

ECONOMIA DELL'UNIONE EUROPEA

6. Disoccupazione e mercato del lavoro

Disoccupazione, ciclo e crescita

- Per '**disoccupazione**' intendiamo la condizione – **permanente** o **temporanea** – di **manca**za di lavoro (retribuito) riferita a soggetti che **potrebbero lavorare**, per condizione ed età.
- Ci riferiamo ai **disoccupati** in senso stretto che hanno perso il lavoro che svolgevano e ai soggetti in cerca di prima occupazione (cosiddetti **inoccupati**).
- La disoccupazione incide sui livelli di **benessere** e in molti paesi (anche quelli sviluppati) ha assunto caratteri strutturali, soprattutto dopo le recenti crisi, per le **categorie a rischio** come i giovani.
- I **costi** socioeconomici della disoccupazione sono numerosi:
 - spreco di risorse che non permette di arrivare al prodotto potenziale,
 - effetti negativi anche nel lungo periodo (ad esempio, depauperamento del capitale umano e disoccupazione di lungo periodo),
 - costi distributivi a carico degli stessi disoccupati (con problemi di salute e psicologici).

Disoccupazione, ciclo e crescita

Descriviamo 2 **tipi di disoccupazione**:

- disoccupazione **ciclica** - deriva da una produzione troppo bassa, è il caso delle recessioni o di *output gap*. È di natura involontaria (keynesiana, si presenta quando $Y_0 < Y^*$), esaminata anche nella legge di Okun (crescita minore del livello normale di medio periodo, ovvero $g_y < g_y^*$).
- disoccupazione **naturale** - quella che mantiene in equilibrio il mercato del lavoro, corrisponde al prodotto naturale Y_n .

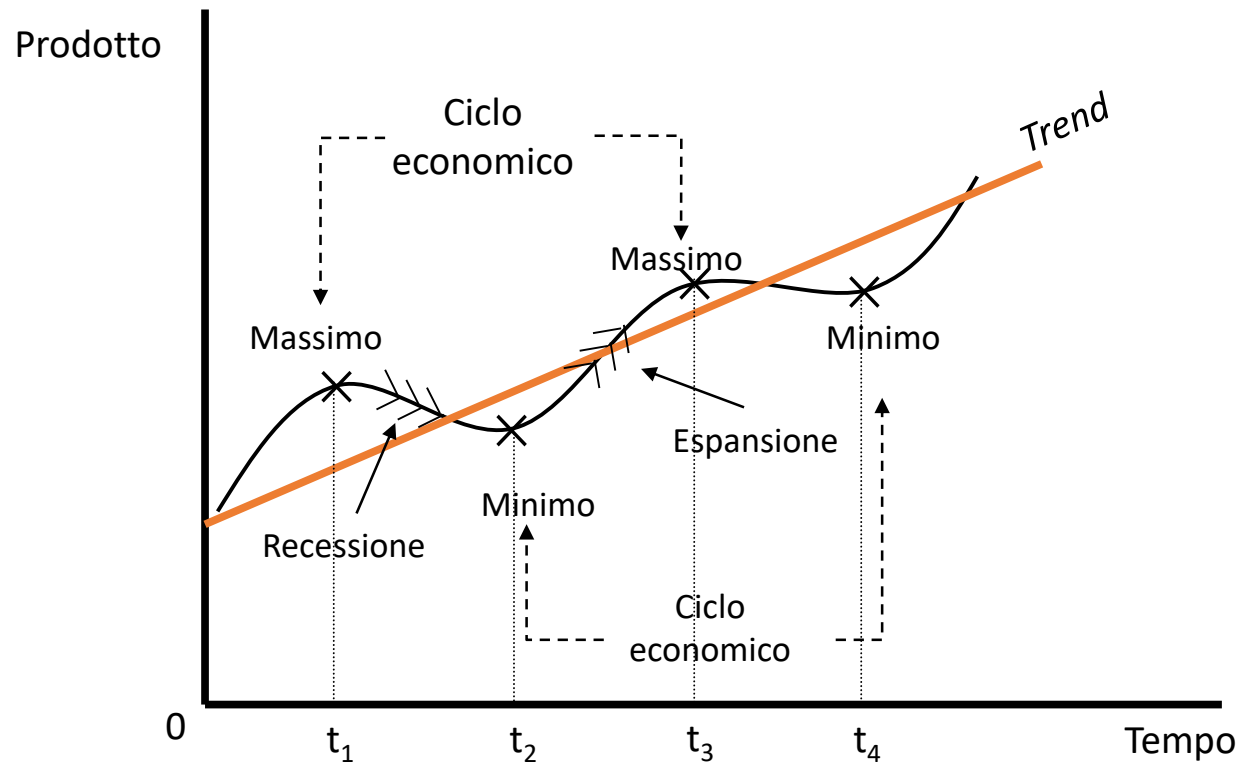
I diversi tipi di disoccupazione richiedono **politiche** di contrasto diverse:

- politiche di **stabilizzazione**: agiscono sul lato della domanda aggregata, tendono a ridurre la disoccupazione ciclica (quando $u_t > u_n$), possono essere politiche espansive fiscali o monetarie (AD trasla verso l'esterno, Y_t si avvicina a Y_n)
- politiche **strutturali**: agiscono sul lato dell'offerta aggregata, servono a ridurre la disoccupazione naturale, frizionale o strutturale, sono appunto politiche 'strutturali'.

Disoccupazione, ciclo e crescita

- Per capire la disoccupazione **ciclica** è necessario definire e distinguere il **trend** (tendenza di fondo del sistema economico) e **ciclo** (fluttuazioni di breve periodo).
- Nel breve periodo il reddito può fluttuare attorno a Y_n , un livello a cui tenderebbe nel medio periodo, mentre nel lungo periodo lo stesso Y_n può modificarsi grazie al trend di crescita.
- Il ciclo economico si definisce in un intervallo i cui estremi sono rappresentati da situazioni omogenee (ovvero due punti di massimo o due di minimo).
- Schumpeter (1939) definisce le fasi del ciclo economico: espansione, recessione, depressione e ripresa.
- Tra le fasi del ciclo, la fase espansiva va da un punto di minimo al picco successivo, la recessione va da un picco al punto di minimo.

Disoccupazione, ciclo e crescita

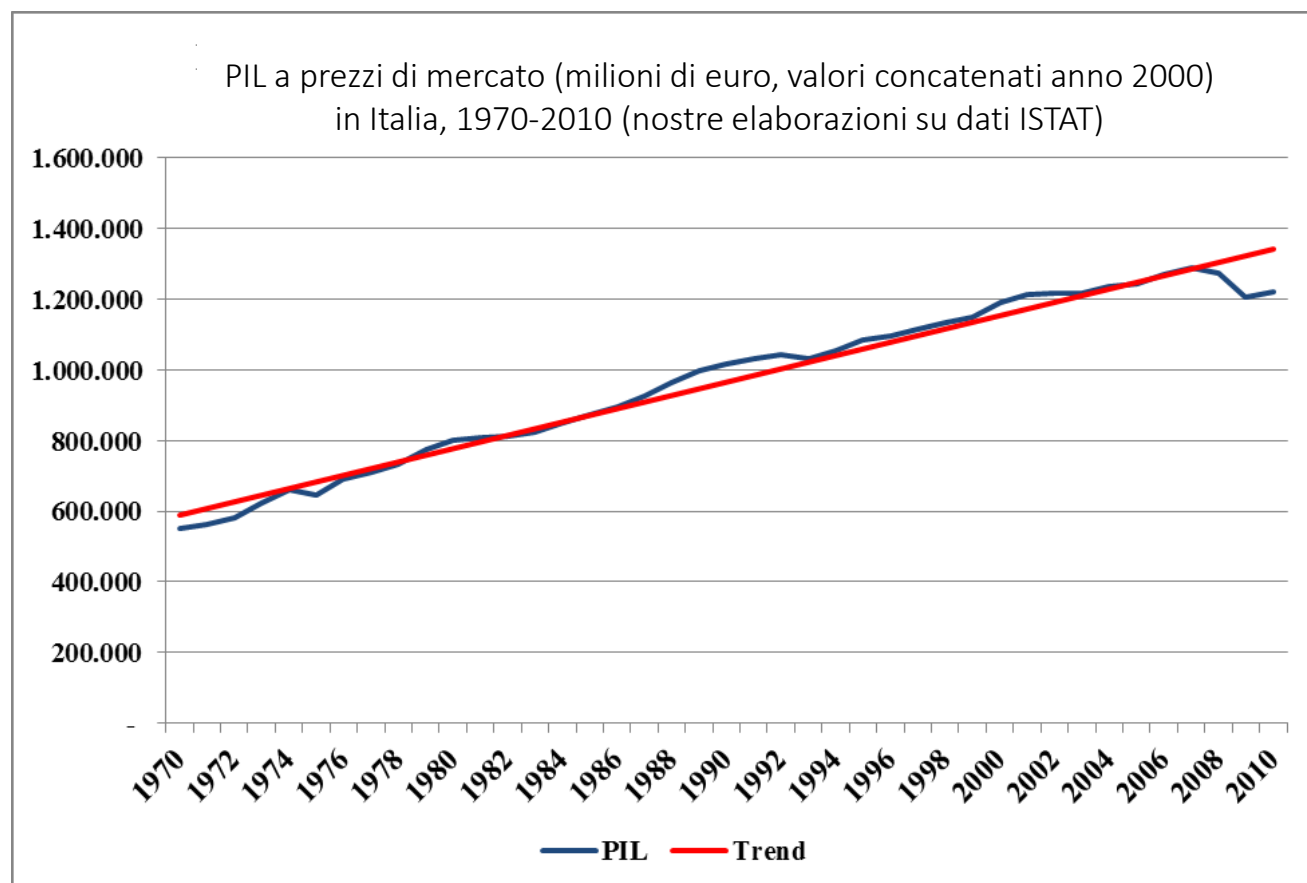


Disoccupazione, ciclo e crescita

- Il citato **ciclo** si sviluppa attorno ad un **livello normale**, che dovrebbe essere **crescente**, e viene definito **trend**.
- Il trend segna la **crescita di lungo periodo** (retta inclinata positivamente) ad un tasso g_y^* .
- Gli **shock** allontanano dal trend.
- Nel caso italiano, come definito dall'ISTAT, si ha una recessione quando il PIL reale subisce una contrazione per almeno due trimestri consecutivi.
- Una recessione prolungata viene detta depressione (il PIL diminuisce anche di 1/10) o anche stagnazione (il PIL è stazionario o decrescente per anni).

Disoccupazione, ciclo e crescita

- Con Keynes si è ipotizzato, nello studio delle situazioni cicliche, che esse **non fossero conseguenza inevitabile del funzionamento dei sistemi capitalistici**.
- Anzi era possibile predisporre interventi come le politiche di stabilizzazione (dette '**anticicliche**').
- Le teorie sui cicli studiano le **regolarità di comportamento**, ampiezza e frequenza delle oscillazioni, la loro distinzione da oscillazioni casuali, i meccanismi di propagazione.



Disoccupazione, ciclo e crescita

- Il prodotto **naturale** rappresenta l'**equilibrio teorico** di medio periodo, Y_n nel modello AD-AS;
- Il prodotto **potenziale** (Y^* , detto di pieno impiego) è la **produzione massima** che l'economia può sostenere, senza generare tensioni inflazionistiche.
- Il prodotto **tendenziale** è una stima a partire dal prodotto reale, a cui si cerca di **eliminare la componente ciclica**, per poter osservare il solo trend di crescita.

- La differenza tra prodotto **effettivo** Y_t e prodotto **potenziale** Y^* è nota come *output gap*.
- Bisogna specificare che il prodotto *potenziale* è quello che si avrebbe se tutte le risorse produttive fossero sfruttate, come capitale e lavoro. Per quest'ultimo non si intende una disoccupazione 'nulla', ma un livello detto 'naturale' u_n .

Disoccupazione, ciclo e crescita

- Per capire questi concetti definiamo una **funzione di produzione** con un solo fattore produttivo: il **lavoro** (e consideriamo gli altri fattori fissi).

$$Y = A \cdot N$$

- Il prodotto Y sarebbe funzione di N (**numero occupati**, o ore di lavoro) e di un parametro che possiamo chiamare A , che rappresenta il **progresso tecnico e tutti gli altri fattori produttivi**.
- A definisce anche il prodotto medio (si può calcolare $A = Y/N$) per occupato, osservabile come la produttività del lavoro.
- Questa semplice funzione suggerisce che il sistema può **crescere dal lato dell'offerta** aumentando il **numero di occupati** N oppure il parametro A (quindi la **produttività**), ad esempio:
 - usando in modo più efficiente i lavoratori già occupati,
 - investendo in nuove tecniche,
 - accumulando capitale fisico,
 - migliorando il capitale umano.

Disoccupazione, ciclo e crescita

- Passiamo ad una funzione di produzione più complessa come la Cobb-Douglas, in cui consideriamo anche il capitale K :

$$Y = A K^\alpha N^{(1-\alpha)}$$

- Gli esponenti di K ed N sono l'**elasticità del prodotto** rispetto allo stock di capitale e all'occupazione, rispettivamente.
- Ipotizziamo rendimenti di scala costanti, la somma degli esponenti è pari a 1.
- L'equazione si può riscrivere in termini dinamici:

$$g_Y = g_A + \alpha g_K + (1-\alpha) g_N$$

- In cui osserviamo i **tassi di crescita** del prodotto, del capitale e del lavoro (g_Y, g_K, g_N), mentre g_A è la variazione della produttività totale.
- Questa dovrebbe cogliere gli effetti del **progresso tecnico**, gli **effetti residuali**, gli **errori di misurazione**, etc. ('residuo di Solow').

Indicatori del mercato del lavoro

- È utile misurare lo stato del mercato del lavoro, il suo andamento nel tempo, confrontare regioni e paesi.
- Importanti indicatori sono: tasso di **occupazione**, di **disoccupazione**, di **attività**.
- In questi tassi si considera la **popolazione in età lavorativa** (escludendo bambini e anziani) a partire dalla popolazione totale di un paese.
- In Italia riguarda la fascia d'età 15-64 anni.
- Essa contiene:
 - le **forze di lavoro** *FL*, persone che lavorano o che stanno cercando lavoro,
 - le **non forze di lavoro** *NFL*, la popolazione non attiva che comprende gli inoccupati che non cercano lavoro, addetti al lavoro domestico, etc.

$$P_{15-64} = FL + NFL$$

- La 'ricerca attiva di lavoro' classifica quindi i soggetti che non lavorano come disoccupati oppure appartenenti alle non forze di lavoro.

Indicatori del mercato del lavoro

- La **forza di lavoro** include occupati *OCC* e disoccupati *DIS*, questi ultimi sono quelli che hanno perso il lavoro o sono in cerca di prima occupazione.

$$FL = OCC + DIS$$

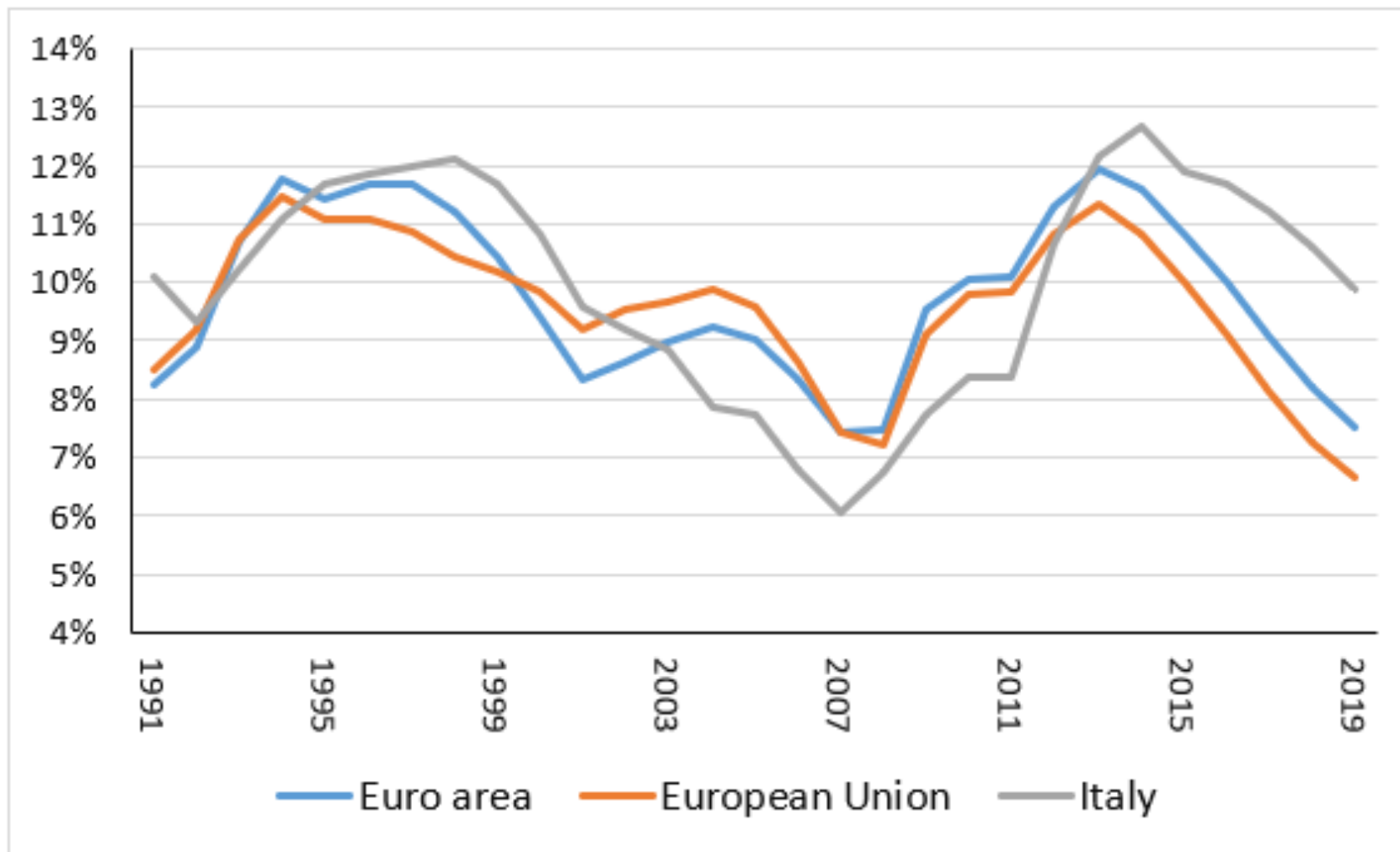
- Da qui possiamo calcolare:
 - il tasso di **partecipazione** *TP* è il rapporto tra forze di lavoro e popolazione in età lavorativa
 - il tasso di **occupazione** *TO* è il rapporto tra occupati e popolazione in età lavorativa
 - il tasso di **disoccupazione** *TD* è il rapporto tra disoccupati e forze di lavoro

$$TP = FL / P_{15-64}$$

$$TO = OCC / P_{15-64}$$

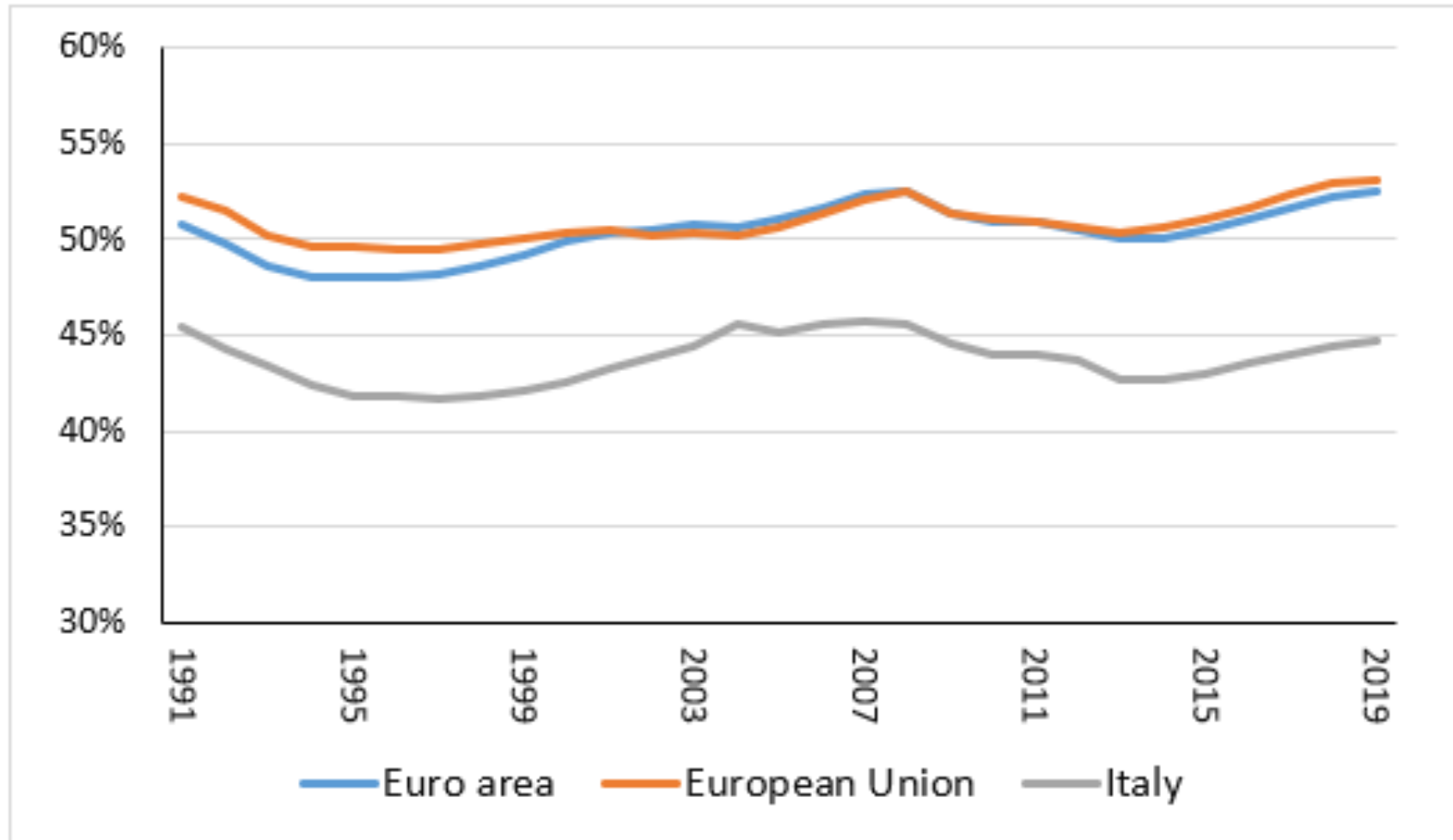
$$TD = DIS / FL$$

Tasso di disoccupazione nella EU, Area Euro e Italia, 1991-2019 (rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le corrispondenti forze di lavoro, occupati e in cerca)



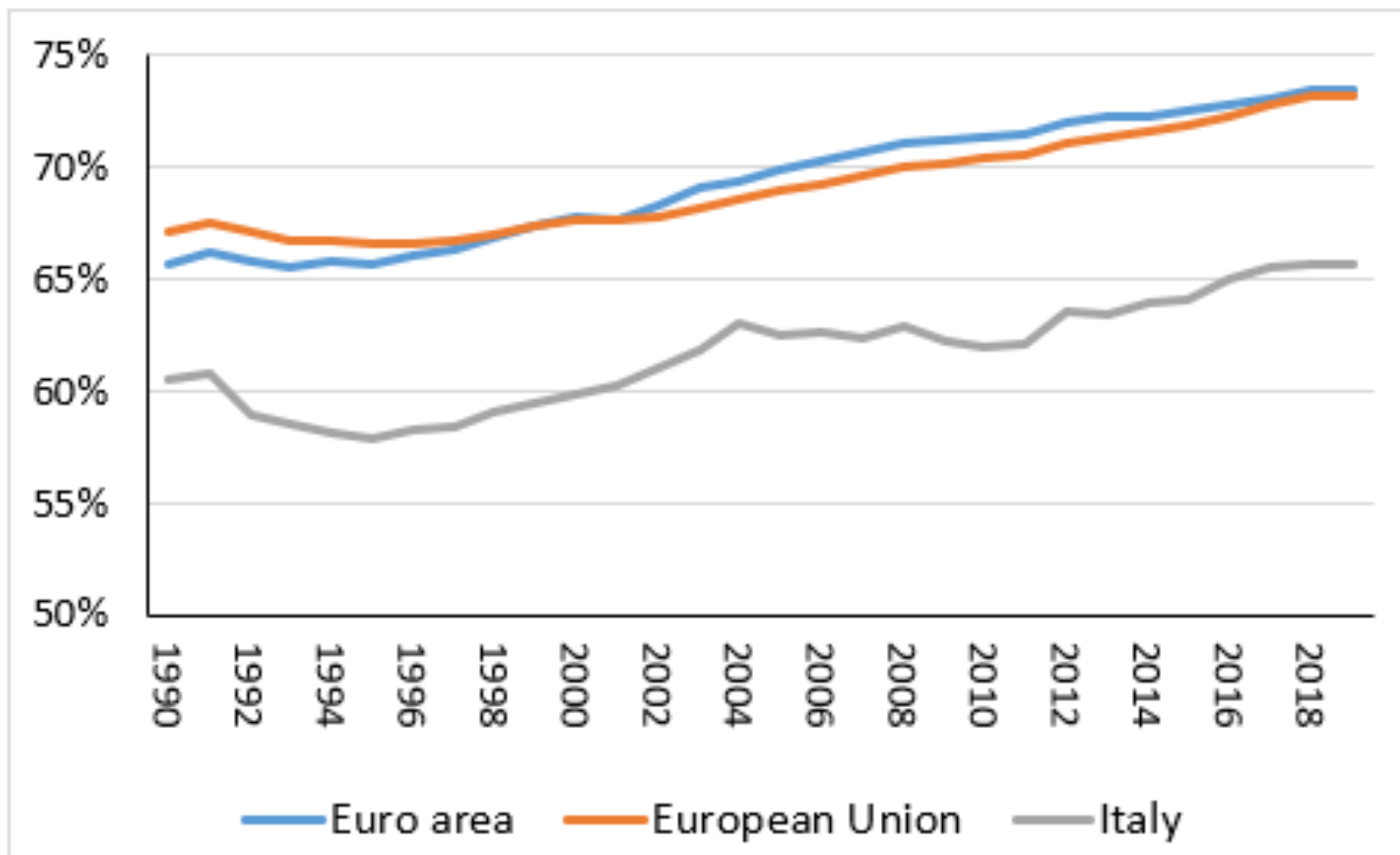
Fonte: nostre elaborazioni su dati World Bank - World Development Indicators (modeled ILO - International Labour Organization- estimate)

Tasso di occupazione (rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento) **nella EU, Area Euro e Italia, 1991-2019** (15 anni e più)



Fonte: nostre elaborazioni su dati World Bank - World Development Indicators (modeled ILO - International Labour Organization- estimate)

Tasso di attività (rapporto tra popolazione attiva, cioè che è in grado di lavorare, e popolazione in età lavorativa) **nella EU, Area Euro e Italia, 1990-2019** (15-64 anni)



Fonte: nostre elaborazioni su dati World Bank - World Development Indicators (modeled ILO - International Labour Organization-estimate)

Indicatori del mercato del lavoro

- **Keynes** introduce il concetto di **disoccupazione involontaria** come nozione per spiegare come la domanda effettiva sul mercato dei beni può essere **insufficiente a garantire la piena occupazione**.
- Ma l'indicatore più noto, ovvero il tasso di **disoccupazione**, ha delle **limitazioni**:
 - difficoltà di definizione di 'ricerca attiva di occupazione',
 - è influenzato dal tasso di partecipazione, che a sua volta dipende ed interagisce con il tasso di occupazione:
 - si pensi all'effetto **opportunità** durante le fasi di ripresa ciclica che fanno aumentare il tasso di partecipazione (quindi questo è influenzato dalle dinamiche sottostanti l'offerta di lavoro),
 - e l'effetto **scoraggiamento**, cioè le minori opportunità durante le fasi recessive che inducono una minore partecipazione.
- Anche il tasso di **occupazione** ha dei **limiti**:
 - differenze nell'orario medio di lavoro full time, incidenza del lavoro part-time,
 - peso dell'economia sommersa,
 - esclusione delle attività lavorative non retribuite (lavoro casalingo, cura di bambini e anziani).

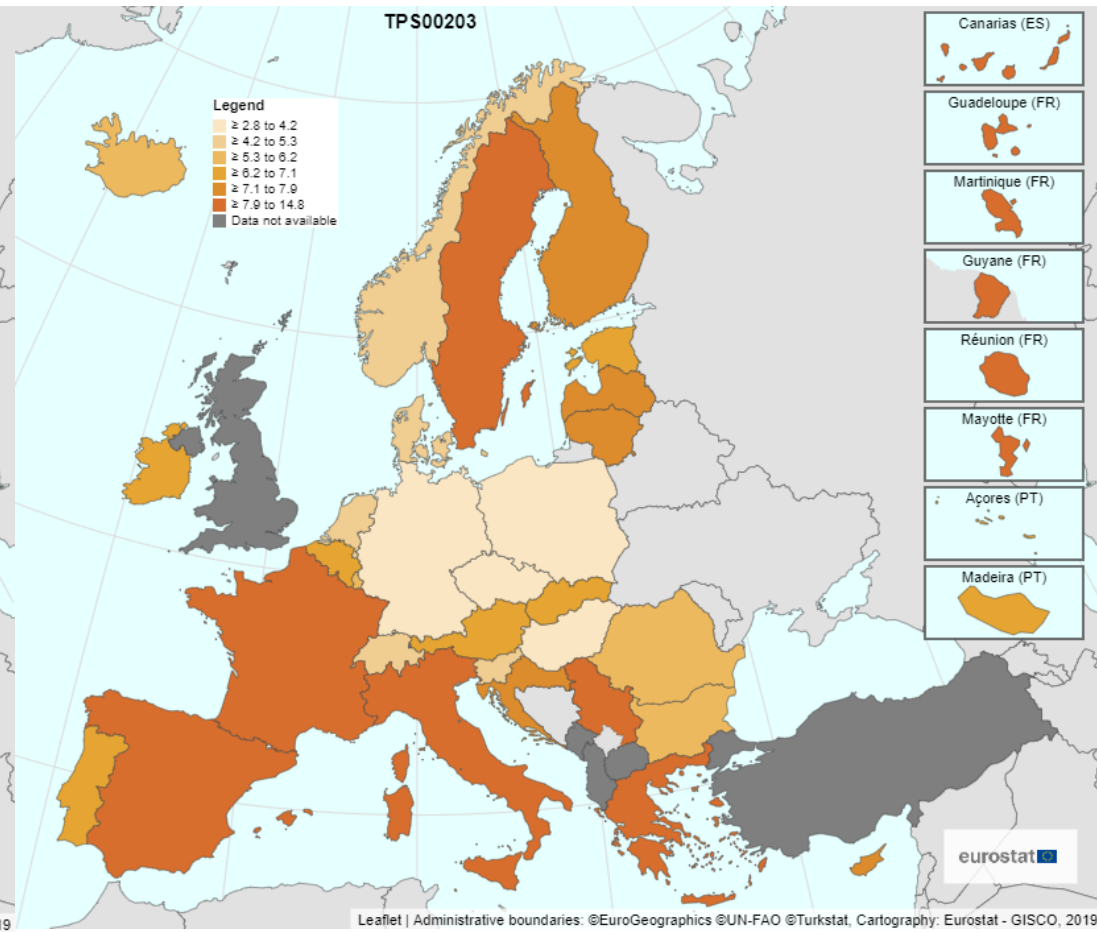
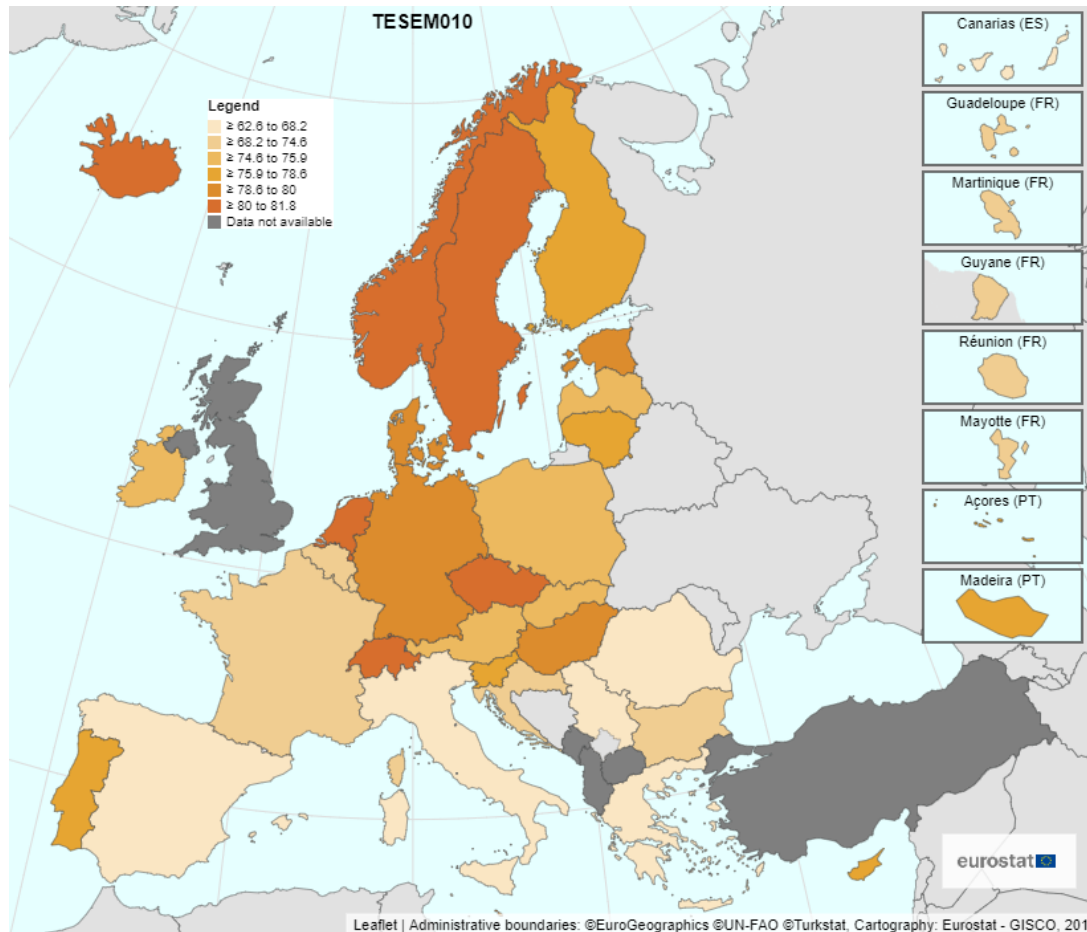
Indicatori del mercato del lavoro

- Se consideriamo i tre tassi, possono determinarsi dinamiche congiunte complesse:
 - un **aumento del tasso di occupazione non** necessariamente si accompagna con una **riduzione** del tasso di **disoccupazione**.
 - è possibile che il tasso di disoccupazione si riduca anche in presenza di una riduzione del tasso di occupazione, o dell'occupazione, purché il tasso di partecipazione, o la forza lavoro, diminuisca in maniera più che proporzionale, e viceversa.
 - ad esempio, durante le fasi di ripresa economica, nonostante l'aumento degli occupati e del tasso di occupazione, può aumentare anche il tasso di disoccupazione **se aumenta la partecipazione al lavoro dei lavoratori precedentemente scoraggiati** (che tornano sul mercato del lavoro).
- La disoccupazione inoltre va suddivisa per **persistenza** tra **breve** e **lunga durata** (un anno).
- Dopo la grande recessione peggioramenti si sono verificati per i soggetti fragili, come i **giovani**. I nuovi entranti nel mercato del lavoro sono stati penalizzati da contratti più flessibili.
- Durante la grande recessione in Italia , la disoccupazione giovanile è aumentata dal 21,2% del 2008 al massimo di 42,7% nel 2014.
- Simili cause hanno incrementato la percentuale di **NEET**, soggetti a fenomeno di scoraggiamento rispetto al lavoro ma anche ai percorsi di istruzione.
- Si arriva a parlare di 'generazione persa'.

Lavoro e gap nazionali (fonte: Eurostat)

Tasso di occupazione 2021

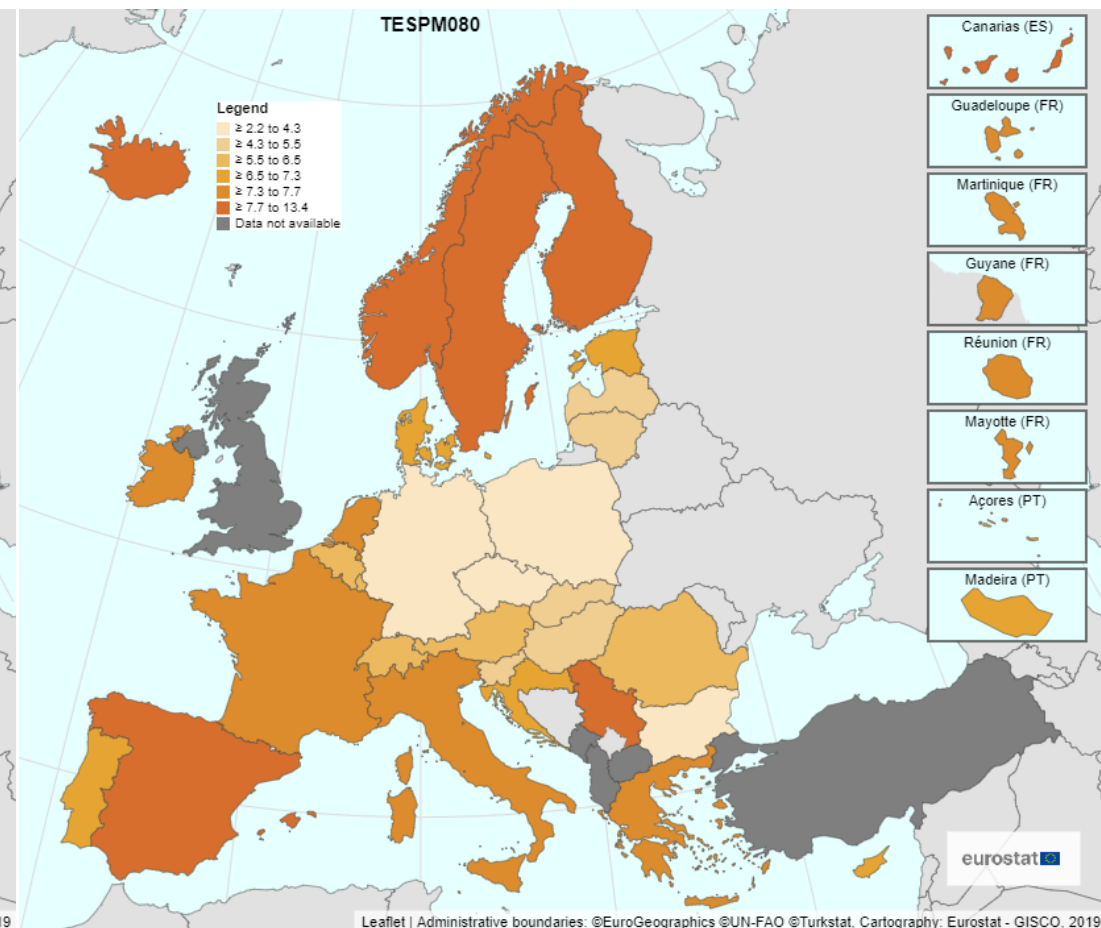
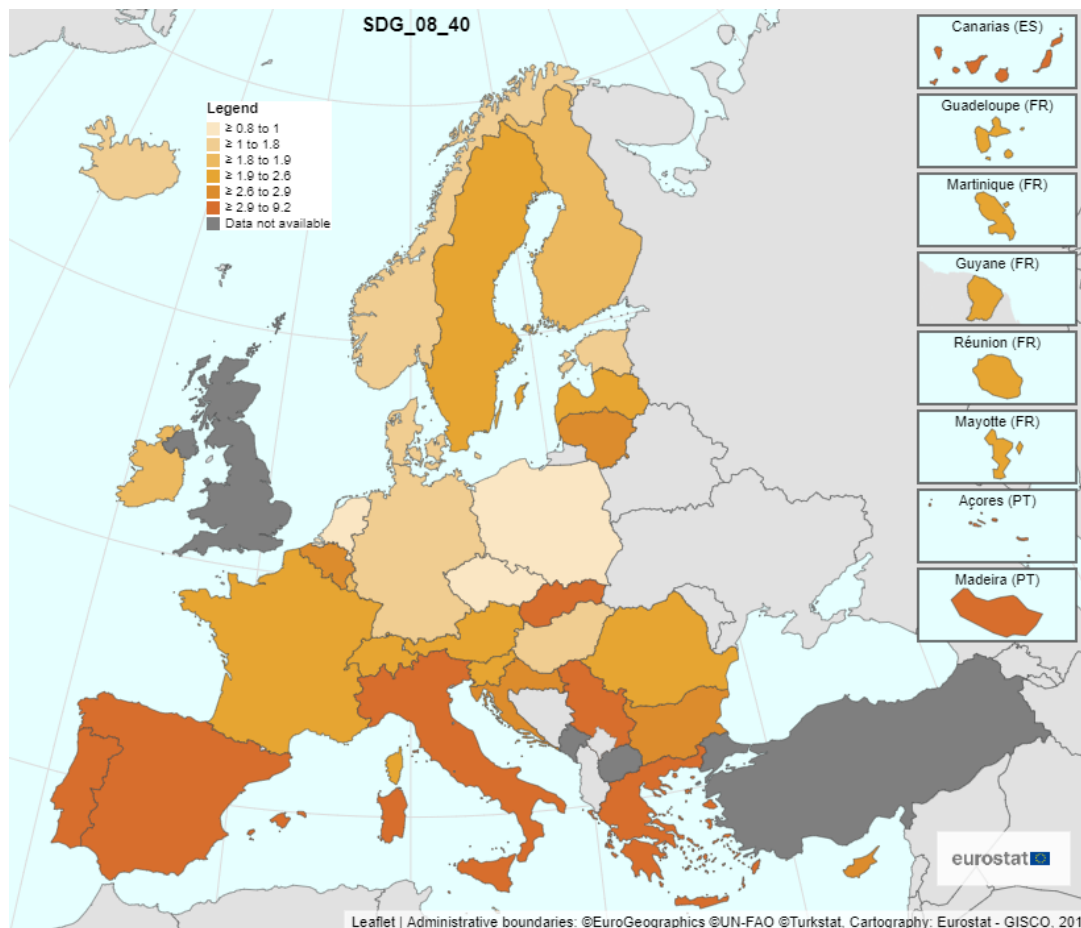
Tasso di disoccupazione 2021



Lavoro e gap nazionali (fonte: Eurostat)

Tasso di disoccupazione di lungo periodo 2021

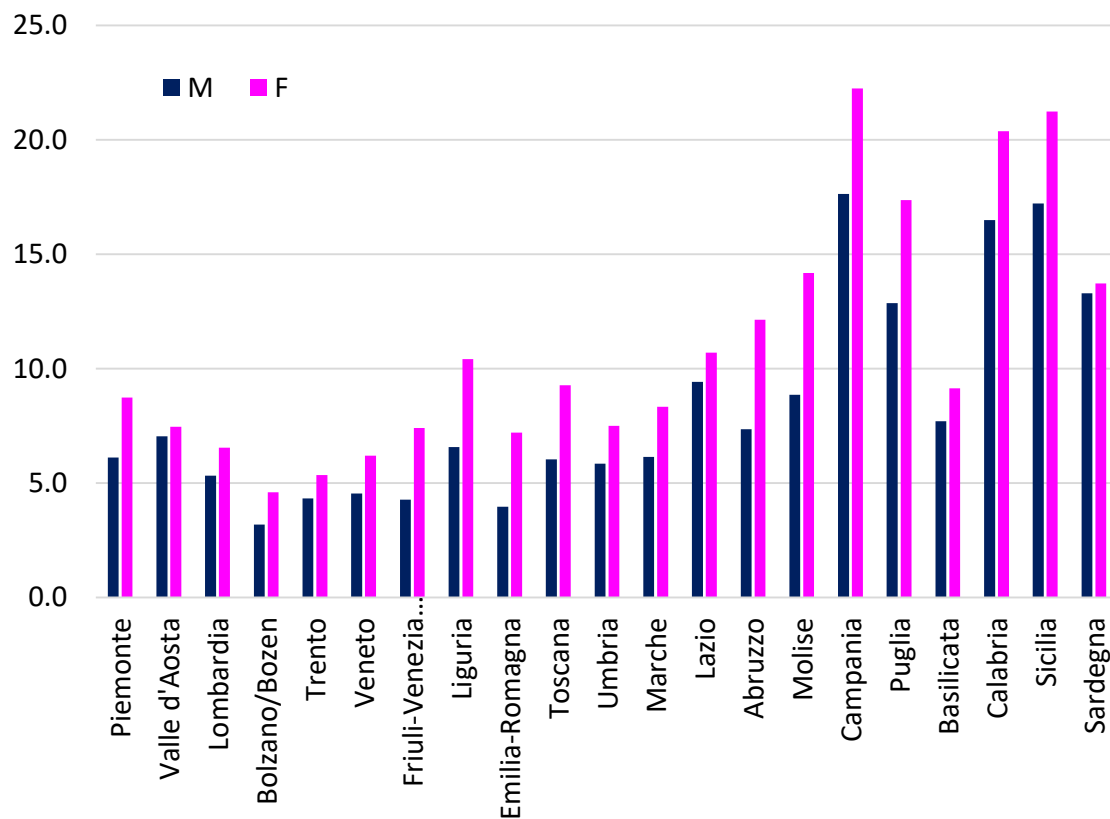
Tasso di disoccupazione giovanile 15-24 2021



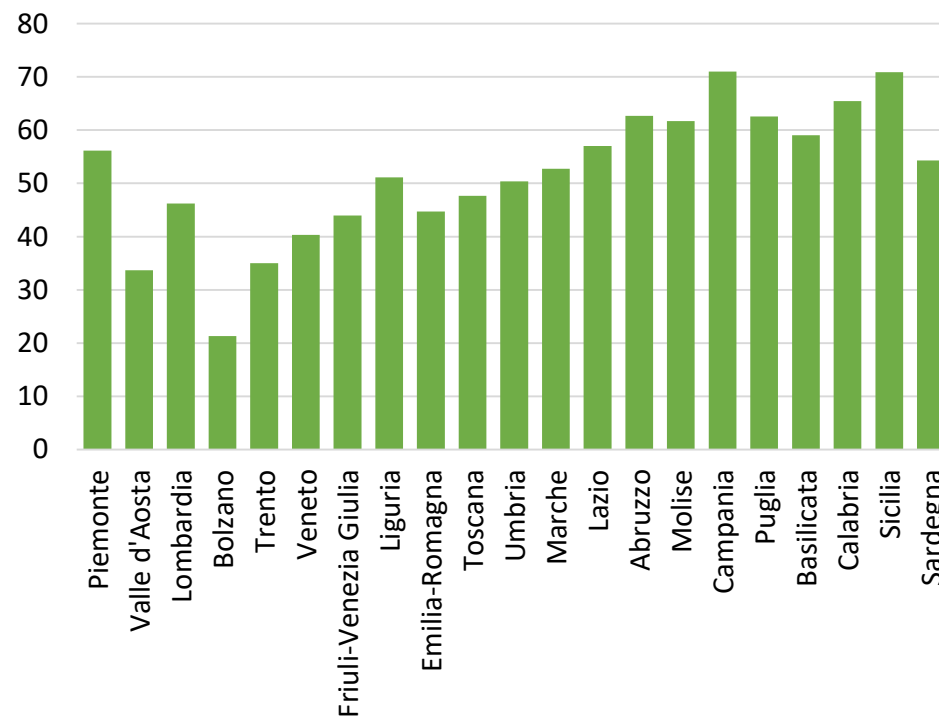
Disoccupazione e incidenza della lunga durata

(nostre elaborazioni su dati ISTAT 2021)

Tasso di disoccupazione 2021 (%), confronto per genere (elaborazioni su dati ISTAT)

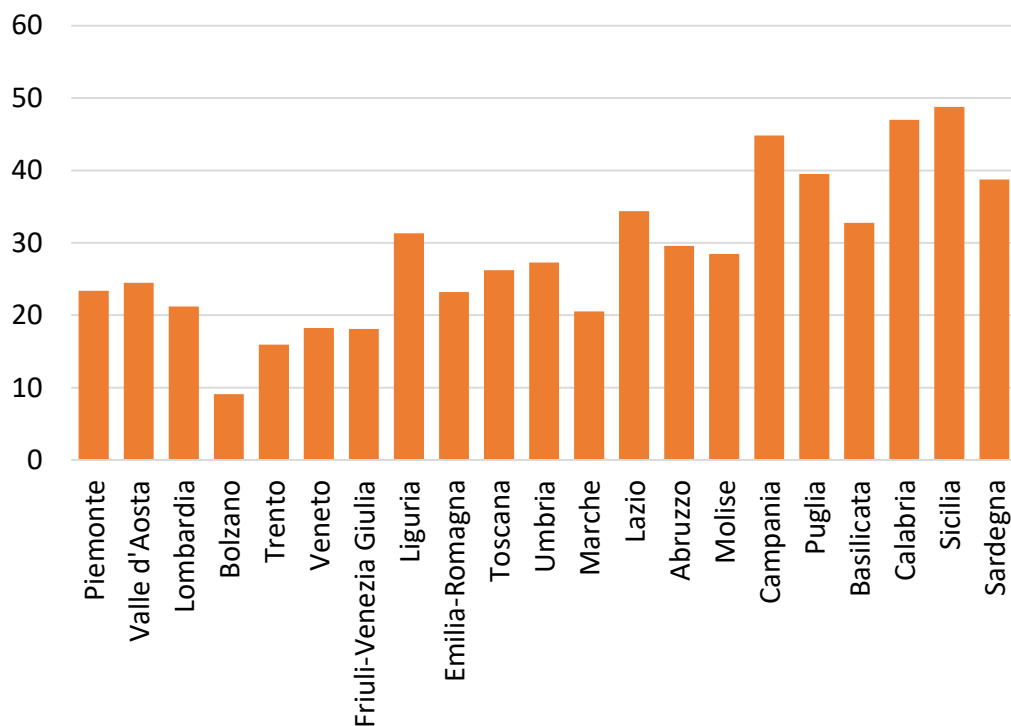


Incidenza della disoccupazione di lunga durata - Quota di persone in cerca di occupazione da oltre 12 mesi sul totale delle persone in cerca di occupazione (%)

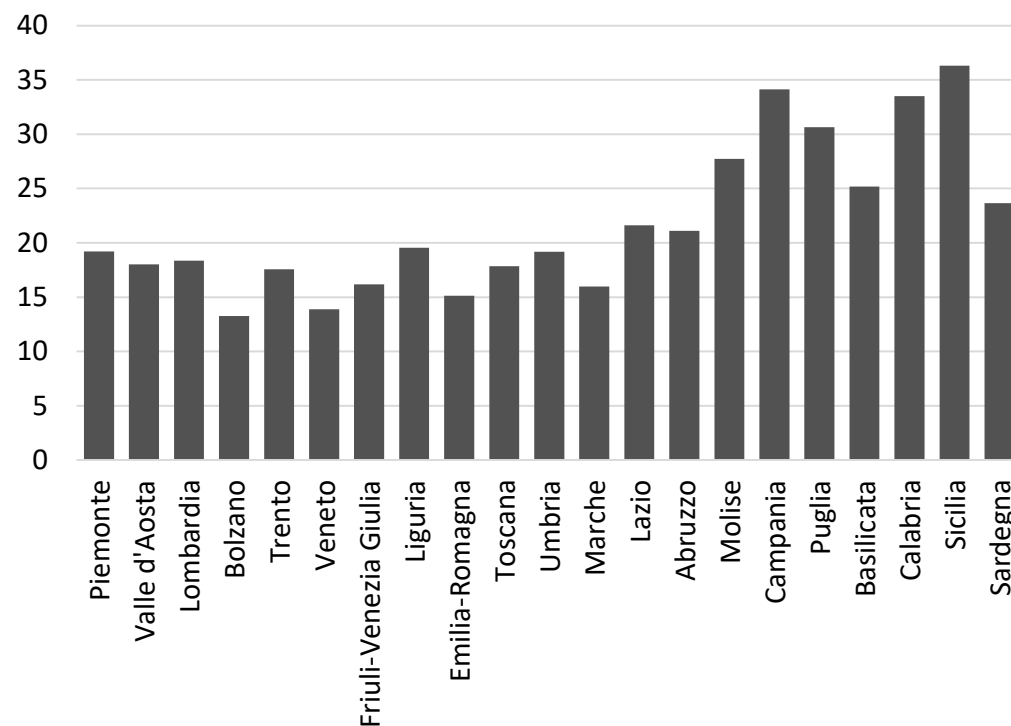


I giovani (nostre elaborazioni su dati ISTAT 2021)

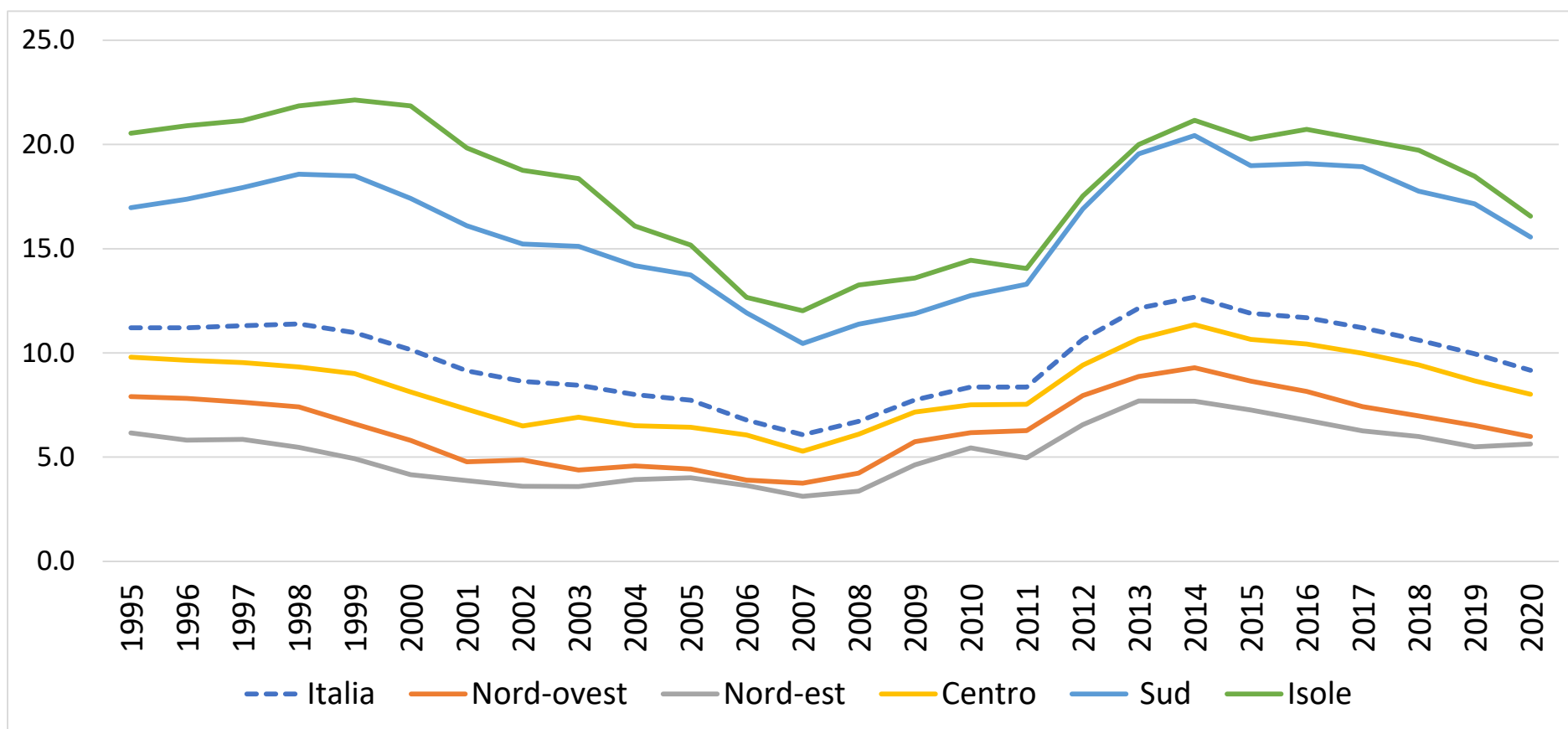
Tasso di disoccupazione giovanile (%) 15-24



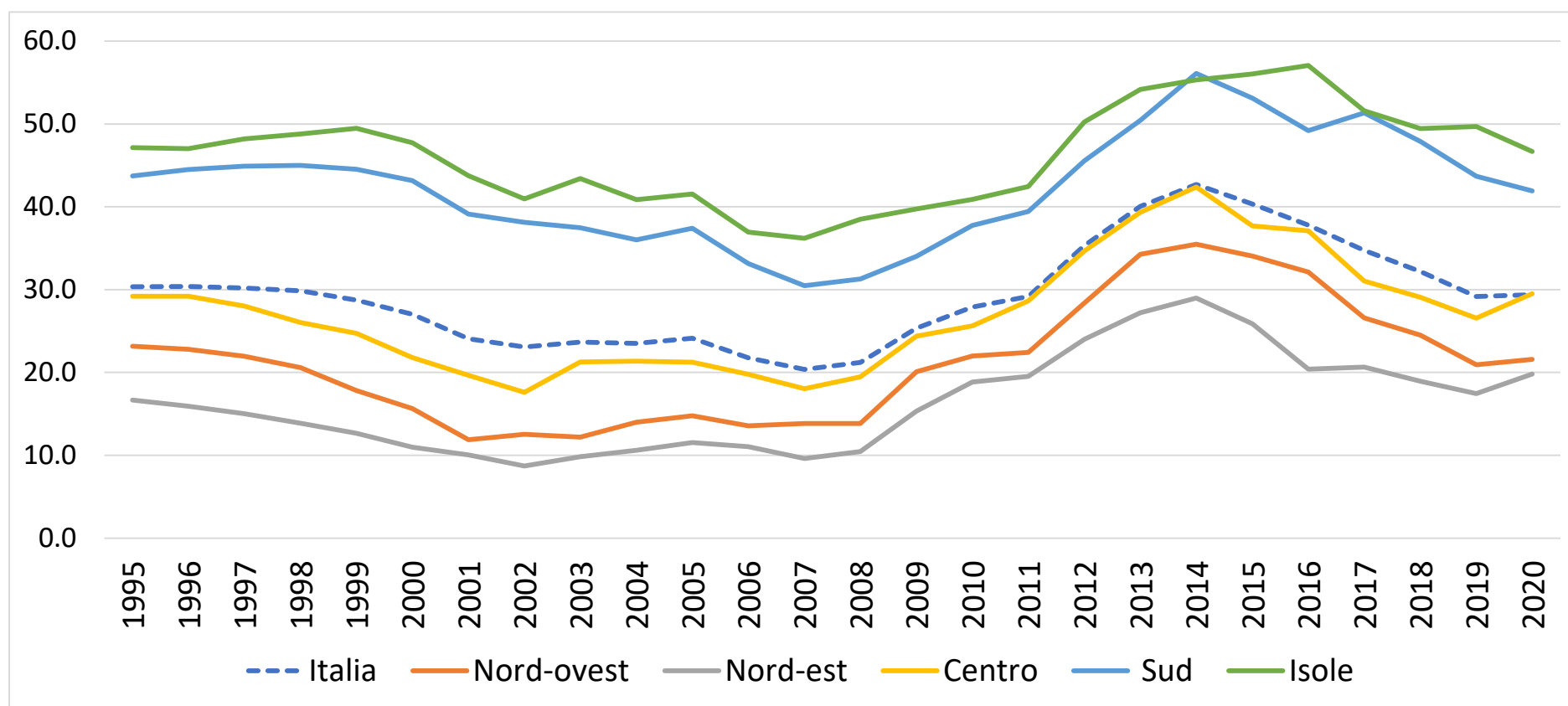
Tasso giovani NEET (%) 15-29



Tasso di disoccupazione (%) per area - Persone in cerca di occupazione in età 15 anni e oltre sulle forze di lavoro nella corrispondente classe di età (Nostre elaborazioni su dati ISTAT)



Tasso di disoccupazione giovanile (%) per area - Persone in cerca di occupazione in età 15-24 anni su forze di lavoro della corrispondente classe di età (Nostre elaborazioni su dati ISTAT)



La legge di Okun

- La legge di Okun (1962) suggerisce una relazione stabile tra aumento del prodotto e diminuzione della disoccupazione.

$$u_t - u_{t-1} = -\theta (g_{yt} - g_y^*)$$

- Il tasso di disoccupazione aumenta nel tempo $u_t > u_{t-1}$ (o diminuisce) a seconda che la crescita del prodotto g_{yt} ecceda (o meno) il **tasso di crescita definibile come 'normale'**, g_y^* .
- Quest'ultimo è la **crescita minima utile a mantenere costante il tasso di disoccupazione** e dipende da:
 - crescita o riduzione della **popolazione attiva** (motivi demografici e socioculturali, fenomeni migratori),
 - crescita della **produttività** del lavoro (si ritiene in genere positiva grazie al progresso tecnico).
- Di conseguenza, a prescindere dal valore del parametro θ , la disoccupazione potrebbe aumentare anche con un livello di crescita positivo ma basso (minore di g_y^*).

La legge di Okun

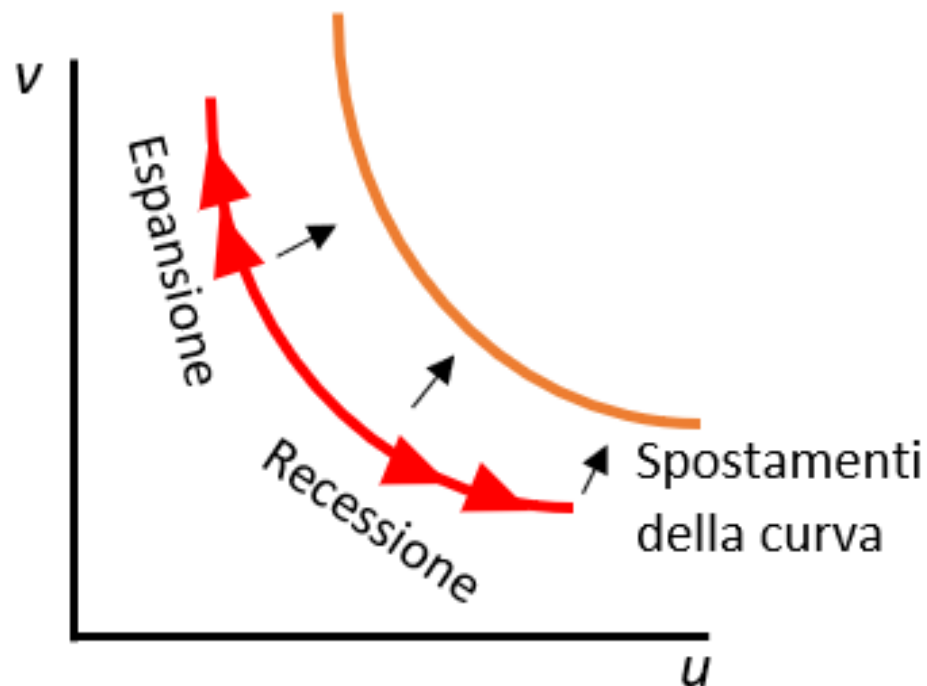
- Inoltre un tasso di crescita superiore a g^*_y avrà un effetto meno che proporzionale ($\theta < 1$, u diminuirà ma in misura meno che proporzionale anche se la crescita economica è superiore al tasso potenziale) perché:
 - l'aumento della produzione e della domanda di lavoro si riflette, oltreché nell'assunzione di disoccupati, anche nell'aumento della partecipazione al lavoro (effetto opportunità),
 - esistono costi di turn-over (ricerca, selezione, addestramento) per cui le imprese preferiscono tenere manodopera in eccesso o modificare l'orario di lavoro piuttosto che aumentare l'occupazione.
- Il parametro θ è determinato dalle istituzioni del mercato del lavoro, si pensi alle differenze tra la maggior flessibilità negli Stati Uniti e la elevata stabilità dei posti di lavoro storicamente in Giappone.
- Più di recente θ è aumentato ovunque (meno restrizioni, più flessibilità) per via delle riforme nei mercati del lavoro.

Disoccupazione frizionale e strutturale

- Le tipologie di disoccupazione definite **frizionale** e **strutturale** (considerate dal lato dell'offerta) **non sono influenzate dalle fluttuazioni cicliche** (pur non essendo 'di equilibrio' come quella naturale u_n).
- Per ridurre i due tipi di disoccupazione servirebbero **politiche strutturali**, infatti quelle espansive (macroeconomiche) non sarebbero efficaci.
- La disoccupazione frizionale è connessa ai tempi fisiologici di occupazione:
 - i nuovi entranti nel mercato del lavoro, come i giovani,
 - lavoratori temporaneamente disoccupati alla ricerca di un nuovo lavoro.
- Secondo questo concetto di disoccupazione, esistono posti vacanti presso le imprese, quindi una domanda di lavoro non soddisfatta, a causa dei processi di aggiustamento presenti nel mercato del lavoro
- Teoricamente non dovrebbero esserci persone in cerca di occupazione e posti vacanti.
- Nella realtà le imperfezioni di mercato, costi di aggiustamento e transizione, carenze informative ed altre rigidità provocano questo risultato.

Disoccupazione frizionale e strutturale

- Secondo Beveridge (1945) la **piena occupazione** è la situazione in cui la disoccupazione è inferiore ai posti vacanti.
- La sua curva mette in relazione il tasso di posti vacanti (v) con il tasso di disoccupazione (u):
 - relazione inversa tra le due variabili, quando la situazione ciclica dell'economia migliora (shock di domanda espansiva) u diminuisce e v aumenta (e viceversa),
 - la curva si sposta in presenza di shock d'offerta, quindi una minore occupabilità dei lavoratori (ad esempio per la prolungata disoccupazione che rende obsoleto il loro capitale umano) fa traslare la curva verso l'alto, con un peggioramento del *matching of jobs*.



Disoccupazione frizionale e strutturale

- Le **politiche attive per il lavoro** dal lato dell'**offerta** mirano ad accrescere l'**occupabilità dei lavoratori** (ad esempio tramite l'**istruzione**) e a rendere più agevole l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, includendo efficienti **servizi per l'impiego**.
- La disoccupazione **strutturale** si osserva quando le condizioni di squilibrio del mercato del lavoro sono persistenti (ad esempio a causa dei profondi mutamenti nella struttura produttiva dell'economia e di riallocazione intersettoriali), come ad esempio:
 - cambiamenti strutturali dell'economia, come la terziarizzazione che ha soppiantato la specializzazione industriale,
 - il progresso tecnico che ha causato la 'disoccupazione tecnologica', *ICT revolution*,
 - effetti della globalizzazione e mutamenti della specializzazione internazionale (posti di lavoro influenzati dalle importazioni o dalla delocalizzazione produttiva),
 - flussi migratori che possono comportare uno spiazzamento dei lavoratori autoctoni,
 - cambiamenti demografici come l'invecchiamento della popolazione, che comporta contrazione della popolazione attiva,
 - mutamenti istituzionali come quelli riguardanti l'obbligo scolastico e i sistemi pensionistici,
 - modifiche nelle preferenze individuali, causate dall'evoluzione del contesto socioculturale, ad esempio la propensione al lavoro alla luce della crescente partecipazione femminile.

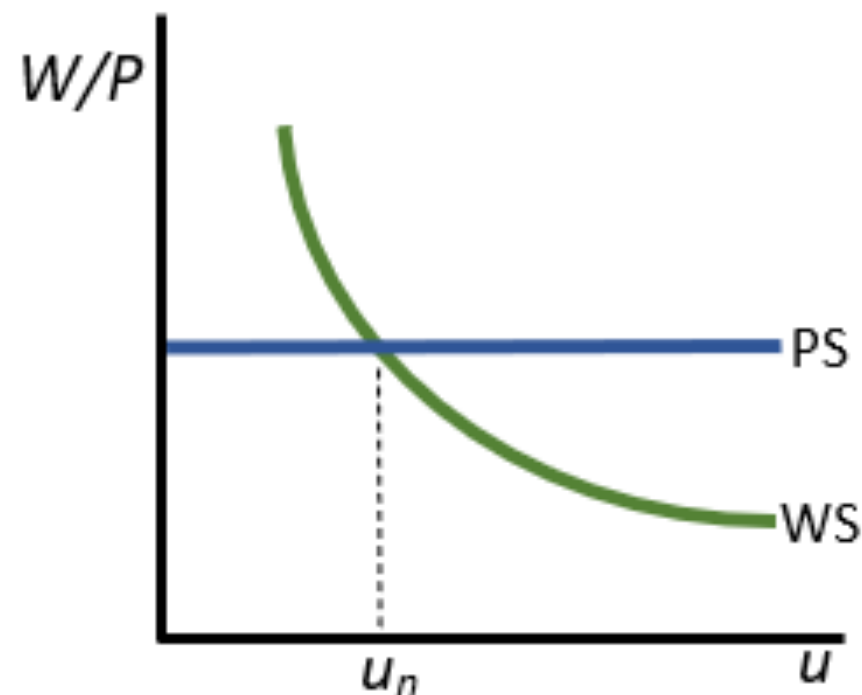
Disoccupazione ed eurosclerosi

- Si è discussa la disoccupazione come **carenza di domanda** (disoccupazione ciclica keynesiana) o **problemi dal lato dell'offerta** (disoccupazione frizionale o strutturale).
- La visione **neoclassica** tradizionale (economisti pre keynesiani) considerava una **causa specifica**, ovvero la **relazione diretta tra livello salariale e disoccupazione** (se il salario fosse del tutto flessibile, domanda e offerta di lavoro farebbero in modo che la domanda aumenta quando i salari diminuiscono, l'offerta cresce quando i salari aumentano, l'equilibrio determina i salari e la disoccupazione, non lavora chi ritiene il salario troppo basso).
- In tal senso, la disoccupazione potrà essere causata dalle istituzioni o politiche del lavoro.
- Cause di un'elevata disoccupazione naturale (u_n):
 - elementi che mantengono **elevata la curva wage-setting** (WS) come i fattori di rinforzo salariale (alti sussidi, elevati minimi salariali, sindacalizzazione, norme sui licenziamenti),
 - fattori che spingono in **basso la curva price-setting** (PS) come un alto livello di mark-up (eccessivi margini di profitto, alti costi diversi dal lavoro, elevate imposte sul lavoro).
- Di questo secondo tipo fa parte un **mercato di beni e servizi poco competitivo** (ad esempio oligopolio) o **troppo regolamentato** che, attraverso una **bassa produttività** o troppo **alti margini di profitto**, determina un'elevata disoccupazione. Ci riferiamo al settore terziario, ad es. il settore dei servizi ancora in gran parte protetto (banche, assicurazioni, ordini professionali, etc.).

Disoccupazione ed eurosclerosi

- Per la curva WS, il salario nominale W (mentre W/P è in termini reali) aumenta se:
 - aumenta il livello atteso dei prezzi,
 - diminuisce la disoccupazione,
 - aumenta la protezione dei lavoratori.
- Per la curva PS, il livello dei prezzi aumenta se:
 - aumenta il salario nominale,
 - diminuisce la produttività,
 - aumenta il potere di mercato.

Il mercato del lavoro nel modello WS- PS



Disoccupazione ed eurosclerosi

- La flessibilità nel mercato del lavoro spiega le performance diverse fra Stati Uniti ed Europa.
- Fino ai primi anni '80 il tasso di disoccupazione era più basso nei paesi europei, da allora la forbice tra Unione Europea e USA si è allargata.
- In Europa si è verificata la *jobless growth* (crescita economica senza creazione di posti di lavoro) al contrario degli Stati Uniti.
- La strategia di Maastricht ha portato negli anni '90 politiche monetarie e fiscali restrittive per i paesi europei, a spiegare la permanenza di elevati tassi di disoccupazione.
- Con la Grande Recessione si è tornati ad avere tassi disoccupazione simili tra le due macro aree (2009-2010), ma i livelli USA sono tornati ai livelli precrisi già dal 2014 (il tasso di disoccupazione aumenta più velocemente negli USA ma tende a ridursi più in fretta).
- Nasce il concetto di '**eurosclerosi**' che comprende due aspetti:
 - le **rigidità** salariali ed occupazionali in entrata e in uscita nel mercato del lavoro dei paesi europei rispetto agli USA,
 - l'elevato **costo del lavoro** non dovuto agli alti salari ma al 'cuneo fiscale e contributivo'.

I modelli insider-outsider, i salari d'efficienza e la teoria dell'isteresi

- Nella teoria economica si parla di **dualismo** (o dualismi) nel mercato del lavoro.
- Ad esempio, nell'Italia il boom economico si contrapponevano **l'occupazione stabile** alla **disoccupazione**, ma anche al lavoro nero è al lavoro autonomo.
- Oggi si contrappongono i contratti a tempo **indeterminato** (più tutelati) ai contratti **precari**.
- Con i modelli *insider-outsider*, il mercato del lavoro è segmentato tra due categorie:
 - gli **insider** sono i lavoratori già occupati,
 - gli **outsider** sono quelli in cerca di occupazione e quelli appartenenti al mercato secondario (precario o meno tutelato).
- Solo gli insider hanno potere contrattuale per la formazione dei salari, nonché un certo controllo sull'entrata (verso i disoccupati).
- Oltre al potere monopolistico degli insider, anche i *costi di transazione* escludono i disoccupati.

I modelli insider-outsider, i salari d'efficienza e la teoria dell'isteresi

- Nello specifico, la **disoccupazione involontaria** deriva dal fatto che il salario pagato dall'impresa agli insider è minore del **salario di riserva** degli outsider più i **costi di turn-over**.
- Quindi l'impresa si comporta in modo razionale non assumendo.
- I costi di turn-over comprendono i costi di assunzione, addestramento, licenziamento, ma incidono anche sul morale (es. caso di 'elevato' turn-over).
- Negli anni '80 si è sviluppata la teoria dei '**salari d'efficienza**': il livello di salari in rapporto alla **produttività** del lavoro.
- I salari elevati sono compatibili con un comportamento massimizzante dell'impresa, dovrebbero indurre un maggiore sforzo lavorativo, a sua volta correlato alla produttività.
- In tal caso la produttività del lavoro è fatta dipendere dal livello salariale (un nesso causale contrario rispetto a quello della teoria neoclassica) giustificato da:
 - si incentiva il morale dei lavoratori, l'attaccamento all'azienda,
 - si riducono i costi di turn-over e addestramento,
 - si accresce la capacità di attrarre lavoratori più qualificati,
 - migliora l'efficienza lavorativa (es. nutrimento e salute),
 - si intensifica lo sforzo lavorativo e si riduce l'assenteismo.

I modelli insider-outsider, i salari d'efficienza e la teoria dell'isteresi

- Negli approcci definiti come *'salari di efficienza'*, il salario (più alto di quello di mercato) è usato come meccanismo di **selezione della produttività**: anche per assumere i lavoratori che percepiscono salari alti, ritenuti più produttivi.
- La conseguenza di questa scelta (razionale da parte dell'impresa) è che una **parte della forza lavoro è lasciata inoccupata** (involontariamente).
- Considerando le teorie *insider-outsider* e le teorie dei *salari di efficienza* si spiega la cosiddetta **isteresi della disoccupazione**:
 - **non esiste un valore di equilibrio** per il tasso naturale di disoccupazione che sia costante nel tempo:
 - esso **dipende** anche da **valori passati** del tasso di disoccupazione effettiva (path-dependence)
→ se la recessione fa aumentare la disoccupazione ciclica - e questa rimane alta per lungo tempo, al di sopra il suo valore di equilibrio - il tasso naturale comincia esso stesso ad aumentare.
- Determinanti dell'**isteresi**:
 - effetti duraturi sulla domanda di lavoro del calo degli investimenti in capitale fisso, conseguente alla fase recessiva che ha inizialmente generato disoccupati,
 - rigidità salariali causate dal comportamento degli insider,
 - relazione tra durata della disoccupazione e probabilità di trovare un nuovo occupazione (impoverimento del capitale umano).

I modelli insider-outsider, i salari d'efficienza e la teoria dell'isteresi

- Va inoltre considerata l'**obsolescenza** della capacità professionale.
 - Una disoccupazione di lunga durata è un segnale di scarsa qualità dei lavoratori per le imprese.
- L'isteresi non implica irreversibilità degli andamenti, ma è evidente la asimmetria ciclica: lo stock di disoccupati aumenta rapidamente nelle fasi recessive, ma si riduce meno facilmente nelle fasi espansive.



Questa teoria aiuta a spiegare l'**eurosclerosi**, per cui durante gli anni '90 la disoccupazione restava **elevata anche nelle fasi di ripresa economica** per i fenomeni di persistenza (in un contesto comunque segnato da lenta crescita per le politiche macroeconomiche fiscali e monetarie restrittive, strategia di Maastricht).

- Politiche economiche per contrastare l'isteresi dovrebbero agire a due livelli:
 - politiche macroeconomiche espansive dovrebbero **evitare profonde e prolungate recessioni**, per non rischiare aumenti della 'disoccupazione ciclica', perché una parte di essa potrebbe tradursi in 'disoccupazione strutturale',
 - politiche *attive del lavoro* e altre strutturali per **evitare che la disoccupazione diventi di lunga durata**, oltre ad accrescere l'occupabilità dei disoccupati.

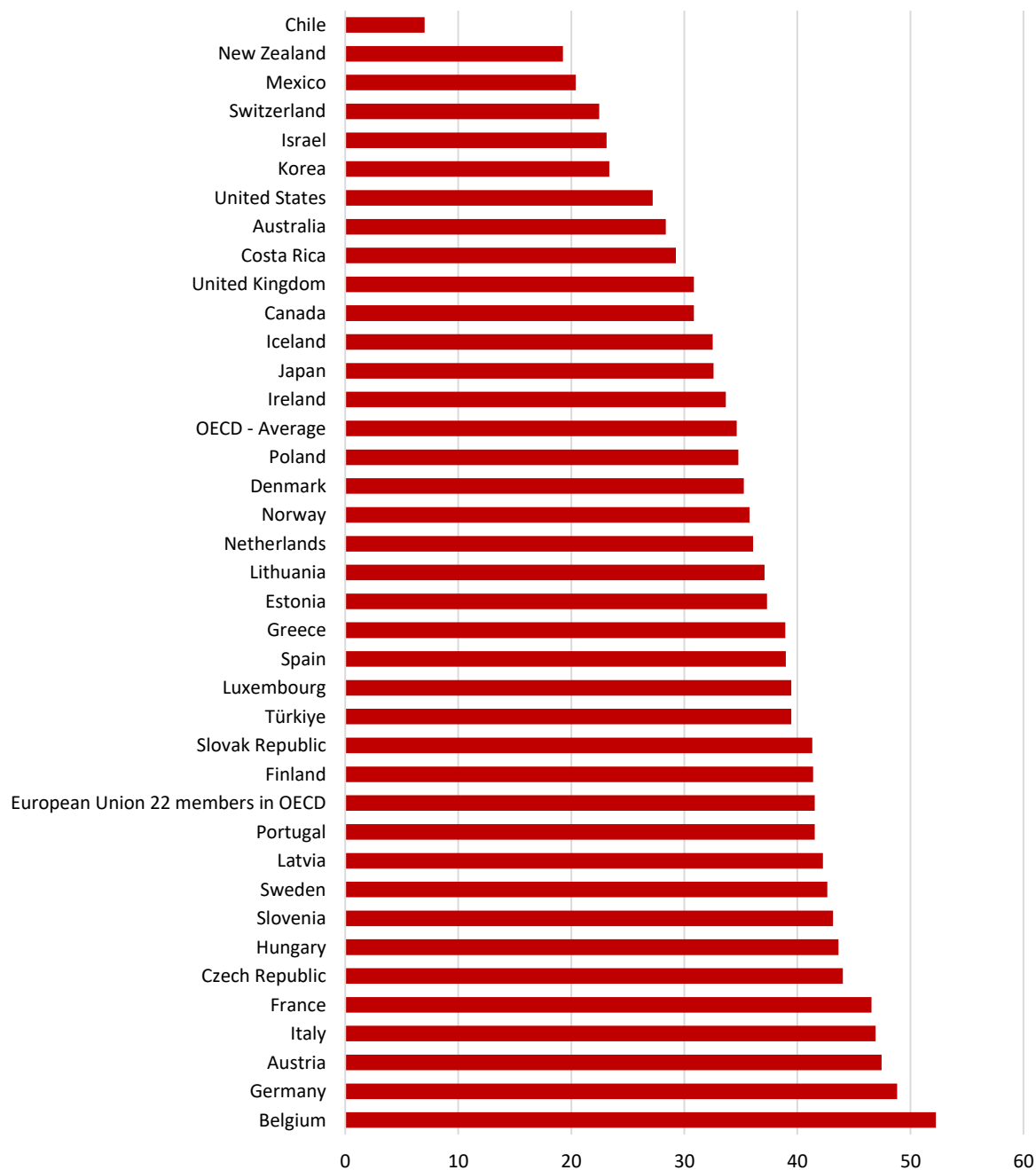
Costo del lavoro, salari e produttività

- Il **costo del lavoro** può essere una causa di disoccupazione, ma nell'economia globalizzata esso incide anche sulla **competitività di un Paese**, tra gli altri costi di produzione.
- Bisogna dapprima distinguere:
 - **salario netto** per il lavoratore, quanto riceve in busta paga,
 - **salario o retribuzione lorda** per il lavoratore, incluse le imposte ed i contributi sociali a suo carico,
 - **costo del lavoro** per l'impresa, incluse le imposte ed i contributi sociali a carico della stessa impresa.
- Calcolando la differenza fra il primo e il terzo elemento si ottiene il **cuneo fiscale e contributivo** (di fatto è la differenza tra il costo del lavoro per il datore di lavoro e lo stipendio netto per il lavoratore).
- In Italia esso è di poco inferiore al 50% del costo del lavoro.
- Un suo alto livello provoca:
 - un ostacolo alle assunzioni,
 - un incentivo al lavoro irregolare,
 - deprime la crescita economica.

Costo del lavoro, salari e produttività

- Un paese può fare concorrenza agli altri **riducendo la pressione fiscale**, si parla di **svalutazione fiscale**.
- La riduzione avviene in particolare **sul lavoro** e sulle imprese, quando non può percorrere **altre vie di svalutazione** (es. tasso di cambio).
- Nell'**eurozona** si è cercato di **comprimere i salari** o almeno la crescita salariale per guadagnare competitività.
- Si rischiava una eccessiva **concorrenza fiscale tra Stati**, per cui il G-20 nel 2021 ha introdotto la tassazione minima del 15% da applicare sui profitti delle grandi multinazionali.

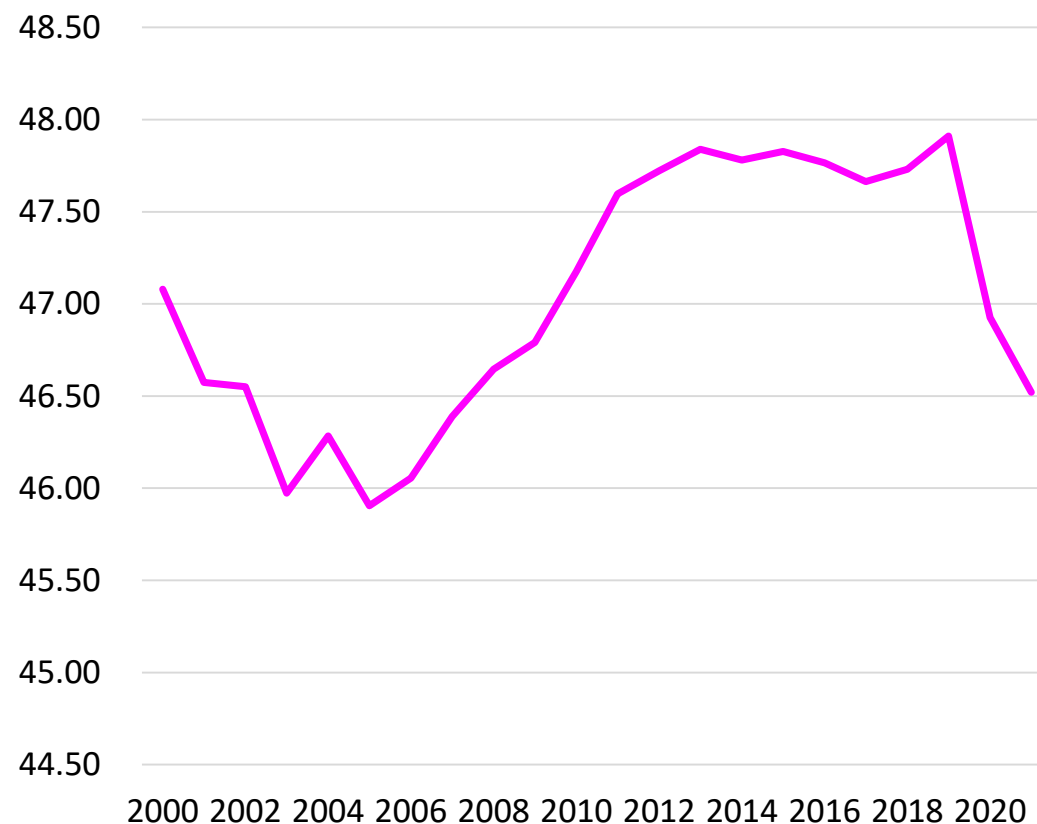
Average tax wedge (% labour costs) 2020 - Single person at 100% of average earnings, without child (OECD data)



Costo del lavoro, salari e produttività

- La **crescita salariale** dovrebbe trovare un limite nella crescita della **produttività** del lavoro.
- Se un paese **non può svalutare la propria moneta** nazionale (es. eurozona) può cercare competitività:
 - **comprimendo la dinamica salariale** (svalutazione interna come verificatosi nei paesi europei dopo il 2009, ma può danneggiare i consumi interni ed è iniqua),
 - contenendo i **costi non salariali** (cuneo fiscale, purché gli equilibri dei conti pubblici lo permettano),
 - rilanciando la **produttività** (scelta migliore, attraverso il progresso tecnico, la ricerca, miglioramento del capitale umano) definita **flessibilità innovativa**.
- Infatti l'**Italia** ha perso competitività da decenni **non per la forte dinamica salariale** (salari aumentati meno rispetto ad altri paesi europei) ma per una **produttività del lavoro stagnante**.
- In ogni caso **non** può competere con i paesi emergenti sul costo del lavoro.

Italy: Average tax wedge (% labour costs) - Single person at 100% of average earnings, without child (OECD data)



Flessibilità e politiche per l'occupazione

- L'**euroscloresi** comportava una maggior persistenza dei tassi di disoccupazione dopo ogni crisi, dagli anni '90 si è pensato di contrastarla con **maggior flessibilità** nei mercati del lavoro.
- Nel 1994, l'OECD ha proposto un approccio alla regolamentazione del mercato del lavoro, ripreso poi dalla UE:
 - riformare le istituzioni del mercato del lavoro, maggiore flessibilità per innalzare i livelli occupazionali, accrescere la produttività, contenere il costo del lavoro,
 - riformare le politiche passive (ammortizzatori sociali),
 - rafforzare le politiche attive del lavoro (politiche per l'occupazione) rivolte a:
 - domanda di lavoro (incentivazione alle assunzioni, promozione di impresa e sviluppo locale),
 - offerta di lavoro (investimenti in capitale umano, apprendistato, riqualificazione),
 - incontro tra domanda e offerta di lavoro, *job matching* (mobilità dei lavoratori, agenzie del lavoro, informazioni sui posti vacanti, orientamento professionale).

Flessibilità e politiche per l'occupazione

- Esistono anche politiche definite *passive* che agiscono sui sintomi e non sulle cause, come:
 - sostegno ai redditi,
 - sussidi disoccupazione,
 - politiche assistenziali e redistributive.
- In Italia gli ammortizzatori sociali includevano, tra gli altri, indennità di mobilità, cassa integrazione guadagni, prepensionamenti, contratti di solidarietà, lavori socialmente utili.
- L'OECD ha suggerito modifiche nelle politiche passive di tipo incentivante alla ricerca del lavoro (riforma dei sussidi di disoccupazione):
 - riduzione quantitativa e temporale,
 - elargizione condizionata all'effettuazione di effettive azioni di ricerca di lavoro.

Flessibilità e politiche per l'occupazione

- Per **flessibilità** del lavoro distinguiamo flessibilità **occupazionale** e **salariale**.
- La flessibilità **occupazionale** comprende:
 - flessibilità **esterna numerica**, fa riferimento ai costi delle scelte di assunzione e di licenziamento (in entrata e in uscita), essa richiede l'allentamento delle restrizioni alle assunzioni e ai licenziamenti,
 - flessibilità **esterna funzionale**, mobilità dei lavoratori tra imprese, comparti, regioni, mansioni,
 - flessibilità **interna numerica**, eliminazione dei vincoli di utilizzo del fattore lavoro, soprattutto sui tempi di lavoro, aggiustamento di orario (part-time, turni, lavoro notturno),
 - flessibilità **interna funzionale**, eliminazione dei vincoli sull'utilizzo del fattore lavoro, spostamento tra mansioni differenti, pratiche di gestione delle risorse umane.

Flessibilità e politiche per l'occupazione


- La **flessibilità occupazionale esterna** (primi due tipi) può essere **in entrata** e **in uscita**.
- Quella **in entrata** è legata alle istituzioni (servizi per l'impiego, transizione scuola-lavoro) e presenza di tipologie contrattuali (a termine) che svolgono la funzione di 'ponte'.
- L'Europa ha adottato una '*flessibilità al margine*' dagli anni '90, cioè relativamente alle forme contrattuali atipiche (temporanee, part-time, interinali, apprendistato, lavori a progetto, etc.).
 - Il mercato del lavoro si era sviluppato in modo iniquo, duale, per cui era più facile ottenere un contratto di lavoro temporaneo e non breve il passaggio verso un contratto di lavoro permanente.
 - Per i giovani questo comportava basse retribuzioni e alti livelli di disoccupazione durante le recessioni.
- La **flessibilità occupazionale in uscita** è invece collegata ai diversi regimi di protezione dell'impiego (es. compenso monetario in caso di licenziamento).
- I paesi più 'rigidi' hanno flussi di entrata e di uscita dalla disoccupazione più bassi, quindi la durata della disoccupazione è maggiore (ma minore la probabilità di divenire disoccupato), mentre il turn-over è maggiore nei paesi 'flessibili'.

Flessibilità e politiche per l'occupazione

- La flessibilità salariale richiede **salari flessibili** per garantire la **corrispondenza** tra **dinamica salariale** e **stato del mercato del lavoro** (minor crescita salariale in presenza di alti tassi di disoccupazione) e anche rispetto alla crescita della produttività.
- Sono stati proposti schemi di incentivazione che **legano la retribuzione ad indicatori di produttività**, come la compartecipazione ai profitti di impresa, che accresce la componente variabile e rende il salario complessivo più flessibile: **la rinuncia ad una parte della stabilità del reddito garantirebbe maggiore stabilità occupazionale**.
- In generale è stato suggerito un **decentramento della contrattazione salariale**, che permetta differenziazioni per qualifica e settore, ma anche a livello aziendale.
- La contrattazione decentrata (aziendale) è aumentata in Italia a partire dal 2009, lasciando a livello nazionale il compito di definire i livelli salariali minimi.
- La **flessibilità salariale non può essere la soluzione per restare competitivi**, piuttosto andrebbe valorizzata la **flessibilità innovativa**. Essa non comporterebbe solo mercati più efficienti e imprese competitive, ma anche forme avanzate di partecipazione, coordinamento, e partnership pubblico-privato, ambiente favorevole alla ricerca, evoluzione del capitale umano, per puntare sulla **qualità** delle produzioni.
- Maggiori posti di lavoro e di miglior qualità:

‘... They committed themselves to making the European Union the most dynamic and competitive knowledge-based economy in the world capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion, and respect for the environment.’ (Strategia di Lisbona, 2000).

L'evoluzione delle istituzioni del mercato del lavoro

- Secondo l'OECD, i 2/3 delle variazioni della disoccupazione non ciclica dipendono da mutamenti nelle politiche e nelle istituzioni.
- In Europa le **riforme** hanno portato una **crescente flessibilità**: diminuzione del grado di sindacalizzazione, modifiche ai sussidi di disoccupazione (meno importanti gli automatismi), sviluppo della flessibilità in entrata.
- Non esiste un unico modello europeo:
 - **Paesi anglosassoni**, approccio maggiormente liberista (simile al modello USA) con molte opportunità occupazionali ma rapida crescita della disoccupazione durante le crisi (sebbene con minor grado di persistenza),
 - **Paesi scandinavi** con lavoratori garantiti attraverso il welfare state e **la flexicurity**, 
 - **Europa continentale**, industrie altamente efficienti e sostegno alla transizione scuola-lavoro,
 - **Europa mediterranea**, con un mercato del lavoro dualistico, forti tutele al mercato primario (occupati a tempo indeterminato) e scarse tutele per i lavoratori con contratti atipici, il welfare familiare si sostituisce a quello statale,
 - **nuovi membri dell'Europa centro-orientale**, economie dinamiche e ampia flessibilità del mercato del lavoro, sistemi di welfare in fase di sviluppo.

L'evoluzione delle istituzioni del mercato del lavoro

- La **flessibilità** sta aumentando ovunque, può **accrescere il numero di posti lavoro**, ma rendere più **iniqua la distribuzione del reddito**, portando aggiustamenti lunghi e dolorosi in assenza di adeguate **reti di protezione**.
- In Europa il 'progresso tecnico distorto' (che comporta una minore domanda di lavoratori *unskilled*) e la globalizzazione hanno inciso meno sulla dinamica salariale (con salari piuttosto rigidi) incidendo più sui tassi di disoccupazione.
- In Danimarca e nei paesi del Nord Europa hanno saputo coniugare flessibilità anche in uscita e sicurezza per i lavoratori:
 - la *flexicurity* (da 'flessibilità' e 'sicurezza') comporta la tutela del lavoratore non sul posto di lavoro ma 'nel mercato'.
 - Il lavoratore trova facilmente nuovo impiego (grazie ad efficaci politiche attive del lavoro e servizi per l'impiego) e riceve ammortizzatori sociali (sussidi di disoccupazione) che permettono una vita dignitosa durante la ricerca del nuovo lavoro.
 - Si tratta di mantenere possibilità occupazionali per tutta la vita attiva.
 - Tali pratiche sarebbero da imitare in altri Paesi, sebbene comportino costi elevati per le finanze pubbliche.