

LUISS



Dipartimento: Impresa e Management

TESI DI LAUREA IN:
STORIA DELL'ECONOMIA E DELL'IMPRESA

**LA FLESSIBILIZZAZIONE DEL MERCATO DEL
LAVORO E GLI EFFETTI DELLA
DEREGOLAMENTAZIONE**

RELATORE

Prof. Guido Tortorella Esposito

CANDIDATO

Pasquale Giovanni Miranda

Matricola n. 247861

ANNO ACCADEMICO

2021/2022

LA FLESSIBILIZZAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO E GLI EFFETTI DELLA DEREGOLAMENTAZIONE

Sommario

CAPITOLO 1: L' EVOLUZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO TRA REAGANOMICS E LICENZIAMENTI

1	La crisi negli Stati Uniti.....	4
2	La reazione del settore industriale.....	5
3	La “Stretta di cinghia” e i licenziamenti.....	7
4	La curva di Laffer e la Reaganomics.....	8
5	La deregolamentazione del mercato del lavoro.....	10
6	Confronto tra analisi Neo-Keynesiana e Post-Keynesiana.....	11

CAPITOLO 2: LA FLESSIBILITA' SALARIALE: UN CONFRONTO TRA STATI UNITI ED EUROPA

1	Trasformazione del mercato del lavoro americano.....	15
2	Flessibilità e salari reali.....	20
3	Confronto dei salari tra Stati Uniti ed Europa.....	21
4	La mobilitazione geografica del lavoro.....	22

CAPITOLO 3: I RISULTATI DELLA DEREGOLAMENTAZIONE IN ALCUNE SPECIFICHE AREE GEOGRAFICHE

1	Germania: risposta singolare alla crisi e il programma Kurzarbeit...	25
2	Nigeria: la trasformazione del mercato del lavoro.....	31
3	Colombia: la ricerca dell'equità tra opportunità e istruzione.....	34

Introduzione

Questo elaborato ha il compito di analizzare il fenomeno della flessibilizzazione del mercato del lavoro e quelli che sono gli effetti o le conseguenze delle decisioni, in merito, delle istituzioni. Si cercherà di comprendere questo processo di sviluppo partendo, attraverso il primo capitolo, con l'introduzione del contesto storico in cui si originano le prime importanti scelte in questo settore, quindi, si farà riferimento alla situazione economica americana degli anni 70-80, alla celebre Reaganomics e successivamente si cercherà di comprendere determinate dinamiche attraverso l'analisi Keynesiana della deregolamentazione. Con il secondo capitolo, si arriverà ad osservare attraverso dati e grafici quali sono state le maggiori differenze, in termini di occupazione e retribuzione, tra il continente europeo e quello americano e quali decisioni hanno maggiormente influenzato la trasformazione del mercato del lavoro. Infine, nel terzo ed ultimo capitolo si presenteranno tre diversi singolari casi di reazione alla deregolamentazione e si analizzeranno le rispettive situazioni in termini di salari, disoccupazione ed istruzione e come queste siano cambiate negli ultimi decenni.

CAPITOLO 1: L' EVOLUZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO TRA REAGANOMICS E LICENZIAMENTI

La crisi degli Stati Uniti d'America

Negli anni '70, gli Stati Uniti d'America si trovarono a dover affrontare uno scenario economico molto critico. La situazione che si presentava era il prodotto delle scelte passate, guidate dall'euforia che aveva caratterizzato i trent'anni precedenti, il cosiddetto "trentennio glorioso". Le preoccupazioni e le tensioni erano scaturite da una combinazione di eventi. I paesi industrializzati erano diventati fortemente dipendenti dal petrolio, arrivato ad essere definito l'oro nero, che permetteva al settore industriale, al settore agricolo e a quello dei trasporti, la produzione e la crescita. Questo era divenuto praticamente essenziale per mantenere attiva l'offerta di servizi di un paese. Quando nell'ottobre del 1973 l'OPEC decise di sospendere le forniture di greggio, con l'embargo agli stati occidentali, i mercati, in preda allo shock, reagirono con delle forti oscillazioni che si tramutarono in un aumento improvviso del prezzo dei barili di petrolio, fino a generare una vera e propria crisi petrolifera. Seguirono l'aumento dei costi di trasporto dello stesso greggio, dovuti alla chiusura del canale di Suez, e l'aumento delle royalties dei paesi produttori di petrolio. In molti paesi occidentali si diffuse il programma di *austerity*, adottato per limitare il consumo energetico in tutto il territorio nazionale. A tale contesto si aggiunse la crescita dell'inflazione, scaturita dalla scarsa reperibilità del petrolio e dall'innalzamento dei prezzi di quest'ultimo che costrinsero le industrie

all'adozione di misure per salvaguardare i propri profitti: i produttori si ritrovarono costretti ad aumentare i prezzi, dando origine così alla spinta inflattiva. Per ultimo va considerata la svalutazione del dollaro che con gli accordi di Bretton Woods, il celebre sistema monetario ufficializzato nel 1944 nell'omonima città degli stati uniti, era divenuto valore di riferimento di tutti gli scambi grazie alla sua convertibilità in oro.

All'inizio degli anni '70, i costi del conflitto in Vietnam, perpetrato per cinque anni, continuavano a spingere il debito pubblico americano verso livelli sempre più alti e il governo iniziava a sentire la pressione e il bisogno di agire. La soluzione a questa tensione crescente fu ideata dal Presidente Richard Nixon (in carica dal 1969), il quale sfruttò l'occasione anche per compiere una manovra mirata ad ottenere la vittoria nelle successive elezioni: approvò la legge che sanciva la fine dell'obbligo di convertibilità del dollaro in oro, mettendo così fine al sistema di Bretton Woods. Esattamente il 15 agosto 1971 fu sospesa la convertibilità del dollaro e la reazione a questo cambiamento storico fu inizialmente scontata dai mercati con una forte volatilità dei cambi delle valute, con la svalutazione del dollaro e la fluttuazione del prezzo dell'oro. Il 18 dicembre arrivò a 38 dollari e il 17 febbraio 1973 a 42,22 dollari per oncia.¹

La fine di Bretton Woods sancì l'inizio di un periodo di instabilità finanziaria, di speculazione e di libertà per le banche centrali, che a questo punto potevano emettere moneta e generare valori per alimentare i mercati finanziari e, sporadicamente, la produzione e il lavoro. Il Governo americano per cercare una provvisoria stabilità impose una tassa del 10% su tutte le merci importate negli USA, tagliò gli aiuti ai paesi in via di sviluppo e bloccò prezzi e salari. La fine della parità fra dollaro e oro a 35 \$/oncia rappresentava l'epilogo di Bretton Woods, ma anche la nascita del mercato moderno dell'oro.

La reazione del settore industriale

Quella che poi si rivelò essere una vera e propria crisi, venne considerata in origine come un semplice rallentamento dovuto a problemi di sovrapproduzione, per questo venne

¹ Galli, Renato. "Crisi. Non fine di Bretton Woods" Giornale Degli Economisti e Annali Di Economia, vol. 32, no. 1/2, EGEA S.p.A., 1973

sottovalutata e indicata come un evento controllabile. Fu necessario del tempo per realizzare che la crescita auspicata dagli analisti negli anni precedenti non era concretizzabile e che in realtà si era di fronte ad una crisi di valorizzazione dei capitali; quindi, veniva meno la capacità espansiva del capitalismo dei consumi. Proprio in questa fase le imprese, per rimanere attive nel lungo periodo, avrebbero dovuto investire e puntare all'innovazione, scelta complessa e che avrebbe richiesto ingenti quantità di capitale. Le soluzioni adottate, invece, andarono nella direzione opposta poiché guidate dall'interesse individuale degli imprenditori che volevano cercare semplicemente di ridurre le voci di spesa.

Si cercò allora di delocalizzare la produzione in modo da abbattere i costi della manodopera e alleviare il peso della tassazione, si perseguì una massiccia automazione dei processi, sostituendo gran parte degli uomini con le macchine e si scelse di dare inizio ai processi di finanziarizzazione del capitale, ciò voleva dire spostare quest'ultimo sui mercati finanziari a caccia di rendimenti².

Negli anni successivi, la situazione economica e sociale negli Stati Uniti, come quella dei paesi più industrializzati, risentì fortemente dei primi effetti che la crisi e le soluzioni adottate dagli imprenditori (cioè la delocalizzazione produttiva e lo spostamento di capitali verso impieghi finanziari) cominciavano ad avere sui principali settori produttivi, nonché in termini di occupazione. Il tasso di crescita del Prodotto Interno Lordo scese da una media del 4,7%, ad una media dell'1,2% tra il 1980 e il 1983; mentre il tasso di disoccupazione aumentò e arrivò all'8,3%³, seguì anche la crescita dell'inflazione, che raggiunse la media del 9% nei primi anni '80⁴. A pagare questa crisi, nel mondo del lavoro, furono, inizialmente, le categorie considerate più deboli: i giovani in cerca di occupazione e le donne. La maggior parte dei lavoratori, di sesso maschile, potevano fare affidamento sui sindacati, che si battevano per i loro diritti. Le aziende invece continuavano ad arginare i costi della manodopera, sfruttando per brevi frangenti i novizi e bloccando i vecchi apprendisti, i quali, in precedenza avevano visto la regolarizzazione del proprio contratto seguire il periodo di prova.

²Masulli, Ignazio. Chi ha cambiato il mondo? (Anticorpi) (Italian Edition). Editori Laterza.

³Oecd stat. Dat Unemployment rate

⁴Oecd stat. Dat Consumer price index

La “stretta di cinghia” e i licenziamenti

Il bisogno di agire e di fronteggiare l’inflazione era forte e sentito, determinato anche dalla solida pressione dei sindacati che avevano iniziato a chiedere salari sempre più alti per i lavoratori.

Il Presidente della Federal Reserve, Paul Volcker, che poi si rivelerà un importante alleato per il futuro Presidente Ronald Reagan, decise di promuovere una terapia shock, una “stretta di cinghia” con l’obiettivo di limitare i danni all’economia americana, tenendo conto che se non avesse invertito la rotta il rischio di dare inizio ad una recessione sarebbe divenuto reale. Grazie a questa politica l’inflazione fu domata, sacrificando il breve periodo per raggiungere la stabilità finanziaria nel lungo.

Volcker basò questa manovra soprattutto sull’aumento dei tassi sui fondi federali, generando conseguenti reazioni sociali: furono organizzati numerosi scioperi e rivolte da parte dei lavoratori che contestavano le scelte del governo e volevano far sentire la propria voce, ma furono fermati con decisione dal nuovo eletto Presidente degli Stati Uniti Ronald Reagan che manifestò subito le proprie intenzioni con il celebre licenziamento di undicimila operatori di volo della PATCO. “Non c'è diritto di sciopero contro la sicurezza pubblica per nessuno, in nessun luogo, in nessun momento”, con questa affermazione Reagan chiarì la propria decisione ed espresse il suo pensiero riguardo le manifestazioni dei lavoratori. Se da un lato questi ultimi furono colpiti da una diminuzione delle retribuzioni, un 6% tra il 1980 e il 1983, considerando l’insieme dei dipendenti e dell’industria dei servizi, dall’altro l’inflazione pesava sulle imposte statali e locali.

In questa difficile situazione economica Reagan si dimostrò pronto e determinato e la sua risposta non si fece attendere, abbracciando la nuova teoria economica di uno studioso di altissimo rango accademico, il professor Milton Friedman, probabilmente l’economista più influente del ventesimo secolo dopo John Maynard Keynes. Nato a New York nel 1912 da una famiglia di immigrati ebrei provenienti dai Carpazi, aveva vinto nel 1976 il premio Nobel per l’Economia. Allievo di Friedrich von Hayek alla Chicago University, ateneo dove Friedman stesso insegnò per lunghi anni, era diventato l’animatore di un

gruppo di ricerca di economisti che prenderà il nome di “Scuola di Chicago”⁵. Nello specifico, il Presidente perseguì una politica di libero mercato e di rafforzamento dell’offerta, andando contro il pensiero keynesiano, secondo il quale era obbligo del Governo stimolare in qualche modo la domanda. La ragione risiede in una delle basi su cui si fonda il neoliberismo: i tagli fiscali sono utili nella ricerca di una crescita economica.

La Curva di Laffer e la Reaganomics

La teoria della relazione tra la misura dell’aliquota fiscale e il gettito fu ripresa e confermata dall’economista Arthur Betz Laffer, divenuto celebre proprio grazie alla rappresentazione grafica di questo trade-off. La nota “Curva di Laffer” ha un’origine curiosa, come racconta lo stesso professore in una nota autobiografica: egli si trovava al ristorante Two Continents di Washington, al tempo il Sig. Arthur Laffer altro non era che un normale professore presso una Business School di periferia. Al suo tavolo si discuteva della proposta riguardo l’aumento della pressione fiscale, voluta da Ford e, pare, che seguendo questo discorso egli avrebbe afferrato un tovagliolo ed una penna e tracciato una curva, illustrando il trade-off tra aliquote ed entrate fiscali. L’editorialista Wanniski, lì presente, la definì subito la “Curva di Laffer”. Anche se sono in molti a confermare, però, che la storia sembrerebbe poco probabile, poiché in quel ristorante non si utilizzavano *napkins* di carta, ma preziosi tovaglioli di tessuto, e Laffer non era il tipo di americano che ne avrebbe imbrattato uno con la penna⁶. In ogni caso, da quel momento, la denominazione data da Wanniski a quella correlazione, verrà ricordata fino ad oggi, diventando “ufficiale” quando all’inizio degli anni Ottanta l’amministrazione Reagan l’adotterà come simbolo di quella che poi diventerà la “Reaganomics”.

La nuova politica economica, portata avanti dal neopresidente, si basava su quattro pilastri: riduzione della crescita della spesa pubblica, alleggerimento della pressione fiscale, riduzione della regolamentazione dei mercati e rafforzamento dell’offerta monetaria. Reagan, diede inizio a questa rivoluzione, nel suo primo anno da presidente, con la firma dell’Economic Recovery Tax Act del 1981, ispirato dagli studi di Laffer e

⁵ Sangiuliano, Gennaro. Reagan. Edizioni Mondadori, 2021.

⁶ Rovelli, Marco “La lotta di classe esiste e l’hanno vinta i ricchi. Vero!” Gius.Laterza & Figli Spa, 2014

ricordato come il più forte taglio fiscale della storia dell'America. Con l'ERTA venne ridotta infatti l'aliquota del margine fiscale massima dal settanta percento al cinquanta percento e quella minima passò dal quattordici percento all'undici percento. In aggiunta, il Presidente ridusse la pressione fiscale per le aziende di circa il 14%. L'idea di base era che questo taglio fiscale, mirato alle classi più abbienti, avrebbe stimolato maggiori investimenti di capitale e innovazione, con conseguenti benefici a favore dei cittadini medi, ovvero crescita dell'offerta di lavoro e conseguente aumento della spesa da parte dei consumatori. Il Pil reagì con un aumento di circa il 30% durante gli anni di presidenza di Reagan, precisamente passò dal valere quasi 7 mila miliardi di dollari ad oltre \$9 mila miliardi. Dall'altro lato, il Pil reale pro-capite crebbe in media del 2,6%, in contrasto con una crescita media annua dell'1,9% rispetto agli otto anni precedenti all'insediamento di Reagan alla Casa Bianca. In aggiunta, sui mercati, l'indice Standard & Poor's 500 aumentò di circa l'85,81%. L'economia non fu però rilanciata come confidavano i sostenitori. Gli investimenti in capitali aziendali rimasero anemici, la disoccupazione restò alta e la spesa per consumi non aumentò. Nel frattempo, nell'anno successivo all'approvazione del disegno di legge, il deficit pubblico aumentò a causa del drastico calo delle entrate fiscali. Alla fine del suo secondo mandato, nel 1988, l'inflazione era scesa al 4,1%, arrivando anche a toccare il livello minimo del 3%, nel 1982, subito dopo l'applicazione dell'ERTA e l'imponente taglio delle aliquote fiscali realizzato con un accordo bipartisan tra Repubblicani e Democratici. Inoltre, in conseguenza dell'applicazione di un tasso di interesse durissimo, del 20%, da parte del Presidente della Federal Reserve Volker, il tasso di crescita del Prodotto interno lordo si era stabilizzato su un ottimo valore del 3,4% annuo; dai licenziamenti di massa si era arrivati a creare 16 milioni di nuovi posti di lavoro. Bisogna ricordare, però, che tutto ciò fu ottenuto a prezzo di una solida riduzione di quello che era il potere d'acquisto di ampie fasce della popolazione: in particolare proprio della classe dei lavoratori dipendenti, coloro che erano scesi in piazza per protestare, ora vedevano i propri salari subire una delle più radicali e brusche riduzioni dal secondo dopoguerra, e la maggior parte dei nuovi posti di lavoro veniva collocata in settori con un basso livello retributivo e con un grado di sindacalizzazione decisamente inferiore a quelli precedenti. Solo formalmente le politiche economiche dell'amministrazione Reagan erano anti-keynesiane o post-keynesiane (o sembravano esserlo sul versante delle entrate statali e dell'imposizione fiscale), poiché in

realità, per tutti gli anni Ottanta la spesa pubblica subì un massiccio incremento, in particolare nell'ambito militare, causa la successiva accentuazione della guerra fredda e per il sostegno al settore finanziario, vicino al collasso con la cosiddetta Savings and Loan Crisis.

Deregolamentazione del mercato del lavoro

Ciò che era appena accaduto con l'inizio della Reaganomics avrebbe dato inizio ad un lungo periodo di cambiamenti economici e non solo, che avrebbero interessato quasi esclusivamente il settore dei lavoratori e i loro diritti. Negli anni successivi la deregolamentazione del mercato del lavoro sarà al centro di numerose politiche, non solo in America ma anche sul territorio europeo. Si cercherà sempre più attivamente di risolvere il problema della disoccupazione, proprio come si era cercato di fare negli Stati Uniti. In termini generali, la ricerca della deregolamentazione del mercato del lavoro va ad indicare l'emissione di leggi volte ad allentare i vari vincoli istituzionali e normativi propri delle imprese. Si fa, nello specifico, riferimento ad aspetti come salari minimi, limitazioni delle ore lavorative, maternità, consultazione dei lavoratori, salute e sicurezza sul lavoro, norme di sicurezza, formazione professionale e tanti altri. Ovviamente i diversi fenomeni che vanno ad interessare questo settore ed i suoi cambiamenti sono stati punto di interesse di diversi studiosi e sono arrivati a creare due scuole di pensiero con differenti approcci: il Neo Keynesiano e quello Post Keynesiano, con la differenza principale che mentre il secondo approccio offre una visione critica nei confronti dell'inefficacia della deregolamentazione, il pensiero Neo Keynesiano si concentra su quelli che sono i risultati della flessibilità prodotta⁷.

⁷ Pacella, A., Tortorella Esposito, G., & Realfonzo, R. (2016). The employment protection controversy in the years of labour market reforms (1990-2014). *The employment protection controversy in the years of labour market reforms (1990-2014)*, 165-196.

Confronto tra analisi Neo-Keynesiana e Post-Keynesiana

Attraverso la visione Neo Keynesiana è possibile interpretare i fenomeni che interessano il settore del lavoro secondo tre differenti analisi:

- i) La prima racchiude i pensieri di importanti economisti americani che mirano a spiegare razionalmente lo scopo delle istituzioni nel mercato del lavoro, della regolamentazione e delle politiche fiscali;
- ii) la seconda analisi è nota come “variante europea” e si presta ad uno studio duale, sia dinamico che statico, riguardo gli effetti delle istituzioni sulla disoccupazione;
- iii) la terza, invece, deriva dalla seconda e viene denominata “seconda variante europea”, perché cerca, come la precedente, di focalizzarsi sugli effetti generali ma, soprattutto, sulle conseguenze che interessano le prestazioni dei dipendenti europei, facendo luce sul fenomeno dell’Eurosclerosi, termine che va ad indicare il caso di irrigidimento del mercato del lavoro europeo, comparandolo a quello americano ed andando ad evidenziare i maggiori problemi (come il potere dei sindacati e gli alti costi del licenziamento)⁸. Gli studi più importanti per quanto riguarda quest’ultima variante sono quelli pubblicati da Pissarides, Blanchard e Diamond. È discusso di come la dinamica della disoccupazione dipenda dal modo in cui vengono gestiti i posti di lavoro, creati o distrutti attraverso le istituzioni e i cambiamenti macroeconomici, un aumento dei posti disponibili significa aumento di assunzioni e quindi riduzione della disoccupazione, ma allo stesso modo uno sviluppo del mercato del lavoro vuol dire aumento di salari, eliminazione di posti di lavoro e quindi disoccupazione⁹. Blanchard e Diamond sostengono che più alta è la regolamentazione, maggiori saranno i costi relativi al personale e alla sua amministrazione; quindi, le imprese saranno meno inclini ad assumere nuovi lavoratori e/o sostituire i già presenti lavoratori con i disoccupati. Allo stesso tempo, l’eccessiva regolamentazione spinge alcuni dei disoccupati a ripensare al proprio salario, mentre altri riducono l’intensità della

⁸ Giersch, H. (1985). Eurosclerosis (No. 112). Kieler Diskussionsbeiträge.

⁹ Blanchard, O. J., & Diamond, P. (1994). Ranking, unemployment duration, and wages. *The Review of Economic Studies*, 61(3), 417-434.

propria ricerca di lavoro, come conseguenza, non tutti i posti disponibili vengono riempiti dai lavoratori inattivi.

Sull'altro frangente invece i Post-Keynesiani sostengono che il mercato del lavoro è guidato, nel breve e nel medio termine, dalla domanda sul mercato dei beni e in particolare dall'accumulazione di capitale. Pur mantenendo questo punto di partenza teorico, parte della letteratura post-keynesiana si concentra sui risultati delle politiche di flessibilità in termini di occupazione e crescita economica, e divide le proprie interpretazioni in due differenti approcci: l'approccio di accumulo e l'approccio di incertezza.

Il primo riunisce i pensieri degli economisti Post Keynesiani sul modello NAIRU, il quale nella sua definizione più semplice è un modello che sostiene che in qualsiasi momento c'è un tasso di disoccupazione a cui corrisponde un'inflazione costante. Questa visione keynesiana considera l'accumulazione di capitale come la variabile chiave che determina la domanda aggregata, la visione generale sostiene che la disoccupazione è, al di là delle fluttuazioni short-term, effettivamente determinata dalle istituzioni del mercato del lavoro, tuttavia, le forti conclusioni politiche degli economisti che chiedono la deregolamentazione del mercato del lavoro non sono unanimemente sostenute dai loro risultati empirici¹⁰. Gli economisti di questo gruppo hanno evidenziato il ruolo dell'insufficiente formazione di capitale come principale causa della disoccupazione. Indicando tre canali attraverso i quali l'accumulazione di capitale può influire sulla disoccupazione e conseguentemente sul NAIRU: un canale di domanda che influenza solo la disoccupazione di medio periodo, mentre gli altri due possono essere intesi come canali di meccanismi di offerta che vanno ad influenzare il NAIRU. Per il primo si fa riferimento agli investimenti, mentre il secondo canale e il terzo canale indicano rispettivamente la sostituibilità limitata e l'effetto di contrattazione. Stockhammer, uno dei maggiori esponenti di questo pensiero, riporta che il risultato dell'incrocio di questa analisi arriva a confermare che la disoccupazione riduce la capacità dei lavoratori di aumentare i salari, mentre l'eccesso di capacità limita la capacità delle imprese di aumentare i prezzi. Pertanto, uno stock di capitale insufficiente richiederà un tasso di

¹⁰ Stockhammer, E., Guschanski, A., & Köhler, K. (2014). Unemployment, capital accumulation and labour market institutions in the Great Recession. *European Journal of Economics and Economic Policies: Intervention*, 11(2), 182-194.

disoccupazione più elevato per equilibrare le richieste di reddito dei lavoratori e dei datori di lavoro¹¹.

L'altra scuola di pensiero della letteratura Post Keynesiana è invece quella racchiusa sotto "l'approccio dell'incertezza". Questa visione è così denominata proprio poiché fa dell'insicurezza dei lavoratori, riguardo il proprio impiego, punto focale dell'analisi del mercato del lavoro. Questo approccio riunisce i contributi post-keynesiani che si concentrano nello studio della domanda in funzione dei cambiamenti nelle istituzioni del mercato del lavoro, in particolare nella protezione dell'occupazione. In generale emerge che la riduzione della legislazione sulla protezione del lavoro causa la diffusione dell'incertezza all'interno della classe dei lavoratori. Questa stessa incertezza è causata dall'assenza di sicurezza da parte dei lavoratori nel mantenere il posto di lavoro attuale nel lungo periodo, o di riuscire a trovarne rapidamente un altro al termine del contratto attuale. In questa situazione essi non sono propensi a sperperare il proprio denaro piuttosto preferiscono risparmiarlo. Si può comprendere quindi come mai gli economisti in questa analisi sostengano che l'indebolimento della legislazione sulla protezione del lavoro riduce non solo il tasso di occupazione, ma anche la volontà della classe dei lavoratori a spendere ed è promotore, inoltre, del cosiddetto "effetto disciplina". Questo effetto non è strettamente collegato alle strategie dei datori di lavoro, i quali in generale hanno una molteplice possibilità di scelta per quanto riguarda gli incentivi di motivazione nei confronti dei lavoratori. Dagli incentivi positivi associati all'aumento del salario, promozione e miglioramento delle condizioni di lavoro fino agli incentivi negativi associati alla minaccia di licenziamento. Quest'ultimo metodo (la minaccia di esonero) come stimolo all'effetto disciplina dei lavoratori è prevalente in alcune industrie americane piuttosto che in altre. In particolare, i risultati degli studi suggeriscono che gli effetti sulla disciplina dei lavoratori tendono ad essere più forti nelle industrie caratterizzate da bassa sindacalizzazione, su mercati con prodotti a bassa concentrazione e altri indicatori che fanno riferimento ad un settore di status secondario¹². Va comunque considerato che l'effetto disciplina riduce il tasso di occupazione, poiché va ad incidere sulla domanda di lavoro, che andrà a diminuire nel caso in cui i lavoratori dovessero

¹¹ Stockhammer, E., & Klär, E. (2011). Capital accumulation, labour market institutions and unemployment in the medium run. *Cambridge Journal of Economics*, 35(2), 437-457.

¹² Green, F., & Weisskopf, T. E. (1990). The worker discipline effect: A disaggregative analysis. *The Review of Economics and Statistics*, 241-249.

migliorare le proprie prestazioni e quindi influenzare positivamente la produttività dell'azienda.

Si può concludere affermando che nessuna delle due visioni, Neo-Keynesiana e Post-Keynesiana, conferisce un'analisi chiara degli effetti della deregolamentazione del mercato del lavoro, ma entrambe contribuiscono a studiare gli effetti di determinate scelte politiche e non politiche.

CAPITOLO 2: LA FLESSIBILITA' SALARIALE: UN CONFRONTO TRA STATI UNITI ED EUROPA

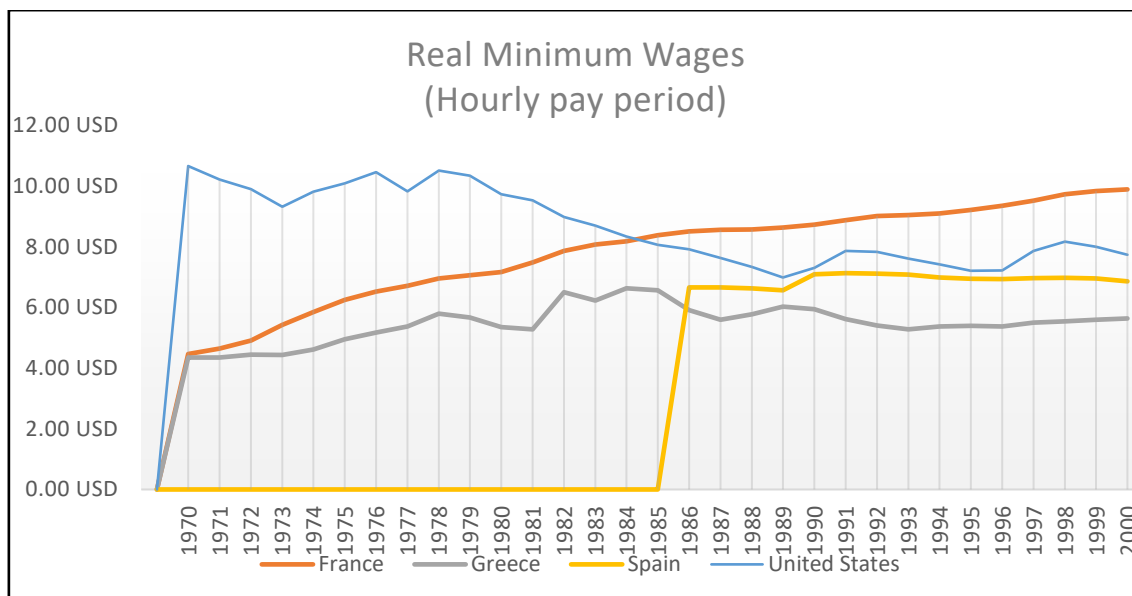
A partire dagli anni '70 non solo gli Stati Uniti sperimentarono forti cambiamenti nel mercato del lavoro ma decise rivoluzioni a livello strutturale e burocratico avvennero anche nel mercato europeo: in Italia, il venti maggio 1970 veniva emanata la legge n. 300/1970, conosciuta come "Statuto dei lavoratori", in Francia si cominciava a ridurre l'orario settimanale a 40 ore, nel Regno Unito si riorganizzava il tempo di lavoro con il ricorso al lavoro straordinario e al part time. Agli effetti dovuti a decisioni delle istituzioni in ambito normativo si accompagnarono cambiamenti apportati dalle nuove tecnologie, dall'automazione dei processi e dall'affermazione dei pensieri neoliberalisti. Secondo queste teorie l'unico modo per aumentare l'occupazione e la produttività del lavoro è rendere il mercato più flessibile, liberandolo dai vincoli e dalle restrizioni che ne impediscono il corretto funzionamento.

Trasformazione del mercato del lavoro americano

Gli Stati Uniti fanno decisamente più affidamento, rispetto alla maggior parte delle economie capitaliste, a mercati del lavoro competitivi per determinare i salari e il livello di occupazione. Al di fuori del settore pubblico sono relativamente pochi i lavoratori sindacalizzati, erano circa l'11% nel 1994, e la maggior parte degli accordi di contrattazione collettiva riguarda singole imprese o stabilimenti, non intere industrie o regioni. Oggi, il sistema sindacale americano presenta una struttura di base aziendale, al cui interno i dipendenti, circa un terzo, firmano petizioni con l'intento di organizzarsi in collettivi, in gruppi, in "Unions". Questo contesto presenta però dei limiti: la rappresentatività è limitata, i diritti e i benefici variano a seconda dell'azienda in cui si lavora e la crescita potenziale risulta scarsa. La struttura è definita "enterprise-level bargaining". Candidati come il celebre Bernie Sanders hanno dichiarato il proprio

appoggio ad un'organizzazione sindacale che non sia interna alle imprese, ma che invece sia presente sul territorio nazionale. Questo passaggio, da un "enterprise-level bargaining" a un "sectoral bargaining", infatti, potrebbe portare molteplici vantaggi¹³. Il Dipartimento del Lavoro negli USA non estende l'ordine collettivo degli accordi agli ambienti non sindacali, come invece accade in Francia o in Germania. Gli Stati Uniti non presentano una legislazione federale che difenda i diritti individuali dei lavoratori e, il licenziamento rimane un'opzione davvero poco limitata, secondo il paradigma tipicamente americano del cosiddetto "work at will". Secondo questo pensiero, il datore di lavoro ha il potere di licenziare il lavoratore sia per giusta causa sia per una causa ingiusta o senza spiegazioni. Sono servite disposizioni di contratto collettivo per arrivare al superamento di questa clausola. La retribuzione netta del personale varia al variare di determinati parametri: dello stato dove si svolge l'impiego, delle condizioni familiari (sposato, con o senza figli) e delle modalità di dichiarazione dei redditi. La politica del salario minimo si applica ad un numero relativamente piccolo di lavoratori, in modo che non abbia conseguenze sul livello complessivo dei salari che, nell'arco temporale 1979-1982, scese a livelli minimi. Tutto ciò considerando che le azioni per favorire l'occupazione adottate dal governo possono essere valutate tra le più avanzate dell'Occidente, sia per la rapidità, che per l'efficacia, e uno dei positivi effetti che hanno avuto è stato proprio andare a caratterizzare il sistema produttivo di una forte domanda di istruzione e innovazione, due requisiti ormai essenziali in ogni settore. Per la maggior parte degli americani, ciò che guadagnano dipende da ciò che il mercato offre attraverso la contrattazione individuale con il proprio datore di lavoro. I salari e l'occupazione sono flessibili e liberi da interventi istituzionali come ci si può aspettare realisticamente in un'economia avanzata.

¹³ <https://www.opiniojuris.it/italia-america-a-confronto-in-materia-di-lavoro/>



14

Negli anni '80 la domanda nel mercato del lavoro si è trasformata, passando dalla richiesta di lavoratori statunitensi meno qualificati, in particolare uomini, a favore dei più qualificati, rendendo così maggiore la flessibilità della disuguaglianza di retribuzione. Ricercatori come Jared Bernstein e Lawrence Mishel, entrambi da sempre interessati alle dinamiche del mercato del lavoro e ai diritti dei lavoratori, hanno utilizzato diverse fonti di dati su famiglie e stabilimenti, tra i quali i risultati di diversi sondaggi come il “Current Population Survey” (CPS), dimostrando che la disuguaglianza salariale e le differenze di qualifica nelle retribuzioni aumentarono fortemente. La modifica della struttura retributiva assunse una duplice forma.

La prima riguardava la retribuzione oraria di lavoratori con specifiche qualifiche. Negli anni '80 il premio salariale dei dipendenti laureati raddoppiò e aumentò di circa il 30% il salario settimanale dei giovani laureati maschi rispetto a quello dei ragazzi con meno di 12 anni di scolarizzazione. Inoltre, tra i lavoratori senza titoli di studio, i salari dei lavoratori più anziani erano maggiori di quelli dei lavoratori più giovani. Tra tutta la forza lavoro i laureati percepivano il 57% in più rispetto ai diplomati delle scuole superiori nel 1993, tendenza in aumento in quanto lo stesso dato era del 34% nel 1979. La differenza in termini di salario dei lavoratori con titolo di studio universitario rispetto a coloro che

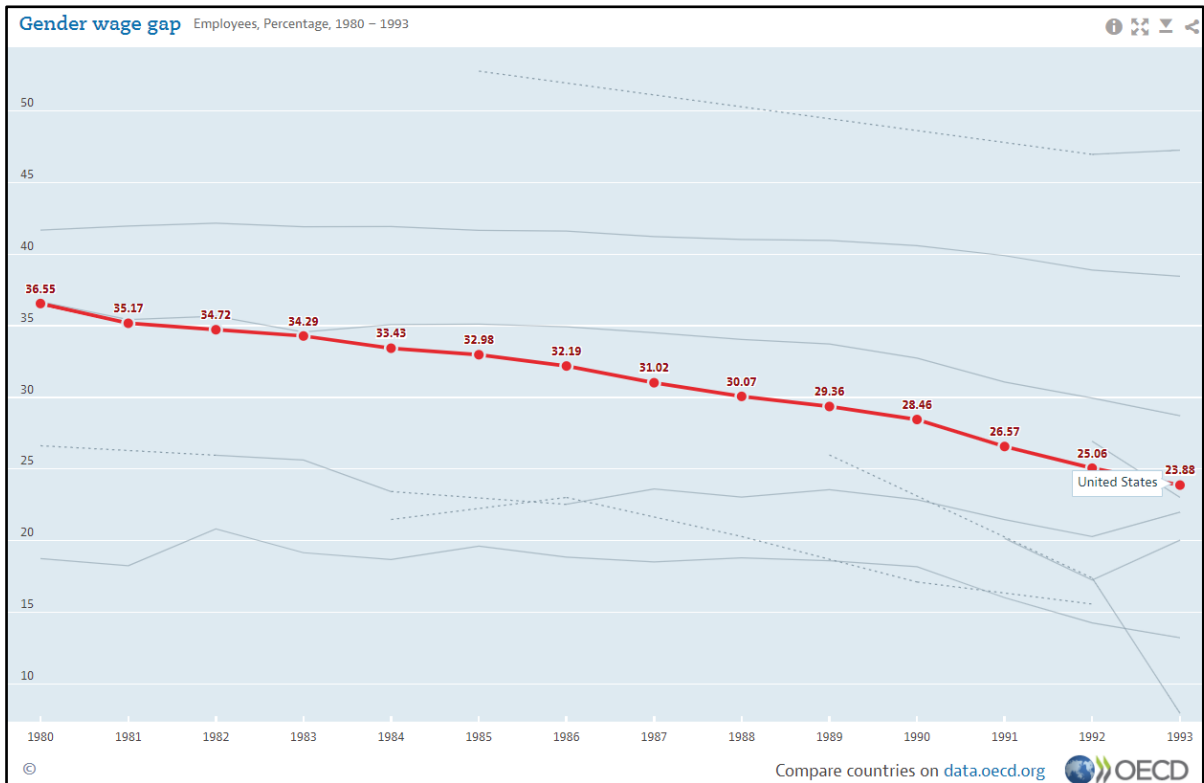
¹⁴ Elaborazione Dati OECD. Stat, Real minimum wages, Salari minimi dal 1970 al 2000

non avevano completato le scuole superiori passò dal 56% (1979) al 104% (1993)¹⁵. Nello stesso periodo, i salari degli operai aumentarono meno rapidamente rispetto a quelli degli impiegati. Nel 1979 un impiegato medio veniva retribuito il 30% in più rispetto ad un operaio. Nel 1993 l'impiegato riceveva il 47% in più. Il rapporto tra la retribuzione dei professionisti e la retribuzione dei lavoratori dei servizi, tra i dipendenti in full-time per l'intero anno, passò dal 112% nel 1979 al 145% nel 1992.

La seconda modifica alla struttura retributiva, invece, riguarda la distribuzione dei salari per i lavoratori nel complesso e/o all'interno di gruppi specifici. Nel 1979 un lavoratore di sesso maschile di 25 anni, o comunque facente parte del 80% della distribuzione dei salari negli Stati Uniti, percepiva 3,2 volte in più di chi, invece, faceva parte del restante 20%. Nel 1993 questa differenza era salita al 4,1 (Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti, 1994, p. 73), un aumento del 28% della forbice di disuguaglianza. Si rilevò esserci stato un aumento percentuale anche per quanto riguarda il salario delle donne, di circa il 20%¹⁶, andando a confermare la tendenza ribassista che dal 1980 aveva iniziato a seguire la differenza salariale guidata dal divario di genere. Come si può notare dal grafico sottostante, si era partiti da un livello del 36,55% per arrivare ad un 28,46% nel 1990.

¹⁵ Bernstein, Jared. & Mishel, Lawrence., Trends in the Low-Wage Labor Market and Welfare Reform: The Constraints on Making Work Pay, Economic Policy Institute.

¹⁶Mishel, Lawrence, John Schmitt, and Heidi Shierholz. "Assessing the job polarization explanation of growing wage inequality." Economic Policy Institute.



17

Le maggiori disuguaglianze salariali si verificarono non solo però per genere, ma anche per gruppi demografici ed economici, ed è plausibile aspettarsi che l'aumento di questo squilibrio salariale negli anni '80 e '90 abbia assunto la forma di una maggiore dispersione delle retribuzioni all'interno dei gruppi demografici. Questo risulta evidente nella disamina del modello di cambiamento nei differenziali di reddito in decili, per un dato gruppo di istruzione. Il Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti riporta che tra il 1979 e il 1993 il rapporto tra i redditi dei lavoratori maschi diplomati al liceo nel nono decile e quelli dei lavoratori maschi diplomati al liceo nel decimo decile aumentò del 25% e questa percentuale è solo lievemente al di sotto del 28% che rappresentava il rapporto rispetto a tutti i lavoratori, confermandone i dati ¹⁸.

¹⁷ OECD (2022), Gender wage gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en.

¹⁸ Freeman, Richard. "The limits of wage flexibility to curing unemployment." Oxford review of economic policy 11.1 (1995).

Flessibilità e salari reali

Se la distribuzione dei salari americani si fosse allargata, in un periodo di aumento dei salari reali, in modo da aumentare il tenore di vita dei lavoratori poco qualificati di poco, o addirittura se fosse diminuita della stessa quantità, gli economisti interessati a questo fenomeno non si sarebbero allarmati, o meglio, un aumento del premio per le competenze possedute, e conseguenti salari reali più elevati per i lavoratori più qualificati, o un aumento della disuguaglianza in un gruppo con le stesse abilità, dovuto in gran parte a retribuzioni maggiori per le posizioni al vertice, non sarebbe stato particolarmente preoccupante. Però l'aumento della disuguaglianza salariale negli Stati Uniti, negli anni '80-'90, non assunse l'aspetto di un miglioramento dei salari reali per coloro che erano già più retribuiti. Si verificò, al contrario, una diminuzione dei salari reali per coloro che erano già sottopagati. La crescente disuguaglianza fu accompagnata, in alcuni casi, da una crescita lenta dei salari reali per tutte le categorie di lavoratori e, in alcuni casi, da una diminuzione delle retribuzioni reali per la classe degli operai addetti alla produzione e per altri gruppi simili, in modo che la posizione economica dei lavoratori poco qualificati, che spesso coincide con i più giovani, arrivò a cifre sconcertanti. I dati CPS tabulati da Mishel e Bernstein mostrano che il salario orario reale degli uomini con meno di 12 anni di scolarizzazione scese del 27% dal 1979 al 1993, mentre quello dei diplomati diminuì del 20%. Anche i giovani maschi laureati soffrirono le cadute dei salari reali. Tra coloro che accedevano al mercato del lavoro come nuovi operatori, però, il calo dei redditi reali fu ancora maggiore: del 30% per i diplomati di sesso maschile con 1-5 anni di esperienza lavorativa tra il 1973 e il 1993, ad esempio.

In sintesi, la flessibilità salariale ha prodotto una caduta generale della retribuzione nella parte inferiore della distribuzione dei salari. La caduta è stata tale che una percentuale crescente di americani non ha goduto di regolarità nei redditi percepiti nel corso dello sviluppo del proprio ciclo di vita, quindi proseguendo con la propria carriera, acquisendo competenze, raggiungendo l'anzianità, e così via. Negli anni '70, il 79% dei lavoratori americani registrava un aumento dei redditi, mentre il restante 21% vedeva diminuire i propri, la differenza tra la frazione che prosperava e la frazione che perdeva era di un rapporto di 4 a 1 circa. Al contrario, dieci anni più tardi, negli anni '80, il 67% aveva un

ciclo di vita variato positivamente mentre il 33% si trovò a sperimentare la mobilità del reddito dei reparti in calo (Mishel e Bernstein, 1994), un differenziale in termini di retribuzione di appena 2 a 1. Poiché i salari diminuivano maggiormente per la categoria dei giovani lavoratori, che fanno parte della categoria che deve ancora costruire una propria famiglia, con il tempo il tasso di povertà tra le giovani famiglie con bambini aumentò. Nel 1991 il 21,1% dei bambini americani vivevano in famiglie con figli al di sotto del livello di povertà, passando dal 14,2% del 1973 (Dipartimento del Commercio degli Stati Uniti, 1994, p. 469).

Confronto dei salari tra Stati Uniti ed Europa

Una conseguenza data dall'aumento della disuguaglianza e dalla scarsa crescita dei salari reali negli Stati Uniti è che gli americani con un basso salario rispetto alla media, hanno livelli molto più bassi di retribuzioni reali rispetto ai lavoratori della stessa fascia in Europa o in Giappone. Utilizzando i tassi di cambio del 1992, i lavoratori americani nel settore manifatturiero venivano pagati meno dei lavoratori in tutti i paesi OCSE avanzati tranne quattro.

		Pay period				
		Annual				
		Time	1989	1990	1991	1992
Country	Unit					
Australia	Australian Dollar		13.826	14.825	15.956	16.730
Belgium	Euro		10.418	10.765	11.267	11.981
Canada	Canadian Dollar		9.797	10.296	10.816	11.627
France	Euro		9.133	9.523	9.988	10.380
Hungary	Forint		43.900	60.200	80.400	96.000
Japan	Yen		965.640	995.280	1.035.840	1.086.280
Korea	Won		1.728.000	1.987.200	2.312.400	2.508.600
Luxembourg	Euro		9.307	9.618	10.544	11.067
Mexico	Mexican Peso		2.116	2.430	2.847	3.142
Netherlands	Euro		11.690	11.896	12.259	12.634
New Zealand	New Zealand Dollar		12.025	12.372	12.740	12.740
United States	US Dollar		6.968	7.670	8.606	8.840

19

Ma i confronti salariali basati sui tassi di cambio non sono l'unica linea guida per comprendere gli standard di vita tra i paesi, poiché questi tassi fluttuano frequentemente

¹⁹ Elaborazione dati OECD.stat, Real minimum Wages at current prices in NCU

e non godono di una fortissima relazione con le differenze dei livelli dei prezzi tra i paesi. A parità di potere d'acquisto, i prezzi di un paniere di materie prime comparabile offre decisamente un modo migliore per confrontare i salari. In base al potere d'acquisto, la compensazione oraria degli operai addetti alla produzione negli Stati Uniti è leggermente superiore a quella del lavoratore medio nell'Europa occidentale. Poiché le tasse sono più basse negli Stati Uniti rispetto all'Europa occidentale, i lavoratori statunitensi hanno un maggiore vantaggio in termini di retribuzione netta, anche se questo può essere compensato, come indice di qualità della vita, dai benefici statali che le tasse forniscono. Comunque, nonostante i salari reali più elevati negli Stati Uniti, senza considerare le tasse, la disuguaglianza della distribuzione è così tanto più ampia che gli americani meno pagati hanno standard di vita più bassi rispetto agli europei meno pagati. Proprio l'economista Richard Barry Freeman, da sempre interessato alle dinamiche della deregolamentazione e flessibilizzazione del mondo del lavoro, afferma in un suo elaborato di aver stimato che la compensazione prima delle imposte e dei benefici degli americani appartenenti alla classe più bassa era di circa il 45% dei tedeschi, il 54% di un impiegato norvegese, la metà rispetto ad un italiano, e così via²⁰, concludendo che i poveri lavoratori americani sono davvero poveri rispetto a quelli europei.

La mobilitazione geografica del lavoro

L'OECD durante il seminario sulla mobilità del lavoro nel novembre del 1963 affermava che: "Il tasso rapido e crescente di cambiamento dell'occupazione e della localizzazione delle industrie nel mondo moderno, sempre più in espansione, richiede adeguati ed efficienti programmi per facilitare la risposta della mobilità occupazionale e geografica dei lavoratori [...] la costituzione in ciascun paese di opportunità, di servizi e di benefici per favorire la mobilità nell'impiego"²¹.

Nell'eurozona, piuttosto che negli Stati Uniti o in Asia, questi programmi hanno preso piede, ma i problemi di rigidità sono rimasti e anzi si sono moltiplicati. Non sembra variare la mobilità intergenerazionale per la quale, mettendo a confronto più generazioni,

²⁰ Freeman, Richard B., ed. *Working under different rules*. Russell Sage Foundation, 1994.

²¹ International Joint Seminar on Geographical and Occupational Mobility of Manpower, Final Report, OECD, November 1963.

maggior è il tasso minor sarà il numero di giovani o persone che esercita il lavoro del proprio padre. L'ambito geografico di ricerca di posti dipende molto, se non interamente, dal tasso di istruzione, con un incremento che quindi andrà ad essere costituito spesso da personale nazionale o internazionale piuttosto che autoctono. Questo però va inteso come una causa della forte concentrazione di mano d'opera di alta qualificazione in piccole zone e dell'evoluzione del profilo economico e di investimenti nelle aree che sono già sviluppate, andando ad accentuare il costo della vita e le differenze tra classi sociali e di conseguenza andando a frenare sia la mobilità intergenerazionale sia i livelli di occupazione potenziale per gli individui meno qualificati. Nel territorio anglosassone, le varie politiche mirate a favorire i disoccupati in cerca di lavoro, come indennità per la ricerca di contratto, sistemi preferenziali per l'allocazione, e sgravi fiscali, non hanno compensato il grande divario che c'è tra nord e sud per quanto riguarda le spese per gli alloggi. Queste ultime sono maggiori del 50% nell'area meridionale, dove la disoccupazione non è così elevata come quella della zona settentrionale. Importanti, allo stesso modo, sono i cambiamenti nelle aspettative, rinvigoriti dai livelli di mantenimento del reddito. In Europa, un soggetto può scegliere di rimanere a casa con la propria famiglia anche se in regioni con un alto tasso di disoccupazione, poiché ha la garanzia di poter contare su un reddito che assicura la sussistenza, e con la possibilità di aggiungere un'integrazione, per esempio, l'allevamento di bestiame o la coltivazione di un terreno. In Italia è noto come le pensioni di invalidità siano utilizzate per integrare il reddito. In alcune zone delle regioni meridionali, come la Sicilia, è presente un tasso di pensioni di invalidità sei volte superiore a quello delle pensioni di vecchiaia²². Questi sussidi rendono meno valida la considerazione dell'emigrazione e le conseguenze che ne derivano. Naturalmente le aspettative personali si tramutano in aspettative elettorali, quindi si cerca di fare affidamento alla politica per vedere la creazione di nuovi posti di lavoro dove è presente un alto tasso di disoccupazione. Una solida riduzione della concessione dei sussidi per la stabilità dei livelli di reddito probabilmente cambierebbe le condizioni del mercato del lavoro e, a seguire, anche le aspettative personali e quelle elettorali. Non essendoci stati grossi cambiamenti in questi anni, sembra quasi che i governi abbiano

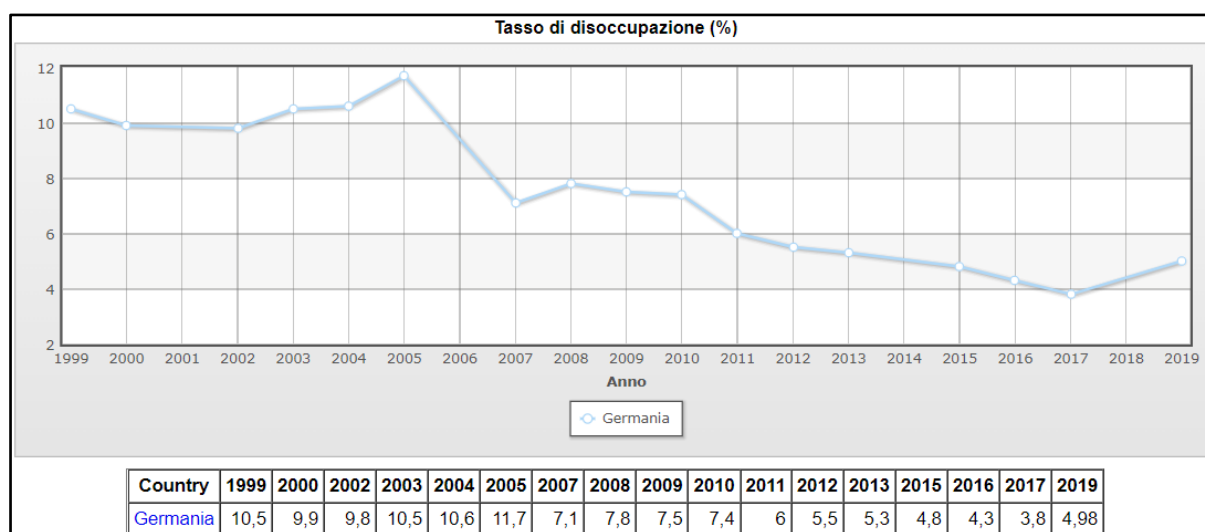
²² Dore, Ronald, and Sonia Stefanizzi. "Le Rigidità Nel Mercato Del Lavoro." *Stato e Mercato*, no. 22 (1) (1988): 37–62.

accettato questa rigidità, anzi, tra tutti gli eventi della storia europea del dopoguerra i successi dovuti alle politiche monetarie o di sviluppo sono pochi.

CAPITOLO 3: I RISULTATI DELLA DEREGOLAMENTAZIONE IN ALCUNE SPECIFICHE AREE GEOGRAFICHE

Germania: risposta singolare alla crisi e il programma Kurzarbeit

Già nel 1970, il tasso di disoccupazione in Germania era in crescita da diversi anni. Lo sviluppo tecnologico e la pressione sulla struttura industriale tradizionale, ma anche le debolezze istituzionali furono alla base di alcuni cambiamenti. In particolare, la tendenza fu determinata dagli effetti di isteresi sostanziale della disoccupazione ciclica, al contrario, per esempio, di quello che succedeva negli Stati Uniti. Queste criticità nel mercato del lavoro furono aggravate dal difficile processo di transizione della Germania Est dopo la riunificazione. La tendenza rialzista della disoccupazione è riuscita ad essere invertita solo a partire dal 2005, quando lo stesso tasso aveva raggiunto il 12%.

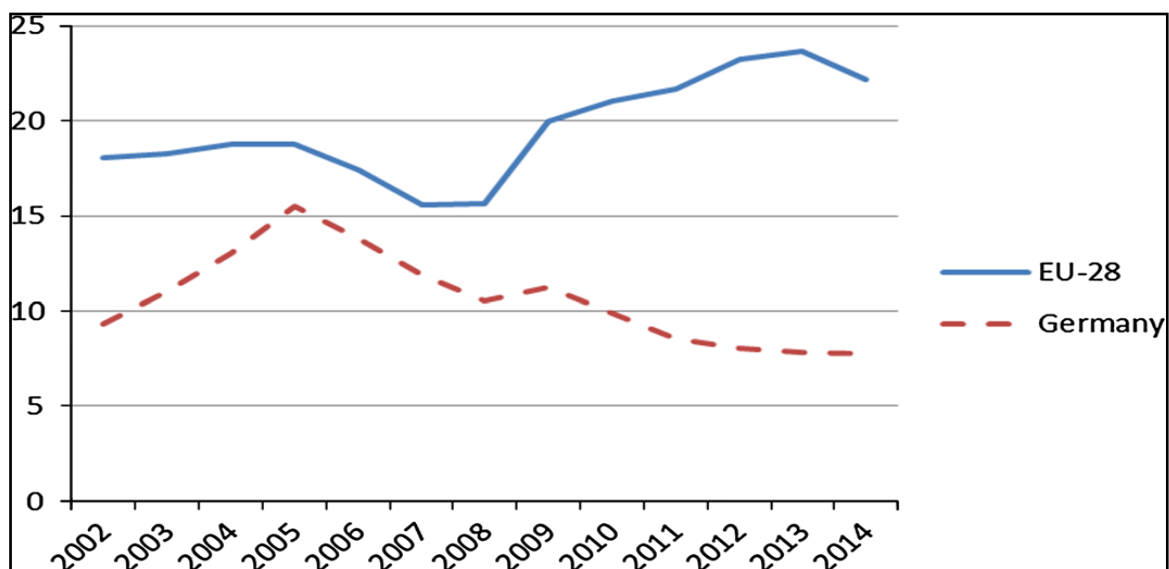


23

Durante la Grande Recessione iniziata nel 2008, la disoccupazione tedesca si è ridotta solo leggermente (dello 0,3% punti dal 2008 al 2009), e questi dati sono in netto contrasto con quelli di molti paesi dell'OCSE che hanno invece visto crescere il dato di più punti

²³ CIA World Factbook, Germany Unemployment Rate

percentuali nello stesso periodo. Subito dopo la crisi, la disoccupazione ha proseguito la sua diminuzione fino al 2011. Fino al 2017 non si sono verificati ulteriori cambiamenti significativi. Nel corso degli ultimi decenni la disoccupazione ha interessato soprattutto i lavoratori meno qualificati, come era già accaduto negli Stati Uniti. Per i lavoratori con specifiche qualifiche professionali, che tradizionalmente svolgono un ruolo importante in Germania, il tasso è inferiore del 15%. Nel segmento dei titoli accademici, la situazione del mercato del lavoro non è totalmente lontana dalla piena occupazione (tasso di disoccupazione del 2,5%). La quota delle persone scarsamente qualificate disoccupate è rimasta sostanzialmente stabile al 14%. Quindi in generale, questi dati dimostrano che la qualificazione, in Germania, è la chiave per la comprensione della disoccupazione. Mentre nel segmento medio-alto la disoccupazione, al di là di ciò che è implicito nella ricerca di lavoro abituale, è piuttosto limitata, la disoccupazione strutturale riguarda soprattutto le persone poco qualificate. Un'ulteriore analisi rivela che, all'interno di questo gruppo, la variazione dei tassi di disoccupazione considerando l'abbandono scolastico è tangibile.



24

²⁴ Elaborazione dati OECD (2022), Youth unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/c3634df7-en

D'altronde in molti paesi europei, la disoccupazione giovanile viene percepita come un grave e pressante problema. Tra questi proprio in Germania, l'incidenza della disoccupazione è sempre stata misurata come più elevata all'inizio della carriera del lavoratore, a causa di quelli che sono considerati degli "attriti" nel passaggio dal sistema di qualificazione all'entrata nel mondo del lavoro, tenuto conto dell'alta incidenza di posti di lavoro temporanei. Tuttavia, il tasso di disoccupazione (misurato dall'Indagine sulle forze di lavoro) dei giovani di età inferiore ai 25 anni è abbastanza moderato con circa l'8%. Oggi meno del 10% di tutti i disoccupati è più giovane di 25 anni, con una tendenza che sembra essere destinata a diminuire. Al contrario, dal 2003 la quota dei disoccupati anziani è raddoppiata, raggiungendo oltre il 20%. Mentre ovviamente il cambiamento demografico gioca un ruolo importante, le possibilità di lavoro dei disoccupati di età superiore a 55 anni rimangono piuttosto basse. Il grafico 24 mostra come la disoccupazione giovanile segua un andamento differente rispetto al restante continente europeo. Mentre in Germania, il tasso è in calo dal 2005, l'Unione europea ha assistito a un forte aumento a partire dalla Grande Recessione. Questo sviluppo ha portato diversi vantaggi al sistema di istruzione professionale tedesco che, con il suo orientamento pratico e la sua organizzazione basata sull'insediamento, possiede molteplici punti di forza. La sua contribuzione ad una transizione efficiente nel processo di occupazione inizia con l'ottenimento di una qualifica e arriva al mercato del lavoro. Inoltre, i servizi pubblici per l'impiego presentano una struttura piuttosto completa di misure di qualificazione e consulenza. D'altro canto, il divario di disoccupazione tra la Germania e UE non è affatto limitato alla fascia di età giovanile. Se prendiamo in considerazione il processo di digitalizzazione dell'economia, il sistema di istruzione professionale tedesco deve ancora affrontare la sfida di rafforzare la sua flessibilità oltre alle sue caratteristiche componenti pratiche di cui è forte, già citate²⁵.

Durante la Grande Recessione la Germania ha sperimentato un drastico calo del PIL, circa il 6% dal 2008 al 2009. Originata dalla crisi dei mutui subprime degli Stati Uniti, e poi trasmessa all'economia reale, la recessione ha colpito duramente il settore industriale e quello dell'export in Germania. In questo contesto erano attese gravi reazioni sul mercato del lavoro, ma sorprendentemente il tasso di disoccupazione è rimasto stabile ed il numero

²⁵ Weber, Enzo. "The labour market in Germany: reforms, recession and robustness." *De Economist* 163.4 (2015): 461-472.

di lavoratori è diminuito in minima parte durante la crisi. Le imprese hanno reagito alla nuova ripartizione della domanda aggregata con delle riduzioni di ore per dipendente (diminuite in media del 3,8%)²⁶ e di produzione per ora, soluzioni che si sono rivelate adeguate ad attutire gli effetti della recessione e prevenire i licenziamenti. Va aggiunto, comunque, che le serie temporali evidenziano che in nessuna delle recessioni precedenti (1992-1993 e 2001-2003), si sono verificate riduzioni simili della produttività e delle ore pro capite. Finora, la Grande Recessione è stata affrontata in maniera singolare in Germania. Il settore dei servizi ha registrato un continuo aumento in termini di occupazione (+1,1% nel 2009), mentre le riduzioni hanno interessato il settore della produzione (2,5%) e quello degli impieghi con contratti a tempo determinato (15%). L'adeguamento dell'orario di lavoro pro-capite è stato facilitato da diversi strumenti flessibili. Grande attenzione ha ricevuto il programma di lavoro a breve termine chiamato "Kurzarbeit": un programma di assicurazione sociale in cui i datori di lavoro riducono l'orario di lavoro dei loro dipendenti per evitare di licenziarli. Con il sistema Kurzarbeit, il governo fornisce normalmente un reddito "di sostituzione" del 60% (per i lavoratori con figli in alcuni casi la percentuale aumenta). Quindi, un lavoratore riceve la paga completa per le ore effettivamente svolte ed il 60% della sua paga per le ore decurtate dall'orario di lavoro. Kurzarbeit è, per molti versi, un eccellente strumento di gestione delle crisi. In una profonda recessione, protegge il reddito dei lavoratori e quindi supporta la domanda aggregata. Dal momento che i lavoratori non perdono il lavoro, hanno meno incentivi a risparmiare su base precauzionale frenando i consumi. Le aziende mantengono il capitale umano, evitando il costoso processo di separazione, re-assunzione e formazione. Vale anche la pena ricordare che Kurzarbeit è un'aggiunta alle modalità di flessibilità dell'orario di lavoro privato. I dipendenti in Germania sono in genere autorizzati a lavorare gli straordinari e accumulare credito sui loro "conti dell'orario di lavoro" a cui possono attingere durante le recessioni senza effetto sugli stipendi. Le aziende possono utilizzare Kurzarbeit solo quando i conti dell'orario di lavoro sono esauriti, al fine di contenere i costi fiscali. Il programma era entrato in vigore anche prima della Grande Recessione, in una misura di sperimentazione, poi il suo impiego è stato ampliato durante crisi. Se da un lato questo sistema ha indubbiamente contribuito a

²⁶ Gangl, Markus. "Institutions and the structure of labour market matching in the United States and West Germany." *European Sociological Review* 20.3 (2004): 171-187.

compensare l'impatto della crisi, dall'altro occorre tener conto di potenziali svantaggi come, per esempio, il ritardo negli adeguamenti strutturali e gli incentivi contro la creazione di nuovi posti di lavoro²⁷. La legislazione tedesca in materia di protezione del lavoro ha svolto un ruolo fondamentale per la performance del mercato del lavoro durante la crisi. Confrontando i suoi regolamenti attuati per impedire o almeno rimandare i licenziamenti, con quelli di altri paesi essi appaiono più rigorosi. È da considerare che il sistema Kurzarbeit e la legislazione sulla protezione del lavoro erano già presenti anche nelle precedenti crisi economiche, accompagnate da effetti occupazionali molto più dannosi. La differenza determinante per la Germania, durante la Grande Recessione, rispetto agli altri paesi europei è rappresentata dall'effetto seguito allo shock esogeno della domanda che non ha assunto le caratteristiche di una crisi strutturale (ad eccezione del settore finanziario). Il forte ricorso a strumenti flessibili e la volontà delle imprese di sostenere i costi associati all'adeguamento dell'orario di lavoro e, soprattutto, di accettare un notevole rallentamento della produttività, hanno prodotto tale effetto attutito. Si deve però evidenziare che nel 2007 la Germania aveva appena sperimentato una straordinaria ripresa economica che aveva reso possibile l'accantonamento di riserve finanziarie e di orario di lavoro nelle aziende. Ovviamente, nella valutazione del ruolo delle istituzioni e dell'ambito applicativo del sistema legislativo, si deve tener conto delle interazioni con lo stato generale dell'economia.

Oltre alle misure legate alla crisi, riforme inizialmente non strettamente ad essa correlate spiegano la performance della Germania nella Grande Recessione. Nel 2003-2005, in Germania erano state messe in pratica le riforme fondamentali del mercato del lavoro, chiamate riforme di Hartz che consistevano in tre pilastri: aumento dell'efficacia dei servizi del mercato del lavoro; maggiore peso sulla loro attivazione; attenzione alla cosiddetta auto-responsabilità. Furono concessi sussidi per l'occupazione (autonoma), ridotte le prestazioni sociali e richiesti maggiori sforzi alla ricerca. Inoltre, il mercato del lavoro fu fortemente deregolamentato, soprattutto per quanto riguarda i contratti a tempo determinato e la protezione dell'occupazione. Le riforme riguardarono sia la domanda che l'offerta, e furono seguite da forti reazioni su base macroeconomica. Questi effetti possono essere analizzati efficacemente attraverso il concetto della curva di Beveridge.

²⁷ Crimmann, Andreas, Frank Wießner, and Lutz Bellmann. The German work-sharing scheme: An instrument for the crisis. ILO, 2010.

Nello spazio di disoccupazione una curva tipica di Beveridge è inclinata verso il basso: all'aumentare del numero di posti vacanti, e quindi al decongestionamento del mercato del lavoro, il tasso di disoccupazione cala. I movimenti lungo la curva sono solitamente interpretati come relativi ai cicli economici, che aumentano i posti vacanti e diminuiscono la disoccupazione. Al contrario, gli spostamenti del punto di curva sono relativi ai cambiamenti nel funzionamento del mercato del lavoro: per esempio, la disoccupazione può essere ridotta senza aumentare la domanda di lavoro insoddisfatto. La forte riduzione della disoccupazione è stata temporaneamente interrotta durante la Grande Recessione e si è arrestata nel 2011. Al contrario, l'occupazione ha continuato a crescere anche nel 2012 e nel 2013, anni caratterizzati da debole attività economica. A prima vista, ciò sembra suggerire una maggiore elasticità dell'occupazione e un andamento divergente rispetto alla crescita del PIL. Sembra essere chiaro che fattori diversi dall'andamento del PIL svolgono un ruolo cruciale per la determinazione dell'occupazione. Infatti, gli economisti Klinger e Weber identificano una componente del PIL che ha contribuito fortemente alla crescita dell'occupazione dal 2007. Questa componente positiva era presente anche nella Grande Recessione e ha assorbito gran parte delle perdite occupazionali che normalmente sarebbero derivate dal crollo del ciclo economico. In realtà, la tanto discussa immunità del mercato del lavoro tedesco alla crisi non era dovuta solo all'acquisizione di manodopera, ma anche ad ulteriori tendenze al rialzo, indipendenti dal PIL, che hanno avuto inizio prima e sono proseguite durante e dopo la recessione. Ciò ha evidenziato l'andamento del paese tedesco in confronto a quello di altri paesi europei che hanno attraversato una seconda flessione nel 2012/2013 mentre la Germania ha potuto evitarla, mostrando un'ulteriore tendenza al rialzo dell'occupazione. Diversi fattori possono essere considerati cruciali: l'espansione del settore dei servizi si è mostrata in gran parte indipendentemente dai cicli economici, la rigidità del mercato del lavoro ha portato i datori di lavoro ad accumulare manodopera e ad aumentare l'occupazione anche in situazioni in cui ciò non sarebbe normalmente richiesto dallo sviluppo della produzione, I posti di lavoro a tempo determinato si estendono costantemente a nuovi segmenti del mercato del lavoro, l'immigrazione e la crescente partecipazione aumentano il potenziale di forza lavoro nonostante i cambiamenti demografici e la flessibilità salariale ha in qualche modo stimolato la domanda di lavoro, e proprio per questo ultimo punto viene

sottolineata l'importanza delle istituzioni tedesche del mercato del lavoro per il ripristino della competitività²⁸.

Nigeria: la trasformazione del mercato del lavoro

Una rassegna della storia del lavoro in Nigeria mostra che il paese ha subito due fasi. Questi sono rispettivamente i periodi di regolamentazione e di deregolamentazione. La regolamentazione, nel suo senso più ampio, significa l'imposizione di restrizioni ai vari settori di un'economia. Ad esempio, prima dell'introduzione del programma di adeguamento strutturale: "SAP" (Structure Adjustment Program) nel luglio 1986, i controlli normativi erano l'approccio principale alla gestione macroeconomica in Nigeria. Il termine "deregolamentazione" ha trovato il suo posto nel vocabolario degli economisti occidentali diverse migliaia di anni fa. Tuttavia, è diventato più popolare tra i politici e gli economisti (nigeriani) nel 1986 con l'introduzione della Banca Mondiale-FMI SAP. Dal 1986, la deregolamentazione del mercato del lavoro è andata a costituire il quadro centrale della gestione macroeconomica in Nigeria. La deregolamentazione economica assume significati diversi a seconda del contesto. L'economia nigeriana è stata deregolamentata nel 1986 con l'introduzione del SAP. Prima del SAP, l'economia nigeriana era caratterizzata da una forte disoccupazione di massa, tassi di inflazione crescenti, debito pubblico enorme, squilibrio nella bilancia dei pagamenti e una grave carenza di materie prime essenziali. Uno dei fattori responsabili della crisi economica è stato il forte calo delle entrate da petrolio, principale percettore di valuta estera del paese. Di conseguenza, il governo non è stato in grado di eseguire la maggior parte dei suoi programmi economici e sociali. Inoltre, a causa della penuria di materie prime, di pezzi di ricambio e di altri strumenti di produzione, molte imprese operavano al di sotto del livello di utilizzazione dei macchinari installati. La situazione, quindi, era molto grave per le piccole-medie imprese che non avevano altra scelta se non quella di ridurre il

²⁸ Klinger, S., & Weber. GDP-employment decoupling and the productivity puzzle in Germany.

personale. Per ovviare a questa situazione, è stato introdotto il SAP. L'obiettivo principale del programma era la ristrutturazione e la diversificazione della base produttiva dell'economia nazionale. Progettato, inoltre, anche per stabilire un tasso di cambio realistico e sostenibile per il Naira (naira nigeriana, valuta nazionale). Questi obiettivi dovevano essere raggiunti attraverso i principali strumenti del SAP, tra cui la liberalizzazione degli scambi e dei pagamenti e le riforme tariffarie²⁹. Ora analizziamo la performance dell'economia nigeriana sotto regolamentazione e deregolamentazione. I nostri principali indicatori di performance macroeconomica sono: produzione aggregata; risparmio nazionale lordo; tasso di interesse; tasso di inflazione; e bilancia dei pagamenti. Iniziamo con la produzione aggregata, misurata dal prodotto interno lordo, ha registrato tassi di crescita negativi di -2,9, -1,6, -0,3, -5,4, -5,1% rispettivamente nel 1980, 1981, 1982, 1983 e 1984. Per poi, nel 1985 e nel 1986 arrivare a registrare tassi di crescita positivi del 9,4 e del 3,2%. Con Risparmio nazionale lordo il discorso è diverso, di solito si sostiene che il risparmio è una funzione positiva del tasso di interesse. Matematicamente, abbiamo: $ds/dr > 0$, dove s = risparmio; r = tassi di interesse. L'equazione di cui sopra indica che minore è il tasso di rendimento del risparmio, minore sarà il livello di risparmio nell'economia. La tabella mostra che tra il 1981 e il 1986 il risparmio lordo è cresciuto a una media di 3,8 miliardi. Durante il periodo 1987-1993, il risparmio nazionale lordo è cresciuto a una media di 14 miliardi. Uno sguardo alla tabella mostra chiaramente che il risparmio nazionale lordo ha registrato un notevole aumento attraverso la deregolamentazione rispetto alla regolamentazione.

²⁹ Anoruo, Emmanuel. "Stability of the Nigerian M2 money demand function in the SAP period." *Economics Bulletin* 14.3 (2002): 1-9.

Year	Amount of savings	Year	Amount of savings
1981	3.9	1987	1.9
1982	4.5	1988	10.57
1983	4.8	1989	15.60
1984	2.7	1990	20.60
1985	3.6	1991	23.00
1986	3.8	1992	24.00
		1993	11.17
Average	3.8	Average	14.00

30

Per quanto riguarda i tassi di interesse, invece, questi sono di solito considerati come il pagamento di affitto per l'uso del credito da parte dei mutuatari e il ritorno per la separazione con la liquidità da parte dei creditori. In un'economia, il ruolo primario del tasso di interesse è quello di facilitare la mobilitazione delle risorse finanziarie per una rapida crescita economica. Prima del 1986, i tassi di interesse sono stati determinati amministrativamente dalla Banca centrale in Nigeria. Successivamente, dal 1987, sono stati liberamente determinati dalle forze di mercato della domanda e dell'offerta. I livelli dei tassi di interesse sono stati significativamente inferiori nel contesto della regolamentazione rispetto a quello della deregolamentazione. Ad esempio, tra il 1981 e il 1986, i tassi medi dei prestiti primari e dei depositi a risparmio si sono attestati rispettivamente al 9,58% e al 18,65%. In particolare, i tassi più elevati osservati nel quadro della deregolamentazione avranno ovviamente un effetto negativo sul mercato del lavoro. Ciò è dovuto al fatto che i tassi di interesse più elevati di solito scoraggiano gli investimenti riducendo così la domanda di lavoro³¹. Infine, l'inflazione, la quale è solitamente definita come un persistente aumento dei prezzi di beni e servizi in tutti i settori di un'economia. I tassi di inflazione sono stati relativamente più elevati nel durante la deregolamentazione rispetto al periodo della regolamentazione. I più alti livelli di inflazione osservati tra il 1987 e il 1993, e hanno avuto sicuramente implicazioni di vasta

³⁰ Banca Centrale della Nigeria, Lagos. Pubblicazioni dati risparmio nazionale lordo.

³¹ Gbosi, Augustus N. "The labour market in Nigeria under regulation and deregulation: A comparative analysis." *International Journal of Manpower* (1996).

portata per il mercato del lavoro in Nigeria. L'analisi ha mostrato che l'economia nigeriana ha risposto abbastanza bene ai processi di deregolamentazione. Ma vanno comunque comprese la natura e le caratteristiche del mercato. Per determinare la stabilità del mercato del lavoro, è necessario consultare due indicatori principali: il tasso di disoccupazione e le relazioni industriali. Il tasso di disoccupazione è definito come la percentuale della forza lavoro che è disposta a lavorare ma non è in grado di trovare un lavoro. Secondo Briggs la disoccupazione è definita come la differenza tra la quantità di manodopera impiegata ai livelli salariali attuali e le condizioni di lavoro e la quantità di manodopera assunta a questi livelli. Le relazioni industriali, invece, possono essere definite come l'interazione tra lavoratori e datori di lavoro, ognuno dei quali svolge un ruolo preciso per garantire che gli accordi siano accettati e le loro condizioni rispettate. Un indice convenzionale del successo di un sistema di relazioni industriali è l'entità dell'agitazione industriale misurata dal numero di scioperi e di giornate lavorative totali perdute. Ritornando al discorso della disoccupazione, non importa come questa venga definita, il problema di base è che alcuni individui sono senza impiego. La disoccupazione non è un fenomeno nuovo in Nigeria. Negli ultimi anni, tuttavia, questo problema ha causato grande preoccupazione non solo per i responsabili politici, ma anche il pubblico in generale. Negli anni precedenti all'introduzione del SAP 1980-1986, il 1983 risalta come anno particolarmente negativo. Il tasso di disoccupazione della nazione era del 10,2% nel 1983 (il più alto nel decennio). In particolare, tra il 1980 e il 1986, il tasso di disoccupazione medio annuo del paese è stato del 7,8 per cento. Nel periodo 1987-1993, il tasso di disoccupazione medio annuo si è attestato al 4,2%. Ciò è più favorevole rispetto al periodo precedente alla fase SAP. Le statistiche sulla disoccupazione in Nigeria non sono ben documentate. In larga misura, le statistiche provenienti dalle aree rurali remote non sono apparentemente disponibili. Se queste statistiche fossero state incluse, il tasso di disoccupazione sarebbe stato molto più alto di quelli presentati dai funzionari governativi.

Colombia: la ricerca dell'equità tra opportunità e istruzione

L'ultimo caso singolare è quello della Colombia, il suo mercato del lavoro negli anni ha subito diversi cambiamenti, dovuti soprattutto alla situazione politica instabile e a quelli

che sono stati gli atti di rivolta dei cittadini che volevano e vogliono a tutti i costi far sentire la propria voce.

La violenza politica, sia da parte dei guerriglieri (in particolare le FARC, le Forze Armate Rivoluzionarie della Colombia) che degli ex gruppi paramilitari, ha colpito prevalentemente le aree rurali e ha contribuito alla povertà. Il persistente rischio di esproprio ha ridotto gli incentivi agli investimenti e quindi intrappolato le famiglie rurali in attività a bassa produttività e povertà. La violenza politica ha anche portato a un massiccio sfollamento di persone - 3,7 milioni (8% della popolazione totale) nel periodo 1997-2011. Queste persone, per lo più contadini, hanno perso i loro terreni e il loro reddito - le perdite patrimoniali hanno rappresentato il 3% del PIL. Costretti a trasferirsi nelle grandi città, gli sfollati incontrano enormi difficoltà a trovare un lavoro poiché le loro qualifiche e il loro livello di istruzione non corrispondono alla domanda di lavoro delle aree urbane. La stragrande maggioranza degli sfollati soffre quindi di povertà. Nel 2008, il 98% di loro viveva al di sotto della soglia di salario minimo e il 74% al di sotto della soglia di povertà estrema (Garay, 2008). Mentre le politiche rivolte alla popolazione sfollata sono state a lungo scarse, il governo sta fornendo un sostegno crescente attraverso azioni mirate, con denaro e in natura (in particolare istruzione e sanità).

La disuguaglianza di reddito in Colombia, non solo analizzata in base alle aree geografiche, come nei paesi dell'OCSE e dell'America Latina, è causata in gran parte dal mercato del lavoro. Sebbene il reddito da capitale sia generalmente più inclinato rispetto al reddito da lavoro, non è un forte fattore determinante in quanto la sua quota nel reddito totale del mercato è modesta - in media circa il 7% nell'OCSE. In Colombia, la disuguaglianza nelle retribuzioni del lavoro è elevata secondo gli standard OCSE, e al di sopra della maggior parte dei LACs (America Latina e Caraibi). I dati dell'indagine sulle famiglie compilata da SEDLAC suggeriscono che nel 2010 le famiglie più ricche del 10% hanno catturato più del 40% del totale dei salari da lavoro. La disuguaglianza nella retribuzione del lavoro riflette tre fattori principali. In primo luogo, il tasso di disoccupazione, all'11 per cento nel 2011, rimane elevato secondo gli standard dell'OCSE e dell'America Latina. In secondo luogo, gran parte delle persone è impiegata nel settore informale e il reddito della maggioranza di esse è ben al di sotto del salario minimo. In terzo luogo, la dispersione salariale è molto ampia tra coloro che lavorano, riflettendo

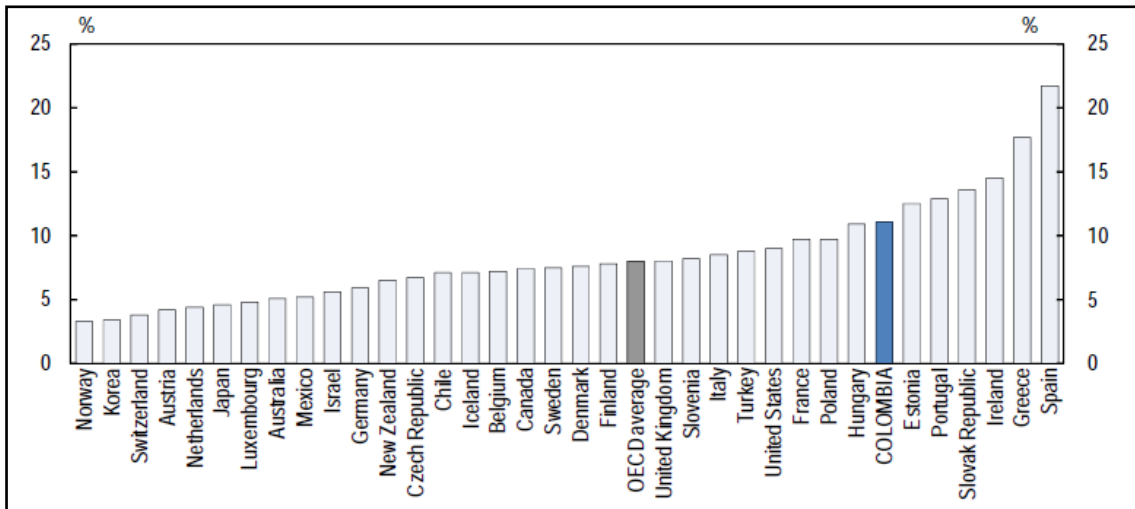
un'alta istruzione e un premio per le competenze. E anche molti degli occupati (circa un terzo nel 2012) hanno riferito di essere sottoccupati³².

Possiamo aggiungere che in questo contesto la combinazione di un salario minimo relativamente elevato e uniforme e di elevati costi non salariali danneggia le prospettive occupazionali nel settore formale per coloro che hanno una bassa produttività, in particolare i giovani, le persone poco qualificate e le persone che vivono in aree remote. Come corroborato da molti studi empirici. Gli elevati costi del lavoro nel settore formale si riflettono in un gran numero di persone che lavorano in un'occupazione informale e in un tasso di disoccupazione piuttosto elevato, che entrambi aggravano la disuguaglianza di reddito. In particolare, Mondragón-Vélez, sostengono che gli aumenti dei costi non salariali del lavoro e del salario minimo tra gli anni '90 e il 2006 hanno entrambi escluso i lavoratori poco qualificati dal mercato del lavoro formale e provocato un passaggio dal mercato del lavoro formale a quello informale, aumentando la dimensione relativa di quest'ultimo³³.

Dando un rapido sguardo ai dati, possiamo osservare che il tasso di disoccupazione è diminuito costantemente dai primi anni 2000 e la creazione di posti di lavoro è stata concreta già a partire 2010. Tuttavia, al 10,8% nel 2011, il tasso di disoccupazione era ben al di sopra della media OCSE (figura 34). Inoltre, la maggior parte di coloro che lavorano sono impiegati in attività informali e a bassa produttività, e un terzo degli occupati dichiara di essere sottoccupati. Le donne e i giovani sono

³² Sanchez Torres, Fabio, and Oriana Alvarez Vos. "Labor costs, labor informality and income distribution in Colombia and Chile, 1984-2009." (2011).

³³ Mondragón-Vélez, Camilo, et al. "Labor market rigidities and informality in Colombia." *Economía* 11.1 (2010): 65-101.

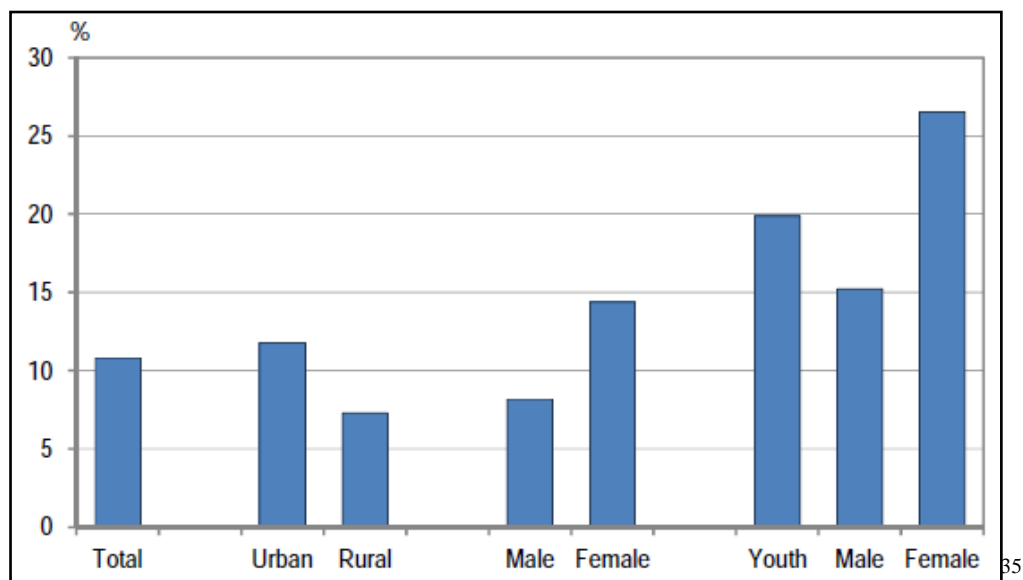


34

particolarmente esposti al rischio di disoccupazione (27% per le donne di 14-26 anni nel 2011), così come quelli che vivono nelle aree urbane (Figura 35). Mentre il settore informale può essere misurato in vari modi tutte le misure suggeriscono che è molto grande, anche rispetto ad altri paesi dell'America Latina. Tuttavia, più di un quarto di coloro che hanno una laurea sono lavoratori informali e quindi non contribuiscono al sistema pensionistico obbligatorio. Ciò suggerisce che l'informalità non può essere sistematicamente forzata dai datori di lavoro né legata all'esclusione dal settore formale, ma piuttosto che può essere una decisione del lavoratore, ad esempio per ridurre al minimo i pagamenti fiscali. Il tasso di informalità, misurato in base alle dimensioni dell'impresa, è molto più elevato anche nelle zone rurali che in quelle urbane e questo coincide con un basso livello di produttività nelle zone rurali. Dobbiamo aggiungere, inoltre, che l'alto tasso di lavoro informale è un fattore chiave nel causare la disuguaglianza di reddito, poiché i lavoratori informali spesso soffrono di cattive condizioni di lavoro e mancano di reti di sicurezza sociale, questo li espone ad un alto rischio di povertà quando perdono il lavoro o vanno in pensione. Più dei due terzi dei lavoratori informali guadagnano meno del salario minimo. Il rapporto tra compensazione nel settore formale e informale è aumentato costantemente nel corso degli anni Novanta, passando da 1,4 nel 1992 a quasi 2,2 nel 2002. Da allora è leggermente diminuito, ma

³⁴ OECD (2022), Employment rate indicator 2011

rimane alto. Mentre questo divario riflette in parte un effetto di composizione, cioè che il settore formale impiega persone più qualificate, coloro che lavorano nel settore informale sono anche pagati meno per lo stesso livello di qualificazione, e il divario è il più alto per i meno istruiti.



L'impatto del salario minimo sul'occupazione è stato molto dibattuto nella letteratura empirica, ma l'equilibrio delle prove suggerisce che, se troppo elevato, i salari minimi escludono coloro che sono i meno produttivi. In Colombia, il salario minimo annuale è regolato da un processo di contrattazione centralizzato tra rappresentanti dei sindacati, delle imprese e del governo. Per legge, il salario minimo dovrebbe essere aumentato per riflettere l'obiettivo di inflazione della banca centrale per l'anno più le variazioni di produttività. Dal 1999, la Costituzione stabilisce inoltre che gli adeguamenti annuali del salario minimo dovrebbero almeno corrispondere all'inflazione dell'anno precedente. Questo assetto istituzionale ha generato pressioni al rialzo, con un aumento del salario minimo del 21% in termini reali tra il 1998 e il 2010, ossia ben al di sopra degli sviluppi della produttività. Nel 2011, il salario minimo era pari al 71% del salario medio, uno dei più alti al mondo, rispetto al 58% del 2007. Il salario minimo è particolarmente vincolante nelle regioni più povere e a bassa produttività, dove il suo livello è al di sopra della media e del reddito medio e dove l'informalità è anche la più diffusa. Le recenti riforme per ridurre il costo del lavoro sono state accettate, ma è alquanto improbabile che siano

³⁵ OECD (2022), Unemployment rate by age, gender, region

sufficienti a intaccare l'informalità e la disuguaglianza di reddito. La legge di formalizzazione del 2010 ha ridotto i costi non salariali del lavoro per alcune categorie di dipendenti e per alcune imprese. Tuttavia, l'impatto della legge sulla creazione di posti di lavoro è difficile da valutare in quanto alcune imprese e posti di lavoro sarebbero stati creati anche in assenza della legge. Questa prevede incentivi per le aziende a dividersi e incoraggia un processo di scioglimento/creazione di impresa a trarre vantaggio dai minori costi del lavoro, che è probabilmente inefficiente. La riduzione del costo del lavoro stimata è di circa il 12% per un dipendente pagato al salario minimo. Questo è molto meno del divario nei costi del lavoro tra il settore formale e informale, circa il 50% per coloro che non hanno completato l'istruzione secondaria. Il Ministero del Lavoro sta preparando una valutazione della Legge di formalizzazione. Un altro fattore da analizzare è il rafforzamento delle politiche attive e passive del mercato del lavoro, il quale contribuirebbe a migliorare i risultati del mercato del lavoro e a ridurre le disparità di reddito. Il governo, per questo, ha lanciato varie iniziative per attrarre nuovi entranti. In primo luogo, è stata presentata una legge sull'apprendistato al Congresso nel novembre 2012, con l'obiettivo di aumentare il numero di persone con un contratto di apprendistato (e quindi coperto dalle leggi sul lavoro e dalla protezione sociale) e facilitarne l'inserimento nel mercato del lavoro. I tirocinanti senza titolo universitario sarebbero pagati al 75% del salario minimo. La legge proposta consentirebbe inoltre alle imprese di sviluppare programmi di formazione sotto la supervisione del National Training Service. In secondo luogo, si sta progettando e attuando un servizio pubblico per l'occupazione al fine di soddisfare l'offerta e la domanda di lavoro, con una visione regionale. Infine, in terzo luogo, mentre non esiste un sistema di assicurazione contro la disoccupazione a tutti gli effetti, il governo sta considerando l'introduzione di un sistema di conti individuali di risparmio di disoccupazione integrato con un fondo di solidarietà. I più istruiti godono di un salario molto elevato paragonato a coloro che non arrivano a quei livelli di educazione. Ciò potrebbe potenzialmente incoraggiare coloro che non lo sono ad intraprendere percorsi di potenziamento e/o di istruzione. Se guardiamo il tasso netto di iscrizione all'istruzione terziaria questo è aumentato notevolmente dal 17% nel 2002 al 24% nel 2010, ma è ancora basso secondo gli standard OCSE (OCSE, 2012). L'offerta limitata di lavoratori con istruzione terziaria si riflette nella differenza di salario al vertice della distribuzione del reddito. Per intenderci, coloro che si sono laureati nel 2011

dall'università hanno guadagnato in media 6 volte più di quelli con una laurea. Inoltre, mentre l'espansione della copertura dell'istruzione terziaria ha raggiunto i livelli più poveri, i divari di partecipazione legati al reddito si sono ampliati: i tassi di iscrizione sono molto più elevati per gli studenti provenienti da famiglie ad alto reddito e per coloro che vivono in aree urbane. L'OCSE indica che i sistemi educativi più performanti sono quelli che combinano l'equità con la qualità (dati pubblicati dall'OCSE nel 2012). In Colombia, alcune riforme sono state recentemente attuate per migliorare l'equità nell'accesso all'istruzione, ma è necessario più lavoro. Le scuole primarie e secondarie pubbliche sono gratuite a partire dal 2012, il che dovrebbe aumentare la frequenza dei bambini provenienti da contesti socioeconomici svantaggiati. Inoltre, la formula utilizzata per allocare le risorse tra i comuni è stata adattata nel 2011 per riflettere meglio lo sfondo socioeconomico degli alunni. Tuttavia, i tassi di iscrizione variano significativamente a seconda del reddito familiare e i tassi di abbandono nell'istruzione terziaria sono molto alti per gli studenti provenienti da famiglie a basso reddito (CEDE, 2009). Il sistema di sostegno agli studenti (ICETEX) fornisce a questi ultimi prestiti, che includono un elemento di sovvenzione il cui importo dipende dal livello di reddito dei beneficiari. Il numero di prestiti è quasi triplicato tra il 2003 e il 2011³⁶.

³⁶ Joumard, Isabelle, and Juliana Londoño Vélez. "Income inequality and poverty in Colombia-Part 1. The role of the labour market." (2013).

BIBLIOGRAFIA

- Anoruo, Emmanuel. "Stability of the Nigerian M2 money demand function in the SAP period." *Economics Bulletin* 14.3 (2002): 1-9.
- Bernstein, Jared. & Mishel, Lawrence., *Trends in the Low-Wage Labor Market and Welfare Reform: The Constraints on Making Work Pay*, Economic Policy Institute.
- Blanchard, O. J., & Diamond, P. (1994). Ranking, unemployment duration, and wages. *The Review of Economic Studies*, 61(3), 417-434.
- Crimmann, Andreas, Frank Wießner, and Lutz Bellmann. *The German work-sharing scheme: An instrument for the crisis*. ILO, 2010.
- Dore, Ronald, and Sonia Stefanizzi. "Le Rigidità Nel Mercato Del Lavoro." *Stato e Mercato*, no. 22 (1) (1988): 37-62.
- Freeman, Richard B., ed. *Working under different rules*. Russell Sage Foundation, 1994.
- Freeman, Richard. "The limits of wage flexibility to curing unemployment." *Oxford review of economic policy* 11.1 (1995).
- Galli, Renato. "Crisi. Non fine di Bretton Woods" *Giornale Degli Economisti e Annali Di Economia*, vol. 32, no. 1/2, EGEA S.p.A., 1973
- Gangl, Markus. "Institutions and the structure of labour market matching in the United States and West Germany." *European Sociological Review* 20.3 (2004): 171-187.
- Gbosi, Augustus N. "The labour market in Nigeria under regulation and deregulation: A comparative analysis." *International Journal of Manpower* (1996).
- Giersch, H. (1985). *Eurosclerosis* (No. 112). Kieler Diskussionsbeiträge.
- Green, F., & Weisskopf, T. E. (1990). The worker discipline effect: A disaggregative analysis. *The Review of Economics and Statistics*, 241-249.
- International Joint Seminar on Geographical and Occupational Mobility of Manpower, Final Report, OECD, November 1963.
- Joumard, Isabelle, and Juliana Londoño Vélez. "Income inequality and poverty in Colombia-Part 1. The role of the labour market." (2013).
- Klinger, S., & Weber. *GDP-employment decoupling and the productivity puzzle in Germany*.
- Masulli, Ignazio. *Chi ha cambiato il mondo? (Anticorpi)* (Italian Edition). Editori Laterza.
- Mishel, Lawrence, John Schmitt, and Heidi Shierholz. "Assessing the job polarization explanation of growing wage inequality." *Economic Policy Institute*.
- Mondragón-Vélez, Camilo, et al. "Labor market rigidities and informality in Colombia." *Economía* 11.1 (2010): 65-101.

Pacella, A., Tortorella Esposito, G., & Realfonzo, R. (2016). The employment protection controversy in the years of labour market reforms (1990-2014). *The employment protection controversy in the years of labour market reforms (1990-2014)*, 165-196.

Rovelli, Marco "La lotta di classe esiste e l'hanno vinta i ricchi. Vero!" Gius.Laterza & Figli Spa, 2014

Sanchez Torres, Fabio, and Oriana Alvarez Vos. "Labor costs, labor informality and income distribution in Colombia and Chile, 1984-2009." (2011).

Sangiuliano, Gennaro. Reagan. Edizioni Mondadori, 2021

Stockhammer, E., & Klär, E. (2011). Capital accumulation, labour market institutions and unemployment in the medium run. *Cambridge Journal of Economics*, 35(2), 437-457.

Stockhammer, E., Guschanski, A., & Köhler, K. (2014). Unemployment, capital accumulation and labour market institutions in the Great Recession. *European Journal of Economics and Economic Policies: Intervention*, 11(2), 182-194.

Weber, Enzo. "The labour market in Germany: reforms, recession and robustness." *De Economist* 163.4 (2015): 461-472.

SITOGRAFIA

CIA World Factbook, Germany Unemployment Rate

<https://www.opiniojuris.it/italia-america-a-confronto-in-materia-di-lavoro/>

OECD (2022), Employment rate indicator 2011

OECD (2022), Gender wage gap (indicator).

OECD (2022), Unemployment rate by age, gender, region

OECD (2022), Youth unemployment rate

Oecd stat. Dat Consumer price index

Oecd stat. Dat Unemployment rate