

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_y^* 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:

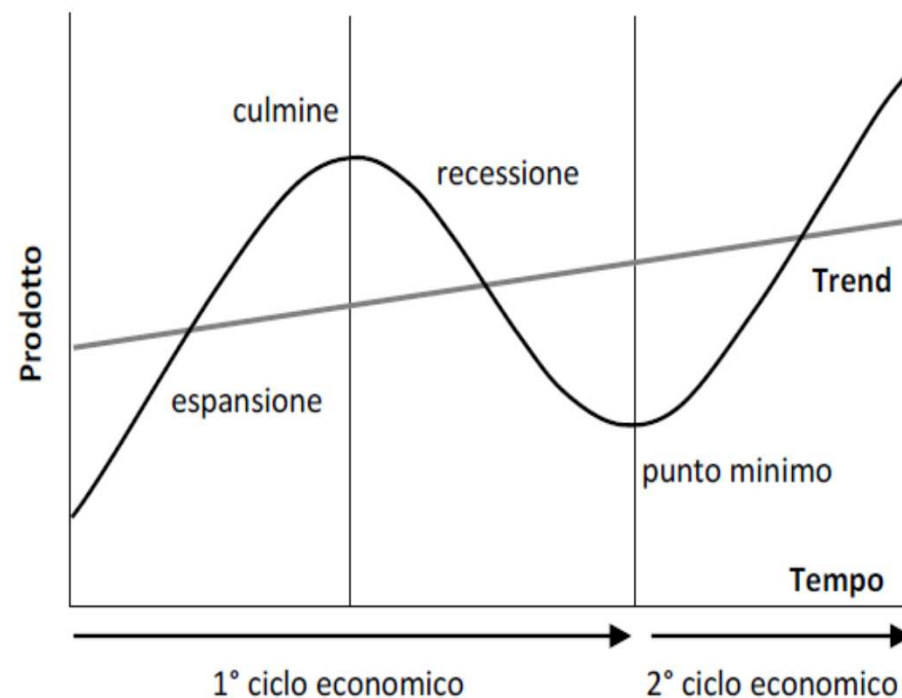
- Spreco di risorse, perdita di prodotto potenziale, effetti sulla crescita (depauperamento del capitale umano per disoccupazione di lunga durata), costi distributivi.

■ 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 e 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, P_{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 θ .
 - 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 θ è **aumentato** ovunque, a causa delle riforme nei mercati del lavoro (minori restrizioni e più flessibilità) e della maggiore concorrenza nei mercati dei beni.

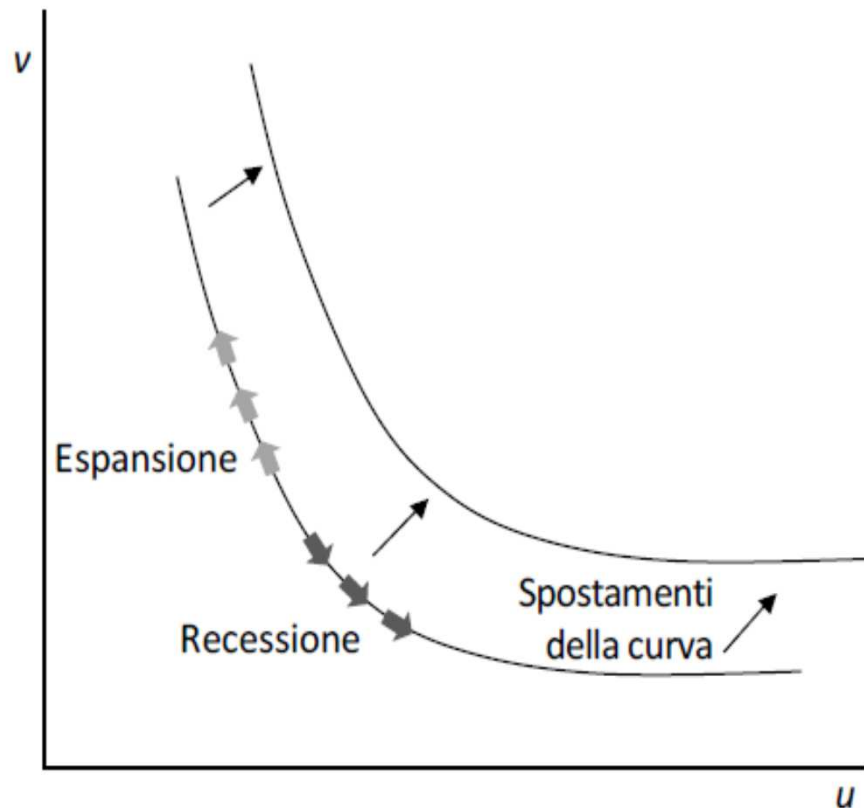
Crescita del prodotto ed effetto meno che proporzionale sulla disoccupazione

- 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 **domanda**) 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 $u=v$).

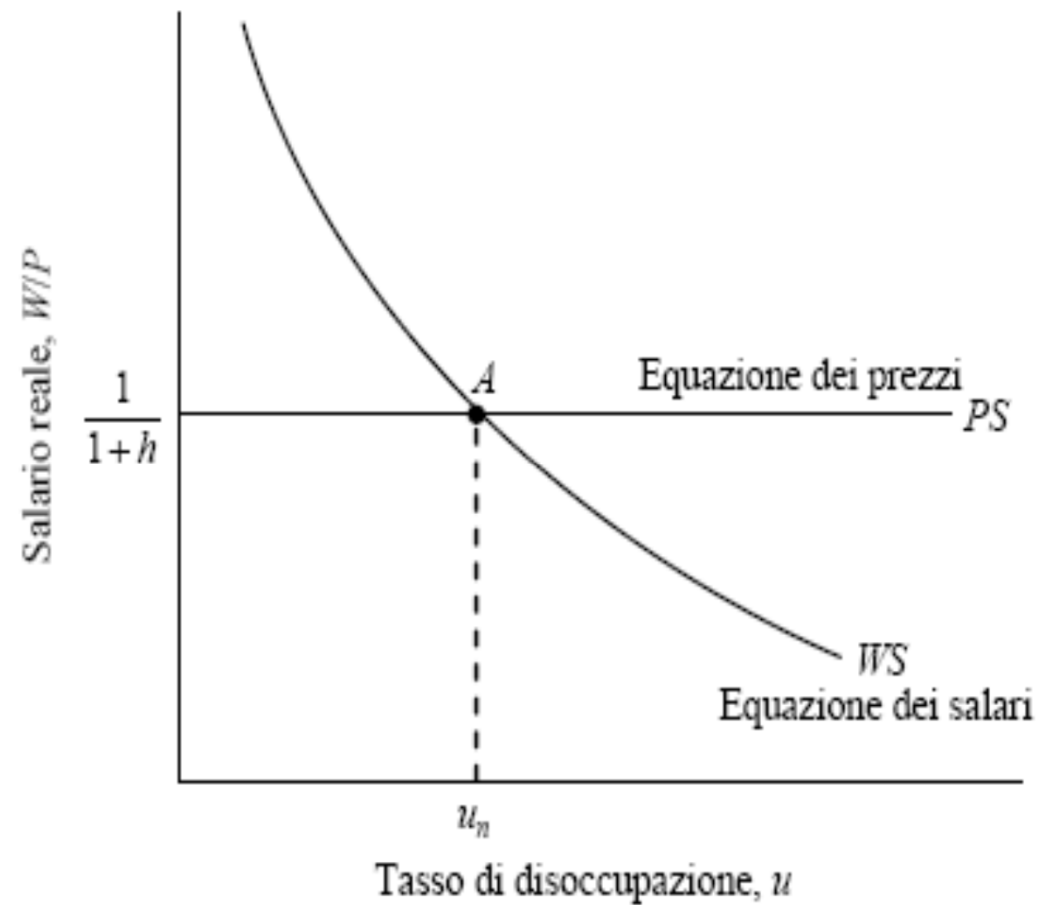
La disoccupazione strutturale

- 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.).

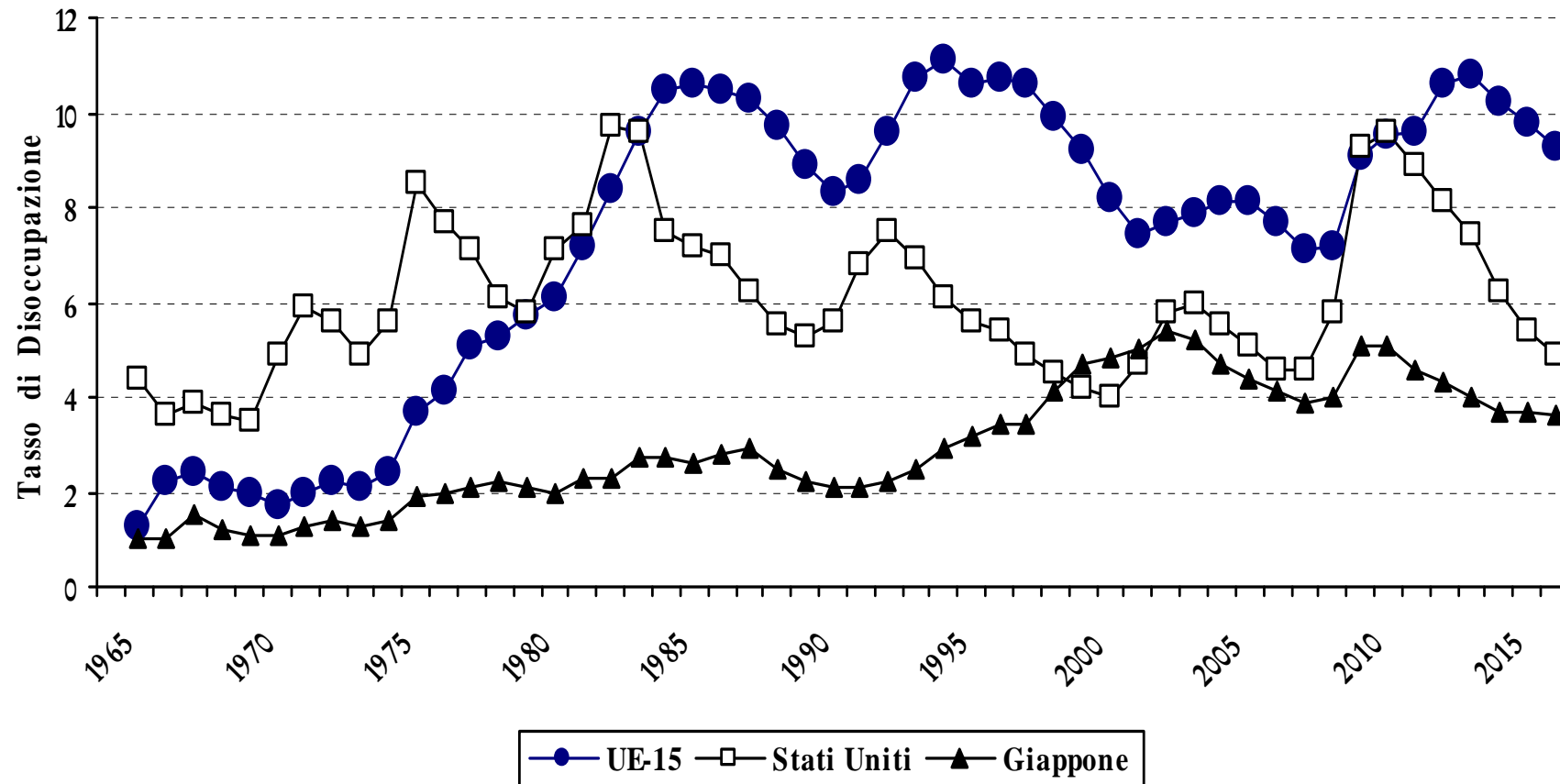
Disoccupazione naturale (WS e PS)



L'eurosclosi

- Con il termine di **eurosclosi**, 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 "forbice" 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 (**eurosclosi**): 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_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** ($u_t, u_{t-1}, u_{t-2} \dots$).
- 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 **maggiore 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 lorda** = (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 (lordi) e q la produttività media del lavoro.

- In termini dinamici le sue **variazioni** corrispondono alla crescita dei **salari meno** 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'eurosclosi

- Negli ultimi 10-15 vi 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 eguaglianza (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.