

# POLITICA ECONOMICA - 6:

## Disoccupazione e mercato del lavoro

---

LIBRO DI RIFERIMENTO:

ENRICO MARELLI E MARCELLO SIGNORELLI (2015), «POLITICA ECONOMICA. LE POLITICHE NEL NUOVO SCENARIO EUROPEO E GLOBALE», GIAPPICHELLI EDITORE, TORINO.

# Disoccupazione: tipi, costi e politiche

---

## ■ Tipi:

- **Ciclica** è la disoccupazione che deriva da una produzione troppo bassa ( $Y < Y_n$ ) ovvero, in termini dinamici, da una crescita bassa ( $g_{yt} < g^*$ ); in quest'ultimo caso, non solo la disoccupazione è alta (maggiore di  $U_n$ ), ma è anche crescente nel tempo (cfr. legge di Okun).
  - Dove  $g^*$ , è il tasso normale di crescita del prodotto nel lungo periodo.
- Si contrappone alla disoccupazione **naturale** ( $U_n$ )
  - In questa lezione vedremo anche i concetti empirici di disoccupazione **frizionale** e **strutturale**.

## ■ Costi della disoccupazione:

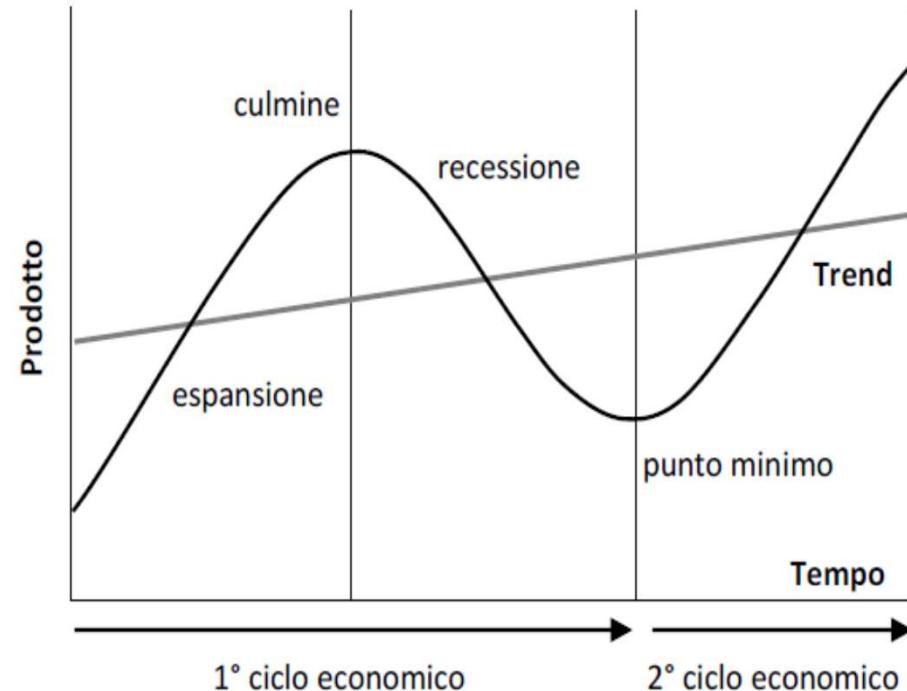
- Spreco di risorse, perdita di prodotto potenziale, effetti sulla crescita (depauperamento del capitale umano per disoccupazione di lunga durata), costi distributivi.

## ■ Politiche:

- Politiche di **stabilizzazione** (monetarie e/o fiscali espansive), che agiscono dal lato della **domanda** aggregata, sono necessarie per ridurre e possibilmente eliminare la disoccupazione ciclica (quando  $U_t > U_n$ ).
- Politiche **strutturali**, che agiscono dal lato dell'**offerta** aggregata, servono per ridurre la disoccupazione naturale ( $U_n$ ), quella frizionale è quella strutturale (ad es. politiche attive per il mercato del lavoro).

# Ciclo e crescita

- Le fasi cicliche sono identificate da un prodotto maggiore di  $Y_n$  (fase **espansiva**) o minore di  $Y_n$  (fase **recessiva**):
  - **Recessione:** se variazione negativa del pil per almeno due trimestri.
  - **Depressione:** recessione prolungata o profonda (diminuzione del pil di almeno 1/10).
- In un sistema in crescita, i **cicli economici** consistono in fluttuazioni del prodotto **attorno ad un trend di crescita**, tale per cui la produzione può crescere ad un tasso maggiore di quello normale di lungo periodo (ad es.  $g_y > g^*_y$ ) oppure minore ( $g_y < g^*_y$ ).



# Prodotto: naturale, potenziale e tendenziale

---

## ■ Concetti di prodotto:

- il prodotto **naturale** è il prodotto ( $Y_n$ ) a cui l'economia converge nel medio periodo (modello AD-AS);
- il prodotto **potenziale** (detto anche di **pieno impiego**) è la produzione massima che l'economia può sostenere senza generare tensioni inflazionistiche (è calcolato a partire dalla funzione di produzione);
  - La disoccupazione corrispondente è quella **strutturale** (o naturale o «di pieno impiego»)
  - **Output gap** è la differenza tra prodotto effettivo e prodotto potenziale.
  - La stima fornita dalla Commissione europea per il 2015 di un **tasso di disoccupazione strutturale** pari a 11% pare eccessiva. Questa sovrastima porta a sottostimare il **prodotto potenziale** ed a sovrastimare il "disavanzo strutturale" (importante per il Patto di stabilità).
  - Il prodotto **tendenziale** è stimato partendo dai dati annui sul prodotto reale, applicando procedure statistico-econometriche per eliminare la componente ciclica.

# Prodotto, occupazione, produttività

---

- Data una funzione di produzione aggregata:  $Y = F(K, N)$ 
  - in cui il prodotto ( $Y$ ) è ottenuto con due fattori produttivi, il capitale ( $K$ ) ed il lavoro ( $N$ ) (ossia n. di lavoratori; in altre versioni, n. ore di lavoro)  
dall'identità:  $Y = N \cdot (Y/N)$   
risulta che il livello del **prodotto** ( $Y$ ) dipende:
    - dall'ammontare di **occupati** ( $N$ ),
    - dalla loro **produttività** ( $Y/N$ ), ovvero il prodotto medio per occupato.
- La dinamica della produttività è analizzata soprattutto nei **modelli di crescita**
  - Data una funzione di produzione Cobb-Douglas:  $Y = A K^\alpha N^{(1-\alpha)}$  dove  $A$  rappresenta la tecnologia; si ottiene:
$$g_Y = g_A + \alpha g_K + (1-\alpha) g_N$$
 $g_A$  è la variazione della produttività totale dei fattori, misura del progresso tecnico (*residuo di Solow*).

# Tassi di occupazione, disoccupazione e partecipazione

---

- Posto che:  $FL = OCC + DIS$ 
  - Il **tasso di disoccupazione** è dato da:  $TD = DIS / FL$
  - Il **tasso di occupazione** da:  $TO = OCC / POP_{15-64}$   
dove OCC sono gli occupati, FL le forze di lavoro,  $POP_{15-64}$  è la popolazione in età lavorativa.
- Tra i tre tassi (TO, TD, TP) intercorrono le seguenti **relazioni**:

$$TO = \frac{OCC \times 100}{P_{15-64}} = \frac{FL \times 100}{P_{15-64}} \times \left( \frac{FL - DIS}{FL} \right) = TP \times \left( 1 - \frac{TD}{100} \right)$$

od anche, dopo semplici passaggi:

$$TD = \left( 1 - \frac{TO}{TP} \right) \times 100 = \left( 1 - \frac{OCC}{FL} \right) \times 100$$

- **Non esiste** necessariamente una **relazione inversa** stabile **fra** variazione dell'**occupazione** e variazione della **disoccupazione**.
  - Per questi ed altri **indicatori** del mercato del lavoro, vedi la posizione dell'Italia tra i paesi UE (*cfr. Tab. 6.1*, pag. 84 del libro).

# La legge di Okun

- Secondo la legge di Okun, vi è una relazione sufficientemente stabile tra aumento del prodotto e diminuzione della disoccupazione. In particolare, la **disoccupazione varia** a causa di differenze tra il tasso di crescita corrente del prodotto ( $g_{yt}$ ) e la sua **crescita normale** ( $g^*_y$ ):

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

- Il **tasso normale di crescita della produzione** ( $g_y^*$ ) è quel tasso necessario a mantenere un tasso di disoccupazione costante. Esso non è nullo, ma pari ad es. era del 3% negli Usa; infatti:
  - l'**offerta di lavoro** non è costante ma è crescente, per motivi demografici, socio-culturali o per l'immigrazione (ad es. cresce dell' 1,7% l'anno): occorre quindi una nuova domanda di lavoro che colmi questa offerta;
  - gli occupati esistenti ogni anno diventano **più produttivi** grazie al progresso tecnico (ad es. dell'1,3% l'anno): se la produzione non crescesse, alcuni di loro perderebbero il posto.
- Le **istituzioni** del mercato del lavoro, specie le norme e i vincoli legali o sociali ad assunzioni e licenziamenti, concorrono a determinare il valore di  $\theta$ .
  - In passato era più elevato negli Usa (il paese "più flessibile"), più basso in Giappone (il paese che garantiva la maggiore sicurezza del posto di lavoro), con i paesi europei in una posizione intermedia.
  - Nel tempo, però, il valore di  $\theta$  è **aumentato** ovunque, a causa delle riforme nei mercati del lavoro (minori restrizioni e più flessibilità) e della maggiore concorrenza nei mercati dei beni.

# Crescita del prodotto ed effetto meno che proporzionale sulla disoccupazione

---

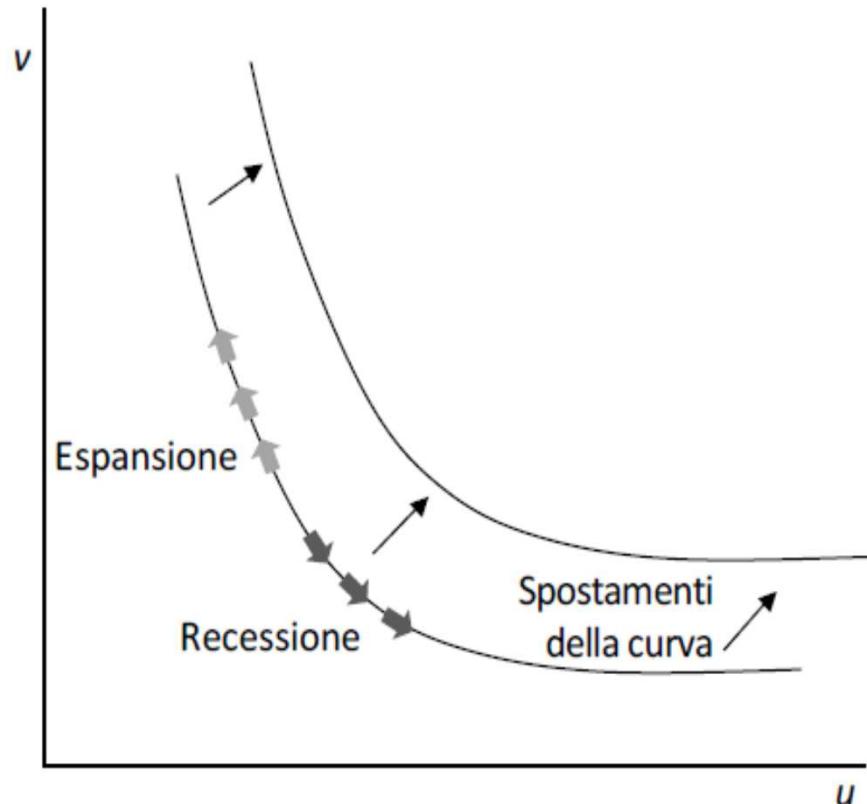
- Se si vuole ridurre la disoccupazione, occorre un *boom* nella crescita del prodotto (ossia  $g_{yt} > 3\%$ ), ma l'effetto sulla disoccupazione è **meno che proporzionale** (essendo  $\theta = 0,4 < 1$ ); infatti:
  - l'aumento della produzione si riflette in parte nell'assunzione di disoccupati, ma in parte anche nell'aumento della **partecipazione al lavoro (effetto opportunità)**, con l'assunzione di **lavoratori scoraggiati**);
  - a causa dei costi di *turnover* (ricerca, selezione, addestramento, formazione del personale) a volte le imprese tengono manodopera in eccesso (***labor hoarding***) nei periodi di crisi (evitando i licenziamenti):
    - nelle riprese, le imprese utilizzano quindi tale serbatoio di manodopera e ricorrono anche al **lavoro straordinario**, prima di aumentare permanentemente l'occupazione;
    - **l'aggiustamento dell'orario di lavoro** può essere un' alternativa all'aggiustamento nel numero di occupati (caso tedesco dopo la crisi del 2008-09).

# La disoccupazione frizionale

---

- Abbiamo già visto che per contrastare la **disoccupazione ciclica** occorrono politiche **espansive sulla domanda**, mentre per ridurre quella **naturale** servono le politiche **strutturali**.
- A fronte del concetto teorico di disoccupazione **naturale** vi sono i concetti empirici di disoccupazione **frizionale** e disoccupazione **strutturale**.
  - I **disoccupati frizionali** sono ad es. i nuovi entranti nel mercato del lavoro, i lavoratori temporaneamente disoccupati perché alla ricerca di un nuovo lavoro (ossia "in mobilità"), eventualmente in altri comparti produttivi od in imprese localizzate in altre regioni.
    - Teoria della **ricerca** (cfr. i modelli teorici di **job search** di Diamond, Mortensen e Pissarides, Nobel dell'economia nel 2010).
- La compresenza di diversi elementi – imperfezioni di mercato, costi d'aggiustamento, carenze informative, eterogeneità dei lavoratori per qualifiche o residenza, segmentazione del mercato del lavoro, ed altri tipi di rigidità – può causare la **comparsa contemporanea di persone in cerca d'occupazione (disoccupati) e di posti vacanti nelle imprese**.

# La curva di Beveridge



- Mette in relazione i **posti vacanti** ( $v$ ) con il **tasso di disoccupazione** ( $u$ ):
  - vi è una **relazione inversa** tra le due variabili: quando la situazione ciclica dell'economia migliora (shock di **demand**) diminuisce  $u$  ed aumenta  $v$ ; e viceversa quando l'economia entra in recessione;
  - la curva **si sposta** invece in presenza di shock d'**offerta**: ad es. le politiche per il **job matching** riducono contemporaneamente disoccupazione e posti vacanti;
  - la **disoccupazione da domanda** si può pertanto distinguere da quella **frizionale** (che è quella corrispondente al punto sulla curva in cui  $u=v$ ).

# La disoccupazione strutturale

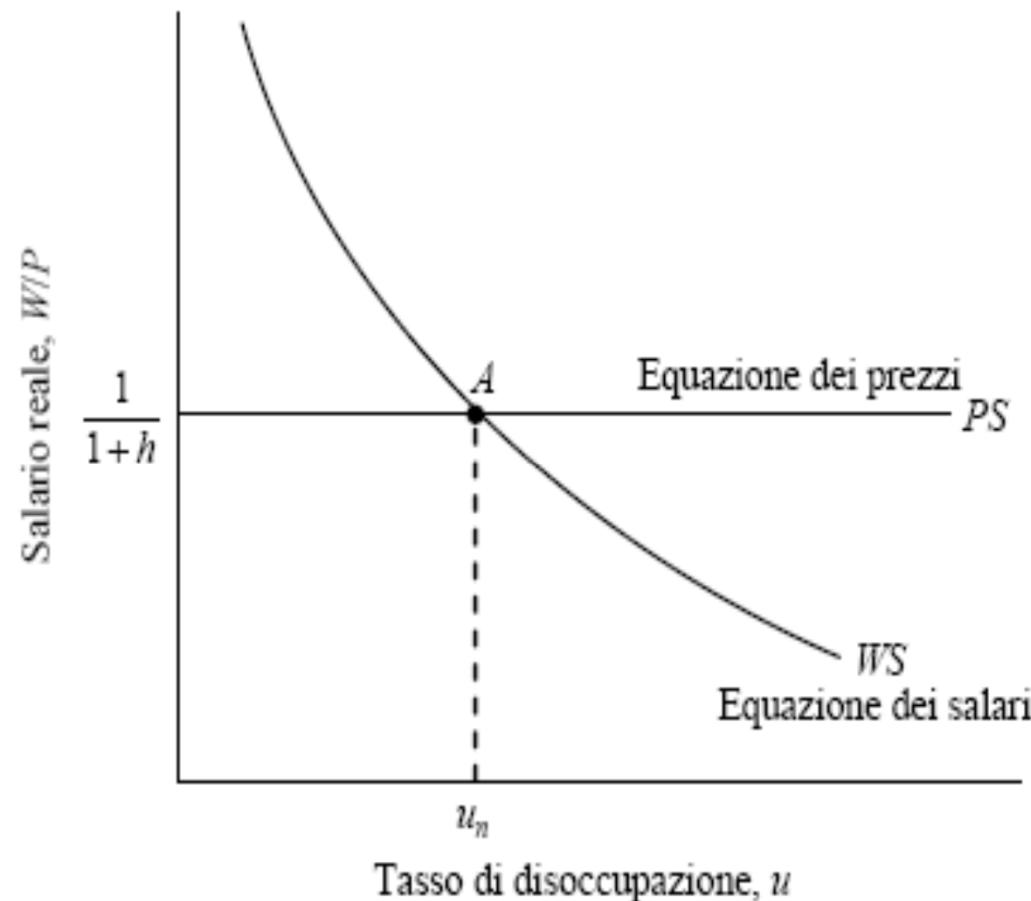
- 
- Quando gli squilibri sono persistenti, ad es. a causa di profondi mutamenti nella struttura produttiva dell'economia e di riallocazioni intersettoriali delle forze di lavoro, si utilizza il concetto di **disoccupazione strutturale**. Esempi di **perturbazioni** per cui la disoccupazione può divenire persistente:
    - il **cambiamento strutturale** dell'economia: ad es. la terziarizzazione (successiva alla "industrializzazione");
    - il **progresso tecnico** (che può causare la cd. "disoccupazione tecnologica"), i cui effetti si riscontrano non solo nell'industria ma anche nei servizi: si pensi all'*ICT revolution* (basata sulle *information and communication technologies*);
    - gli effetti della **globalizzazione** dei mercati ed i mutamenti nella specializzazione internazionale dei singoli paesi, per cui posti di lavoro vengono distrutti dalle importazioni o dalle delocalizzazioni produttive;
    - i **flussi migratori**, che talvolta possono comportare uno spiazzamento dei lavoratori autoctoni;
    - i cambiamenti **demografici**, relativi ad es. alla caduta dei tassi di natalità nei paesi occidentali ed al progressivo invecchiamento delle popolazioni, con evidenti riflessi sull'incidenza della popolazione "attiva";
    - i mutamenti **istituzionali**, ad es. riguardo all'obbligo scolastico ed al diritto allo studio, da un lato, oppure ai sistemi pensionistici, dall'altro;
    - le modifiche nelle **preferenze** individuali, del contesto socio-culturale, riguardo ad es. alla propensione al lavoro: si pensi alla **femminilizzazione** del lavoro.

# Rigidità e disoccupazione naturale

---

- Le teorie economiche standard affermano che il **mercato del lavoro è rigido** quando l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro diventa difficile. La rigidità può riguardare **l'occupazione** o i **salari**.
- In particolare si ha rigidità nei salari nominali, quando:
  - i. sono scarsamente reattivi all'entità della disoccupazione,
  - ii. non riflettono i livelli di produttività.
- Nel modello teorico “*wage-setting* e *price-setting*”, la condizione di equilibrio di lungo periodo (con aspettative sui prezzi realizzate) è  $F(u,z)=1/(1+h)$ . In esso, il **tasso naturale ( $u_n$ ) aumenta se:**
  - la *wage-setting* (WS) si sposta in alto; ad es. se  $\uparrow z$ , per:  $\uparrow$ sussidi di disoccupazione (per la loro entità, durata o grado di automatismo),  $\uparrow$ minimi salariali obbligatori per legge,  $\uparrow$ grado di sindacalizzazione, oppure vi sono norme più rigide sui licenziamenti;
  - la *price-setting* (PS) si sposta in basso, quando  $\uparrow h$ , ad es. perché  $\uparrow$ margini di profitto,  $\uparrow$ costi diversi dal lavoro,  $\uparrow$ i contributi e le imposte sul lavoro,  $\downarrow$ produttività del lavoro o  $\downarrow$ flessibilità “interna”.
    - Anche un **mercato dei beni e servizi** scarsamente competitivo o troppo regolamentato determina un'elevata disoccupazione.
    - Necessità delle liberalizzazioni, soprattutto dei servizi (banche, assicurazioni, alcuni servizi di trasporto, ordini professionali, lavori autonomi, ecc.).

# Disoccupazione naturale ( $WS$ e $PS$ )

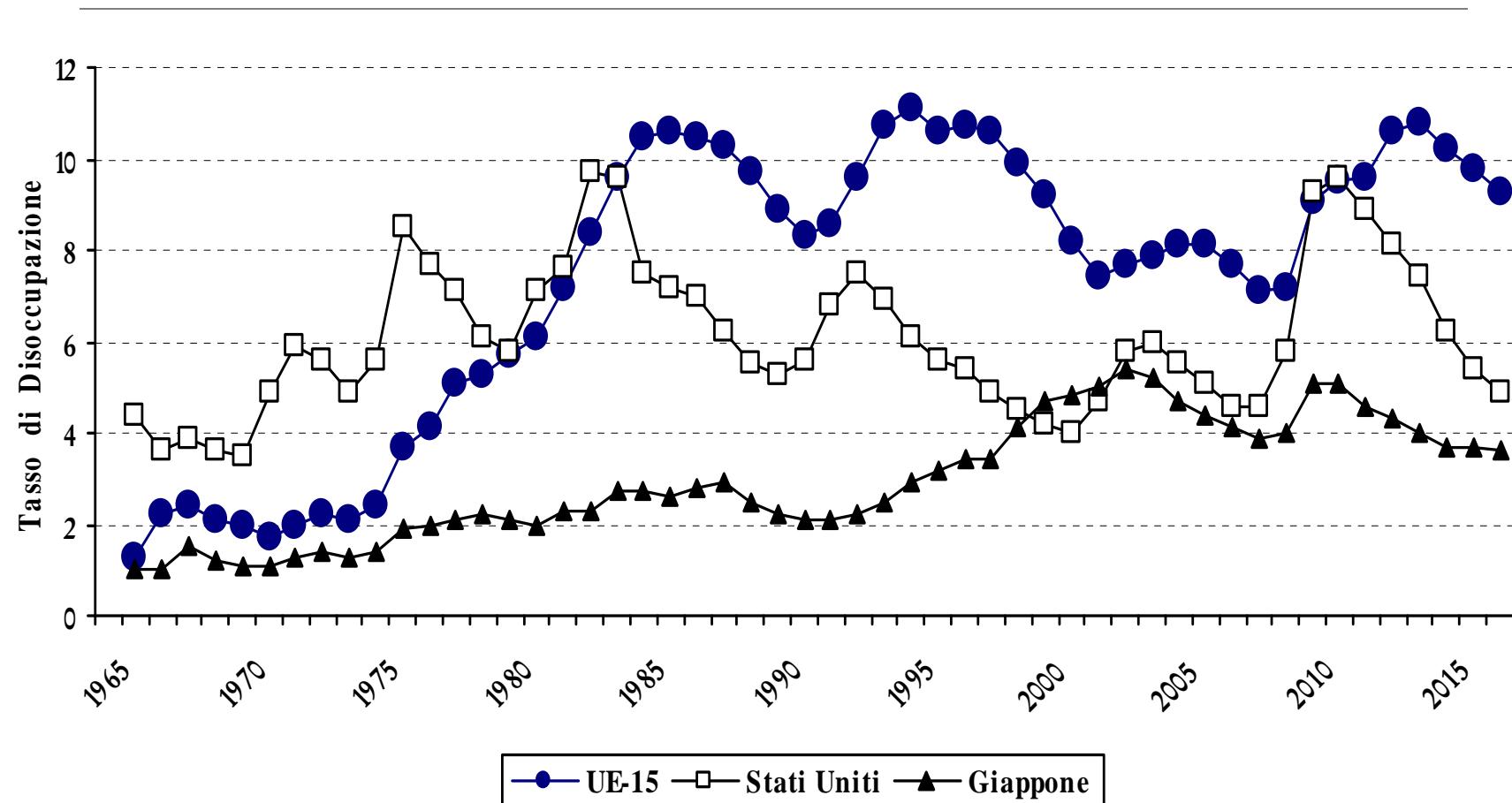


# L'eurosclerosi

---

- Con il termine di **eurosclerosi**, ci si riferiva all'eccessivo **costo del lavoro** ed a tutte quelle **rigidità**, presenti in Europa, che disincentivano l'assunzione di lavoratori ed una sostenuta crescita economica.
  - Tra le **rigidità** più citate vi sono la troppa fitta regolamentazione del mercato, le norme a tutela dei lavoratori (incluso il divieto di licenziamento ossia *l'employment protection legislation*), le politiche del lavoro di tipo assistenziale, un ruolo eccessivo riservato ai sindacati ed alla contrattazione collettiva, la pervasiva regolamentazione e gli ostacoli all'iniziativa privata.
  - Il costo del lavoro riguarda non solo il livello dei salari ma anche il peso delle imposte (il cd. **cuneo fiscale e contributivo**).
- Queste rigidità spiegherebbero l'andamento differenziato del mercato del lavoro **europeo** a partire dagli anni '80, rispetto ad es. a quello americano.
  - Fino ai primi anni '80, il tasso di disoccupazione era più basso nei paesi dell'UE; da allora e soprattutto dopo la recessione dei primi anni '90, la "forbicé" si è allargata a sfavore dell'UE.
  - La recessione del 2009 aveva portato i tassi di disoccupazione su livelli simili nelle due aree, ma negli Usa sono ridiscesi ed invece nell'UE sono persistenti.

# Tasso di disoccupazione nell'UE e confronti



# La teoria dell'isteresi

---

- L'**isteresi** della disoccupazione si verifica quando il **tasso di disoccupazione naturale** ( $u_n$ ) non ha un unico valore di equilibrio, ma viene a dipendere dalla storia passata della disoccupazione effettiva ( $u_t, u_{t-1}, u_{t-2} \dots$ ):
  - l'isteresi è pure definita *path-dependence*
- a) La recessione fa subito aumentare la disoccupazione ciclica ( $u_t > u_n$ ); ma quanto più a lungo la recessione persiste, tanto più aumenta la **durata** della disoccupazione;
- b) un periodo prolungato di disoccupazione rende **obsoleto il capitale umano**: si perdono le capacità professionali e l'abitudine al lavoro oppure, nel caso dei giovani, non si mette a frutto l'istruzione conseguita
  - quindi diminuisce **l'intensità di ricerca**, l'offerta di lavoro effettiva è inferiore rispetto a quanto risulta dal tasso medio di disoccupazione; ciò in aggiunta agli effetti duraturi sulla domanda di lavoro del calo degli investimenti in **capitale fisso**;
- c) anche finita la recessione, i disoccupati non sono più interessanti per le imprese che non li assumono: essi divengono irrilevanti (o quasi) anche nella determinazione dei salari
  - gli **insider** possono profittarne per intensificare le richieste salariali, almeno a recessione terminata, penalizzando ancor più gli **outsider**
- d) l'aumento dei fattori di "rinforzo salariale" ( $\uparrow z$ ) porta quindi ad un **aumento del tasso naturale**:  $\uparrow u_n$ .

# L'isteresi e la disoccupazione in Europa negli anni '80 e '90

- **Insoddisfacente performance** del mercato del lavoro UE.
  - Negli anni '80 e '90 (**eurosclerosis**): rilevante aumento in molti paesi della **disoccupazione** di lunga durata e di quella giovanile; in alcuni, bassa **partecipazione al lavoro** delle donne.
  - Fino alla metà degli anni '90, difficoltà dell'Europa nel creare occupazione (**jobless growth**), diversamente dalla capacità dell'economia Usa di creare milioni di posti di lavoro.
- Secondo la **teoria dell'isteresi**:
  - la bassa **domanda aggregata** costituisce la causa iniziale di aumento della disoccupazione ( $u_t > u_n$ );
    - all'inizio degli anni '80, politiche monetarie restrittive furono adottate in Europa e negli Usa per ridurre l'inflazione, ma negli Usa la politica fiscale divenne poi più espansiva; negli anni '90, tutte le politiche (monetarie e fiscali) sono state restrittive solo nell'UE, seguendo la strategia di Maastricht.
  - fattori e rigidità presenti dal lato dell'**offerta**, inclusa l'obsolescenza del capitale umano, mantengono poi alto il tasso di disoccupazione ( $u_t > u_n$ ), anche quando il ciclo economico è mutato
    - in Europa la disoccupazione non tornava sui livelli precedenti la recessione nemmeno nelle successive fasi di ripresa ciclica.
  - Alla fine il tasso di disoccupazione **naturale** ( $u_n$ ) viene a dipendere dalla storia passata della disoccupazione **effettiva** ( $u_{t-1}, u_{t-2}, \dots$ ).
- Occorre quindi un **mix di interventi**, dal lato della domanda e dell'offerta.
  - Questi ultimi riguardano la formazione e riqualificazione dei lavoratori, aiuti per il reinserimento dei disoccupati nel mondo produttivo, ecc.

# I modelli *insider-outsider*

- 
- Secondo questa teoria, sviluppata negli anni '80, il mercato del lavoro è segmentato tra due categorie di lavoratori:
    - i lavoratori occupati, gli ***insider***,
    - quelli in cerca di occupazione (nonché i lavoratori appartenenti al "mercato secondario), ossia gli ***outsider***.
  - Una **disoccupazione** anche massiccia può accompagnarsi ad una **dinamica salariale sostenuta**, poiché solo gli *insider* hanno un qualche potere di contrattazione dei salari: tendono a sfruttare, pur in assenza di un sindacato organizzato, una posizione di rendita salariale ed occupazionale.
    - L'esclusione dei disoccupati dal mercato primario può essere dovuta anche alla presenza di **costi di turnover**. Il salario pagato dall'impresa agli *insider* ( $w_i$ ), pur essendo superiore a quello d'equilibrio walrasiano ( $w^*$ ), è minore della somma tra salario di riserva ( $w_o$ ) degli *outsider* e dei costi di *turnover* ( $c_o$ ).
    - Quindi l'impresa si comporta in modo razionale non assumendo nuovi lavoratori ad un salario inferiore, poiché  $w_i < w_o + c_o$ ; d'altro canto, la disoccupazione è causata dal fatto che  $w_i > w^*$ .
    - I **costi di turnover**, o di rotazione della manodopera, comprendono i costi di assunzione, di addestramento, di integrazione nell'organizzazione produttiva, di licenziamento; includono anche i costi risultanti dagli effetti sul "morale", sullo sforzo e sulla produttività dei lavoratori, causati da un elevato *turnover*; infine, vanno inclusi i costi di "persecuzione" nei confronti dei neoassunti.

# La teoria dei salari d'efficienza

---

- Per ***efficiency wages*** si intendono i **salari in rapporto alla produttività** del lavoro
  - Prime idee di Marshall e Keynes; teorie specifiche recenti di Yellen, Akerlof, Katz e Stiglitz.
  - La teoria dei salari d'efficienza riconosce l'esistenza di **lavoro eterogeneo**, in termini sia di capacità personali sia di sforzo erogato.
- **Salari elevati**, anche superiori al livello d'equilibrio walrasiano, sono compatibili con un comportamento massimizzante dell'impresa, in quanto essi - inducendo un **maggior sforzo** lavorativo da parte dei lavoratori - sono correlati in modo positivo con i livelli di produttività.
  - L'input di lavoro è definito come il prodotto tra quantità di lavoro ( $l$ ) e sforzo lavorativo ( $e$ ), per cui:  $L = l \cdot e$
- Viene così spiegata la rigidità salariale e, anche in questo caso, la **disoccupazione** che ne risulta è di tipo involontario
  - La **rigidità del salario reale** è spiegata dal fatto che esso è l'unica determinante della variabile "efficienza lavorativa" ( $e$ ).
  - La teoria degli *efficiency wages* spiega anche la segmentazione dei mercati del lavoro e, in particolare, la persistenza di **differenziali salariali** per lavoratori simili.

# Spiegazioni del legame positivo tra salari e produttività

- Nella teoria degli ***efficiency wages***, la **produttività** del lavoro, variabile ignota ai datori di lavoro in un contesto di informazione imperfetta, viene **fatta dipendere dal livello salariale** per i seguenti motivi:
  - sono **incentivati il morale** dei lavoratori, il loro impegno e la loro motivazione al lavoro, l'attaccamento all'azienda (prevenendo anche le possibili dimissioni dei lavoratori occupati più produttivi);
  - sono **ridotti i costi di *turnover*** e di addestramento;
  - è accresciuta la capacità di **attrazione dei lavoratori più qualificati** (questo è il noto meccanismo della **selezione avversa**)
    - il salario è utilizzato dall'impresa come meccanismo di **selezione della produttività**;
  - è **migliorata l'efficienza lavorativa** dei dipendenti (fenomeno inizialmente considerato nel contesto dei paesi in via di sviluppo in relazione a variabili quali nutrimento e salute);
  - il miglioramento dell'efficienza è legato sia all'intensificazione dello "**sforzo**" lavorativo che alla **riduzione dei fenomeni di assenteismo**.
    - lo stesso assenteismo sul posto di lavoro, o ***shirking*** (atteggiamento "scansafatiche"), può essere affrontato, senza ricorrere a forme di controllo diretto del rendimento del lavoratore, mediante l'incentivazione salariale e la considerazione, da parte del lavoratore, del più elevato costo-opportunità causato dall'eventuale perdita del posto di lavoro.
- Il rapporto tra salari e produttività è fondamentale anche a livello macroeconomico (**clup**).

# Il costo del lavoro per unità di prodotto (clup)

- Definizioni:
  - 1) **Retribuzione netta** = salario o stipendio in busta paga
  - 2) **Retribuzione linda** = (1) + Imposte e contributi (su lavoratori)
  - 3) **Costo del lavoro** = (2) + Imposte e contributi (su imprese)
    - Il totale di imposte e contributi è noto come **cuneo fiscale e contributivo**.
- Dividendo  $C_L$  (il **costo totale del lavoro**, ossia per tutti gli occupati) per la quantità prodotta ( $Q$ ) si trova il **costo del lavoro per unità di prodotto** (*unit labour cost*):
$$\text{clup} = C_L/Q = (C_L/N)/(Q/N) = w/q$$
dove  $N$  è l'occupazione,  $w$  i salari unitari (lordini) e  $q$  la produttività media del lavoro.
- In termini dinamici le sue **variazioni** corrispondono alla crescita dei **salari mediano** la variazione della **produttività del lavoro**.
  - Alla dinamica del **clup** è legata la **competitività di prezzo** delle imprese, cioè la possibilità di ridurre i prezzi (in presenza di un **clup** decrescente) e guadagnare quote di mercato oppure la necessità di aumentare i prezzi e/o ridurre i margini di profitto.
  - A livello macroeconomico il **clup** è utilizzato anche per "misurare" la **competitività di un paese** (negli studi di economia aperta è utilizzato congiuntamente al concetto di "tasso di cambio reale").
- Cruciale è quindi il **rapporto tra dinamica salariale e dinamica della produttività**.
  - La crescita salariale dovrebbe trovare un limite nella crescita della produttività del lavoro se si vogliono evitare conseguenze negative sui prezzi e sull'inflazione (è questa la "ricetta" della politica dei redditi).

# Il superamento dell'eurosclerosi

---

- Negli ultimi 10-15 anni sono state **riforme** ed anche **differenziazioni** nelle *performance* dei mercati del lavoro, per cui non c'è più un unico "modello europeo":
  - a) La **realtà** dell'UE **non** è affatto **omogenea** ma varia da paese a paese, ad es. in relazione ai tassi di occupazione o alla dinamica occupazionale
    - in paesi come l'Italia è perfino molto disomogenea **anche tra le diverse regioni** (specie tra il Mezzogiorno e le altre aree);
    - la **performance** del mercato del lavoro nel nuovo secolo è stata migliore in Europa, almeno fino alla crisi ed alla Grande Recessione; dopo questa, forte differenziazione tra paesi virtuosi (Germania) e paesi periferici.
  - b) Una **completa flessibilità** potrebbe sì far crescere i posti di lavoro, ma al costo di una più **iniqua distribuzione del reddito**.
    - Soprattutto dopo shock di notevole entità la transizione verso nuovi equilibri potrebbe comportare **aggiustamenti** lunghi e dolorosi (in assenza di adeguate reti di protezione).
    - Negli ultimi trent'anni, una **contrazione assoluta dei salari reali** si è in effetti verificata **tra i lavoratori meno qualificati** degli Usa (almeno un terzo della popolazione ha visto un peggioramento del proprio benessere).
    - In **Europa** il "progresso tecnico distorto" (che causa un minor utilizzo dei lavoratori *unskilled*), la concorrenza dei paesi emergenti con basso costo del lavoro ed altri shock d'offerta si sono riflessi **meno sulla dinamica salariale** (essendo i salari piuttosto rigidi) e **più sui tassi di disoccupazione**.

# Vari e mutevoli modelli istituzionali

---

c) In Europa vi erano alcuni **modelli istituzionali “di successo”**:

- nel regime **neocorporativo** (paesi scandinavi e Germania), dove è importante la concertazione tra le parti sociali, si ritrova bassa disoccupazione ed elevata egualanza (a volte con costi elevati per le finanze pubbliche);
- altri paesi hanno cercato di **coniugare la flessibilità nel mercato del lavoro con una sufficiente sicurezza per il lavoratore**: è il modello (danese e olandese) della **flexicurity**.
  - la tutela del lavoratore non è sul posto di lavoro (**on the job**), realizzata attraverso norme restrittive sui licenziamenti, ma può essere garantita nel mercato (**in the market**), grazie ad efficaci politiche attive del lavoro ed ammortizzatori sociali (come i sussidi di disoccupazione);
  - approccio del **welfare-to-work**, secondo il quale le garanzie dello “Stato sociale” devono essere mantenute, ma volte alla piena valorizzazione delle risorse umane.

d) I regimi istituzionali sono stati modificati nell’ultimo decennio anche in gran parte dell’Europa:

- il grado di **sindacalizzazione** è diminuito; i **sussidi di disoccupazione** sono stati ritoccati, rendendo meno importanti gli automatismi;
- alcune flessibilità sono state introdotte quasi ovunque: ad es. quella in entrata grazie alla diffusione dei **lavori atipici** (specie in Italia e Spagna);
- in Germania (fino a dieci anni fa un paese “rigido”) la riforma Hartz del 2003-04 (sotto il cancelliere Schröder) spiega in gran parte il basso tasso disoccupazione attuale.

# I principali modelli istituzionali in Europa

---

- Oggi in Europa possiamo rintracciare alcuni **modelli istituzionali** di riferimento:
  1. i paesi **anglosassoni**, che seguono gli approcci neoliberisti (come negli Usa) e presentano una elevata flessibilità del lavoro (anche in uscita);
  2. i paesi **scandinavi** (con l'aggiunta dell'Olanda), in cui i lavoratori sono garantiti soprattutto attraverso il *welfare state* e tramite il modello della *flexicurity*;
  3. l'Europa **continentale**, caratterizzata da industrie altamente efficienti, da un sistema d'istruzione di tipo "duale", da un ruolo ancora importante per le parti sociali (soprattutto in Germania);
  4. l'Europa **mediterranea**, con elevate tutele del lavoro per alcuni *insider*, alta protezione dei lavoratori nel mercato primario (*welfare* di tipo familiare), recente flessibilità in entrata (contratti a termine) e un sistema educativo sequenziale, ecc.
  5. I **nuovi membri** dell'Europa **centro-orientale**: economie dinamiche (che realizzano il *catching-up*), discreta flessibilità del lavoro, sistemi di *welfare* in fase di sviluppo.