede stabilmente in Germania, ha un'età compresa tra 15 e 65 anni, non usufruisce già di altri sussidi ed è abile al lavoro (può lavorare per almeno tre ore al giorno), da chi non ha un patrimonio sufficiente per mantenersi in modo autonomo, non ha un lavoro oppure guadagna meno del minimo vitale (fissato a 9.000 euro l'anno).

Il sussidio consiste in un assegno mensile di 416 euro (la cifra è maggiore nel caso in cui si abbiano figli) e il pagamento da parte dello Stato federale dell'affitto della casa (compreso il riscaldamento ma escluse le bollette per luce e telefono).

È importante sottolineare che se il disoccupato rifiuta le offerte di lavoro che gli sono proposte, l'assegno si riduce prima del 10% poi del 30% fino al 100%.

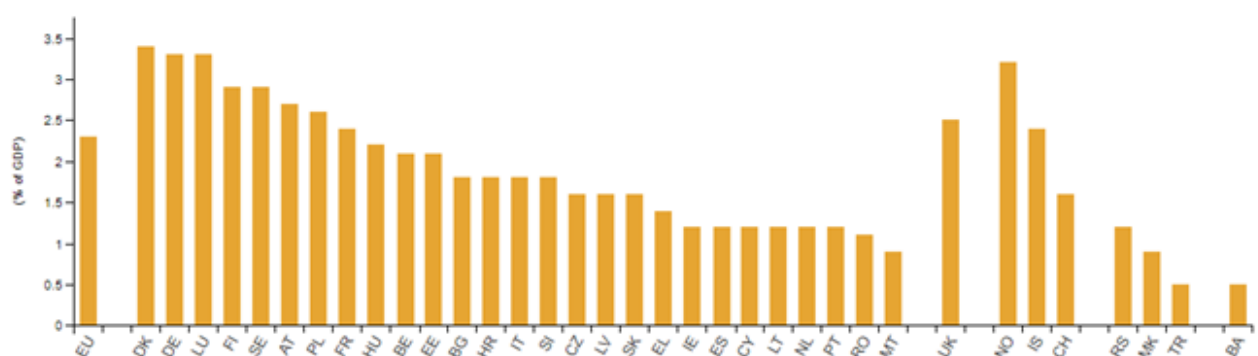
Chi non partecipa ai corsi o all'appuntamento presso i centri di impiego, inoltre, deve prontamente dare giustificazione all'assenza.

Recipients of Arbeitslosengeld II in Germany from 2012 to 2020



Da questo grafico possiamo vedere come il numero di beneficiari del sussidio sociale sia diminuito notevolmente dal 2012 ad oggi. La variazione di 500.000 individui in meno che percepiscono tale sussidio, è indice di come il piano Hartz, stia contribuendo ad abbassare la spesa sociale relativa alla disoccupazione.

Expenditure on family/children benefits, 2017



Passando ora alla spesa per le misure di sostegno alle famiglie, qui invece il grafico ci mostra come la Germania sia sul podio dei paesi che spendono di più. Probabilmente la logica che sta a monte di tale scelta è quella di incentivare le famiglie ad incrementare il numero dei componenti del nucleo familiare, in modo tale che il paese abbia in futuro più individui che potranno partecipare alla forza lavoro, incrementando la ricchezza del paese.

I sussidi principali previsti per le famiglie sono: il **Kindergeld**, e l'**Elterngeld**.

Il primo è un assegno che spetta a tutti i genitori, indipendentemente dal reddito.

Il solo requisito è quello di avere figli sotto i 18 anni di età (anche se in alcuni casi si può chiedere un prolungamento oltre il diciottesimo anno di età).

L'importo erogato dal kindergeld è di circa 200 € per ciascun figlio a carico ma aumenta al crescere del numero di figli. (per il quarto figlio sono previsti 235 €).

Il secondo invece, è un'indennità per congedo parentale che può essere richiesto da coloro che vogliono stare a casa con il proprio figlio per i primi 14 mesi di vita del bambino. I requisiti in questo caso sono: avere la residenza in Germania, vivere con il bambino e avere un reddito annuo inferiore ai 250.000 €.

Può essere percepito da tutti coloro che prima della nascita del bambino avevano un impiego e varia da un minimo di 300 euro a un massimo di 1.800 euro al mese in base al proprio reddito.