



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI "M.FANNO"**

**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA E MANAGEMENT**

**PROVA FINALE**

**LAUREARSI DURANTE UNA RECESSIONE: EFFETTI DI BREVE E DI  
LUNGO PERIODO SUL MERCATO DEL LAVORO GIOVANILE**

**RELATORE:**

**CH.MO PROF. GIORGIO BRUNELLO**

**LAUREANDA: MARTA SEDINO**

**MATRICOLA N.1088911**

**ANNO ACCADEMICO 2016-2017**

# Sommario

1. Introduzione.....	4
2. Disoccupazione: un concetto complesso.....	6
2.1. Forme di disoccupazione.....	6
2.2. Dati sulla disoccupazione giovanile in Europa dopo la Grande Recessione.....	10
2.3. Fattori ciclici, strutturali e istituzionali della disoccupazione giovanile.....	15
2.3.1. Globalizzazione.....	17
2.3.2. Rigidità delle istituzioni.....	18
2.3.3. Sistema scolastico.....	19
2.4. L'isteresi.....	22
3. Gli effetti di una recessione sul mercato del lavoro giovanile: temporaneità o persistenza?.....	24
3.1. Effetti di breve e lungo periodo sui salari e sull'occupazione: confronto fra mercati del lavoro rigidi e flessibili e fra livelli di istruzione.....	25
3.1.1. Mercati flessibili – Nordamerica.....	26
3.1.2. Mercati rigidi – Italia e Giappone.....	29
3.1.3. Mercati intermedi – Europa.....	31
3.1.4. Mercati segmentati – Spagna.....	33
4. Indici.....	35
4.1. Tasso di disoccupazione giovanile (YUR).....	35
4.2. L'indice NEET.....	36
5. Conclusioni.....	38

6. Bibliografia..... 39

## 1. Introduzione

Dagli anni '70 del '900 quello della disoccupazione si è dimostrato un problema di assoluta gravità e dagli anni '80 in particolare, con il fenomeno dei *baby boomers*, si è fatta strada l'idea, supportata dalle statistiche, che particolare attenzione e interventi di policy mirati debbano essere riservati soprattutto alla disoccupazione giovanile, molto maggiore rispetto a quella adulta.

Il focus della presente ricerca è sui giovani entranti nel mercato del lavoro, per i quali un'esperienza negativa iniziale può portare ad effetti persistenti nel lungo periodo su salari e occupazione, attraverso driver quali perdite di accumulazione di capitale umano o effetti di scoraggiamento dal lato dell'offerta e il *signalling* dal lato della domanda.

Di tali driver si serve il cosiddetto meccanismo di isteresi, per cui shock temporanei della domanda aggregata hanno effetti permanenti sul mercato del lavoro, anche in seguito al vanificarsi delle condizioni che hanno causato lo shock.

La teoria dell'isteresi ha cominciato a profilarsi dagli anni '80 del '900, in risposta all'unico tasso di disoccupazione naturale teorizzato da Friedman e alla dottrina di neutralità della moneta sul livello di disoccupazione, nonché alla curva di Phillips.

L'innalzamento del tasso naturale di disoccupazione dagli anni '70 del '900 in poi ha suscitato l'attenzione di molti economisti: Blanchard, in uno studio risalente al 2006, nota come in Europa (UE 15) il tasso di disoccupazione sia aumentato dal 2% nel 1960 all'8% nel 1980 e che, dopo un leggero declino a fine anni '80 e '90, si sia stabilizzato ad un livello più alto rispetto a quello del 1960. Il fatto che dal 2000 l'inflazione si sia stabilizzata ad un livello del 2% e dal momento che un tasso di inflazione stabile è indice del fatto che il tasso di disoccupazione è al suo livello naturale, suggerisce che l'aumento del tasso di disoccupazione dagli anni '70 in poi rifletta per la maggior parte un aumento del tasso naturale di disoccupazione rispetto al livello originario. Inoltre, il fatto che la disoccupazione si stia manifestando sempre più come un fenomeno di lunga durata, come intuibile dai dati forniti dall'Eurostat, dimostra la natura sempre più strutturale della disoccupazione.

La teoria macroeconomica generalmente afferma che il tasso naturale di disoccupazione è influenzato unicamente da fattori strutturali, quali la regolamentazione del mercato dei prodotti e le rigidità del mercato del lavoro e che, data la neutralità della moneta nel medio-lungo periodo, politiche fiscali e monetarie non sortiscano effetti nel lungo periodo. La teoria dell'isteresi introduce invece l'idea che un innalzamento permanente del tasso di disoccupazione possa derivare anche dal perdurare degli effetti di shock ciclici nella domanda

aggregata, con tutte le implicazioni di policy che ne possono derivare, ma che tuttavia non verranno trattate in questo studio.

In questa ricerca viene sostenuta l'idea che sia l'impatto combinato di fattori strutturali come la globalizzazione, il cambiamento delle istituzioni e il sistema scolastico insieme ai meccanismi di isteresi degli effetti negativi generati da shock ciclici della domanda aggregata, ad aver determinato l'aumento del tasso naturale di disoccupazione. Una diversa combinazione dei due fattori nei vari paesi, porta ad effetti differenti nei tassi di disoccupazione.

La struttura dell'elaborato è la seguente: nel primo capitolo, assumendo una prospettiva generale, vengono passate in rassegna le principali forme di disoccupazione, frizionale, ciclica e strutturale; di seguito vengono riportate alcune statistiche dell'Eurostat sulla disoccupazione, discriminando per età, istruzione e durata. Dopo una dettagliata analisi dei principali fattori strutturali della disoccupazione giovanile quali globalizzazione, sistema scolastico e rigidità delle istituzioni, il capitolo conclude con una parentesi sul fenomeno dell'isteresi e i principali meccanismi attraverso cui esso agisce.

Il secondo capitolo si sofferma sul mercato del lavoro giovanile, analizzando per quanto tempo, su quali variabili (salari, reddito, occupazione) e attraverso quali fattori, shock di breve periodo abbiano effetti nel lungo termine. Viene fatto un discriminare fra paesi in base alla rigidità delle istituzioni e fra individui in base al livello di istruzione.

Infine, nell'ultimo capitolo, viene mossa una critica al principale indicatore utilizzato per esprimere la vulnerabilità dei giovani nel mercato del lavoro, cioè il tasso di disoccupazione giovanile, in quanto ritenuto colpevole di parzializzare il problema. Viene perciò introdotto un nuovo indicatore, l'indicatore NEET, che fornisce una rappresentazione più appropriata della portata del problema, includendo nell'analisi anche la grande fetta di giovani fuori dal mondo del lavoro e dall'istruzione.

## 2. Disoccupazione: un concetto complesso

Quello della disoccupazione, in particolar modo la disoccupazione giovanile, è un tema ampiamente dibattuto, soprattutto alla luce delle conseguenze negative e persistenti causate dalla recente crisi economica del 2008-2009, e altrettanto complesso e variegato. È opportuno quindi mettere in chiaro cosa si intenda con il concetto di disoccupazione e quali siano i principali meccanismi attraverso cui la disoccupazione ciclica rischia di diventare un problema strutturale e difficilmente risolvibile. Nel paragrafo seguente sono indagate nel dettaglio le varie forme di disoccupazione, frizionale, ciclica e strutturale. Cambiamenti nei fattori strutturali sono generalmente visti come i principali responsabili dell'innalzamento del tasso naturale di disoccupazione, definito come il livello naturale di disoccupazione che caratterizza i vari paesi e a cui l'economia tende a convergere nel lungo periodo. Le principali variabili strutturali che influenzano le variazioni del tasso naturale di disoccupazione sono  $\mu$  e  $z$ , che rappresentano rispettivamente il markup, indice della regolamentazione del mercato dei prodotti e un insieme eterogeneo di fattori quali l'indennità di disoccupazione, la protezione dei lavoratori, il salario minimo. Incidendo su questi fattori è possibile abbassare in modo permanente il tasso naturale di disoccupazione; tuttavia si sta sempre più diffondendo l'idea, anche se non ancora supportata da molta letteratura empirica, che le fluttuazioni cicliche dell'economia stiano anch'esse contribuendo in modo sostanziale all'innalzamento del tasso naturale, attraverso i meccanismi di isteresi, che tendono ad introdurre un fattore di persistenza all'interno di shock che dovrebbero manifestarsi solo come temporanei.

### 2.1. Forme di disoccupazione

In primis, è necessario distinguere fra il concetto di disoccupazione volontaria e involontaria. La disoccupazione è volontaria quando deriva dalla scelta consapevole di individui non disposti a lavorare al salario di mercato (ma che, abbassando le richieste salariali, troverebbero un impiego). È invece involontaria quella che intacca la fetta di lavoratori che avrebbero le competenze e sarebbero disposti ad accettare il salario di mercato piuttosto che rimanere disoccupati, ma che tuttavia non trovano lavoro. La disoccupazione volontaria può essere spiegata come frutto della prevalenza dell'effetto di sostituzione intertemporale su quello di reddito: questo porta alcuni individui con particolari curve di indifferenza a ridurre l'offerta di lavoro in caso di diminuzione dei salari, a seguito del cambiamento della convenienza relativa del lavoro in termini di tempo libero (Katz M. L, Rosen H. S, Bollino C. A, Morgan W., 2015). Ipotizzando il salario pro-ciclico e quindi decrescente in fasi recessive,

tali lavoratori riducono l'offerta di lavoro durante le recessioni perché il salario è basso e il costo-opportunità del tempo libero diminuisce. Un atteggiamento del genere è riscontrato maggiormente nelle donne, che normalmente conferiscono un valore maggiore al tempo libero da dedicare alla cura familiare (il loro salario di riserva è maggiore).

Tuttavia è ampiamente dimostrato come l'aumento del tasso di disoccupazione a seguito delle forti recessioni che hanno scosso regolarmente il mercato del lavoro dagli anni '70 del 900 in poi, e prima ancora negli anni '30, non possa essere attribuito unicamente ad una riallocazione razionale del tempo dei lavoratori: la disoccupazione di cui si discute tanto negli ultimi tempi è infatti soprattutto disoccupazione involontaria. Segue dunque che il modello concorrenziale neoclassico del mercato del lavoro, compatibile solo con la disoccupazione volontaria, è da tempo diventato obsoleto e troppo semplicistico per spiegare la situazione reale.

Secondo il modello neoclassico, il mercato è in grado di riequilibrare spontaneamente domanda e offerta grazie alla **legge di Say**, secondo la quale in regime di libero scambio non sono possibili crisi prolungate, poiché l'offerta crea la domanda. Se in un dato momento si ha un eccesso di offerta, i prezzi tendono a scendere e di conseguenza si genera automaticamente nuova domanda e un nuovo equilibrio economico di piena occupazione. La domanda si adegua alla produzione al punto tale che non è possibile che ciò che viene prodotto resti invenduto, perché la produzione genera un reddito di importo equivalente e il reddito, a sua volta, viene sempre speso per intero per acquistare merci.

Quello della disoccupazione è, tuttavia, un fenomeno diffuso e spesso persistente, quindi difficile da comprendere alla luce di tale modello.

In primo luogo, anche in una economia di mercato in cui domanda e offerta coincidono e in cui potrebbe quindi esserci potenzialmente equilibrio di pieno impiego, esiste la disoccupazione frizionale, perché imprese e lavoratori fanno fatica ad incontrarsi istantaneamente a causa, per esempio, di asimmetrie informative o di distanze geografiche. Tuttavia la disoccupazione frizionale è una disoccupazione fisiologica positiva di breve durata, che si risolve in relativamente poco tempo, fino a raggiungere il livello di pieno impiego, ed è contemplata all'interno del modello classico insieme a quella volontaria.

Esistono altre tipologie di disoccupazione che hanno effetti più gravi e persistenti.

Si parla di disoccupazione strutturale quando esiste uno squilibrio tra le competenze dei lavoratori in cerca di occupazione e quelle domandate dalle imprese (*mismatch*) e questo si verifica soprattutto quando alcuni settori si espandono e altri si contraggono e le competenze dei lavoratori non sono facilmente trasferibili da un settore all'altro (teoria degli spostamenti settoriali). In questo caso, la disoccupazione è di lunga durata perché è necessario molto tempo per acquisire le competenze richieste dai settori in espansione. Generalmente la

disoccupazione strutturale è indicata dal tasso naturale di disoccupazione, che varia di paese in paese in funzione di fattori istituzionali quali le rigidità del mercato del lavoro, il livello di regolamentazione nel mercato dei prodotti o il sistema scolastico. Il tasso naturale di disoccupazione indica il tasso di disoccupazione in corrispondenza del quale le decisioni di prezzo e salario sono tra loro coerenti e dunque l'inflazione è costante (Blanchard O., Amighini A., Giavazzi F., 2014). Il fatto che negli anni 2000, a seguito delle numerose crisi petrolifere che avevano scosso il mondo dagli anni '70 in poi, il tasso di inflazione si fosse stabilizzato ad un livello del 2% e che ad esso corrispondesse un tasso di disoccupazione più alto, dimostrava un aumento persistente del tasso naturale sopra il suo livello originario. Quanta parte di questo aumento fosse dovuta a cambiamenti nei fattori strutturali e quanta parte invece alla persistenza di effetti ciclici è tuttavia una questione ancora difficile da risolvere, anche se si sta sempre più diffondendo la teoria dell'isteresi, che verrà trattata in modo più approfondito in seguito (Blanchard O., 2006).

Si ha, invece, disoccupazione ciclica in presenza di uno squilibrio tra l'offerta e la domanda di lavoro, a causa per esempio di recessioni che contraggono la domanda di beni rivolta alle imprese e di conseguenza la domanda di lavoro (essendo la domanda di lavoro una domanda derivata). La disoccupazione ciclica è diventata un grosso problema dalla metà del secolo scorso e ha effetti dannosi nel mercato del lavoro, attraverso la diminuzione della domanda aggregata che provoca un aumento della disoccupazione.

Questo tipo di disoccupazione non trova spazio nel modello classico del mercato del lavoro, alle cui istanze il principale oppositore è stato **Keynes** con la sua "Teoria generale dell'occupazione, dell'interesse e della moneta": l'economista britannico, vissuto a cavallo fra diciannovesimo e ventesimo secolo, per primo ha spostato l'attenzione dell'economia dalla produzione di beni alla domanda, osservando come in talune circostanze la domanda aggregata sia insufficiente a garantire la piena occupazione. La sua teoria venne pubblicata nel 1936 come chiara risposta alla Grande Recessione del '29, che rese evidenti le lacune del sistema macroeconomico ortodosso.

Principio alla base della formulazione di Keynes è quello della domanda effettiva, secondo cui il livello della produzione, e quindi del reddito, risulta influenzato dal livello della domanda aggregata: quando si contrae la domanda a causa di una recessione economica, si riduce anche la produzione, seguita da una diminuzione della forza lavoro e un aumento della disoccupazione. Di qui la necessità di un intervento pubblico statale a sostegno della domanda (con conseguente aumento dei consumi, degli investimenti e dell'occupazione), nella consapevolezza che altrimenti il prezzo da pagare sarebbe un'eccessiva disoccupazione e che nei periodi di crisi, quando la domanda diminuisce, diventerebbe molto probabile che le

reazioni degli operatori economici al calo della domanda innescassero ulteriori diminuzioni della domanda aggregata.

La maggior differenza fra la teoria classica e il modello keynesiano è che, mentre secondo la teoria classica i mercati sono perfettamente flessibili e i prezzi sono elastici, per Keynes invece i prezzi nel breve periodo sono fissi: l'eccesso di offerta di lavoro generato da una recessione non si riduce, a causa della rigidità dei salari, che ne impedisce l'aggiustamento verso il basso. Tale rigidità può dipendere da fattori esterni come le istituzioni, che agiscono attraverso il salario minimo o le contrattazioni collettive, ma anche da fattori interni al mercato del lavoro, soprattutto dal lato della domanda: in particolare, il modello del salario di efficienza, afferma che una politica di alti salari, almeno fino a un certo punto, contribuisce alla massimizzazione del profitto, perché aumenta la produttività del lavoro. L'impresa inoltre può trovare conveniente pagare salari più alti per ridurre il fenomeno del turn over, costoso se l'impresa ha investito molto in formazione.

La rigidità salariale alla base della disoccupazione ciclica può essere spiegata anche alla luce della teoria insider-outsider secondo la quale, essendo i salari contrattati principalmente dai lavoratori occupati, quando la domanda cala questi ultimi non accettano riduzioni retributive, ma preferiscono i licenziamenti. E i licenziamenti tipicamente colpiscono gli ultimi arrivati.

La traslazione della curva di Beveridge (la relazione negativa fra posti vacanti e disoccupazione) verso l'esterno durante la recente crisi economica può essere imputata sia ai fattori ciclici che strutturali della disoccupazione. Spostamenti della curva verso destra indicano infatti che per data offerta di posti vacanti la disoccupazione è più alta a causa di inefficienze del mercato. Ciò può essere dovuto alla presenza di maggiori frizioni, dovute al cambiamento di fattori strutturali quali più elevati costi di assunzione e licenziamento, più alta tassazione sul lavoro o schemi più onerosi di benefici alla disoccupazione, che non favoriscono l'incontro tra imprese e lavoratori. Tuttavia anche variazioni negative del ciclo economico possono sortire lo stesso effetto: durante le recessioni le condizioni del mercato del lavoro peggiorano, un maggior numero di lavoratori entra nella condizione di disoccupato, rendendo il mercato più congestionato e spostando la funzione a destra.

Le variazioni cicliche inoltre, attraverso i meccanismi di persistenza, come quelli che impattano sul capitale umano deteriorandolo durante le recessioni, spostano la curva nella stessa direzione.

Quanta parte dello spostamento possa essere imputata a fattori strutturali e quanta invece a fattori ciclici, è ancora un argomento aperto.

## 2.2. Dati sulla disoccupazione giovanile in Europa dopo la Grande Recessione

Secondo i rapporti dell'Eurostat, ci sono 94 milioni di giovani in Europa fra i 15 e i 29 anni, di cui più di 60 milioni di età compresa fra i 15 e i 24, e più di 33 milioni fra i 25 e i 29.

Il problema dell'alienazione giovanile dal mercato del lavoro è sorto negli anni '80 del Novecento, con il fenomeno dei *baby boomers*; da allora è diventato un tema all'ordine del giorno e di massima urgenza, in quanto il pericolo di una *lost generation* si fa sempre più reale. Il problema della disoccupazione giovanile non è un problema semplice da spiegare. Da un lato, i giovani hanno dalla loro il vantaggio di essere motivati e creativi; dall'altro però, la mancanza di esperienza e di contatti, insieme alla forte sensibilità ai cicli economici, dovuta in parte all'alta concentrazione in settori a loro volta sensibili alle fluttuazioni economiche, come il settore delle costruzioni, in parte al fatto di essere i maggiori destinatari di lavori part-time e contratti a tempo determinato<sup>1</sup>, li rende particolarmente vulnerabili rispetto ai lavoratori adulti. Inoltre sono soggetti a conseguenze permanenti (*scarring effects*), soprattutto sui guadagni e sulla probabilità di disoccupazione futura, spesso determinate da effetti associati al capitale umano (deterioramento delle abilità e perdita di esperienza) o dai cosiddetti effetti di segnalazione<sup>2</sup> (periodi di disoccupazione trasmettono segnali negativi di bassa produttività a potenziali datori di lavoro).

Il basso livello di partecipazione dei giovani al lavoro non è tuttavia un problema nuovo; ciò che è nuovo e preoccupante è la portata che il fenomeno ha assunto in seguito alla crisi economica del 2008-2009.

Il tasso di occupazione giovanile registrato dall'Eurostat nel 2011 era del 33,6%, ovvero 19,5 milioni di giovani, il livello più basso mai registrato nella storia dell'Unione Europea, con 3,4 milioni di giovani lavoratori in meno rispetto al 2007. Il tasso di disoccupazione giovanile ha raggiunto il 22,4% a febbraio 2012, corrispondente a oltre 5,5 milioni di giovani disoccupati: 1,5 milioni in più rispetto al 2007. Secondo le più recenti statistiche dell'Eurostat, il tasso di disoccupazione medio si aggira ancora attorno al 22%. La situazione è estremamente diversificata tra gli Stati membri, ma in molti il tasso di disoccupazione giovanile si è

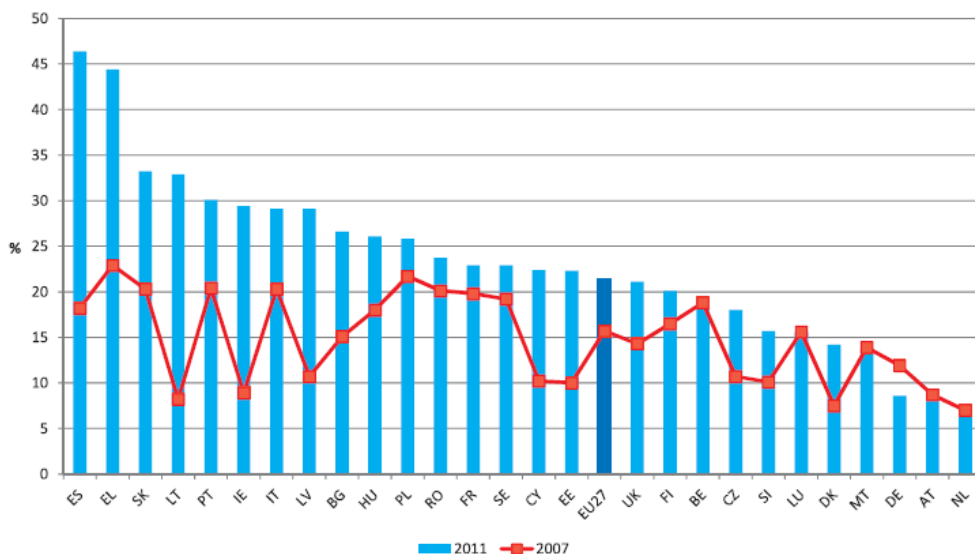
---

<sup>1</sup> Booth A.L., Francesconi M., Frank J., (2000) sostengono tuttavia che i contratti a tempo determinato rappresentano un trampolino di lancio verso contratti a tempo indeterminato e che quindi siano positivi.

<sup>2</sup> Modello stigma di Devereux (2002). Egli afferma che, in condizioni di informazione imperfetta, i lavoratori che si presentano con uno status di disoccupazione pregressa o con salari bassi, causati da fattori esogeni quali una recessione, vengono stigmatizzati come forza lavoro poco produttiva e quindi fanno più fatica ad essere assunti. Tuttavia, questo modello ha relativo valore se gli shock del ciclo economico sono conosciuti al datore di lavoro. Kahn (2010) afferma inoltre che ai lavoratori conviene accettare lavori di basso profilo o rimanere disoccupati piuttosto che smettere di cercare lavoro; così facendo infatti andrebbero ad alimentare gli effetti negativi del *signalling*, perché trasmetterebbero segnali negativi di pigrizia e scarsa attitudine a mettersi in gioco.

raddoppiato o triplicato dall'inizio della recessione. I grafici di seguito proposti, sono tutti in diverso modo rappresentativi della vulnerabilità dei giovani all'interno del mercato del lavoro dallo scoppio della recessione.

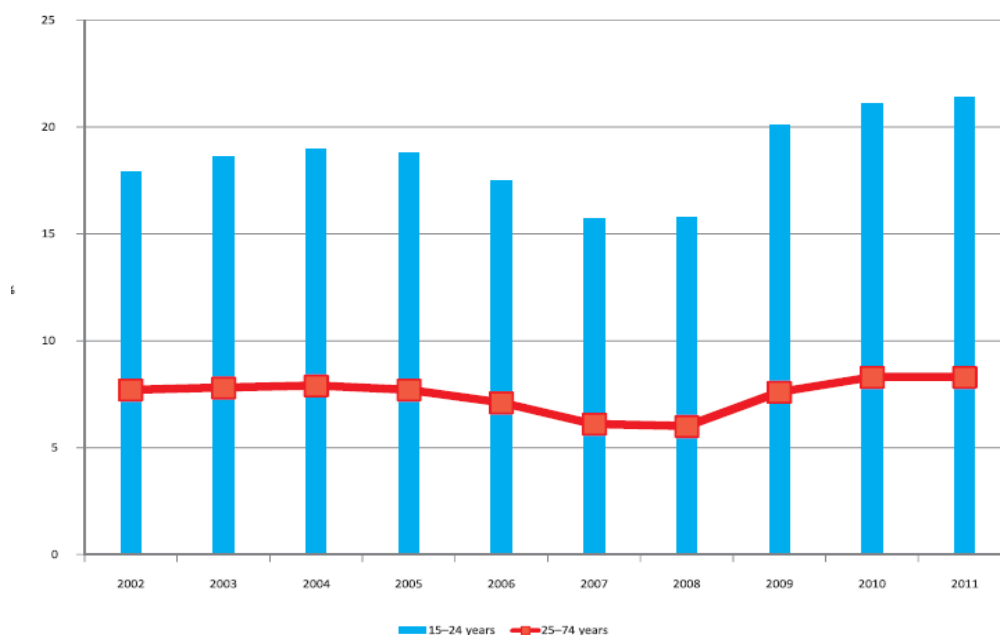
**Grafico 1: Tassi di disoccupazione giovanile (15-24 anni), Membri UE, 2007 e 2011**



Fonte: Eurostat, giugno 2012

Il tasso di disoccupazione giovanile nell'UE27 ha raggiunto il 21,4% nel 2011 rispetto al 15,7% del 2007. La figura mostra notevoli differenze fra gli stati membri. Con l'eccezione di Austria e Germania, tutti i paesi hanno registrato un aumento della disoccupazione giovanile dopo la crisi economica. La Spagna, per esempio, ha il più alto tasso di disoccupazione giovanile (46,4%), con un incremento di quasi 30 punti percentuali rispetto al 2007. Anche Grecia (44,4%), Slovacchia (33,2%), Lituania (32,9%) e Portogallo (30,1%) registrano alti tassi. In Irlanda, Italia e Lettonia il tasso è del 29,1%. Paesi Bassi, Austria e Germania registrano i più bassi tassi, compresi fra il 7% e l'8%. Mentre il tasso di disoccupazione giovanile nei Paesi Bassi è aumentato solo leggermente (dello 0,6%) tra il 2007 e il 2011, la Germania e l'Austria hanno registrato tassi addirittura più bassi nel 2011 rispetto ai livelli pre-crisi. In generale, i paesi con il tasso di disoccupazione giovanile più alto nel 2011 sono anche quelli in cui la disoccupazione giovanile è cresciuta in modo più drammatico rispetto ai livelli pre-crisi; l'eccezione è la Danimarca, che pur avendo un livello di disoccupazione relativamente basso, ha registrato un aumento sostanziale durante la crisi.

**Grafico 2: Tassi di disoccupazione divisi per età: 15-24 anni e 25-74 anni, 2002-2011**

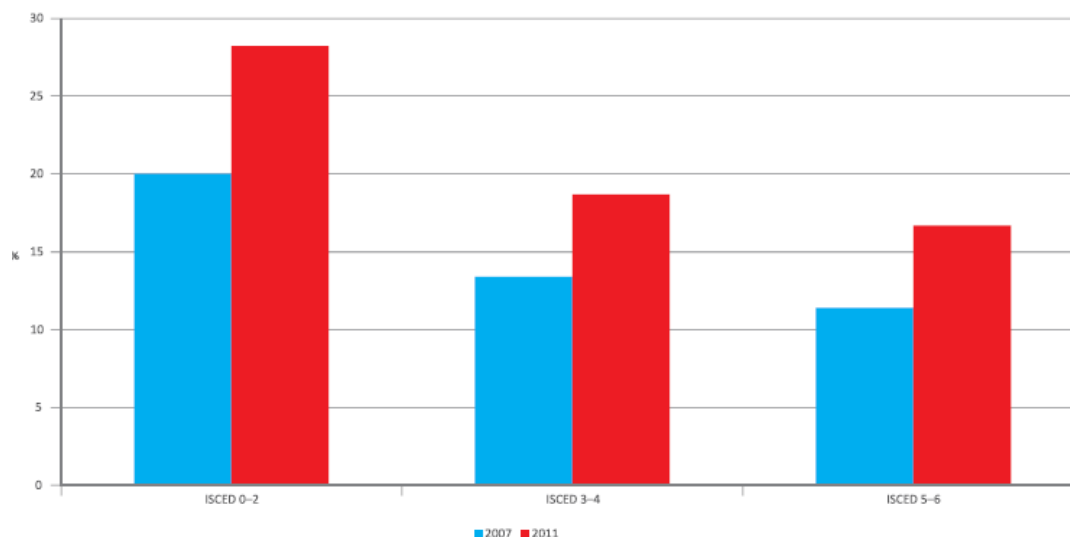


**Fonte: Eurostat, giugno 2012**

Il grafico mostra una netta superiorità del livello di disoccupazione giovanile su quella adulta. Mentre la differenza fra i tassi è diminuita nel periodo subito precedente allo scoppio della crisi nei mercati reali, è subito aumentata dal 2009, raggiungendo il picco massimo nel 2011, con una differenza di 13 punti percentuali.

All'interno dell'ampio spettro della disoccupazione giovanile, è opportuno distinguere fra livelli di educazione. La relazione positiva fra il grado di scolarizzazione e la probabilità di occupazione è infatti ampiamente verificata: l'educazione agisce come una sorta di assicurazione contro la disoccupazione e permette di raggiungere posizioni lavorative stabili e maggiore redditività anche in tempi di crisi. I giovani che possiedono un'istruzione secondaria superiore sono in genere meno esposti al rischio di rimanere disoccupati, hanno più probabilità di far parte della forza lavoro e una maggiore redditività; le persone con una formazione terziaria sono le più protette contro la disoccupazione e godono di un maggior premio di reddito nel mercato del lavoro rispetto ai loro colleghi meno istruiti. Tuttavia, come mostrato nella figura 3, dall'inizio della crisi si è registrato un notevole aumento del tasso di disoccupazione per tutti i giovani, indipendentemente dal loro livello di istruzione con livelli nel 2011 pari a 28,2% per i meno istruiti (ISCED 0-2), 18,7% per coloro con livello di istruzione media (ISCED 3-4) e 16,7% per i giovani con educazione terziaria (ISCED 5-6).

**Grafico 3: Tasso di disoccupazione giovanile per livelli di istruzione, 2007-2011**



Fonte: Eurostat, giugno 2012

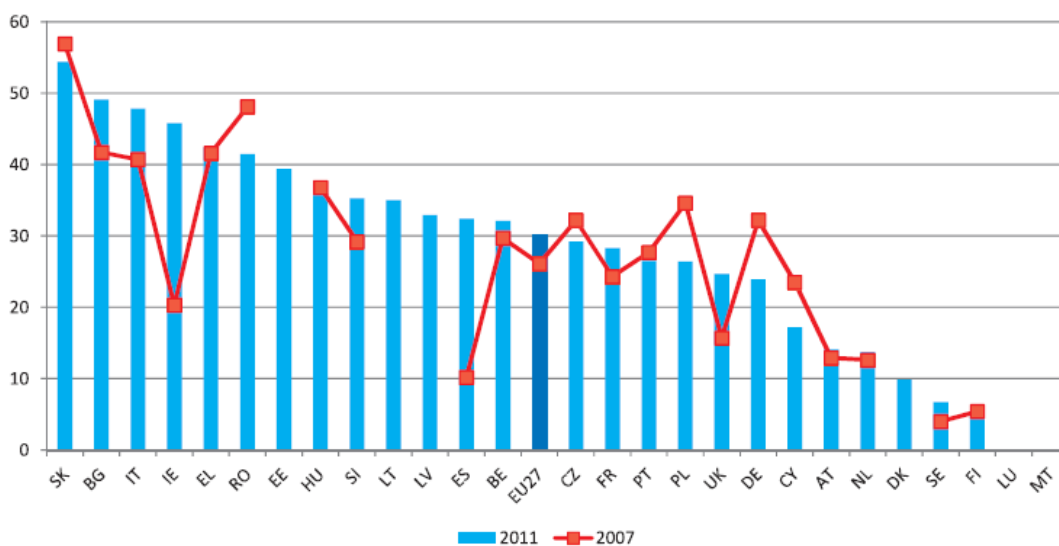
La percentuale dei disoccupati con solo un livello di istruzione primaria è notevolmente aumentata in Europa, dal 20% nel 2007 al 28,2% nel 2011. La situazione a livello nazionale è molto più complessa. In Slovacchia e in Spagna, per esempio, il tasso di disoccupazione giovanile dei meno istruiti è superiore al 50%; in Austria, Germania e Paesi Bassi, la percentuale è inferiore al 13%. L'aumento dallo scoppio della crisi è stato più drammatico in Irlanda, Grecia e Spagna, mentre il tasso è rimasto invariato o è diminuito in Austria, Germania e Slovacchia (il tasso in Slovacchia rimane il più alto tra gli Stati membri).

Differenze consistenti fra paesi si hanno anche nei livelli di disoccupazione dei giovani con istruzione terziaria: Grecia (48,6%), Spagna (35%), Romania (29,4%), Portogallo (29%) e Italia (27,1%) manifestano i livelli peggiori. In tutti questi paesi, la situazione è peggiorata notevolmente durante la crisi. In Spagna, il tasso di disoccupazione è quasi raddoppiato nel 2011; in Irlanda è salito dal 5,5% nel 2007 al 18,3% nel 2011. Il tasso è rimasto stabile in Francia e Belgio. Il ruolo dell'istruzione come schermo alla disoccupazione è più visibile nei Paesi Bassi, Repubblica Ceca, Francia, Spagna e Regno Unito.

Un altro aspetto della disoccupazione giovanile particolarmente drammatico è che si sta manifestando come un fenomeno sempre più di lunga durata. A livello Europeo, la disoccupazione giovanile di lungo periodo, come quota della disoccupazione giovanile totale, è cresciuta da un 22,8% nel 2008 a un 30% nel 2011. La disoccupazione di lunga durata è particolarmente alta in Slovacchia, Bulgaria, Italia, Irlanda, Grecia e Romania: in questi paesi il 40% o più dei giovani senza lavoro sono disoccupati a lungo termine. Al contrario, in

Finlandia, Danimarca e Svezia, sono il 10% del totale. In Germania, il numero di giovani disoccupati a lungo termine è diminuito di 10 punti percentuali dallo scoppio della crisi

**Grafico 4: proporzione di giovani disoccupati a lungo termine sul totale, 2007 e 2011**



Fonte: Eurostat, giugno 2012

Questo aspetto della disoccupazione è particolarmente allarmante e ha attratto molta attenzione su di sé (Machin S., Manning A., 1998). La disoccupazione di lunga durata è infatti il più importante canale attraverso cui la disoccupazione ciclica tende a diventare strutturale, attraverso i meccanismi di isteresi in seguito esposti.

È ampiamente dimostrato che la disoccupazione di lunga durata (LTU) ha effetti disastrosi sia in termini di opportunità nel mercato del lavoro che in termini di benessere psico-fisico. I disoccupati a lungo termine, inoltre, tendono a distaccarsi dal mercato del lavoro e a tirarsi fuori dalla forza lavoro; questo li rende meno efficaci nel ridurre la pressione salariale da parte degli *insiders* nelle contrattazioni collettive, causando così un aumento del tasso di disoccupazione globale. È così che la disoccupazione di lunga durata diventa un importante driver di aumento del tasso di disoccupazione globale. Gran parte della letteratura che afferma che alti livelli di LTU hanno effetti negativi sull'intera economia si focalizza sull'impatto sulla determinazione dei salari. La pressione al rialzo sui salari dalla parte di offerta è alta se c'è molta disoccupazione di lungo. Questo è spiegato attraverso una versione del modello del salario di efficienza alla Shapiro-Stiglitz (1984) oltre che dall'evidenza empirica.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Per l'Inghilterra, Nickell (1987) è stato il primo a dimostrare che, per un dato livello di disoccupazione, un aumento della proporzione di disoccupazione a lungo termine, tende ad aumentare i salari. WinterEbmer (1994) ha trovato che un alto tasso di LTU aumenta la pressione sui salari in Austria, conclusione riscontrata anche da Blanchflower e Oswald (1994).

### 2.3. Fattori ciclici, strutturali e istituzionali della disoccupazione giovanile.

La ciclicità dell'economia gioca un ruolo sicuramente importante nel determinare l'aumento del tasso di disoccupazione, specialmente giovanile. Generalmente, lo stato dell'economia è catturato tramite il tasso di disoccupazione adulta, che approssima lo stato generale dell'economia di un paese.

Un'altra variabile chiave è il tasso di crescita del PIL. Il legame tra PIL e disoccupazione è rappresentato dalla ben nota legge di Okun (Blanchard O., Amighini A., Giavazzi F., 2014):

$$u_t - u_{t-1} = -\beta(g_{Y_t} - \bar{g}_Y)$$

Il coefficiente di Okun ( $\beta$ ), sempre minore dell'unità, indica chiaramente una relazione meno che proporzionale fra la crescita della produzione e la variazione della disoccupazione. Questo avviene perché una variazione del livello di produzione genera una variazione meno che proporzionale dell'occupazione, che a sua volta produce una variazione meno che proporzionale del tasso di disoccupazione.

In primo luogo, a seguito di una crescita della produzione oltre il tasso normale, le imprese aggiustano l'occupazione in misura meno che proporzionale, sia perché alcuni lavoratori risultano necessari a prescindere dal livello di produzione (e quindi il loro numero non varia né in caso di aumento né di diminuzione della produzione), sia perché la formazione di nuovi lavoratori è costosa, per cui le imprese preferiscono, in periodi di elevata domanda, sottoporre i propri impiegati a lavoro straordinario piuttosto che assumerne altri o assumere manodopera poco qualificata a basso costo, come i giovani, spesso fuori dalla forza lavoro e, in periodo di crisi, tenere i propri dipendenti anziché licenziarli (*labor hoarding*).

In secondo luogo, un aumento del tasso di occupazione non produce una riduzione del tasso di disoccupazione di egual misura a causa dell'aumento della partecipazione al lavoro. Quando le prospettive di trovare un'occupazione migliorano, alcuni lavoratori scoraggiati – classificati fuori dalla forza lavoro – iniziano infatti a cercare attivamente un impiego e rientrano nella forza lavoro.

Un altro elemento della relazione va tenuto in considerazione, ovvero il tasso normale di crescita ( $\bar{g}_Y$ ). Esso dipende dall'aumento della forza lavoro e della produttività del lavoro stesso (a seguito, per esempio, di un'innovazione tecnologica), che da soli possono portare ad un incremento della produzione senza necessariamente un aumento effettivo

dell'occupazione. Questo implica che la crescita annua della produzione debba essere superiore al tasso di crescita normale perché si verifichi un aumento dell'occupazione.

Il coefficiente di Okun dipende in parte dalle decisioni delle imprese riguardo alle modalità di aggiustamento dell'occupazione in seguito a deviazioni temporanee della produzione, le quali a loro volta dipendono da fattori quali l'organizzazione interna dell'impresa e i vincoli legali e sociali alle assunzioni e ai licenziamenti. Il coefficiente è perciò molto diverso fra paesi: fra il 1960 e il 1980, in ambito europeo, la Germania registrava il coefficiente più alto, pari a 0,20, seguita dalla Danimarca con 0,18., la Francia con lo 0,14, l'Olanda con lo 0,13 e il Regno Unito con lo 0,11. I coefficienti più bassi erano quelli dell'Italia con lo 0,08 e della Svezia, con lo 0,09. In ambito extraeuropeo, gli Stati Uniti registravano il coefficiente più alto, pari allo 0,39, mentre il Giappone quello più basso, pari allo 0,02. Le imprese italiane, come quelle giapponesi, offrono un alto grado di sicurezza dell'impiego, per cui le variazioni della produzione italiana hanno poco impatto sull'occupazione e quindi sulla disoccupazione. Non sorprende, quindi, che il loro coefficiente di Okun sia piuttosto basso.

Tra il 1981 e il 2008 si è verificata una variazione in aumento di pressoché tutti i coefficienti, ad eccezione degli Stati Uniti, dove è rimasto stabile (Germania 0,29; Danimarca 0,72; Francia 0,41; Olanda 0,50; Regno Unito 0,48; Italia 0,11; Svezia 0,49; Stati Uniti 0,41; Giappone 0,11). La spiegazione di ciò è imputabile alla maggiore concorrenza sui mercati reali registrata dai primi anni '80, che ha indotto le imprese a ridurre il regime di sicurezza dell'impiego, oltre che all'allentamento delle restrizioni legali ad assunzioni e licenziamenti.

I giovani generalmente risentono maggiormente delle condizioni economiche rispetto ai lavoratori adulti, come visto in precedenza; tuttavia in alcuni paesi la tendenza dei giovani ad essere disoccupati o precari all'interno del mercato del lavoro rispetto ai lavoratori adulti è molto maggiore che in altri: in Italia, per esempio, i giovani sono circa 3.5 più a rischio di disoccupazione rispetto ai lavoratori adulti, mentre in Germania questo rapporto ammonta solo a 1.5 (OECD 2012). La variabilità dei rapporti fra i tassi di disoccupazione giovanile e adulta dimostra chiaramente come condizioni macroeconomiche cicliche prese singolarmente non siano in grado di spiegare le enormi differenze di integrazione giovanile fra paesi.

Marloes de Lange, Maurice Gesthuizen e Maarten H.J. Wolbers (2014) studiano l'impatto di fattori ciclici, strutturali e istituzionali sull'integrazione giovanile in Europa. Utilizzano un dataset molto ampio che comprende dati sui giovani provenienti da 29 paesi diversi intervistati nella European Social Survey del 2002, 2004, 2006, 2008 e che hanno abbandonato l'istruzione scolastica nel periodo 1992-2008. I fattori strutturali di maggiore

impatto secondo tali autori sono: globalizzazione, sistema scolastico, rigidità del mercato del lavoro.

### **2.3.1. Globalizzazione**

La globalizzazione si scompone in 4 dimensioni: economica, socio-tecnologica, culturale, politica. La globalizzazione economica è la dimensione chiave e comporta, fra i vari effetti, un abbattimento generalizzato dei confini e una maggiore competizione su scala mondiale. Maggiore competizione implica maggiore incertezza: ci si aspetterebbe quindi un aumento della disoccupazione o della precarietà giovanile, necessario per avere una forza lavoro abbastanza flessibile da poter rispondere alle veloci fluttuazioni della domanda e dell'offerta in un mercato globale. I risultati empirici hanno però dimostrato il contrario e un tale risultato può essere interpretato considerando la globalizzazione come una fonte di ricchezza e integrazione nel mercato mondiale, attraverso il commercio, gli investimenti diretti esteri, gli investimenti di portafoglio, i pagamenti ai connazionali all'estero, tale da diventare un motore importante di inserimento giovanile nel mercato del lavoro. Inoltre l'aumento dell'IT, altra componente importante del processo di globalizzazione, che potrebbe potenzialmente costituire un fattore ulteriore di alienazione giovanile dal mercato del lavoro a causa dell'innalzamento della soglia di competenze richieste dal mercato, si dimostra anch'essa un elemento positivo di integrazione giovanile, perché i giovani sono i più adattabili agli avanzamenti della tecnologia. Infine la globalizzazione, aumentando la concorrenza e il processo di privatizzazione fa venir meno esistenti monopoli, andando ad incrementare il numero di attori nel mercato e il livello di occupazione, di conseguenza. Questi effetti positivi della globalizzazione, tuttavia, hanno maggiore impatto tra i giovani più istruiti, i cui posti di lavoro non rischiano di venire esternalizzati in paesi stranieri, in cui la qualità e le tutele del lavoro sono minori.

### **2.3.2. Rigidità delle istituzioni**

La rigidità del mercato del lavoro, caratterizzata da tutto un sistema di protezione legale che comprende sussidi di disoccupazione, un elevato livello di tutela del lavoro, un minimo salariale e ferree regole di contrattazione, è vista come un importante fattore che spiega le differenze nei livelli di integrazione giovanile fra paesi (Blanchard O., Amighini A., Giavazzi F., 2014).

Un generoso sistema di sussidi di disoccupazione comporta un alto tasso di sostituzione, vale a dire un alto valore dei sussidi di disoccupazione in percentuale al valore totale dei salari al netto delle imposte. La durata stessa dell'erogazione dei sussidi si prolunga in molti paesi per anni. Pur essendo desiderabili da un punto di vista sociale, possono quindi causare una crescita della disoccupazione per almeno due motivi: rappresentano un disincentivo alla ricerca di una nuova occupazione e provocano un aumento dei salari e quindi dei costi dell'impresa.

Un elevato livello di tutela del lavoro, cioè l'insieme delle normative che fanno aumentare i costi di licenziamento da parte delle imprese (elevata indennità di licenziamento, possibilità dei lavoratori di fare ricorso...), porta normalmente ad un aumento del costo del lavoro per le imprese, ad una conseguente diminuzione delle assunzioni e ad una maggiore difficoltà dei disoccupati a trovare nuove occupazioni. L'evidenza empirica suggerisce che, nonostante i provvedimenti di tutela del lavoro non necessariamente aumentino la disoccupazione, tendono a cambiarne la natura: il flusso in entrata e in uscita dei lavoratori della forza lavoro disoccupata diminuisce ma aumenta la durata media del periodo di disoccupazione. Un tale allungamento ha un impatto negativo sulle capacità e le motivazioni dei lavoratori e sulle loro curve di esperienza, diminuendo la loro probabilità di essere riassunti.

Il minimo salariale, elevato in molti paesi, aumenta il rischio di minori possibilità di impiego per i lavoratori meno qualificati e quindi aumenta il loro tasso specifico di disoccupazione.

Le regole di contrattazione che danno forte potere contrattuale ai sindacati (come il processo di contrattazione che prevede che un contratto negoziato fra un gruppo ristretto di imprese e sindacati possa essere esteso a tutte le imprese di quel settore, il che rinforza il potere contrattuale dei sindacati, riducendo quello delle imprese non sindacalizzate) possono tradursi in una più elevata disoccupazione necessaria per riequilibrare la domanda di lavoratori disposti a lavorare per i livelli salariali definiti dalle imprese. La teoria *insiders-outsiders*, trattata già in precedenza, è utile a spiegare la posizione vulnerabile degli *outsiders* quando le contrattazioni avvengono a livello di lavoratori già inseriti nel mercato e le imprese, escludendo gli interessi dei disoccupati o dei neo-entranti.

### **2.3.3. Sistema scolastico**

I paesi possono essere classificati in "qualificativi" o "organizzativi" (Maurice e Sellier, 1979). Questa divisione si basa sul modo in cui l'apprendimento teorico è combinato all'esperienza di lavoro pratica all'interno del sistema scolastico nazionale. Nei paesi classificati come organizzativi, i programmi educativi sono piuttosto generici. Le competenze

specifiche per la professione non vengono apprese con l'educazione, ma principalmente sul posto di lavoro: il legame tra istruzione e mercato del lavoro risulta perciò essere debole, poiché i datori di lavoro non hanno molto familiarità con le conoscenze e le competenze acquisite a scuola e il problema delle asimmetrie informative è alto. Viceversa, in paesi qualificativi, le competenze specifiche per l'occupazione vengono insegnate tramite l'istruzione professionale, che può essere organizzata come formazione "teorica" nelle scuole professionali, formazione "pratica" sul posto di lavoro, o una combinazione di entrambe, conosciuta come il sistema "duale". Il vantaggio di tali sistemi scolastici è che i giovani vengono ben preparati già nelle scuole a sbocchi professionali specifici e di conseguenza, i costi di formazione sul lavoro diventano minimi: questo li rende attraenti per i datori di lavoro. Il legame tra istruzione e mercato del lavoro è molto forte e i diplomi sono importanti indicatori nel processo di assunzione, perché veicolano esattamente le competenze di cui è in possesso il lavoratore e vanificano il rischio di informazione asimmetrica e selezione avversa. In altre parole, se il sistema educativo è più orientato alla formazione professionale, i giovani hanno meno probabilità di essere impiegati in contratti temporanei o di rimanere disoccupati quando entrano nel mercato del lavoro.

Distinguendo fra i livelli di scolarizzazione, in paesi con un siffatto sistema educativo, l'educazione intermedia è sufficiente per entrare efficacemente nel mercato del lavoro ed ottenere posizioni qualificate, in quanto i giovani uscenti da una scuola secondaria di secondo grado sono già in possesso dei diplomi di istruzione professionale richiesti dal mercato. Ritardare l'ingresso nel mercato del lavoro per dedicarsi all'istruzione terziaria, potrebbe così sembrare una perdita di tempo e di esperienza. Tuttavia, gradi di istruzione superiore sembrano garantire un risultato ancora migliore: questo avviene probabilmente perché, essendo in questi paesi il settore dell'istruzione terziaria limitato e quindi più esclusivo, avere un diploma universitario viene visto come una rarità da premiare sul mercato del lavoro.

Per quanto riguarda invece la fetta di giovani meno educati, essi sono soggetti a conseguenze ancora più negative all'interno di un sistema scolastico del genere, dove le barriere all'entrata sono alte se non si è in possesso di un diploma.

Un altro studio che considera il ruolo determinante del sistema educativo come fattore di persistenza degli effetti negativi di una recessione è quello condotto da Stefani Scherer (2005), che mette in luce come gli attuali interventi di policy a livello europeo si focalizzino tutti sulla deregolamentazione come strumento per lenire gli alti tassi di disoccupazione, soprattutto giovanile.

Attraverso un confronto fra tre paesi, Germania, Gran Bretagna e Italia, nota come sia l'effetto combinato di fattori istituzionali, e non l'influsso di un singolo fattore, a determinare gli aspetti fondamentali del mercato del lavoro in Europa, quali la velocità di ingresso e la stabilità del lavoro. Le conclusioni di policy sono importanti, perché invitano a riflettere sulla necessità di agire su aspetti diversi ma correlati quando si implementa un programma di azione, in modo da ottenere risultati efficaci. Secondo la Scherer, la disoccupazione strutturale in Europa è frutto di due fattori: il sistema di istruzione e formazione o ETS (Educational and Training System) e il livello di protezione del lavoro. La loro combinazione varia significativamente fra i paesi, portando ad output differenti. In Italia, la transizione scuola-lavoro è caratterizzata da tempi di attesa molto lunghi, ma se finalmente il primo lavoro viene trovato, l'occupazione è stabile – indipendentemente dall'incremento di contratti temporanei. Cambiare lavoro, perderlo o abbandonarlo sono eventi piuttosto rari. La situazione è differente in Germania e in Gran Bretagna, dove invece l'ingresso nel mercato del lavoro avviene in tempi brevi ma l'occupazione è instabile. L'instabilità in Germania deriva da un elevato grado di mobilità fra mestieri, che avviene nei primi anni e normalmente fra mestieri posti sullo stesso livello gerarchico; in Gran Bretagna, oltre all'alto grado di mobilità, che avviene più spesso verticalmente, a determinare l'instabilità del mercato si aggiunge il rischio forte di disoccupazione.

I risultati empirici dimostrano come l'educazione abbia un ruolo significativo nell'accelerare il processo di entrata nel mercato del lavoro in tutti e tre i paesi: di particolare rilievo è il grado di formazione professionale previsto dal sistema scolastico. Un confronto diretto fra Germania e Italia, entrambi paesi caratterizzati da una certa rigidità nel mercato del lavoro, dimostra che la rigidità considerata singolarmente non può essere totalmente responsabile dell'ingresso rallentato nel mercato. Infatti l'entrata nel mercato del lavoro è molto più rapida in Germania che in Italia, pur avendo istituzioni parimenti rigide, a causa del diverso sistema scolastico: in Germania, la formazione professionale specifica e rilevante, insieme allo stretto collegamento fra sistema educativo e mercato del lavoro, riesce a neutralizzare gli ostacoli di una rigida regolamentazione e a velocizzare l'entrata nel mercato del lavoro. Inoltre, nonostante l'alto grado di tutela del lavoro, la Germania riscontra un alto tasso di mobilità durante la carriera iniziale, tuttavia senza alcuna interruzione alla partecipazione attiva nel mercato del lavoro, e con poco rischio di disoccupazione. In Gran Bretagna, invece, la mancanza di un sistema scolastico efficiente, sembra essere compensata da una maggiore flessibilità: la conseguenza è una maggiore velocità di ingresso nel mercato del lavoro a costo di un maggior rischio di disoccupazione involontaria.

La flessibilità del mercato del lavoro da sola non risolve il problema dell'ingresso nel mercato del lavoro: una bassa regolamentazione sembra avere come effetto quello di rendere più veloce l'entrata – anche se la deregolamentazione in Italia non ha ancora ottenuto un tale effetto –ma ad un costo: maggiore instabilità.

Anche Richard Breen (2005) individua la forte responsabilità di questi due fattori combinati a determinare l'alto grado di disoccupazione in alcuni paesi dell'OECD. In particolare, dà molta importanza all'effetto di *signalling*, cioè al potenziale che il diploma ha, nei vari sistemi educativi, di segnalare la produttività di un lavoratore. Schematizza la relazione fra la regolamentazione del mercato del lavoro e l'effetto di *signalling* individuando quattro combinazioni, A, B, C, D:

**Grafico 5: Clusterizzazione dei paesi in base alla regolamentazione del mercato del lavoro e al *signalling***

<i>Labour Market regulation</i> →	<i>High</i>	<i>Low</i>
<i>Educational signalling</i> ↓		
<i>High</i>	<b>A</b>	<b>B</b>
<i>Low</i>	<b>C</b>	<b>D</b>

**Fonte: Breen R. (2005) Explaining cross-national variation in youth unemployment**

Empiricamente, la combinazione B non esiste, anche se alcuni paesi, come Danimarca e Svizzera, tendono ad approssimarla. Nella tipologia A rientrano Germania, Austria e Paesi Bassi; nella C Italia, Spagna e Francia; nella D, USA, UK e Irlanda.

Un'alta regolamentazione del mercato riduce la propensione delle imprese ad assumere nuovi lavoratori, in quanto diventa difficile per loro licenziarli in caso di necessità; tuttavia, forti segnali sulle capacità dei lavoratori leniscono l'effetto negativo sull'occupazione, perché riducono la probabilità che i datori di lavoro vogliano poter interrompere il rapporto di lavoro in futuro, in quanto sono da subito consci del potenziale del lavoratore che assumono e non avranno brutte sorprese in futuro. Di conseguenza, la disoccupazione dovrebbe essere più alta nei paesi appartenenti alla cella C; più bassa negli A e D.

## 2.4. Il meccanismo dell'isteresi

Oltre ai fattori strutturali visti sopra, è importante tornare a considerare i fattori ciclici che influenzano il tasso di disoccupazione naturale; l'aumento esponenziale del tasso naturale di disoccupazione a partire dalle recessioni che si sono susseguite dagli anni '70 in poi può infatti essere spiegato non solo attraverso variazioni nei valori di  $\mu$  e  $z$ , ma anche attraverso il meccanismo dell'isteresi.

La teoria dell'isteresi fa parte delle teorie appartenenti alla nuova macroeconomia keynesiana. Secondo tale teoria, il tasso di disoccupazione è incapace di tornare alla condizione iniziale anche dopo la cessazione dello shock avverso che ne aveva causato l'innalzamento. Non vi è perciò un valore di equilibrio per il tasso naturale di disoccupazione costante nel tempo, in quanto esso dipende anche dai livelli passati. Se la disoccupazione resta a lungo al di sopra del suo valore di equilibrio, il NAIRU tende ad aumentare e a persistere al di sopra del suo valore normale. Questo avviene attraverso alcuni fattori di diffusione degli effetti negativi di uno shock sulla domanda aggregata nel lungo periodo, anche in seguito alla rimozione del problema originario.

Le tre 3 maggiori cause di isteresi individuate dalla letteratura sono (Mikhail O., Eberwein C.J., Handa J., 2003):

a) Il modello di Blanchard e Summers (1986) spiega l'isteresi come uno sviluppo degli elementi discussi nella teoria insider-outsider, secondo cui la struttura della contrattazione è dominata dai lavoratori occupati, i quali, in virtù della loro forza contrattuale data dai costi di turnover e dall'esperienza accumulata, contrattano i salari senza tenere conto degli effetti delle loro richieste salariali sull'occupazione degli outsider. In questo caso l'occupazione di equilibrio coincide con il livello corrente e si modifica in modo permanente in seguito a shock anche di natura temporanea, mentre il salario rimane invariato. Tale modello è stato utilizzato per spiegare la persistenza del tasso di disoccupazione in molti Paesi europei. Questo meccanismo fornisce, inoltre, una possibile spiegazione dell'asimmetria negli effetti degli shock, per cui il tasso di disoccupazione cresce in presenza di shock avversi, ma non si riduce della stessa misura in presenza di fasi cicliche espansive.

b) L'isteresi può essere causata anche dalle minori probabilità di trovare lavoro all'aumentare della durata della disoccupazione (teoria della durata), a causa di fattori sia dalla parte dell'offerta che della domanda, come l'impoverimento del capitale umano o lo scoraggiamento della forza lavoro oppure l'effetto di *signalling*.

c) L'isteresi infine può essere causata da conseguenze durature, per esempio sulla produttività del lavoro, del calo degli investimenti in capitale fisso dopo una fase recessiva che ha in un

primo tempo creato l'incremento del tasso di disoccupazione. L'impoverimento della produttività del lavoro crea effetti persistenti anche sulla produzione, che non torna al suo livello potenziale, considerate le risorse e le tecnologie disponibili (teoria del deterioramento del potenziale dell'economia). Autori come Cerra e Saxena (2008) e Reinhart e Rogoff (2009) ritengono che profonde recessioni abbiano effetti considerevolmente persistenti sulla produzione. Haltmaier (2012) e Reifschneider (2013) sostengono che questi effetti derivano dal fatto che una recessione danneggia la forza lavoro e la produttività dell'economia e di conseguenza riduce il potenziale della produzione.

L'esperienza, in seguito alla crisi del 2008-09, ha fornito ulteriori prove degli effetti a lungo termine delle recessioni, con livelli di produzione che nel 2007 nessuno si sarebbe mai aspettato: in uno studio recente (Ball, 2014), sono stati quantificati i danni subiti da 23 paesi dell'OCSE, confrontando i dati dal 2007 al 2014. La perdita del potenziale produttivo varia notevolmente tra i paesi, ma nella gran parte dei casi è ampia. Per il 2015, la perdita oscilla da quasi niente in Svizzera ed Australia, a più del 30% in Grecia, Ungheria ed Irlanda. La perdita media per i 23 paesi nel campione, una media ponderata sulla base delle dimensioni delle loro economie, è stata dell'8,4%. Inoltre, nei paesi più gravemente colpiti dalla recessione il tasso di crescita della produzione potenziale è stato stimato molto più basso nel 2014 di quanto non fosse prima del 2008: dello 0,8% nel 2014 rispetto al 3,5% del 2007 in Spagna; dello 0,2% per il periodo 2014-2015, a confronto con il 4% dei dati precedenti alla crisi in Grecia.

Di seguito, una più approfondita analisi del mercato del lavoro giovanile, metterà luce sui meccanismi di persistenza di shock negativi al momento di ingresso nel mercato del lavoro.

### 3. Gli effetti di una recessione sul mercato del lavoro giovanile: temporaneità o persistenza?

Esistono varie teorie che cercano di prevedere la persistenza degli effetti di un'esperienza di disoccupazione iniziale sul mercato del lavoro su salari e occupazione futura. (Kahn L., 2010) La ricerca è concorde sul fatto che i primi anni nel mercato del lavoro sono i più importanti nella carriera dei lavoratori (Gardecki and Neumark, 1998; Neumark, 2002).<sup>4</sup>

A seconda del modello teorico utilizzato, la previsione è diversa: nel modello neo-classico le condizioni di entrata nel mercato del lavoro hanno effetti di breve durata; modelli di *job-matching* e di ricerca invece prevedono effetti a lungo termine.

Il modello neo-classico afferma che, se il mercato del lavoro opera come un mercato perfettamente competitivo e se l'accumulazione di capitale è trascurabile, una recessione riduce solo temporaneamente i salari orari e, laddove la domanda e l'offerta di lavoro sono reattive al cambiamento, l'occupazione. Non appena la domanda di lavoro è restaurata, anche i salari e l'occupazione si riassettano. I lavoratori che hanno subito un ritardo sono assunti alle stesse condizioni che si sarebbero verificate in assenza dello shock. La persistenza di tali effetti si verifica solo se la crisi economica (o la ripresa) è di lunga durata.

La teoria della ricerca, solitamente applicata per spiegare il fenomeno della disoccupazione frizionale, studia la strategia ottimale di un individuo quando si trova a scegliere fra alternative di lavoro di diversa qualità, sotto l'assunzione che rimandare la scelta è costoso. I modelli di ricerca spiegano dunque quale sia il modo migliore per bilanciare il costo temporale della ricerca con il valore della scelta.<sup>5</sup> Secondo tale teoria procrastinare può essere dannoso, ma nello stesso tempo ricerca è sinonimo di mobilità, la quale previene l'effetto ancora più dannoso di rimanere intrappolati, a causa di condizioni negative in entrata nel mercato del lavoro, in mestieri di bassa qualità che pagano bassi salari. Cambiamenti frequenti del posto di lavoro (*job shopping*) beneficiano la crescita futura dei salari.<sup>6</sup>

I modelli di *job-matching*, che includono anche i datori di lavoro nel processo di ricerca, prevedono invece effetti negativi di lungo termine delle condizioni iniziali del mercato del lavoro sui salari futuri.

---

<sup>4</sup> Murphy e Welch (1990) hanno trovato che circa l'80% dell'aumento salariale avviene entro i primi 10 anni di esperienza nel mercato del lavoro.

<sup>5</sup> Viene utilizzato il metodo matematico dello stop ottimale. Ogni individuo ha un proprio salario di riserva: la scelta ricade sulla prima opzione che incontra il salario di riserva del consumatore. Il salario di riserva diminuisce all'aumentare dell'avversione al rischio dell'individuo o in caso di effetti negativi della disoccupazione in termini di perdita di competenze e di stigma sociale.

<sup>6</sup> *Topel e Ward (1992)* hanno trovato che il 66% della crescita salariale durante l'intero ciclo vitale si verifica nei primi dieci anni di una carriera, anni in cui si verificano i più consistenti cambiamenti in ambito lavorativo.

Considerando un modello di *job matching* à la Jovanovic (1979), se l'investimento in capitale umano è importante nel mercato, una recessione provoca effetti di lunga durata sui salari, per il fatto di indurre i lavoratori, a causa di una minore disponibilità di posti di lavoro, a trascurare gli investimenti in capitale umano o a farne di sbagliati, investendo in competenze specifiche poco utili in futuro (*task-specific*).

La teoria è quindi ambigua nel determinare gli effetti di laurearsi durante una recessione: se il capitale umano è un fattore importante, gli effetti potrebbero essere persistenti; se il capitale umano è meno importante e il *job shopping* un fenomeno comune, gli effetti sono temporanei. A chiarire la situazione sono intervenuti numerosi studi empirici, i cui esiti hanno mostrato come le conseguenze di cicli economici negativi siano spesso persistenti, alla luce dei modelli teorici sopra descritti.<sup>7 8</sup>

Inoltre hanno dimostrato che fattori come la rigidità delle istituzioni e il livello di scolarizzazione possono lenire o aggravare gli effetti di una recessione sui redditi, i salari e l'occupazione dei nuovi entranti nel breve e nel lungo periodo.

America e Giappone sono paesi antitetici rispetto alle norme istituzionali che regolano i loro mercati del lavoro e sono visti come l'emblema di flessibilità e rigidità, rispettivamente. L'Unione Europea è un caso intermedio, con differenze consistenti fra i paesi.

Di seguito viene presentata una rassegna della più recente letteratura in materia, discriminando fra livelli di istruzione all'interno di una più ampia distinzione fra mercati flessibili e rigidi.<sup>9</sup>

### **3.1. Effetti di breve e lungo periodo sui salari e sull'occupazione: confronto fra mercati del lavoro rigidi e flessibili e fra livelli di istruzione**

#### **3.1.1. Effetti su guadagni, salari e occupazione in mercati flessibili**

---

<sup>7</sup> Mroz and Savage (2006) hanno trovato che un periodo di disoccupazione lungo sei mesi sperimentato all'età di 22 anni provoca un salario più basso dell'8% a 23 anni; inoltre anche a 30 e 31 anni i salari rimangono più bassi del 2-3% rispetto a quanto sarebbero potuti essere in condizioni normali.

<sup>8</sup> Raaum e Roed (2006) mostrano che gli individui che si trovano a dover affrontare condizioni in entrata nel mercato del lavoro particolarmente turbolente, sono più soggetti al rischio di disoccupazione durante l'intera carriera. Risultati simili sono stati riscontrati anche da Burgess et al. (2003) and Kondo (2007) per il mercato inglese e giapponese.

<sup>9</sup> La maggior parte degli studi empirici sugli effetti a lungo termine delle recessioni si concentra sui giovani maschi perché il loro comportamento è più semplice da analizzare e lineare rispetto alla teoria economica in confronto a quello delle donne, le cui scelte sul mercato del lavoro possono essere influenzate da una serie più vasta ed eterogenea di fattori legati alla cura familiare.

Nei mercati del lavoro nordamericani (**Canada e Stati Uniti**), l'occupazione è in gran parte discrezionale (il dipendente può essere licenziato per qualsiasi ragione e senza preavviso), e i salari minimi sono bassi. Ciò vale in particolare per il mercato del lavoro poco qualificato, cioè quello che comporta semplici compiti di routine che possono essere eseguiti senza una grande formazione preventiva e che non si deteriorano durante periodi di inattività. Pertanto, i giovani poco istruiti che entrano in un mercato del lavoro di questo tipo durante una recessione, sono oggetto di penalità solo temporanee sui salari, che non persistono nel tempo una volta che il lavoro viene ottenuto. Tuttavia, poiché rappresentano il fondo della scala di qualificazione, non possono schermarsi contro gli shock negativi passando a lavori meno qualificati; in più, essendo finanziariamente deboli, sono meno mobili geograficamente rispetto a giovani più istruiti o rispetto a lavoratori più anziani. Questo rende l'impatto a breve termine sull'occupazione più severo per loro che per i giovani più qualificati. Quando l'economia si riprende però, tali effetti negativi iniziali tendono a vanificarsi in quanto non subentrano i meccanismi di deterioramento del capitale umano che affliggono i più qualificati. I risultati per gli Stati Uniti sono in gran parte in linea con queste previsioni teoriche. Condizioni avverse in entrata nel mercato del lavoro per i giovani con un basso livello di istruzione (12 anni di istruzione o meno) hanno immediati e importanti effetti negativi sui salari e sui guadagni, che tuttavia svaniscono dopo circa due anni (Genda, Y., Kondo A., Ohta S., 2010) (Speer, J. D., 2016).

Nel caso di una grave recessione (negli Stati Uniti il discrimine è un aumento del tasso di disoccupazione di quattro punti percentuali) il salario medio annuo diminuisce del 16%, le ore lavorate del 28% e i guadagni del 45%. Questi effetti si dissolvono in gran parte dopo il primo anno (Genda, Y., Kondo A., and Ohta S., 2010).

I laureati sono meglio preparati rispetto ai giovani poco istruiti a proteggersi da shock esogeni: hanno infatti la possibilità di rifugiarsi in lavori di qualità inferiore, piuttosto che diventare disoccupati e di migrare in regioni in cui il mercato del lavoro è stato meno negativamente colpito. La penalità iniziale di laurearsi in una recessione è pertanto prevista essere meno importante di quella riscontrata per gruppi meno istruiti; la teoria prevede tuttavia una maggiore persistenza degli effetti negativi nel tempo.

Ai laureati in genere sono riservati posti di lavoro di alta qualità, in aziende che investono molto nella formazione delle risorse umane e che offrono contratti a lungo termine. In una recessione, la disponibilità di tali ruoli si riduce drasticamente e gli studenti universitari appena diplomati finiscono in ruoli di basso profilo che pagano salari minori e che offrono poche opportunità di promozione e formazione. Quando la domanda di lavoro si riassetta, si dovranno confrontare con perdite nette di accumulazione di capitale umano e di incremento

delle curve di esperienza, perché avranno perso tempo prezioso nell'investire in competenze specifiche proprie di attività che hanno poco valore in ruoli lavorativi di qualità più elevata (capitale umano *task specific*). Tutto ciò li rende svantaggiati rispetto alla controparte fortunata che si è laureata durante un boom (Cockx B., Ghirelli C., 2016) (Oreopoulos, P., T. von Wachter, and A. Heisz, 2012).

I giovani lavoratori possono cercare di ovviare a tale problema migliorando i loro investimenti in capitale umano e intensificando la loro ricerca di posti di lavoro più prestigiosi. È ampiamente studiato come le recessioni provochino un consistente ritorno all'istruzione poiché il suo costo-opportunità diminuisce al diminuire dei salari. Tuttavia, tutto ciò richiede tempo e, di conseguenza, introduce una certa persistenza nella penalità indotta dalla recessione perché ritarda la progressione di carriera e l'esperienza diretta nel mercato del lavoro.

I posti di lavoro di alta qualità sono protetti da tutele legali maggiori, che tendono a schermare il mercato del lavoro interno da forze competitive esterne, e questo, insieme all'informazione asimmetrica, comporta l'incapacità dei salari di adeguarsi alla domanda di lavoro più bassa causata da una recessione. Di conseguenza, i più fortunati che si sono laureati durante un boom sono molto tutelati mentre per i giovani più sfortunati diventa molto difficile ridurre il loro primo svantaggio.

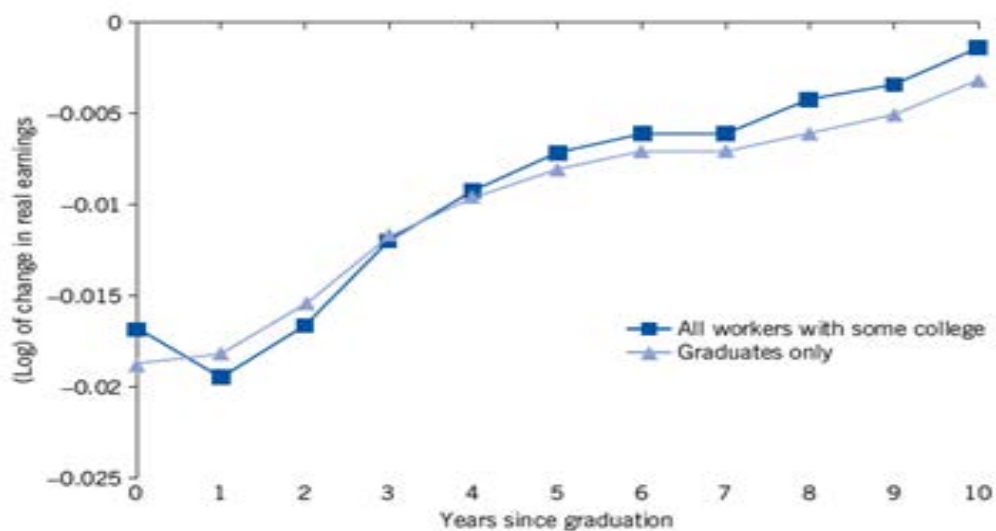
Oreopoulos et al. (2012), hanno dimostrato come la mobilità possa rappresentare un fattore importante di riscatto: secondo gli autori circa la metà del recupero dalla battuta d'arresto iniziale sui salari deriva dalla mobilità. Gli studenti più qualificati manifestano una forte tendenza alla mobilità nei primi tre anni dopo la laurea, riuscendo così a recuperare la controparte fortunata dei laureati in un boom economico in soli quattro anni. Differenze evidenti emergono tuttavia rispetto alla qualità del college: le specializzazioni più costose risultano meno colpite dalle condizioni iniziali rispetto a quelle meno costose, anche se il loro vantaggio relativo si è dimezzato durante la Grande Recessione (Cockx B., Ghirelli C., 2016). Gli impatti precoci sui guadagni in generale sono stati infatti molto più grandi durante la Grande Recessione rispetto alle precedenti recessioni (Altonji, J. G., L. B. Kahn, J. D. Speer, 2016). Inoltre i giovani che hanno studiato in università più prestigiose e difficili, individuati attraverso un indice che li lega a maggiori salari previsti, denotano maggiore mobilità. Questo li rende meno esposti alle frizioni che subentrano invecchiando, legate al possesso di una casa o alla famiglia, che normalmente tendono ad indurre i lavoratori a smettere di cercare un lavoro meglio pagato e rendono il processo di riscatto dei salari impossibile (Cockx, B., C. Ghirelli, 2016) (Oreopoulos, P., T. von Wachter, and A. Heisz, 2012).

I risultati empirici suffragano nuovamente le previsioni teoriche: studi sul Canada e gli USA mostrano che laurearsi durante una recessione impone una penalità di modesta entità ma di lunga durata sui guadagni, che svanisce dopo circa dieci anni (Genda, Y., A. Kondo, S. Ohta, 2010) (Brunner B., Kuhn A., 2014) (Oreopoulos P., T. von Wachter, Heisz A., 2012). Le perdite di guadagno sono dovute in gran parte ad una combinazione di salari inferiori e meno ore di lavoro (quest'ultima componente, tuttavia, generalmente non dura oltre i primi tre anni dopo la laurea).

Il tasso di occupazione è invece influenzato solo modestamente (Cockx B., Ghirelli C., 2016). Tali risultati dimostrano che la tendenza dei giovani con un alto livello di scolarizzazione è quella di rifuggire la disoccupazione deviando in lavori part-time qualitativamente inferiori.

Oreopoulos et al. (2012) trovano che in generale negli USA, se il tasso di disoccupazione aumenta di 5 punti percentuali, i salari annuali per i laureati diminuiscono del 9%; dopo cinque anni il gap raggiunge un livello del 4% per poi dissolversi definitivamente dopo 10 anni. Ci sono tuttavia notevoli differenze fra qualità della formazione ricevuta: gli studenti con i più bassi salari previsti incorrono in perdite salariali del 15% nel primo anno a seguito di un aumento della disoccupazione di 5 punti percentuali, che persistono a livelli del 7-8% anche dopo 10 anni, mentre quelli con salari previsti alti subiscono una perdita salariale del 5-7% nel primo anno, che diminuisce a meno del 2% dopo quattro anni.

**Grafico 6: Effetti sui guadagni di un aumento del tasso di disoccupazione in Canada**



**Fonte: Oreopoulos, P., T. von Wachter, and A. Heisz. (2012) "The short- and long-term career effects of graduating in a recession." American Economic Journal.**

La Figura mostra la persistenza dell'effetto negativo sui guadagni di un aumento di un punto percentuale nel tasso di disoccupazione in Canada per i giovani maggiormente istruiti (sia i laureati che quelli con qualche istruzione universitaria). Dal momento che una recessione tipica in Canada comporta un incremento di 5 punti percentuali nel tasso di disoccupazione, la perdita iniziale di guadagno è circa del 9%. Per entrambi i gruppi di giovani lavoratori, le perdite si dimezzano entro cinque anni e infine scompaiono o approssimano lo zero solo dopo dieci anni. Nel corso di questi dieci anni, le perdite di profitti cumulative sono circa del 5% (Oreopoulos P., T. von Wachter, Heisz A., 2012). Dal momento che l'occupazione è poco colpita, e poiché la penalità sulle ore lavorate dura non più di tre anni dopo la laurea, queste perdite di profitto devono essere necessariamente indotte da un calo del salario.

Negli Stati Uniti, gli effetti sono molto simili per un aumento del tasso di disoccupazione di quattro punti percentuali. La perdita iniziale di guadagno è di circa il 10%, rispetto al 9% in Canada, e scende leggermente più rapidamente: raggiunge il 4% dopo tre anni per poi avvicinarsi a zero dopo 10 anni. L'effetto sull'occupazione è leggermente superiore a quello in Canada: nel primo anno dopo la laurea, infatti, la probabilità di lavorare a tempo pieno diminuisce di 5 punti percentuali, ma questo effetto non persiste oltre i primi tre anni dopo la laurea. I salari sono circa quattro punti percentuali più bassi nel primo anno dopo la laurea e questa penalità è più persistente di quella sulle ore lavorate (Altonji, J. G., L. B. Kahn, J. D. Speer, 2016). Questi effetti iniziali sono circa cinque volte minori, ma più persistenti, rispetto a quelli riscontrati per giovani meno istruiti.

### **3.1.2. Effetti su guadagni, salari e occupazione in mercati rigidi – Italia e Giappone**

Kawaguchi D. e Murao T. (2014) studiano come le istituzioni influenzino la persistenza degli effetti negativi di lungo periodo di un ingresso nel mercato del lavoro durante un periodo di recessione. Analizzando in particolar modo due mercati contrapposti, come quello americano e quello italiano, caratterizzati rispettivamente da istituzioni flessibili e rigide, arrivano alla conclusione che gli effetti negativi siano più persistenti nel mercato italiano rispetto a quello americano.

Una possibile spiegazione di una tale evidenza è che i datori di lavoro in mercati rigidi come l'**Italia**, sono più incentivati ad esaminare i candidati di lavoro con attenzione prima di assumere, perché i costi di licenziamento elevati li costringono a rapporti a lungo termine con i loro dipendenti. D'altra parte per i lavoratori queste relazioni a lungo termine limitano la mobilità del lavoro. Potenti sindacati possono ridurre ulteriormente il turnover: essi tendono infatti a proteggere i dipendenti (*insiders*) a scapito dei disoccupati (*outsiders*) e ai nuovi

entranti nel mercato del lavoro (teoria *insider-outsider*). I generosi sussidi di disoccupazione in alcuni paesi svolgono un ruolo simile: riducono l'incentivo a cercare e ad accettare posti di lavoro, il che, a sua volta, rende le imprese più riluttanti nel palesare posti di lavoro vacanti data la minore probabilità di trovare candidati. Così, coloro che entrano in un mercato del lavoro rigido in un periodo di recessione hanno maggiori probabilità di rimanere disoccupati o di essere intrappolati in ruoli di qualità inferiore.

Uno studio di oltre 20 paesi dell'OCSE ha rilevato che nei paesi con un impiego rigoroso di leggi a protezione dell'occupazione o con valori elevati di un indice composito che include misure di potere sindacale e di generosità dei sussidi di disoccupazione, un tasso di disoccupazione più alto all'inizio della carriera professionale aumenta la probabilità di disoccupazione più tardi nella carriera e questo effetto non si dissolve fino all'età di 40-44 anni. Al contrario, lo studio non ha trovato alcuna persistenza della probabilità di disoccupazione in paesi con basse leggi sulla protezione dell'occupazione dopo i primi anni nel mercato del lavoro (Kawaguchi, D., T. Murao, 2014). L'alta persistenza degli effetti di disoccupazione è imputabile in gran parte anche al forte effetto di *signalling* (secondo cui periodi di disoccupazione comunicano effetti negativi sulla produttività dei lavoratori ai datori di lavoro, soprattutto in un mercato rigido in cui le imprese sono più restie ad assumere.

Oltre agli effetti sull'occupazione è anche importante considerare altri impatti, come quello sui salari e sui guadagni.

Uno studio confronta gli impatti a breve e lungo termine delle recessioni all'entrata nel mercato del lavoro su diversi output in **Giappone** e negli Stati Uniti, distinguendo in base al livello di istruzione (Genda, Y., A. Kondo, and S. Ohta, 2010). In Giappone, le norme sociali e la giurisprudenza risultante rendono il licenziamento quasi impossibile. In un tale ambiente, i datori di lavoro fanno una selezione molto severa degli entranti nel mercato del lavoro, tanto che le scuole superiori sono legalmente obbligate ad assistere le imprese nel fornire una forza lavoro preparata (Cockx, B., C. Ghirelli, 2016). I laureati di recente che non sono perfettamente compatibili con il mercato del lavoro al momento di ingresso nello stesso, affrontano enormi problemi nel trovare un lavoro in seguito, perché l'ingresso nel mercato del lavoro è essenzialmente limitato all'immediato periodo dopo la laurea. Di conseguenza, a differenza degli Stati Uniti, in Giappone ci sono conseguenze forti e persistenti (che superano i dodici anni) sui guadagni per coloro che hanno un livello di educazione sia basso che alto. Per coloro che hanno una bassa educazione questo si verifica perché hanno minori probabilità di occupazione; i meglio istruiti, invece, soffrono il fatto di essere impiegati in mestieri che pagano meno e non potersi riscattare (Cockx, B., C. Ghirelli, 2016).

Se confrontati con i risultati ottenuti per i mercati del lavoro flessibili del Nord America (USA e Canada), questi risultati suggeriscono che la rigidità del mercato del lavoro è particolarmente dannosa per i lavoratori a bassa formazione ma anche per i lavoratori altamente istruiti (Genda Y., Kondo A., Ohta S., 2010) (Cockx B., Ghirelli C., 2016).

### **3.1.3. Gli effetti su guadagni, salari e occupazione in mercati intermedi – Europa**

Per quanto riguarda invece il mercato europeo, esso si trova a metà strada fra quello americano e quello giapponese.

Il **Belgio** è tra i mercati del lavoro più rigidi dell'OCSE, in base all'indice composito che comprende le leggi rigorose a protezione dell'occupazione, misure di potere sindacale e generosità dei sussidi di disoccupazione e misurato sulla base di flussi in entrata e in uscita dalla disoccupazione (Kawaguchi D., Murao T, 2014) (Cockx B., Ghirelli C., 2016). La protezione varia, tuttavia, secondo il livello di istruzione. I colletti bianchi sono fortemente protetti contro il licenziamento mentre, fino a poco tempo fa, i colletti blu hanno avuto poca protezione dell'occupazione. Tuttavia i colletti blu sono comunque legati all'impresa, attraverso un sistema indulgente di compensazione del lavoro di breve durata (STC): tale sistema compensa i *blue-collars* per temporanee sospensioni del lavoro con un reddito sostitutivo prossimo al 100%; inoltre i contributi a carico del datore di lavoro per finanziare questo schema non sono legati all'esperienza accumulata dal lavoratore, così che i datori di lavoro non sono penalizzati dalla riduzione temporanea delle ore lavorative. Così, ci sono forti incentivi per entrambe le parti a preservare il rapporto e il turnover viene ridotto, di modo che ci sono maggiori barriere all'entrata nel mercato del lavoro anche per i meno qualificati. Inoltre, l'assunzione di giovani poco qualificati è ulteriormente ostacolata da salari minimi (settoriali), che sono fra i maggiori all'interno dell'OCSE. Alti sussidi di disoccupazione di durata illimitata per i lavoratori a bassa istruzione riducono gli incentivi a trovare e accettare posti di lavoro (Cockx B., Ghirelli C., 2016).

In questo contesto istituzionale, in particolare a causa del salario minimo vincolante, una recessione al momento di entrata nel mercato del lavoro impone solo una penalità trascurabile sul salario orario dei lavoratori di basso livello nei 12 anni successivi. Al contrario, il numero di ore lavorate è fortemente ridotto nei primi anni successivi alla laurea e lo svantaggio permane fino a dodici anni più tardi. I generosi benefici di disoccupazione e l'indulgente compenso a breve termine rafforzano questo processo e quindi la persistenza della penalità. La generosità dei sussidi crea forti incentivi per rimanere disoccupati. E quando le condizioni del mercato del lavoro migliorano, il compenso a breve termine impedisce ai disoccupati di

sostituire i dipendenti il cui tempo di lavoro è stato temporaneamente ridotto durante una recessione, perché quei lavoratori rimangono legati all'impresa (Cockx B., Ghirelli C., 2016). Una recessione tipica nelle Fiandre aumenta la disoccupazione di 1,4 punti percentuali. Si è scoperto che un aumento di un punto percentuale del tasso di disoccupazione al momento della laurea riduce persistentemente l'orario di lavoro e i guadagni dei laureati poco qualificati di circa il 3,2% nei primi 12 anni dopo la laurea, mentre il salario è difficilmente influenzato. Quindi, nel caso di una tipica recessione, la penalità ammonta al 4,5% (3,2% moltiplicato per 1,4). Questo contrasta con l'esito nei mercati del lavoro nord americani, dove la penalità iniziale è dieci volte superiore ma svanisce dopo solo pochi anni.

Il meccanismo di persistenza è molto diverso per i giovani altamente istruiti. Poiché questo gruppo ha una maggiore capacità di guadagno, il suo salario orario non è protetto dal salario minimo. Quindi, se le condizioni di ingresso del mercato del lavoro sono negative, questi giovani devono scegliere tra accettare posti di lavoro sotto qualificati o rimanere disoccupati. Poiché i sussidi di disoccupazione sono meno generosi per questo gruppo, la disoccupazione è solo un'opzione temporanea. I giovani più istruiti sono quindi obbligati ad accettare lavori di bassa qualità. Raggiungere la controparte più fortunata è un processo ostacolato dagli stessi meccanismi che interessano i lavoratori altamente qualificati in Nord America. Inoltre, la stretta protezione dell'occupazione dei colletti bianchi limita la loro mobilità e aumenta così la probabilità che i laureati in tempi sfortunati rimangano bloccati in lavori di scarsa qualità (Cockx B., Ghirelli C., 2016). Così, anche se una tipica recessione ha inizialmente un impatto proporzionale negativo simile sul reddito dei lavoratori altamente istruiti nelle Fiandre e nel Nord America (una caduta di circa l'8% nel primo anno dopo la laurea), questo svantaggio è molto più persistente nelle Fiandre che in Nord America: mentre i laureati sfortunati in Nord America raggiungono gradualmente i più fortunati entro dieci anni, nelle Fiandre i più sfortunati guadagnano circa il 6% meno rispetto alla controparte fortunata ancora dieci anni dopo (Cockx B., Ghirelli C., 2016).

Per i paesi con rigidità moderata o alta del mercato del lavoro, come **Austria, Germania, Norvegia e Svezia**, vi è prova di una maggiore persistenza delle sanzioni che in Nord America (Cockx, B., Ghirelli C., 2016). In Austria, un aumento di un punto percentuale del tasso di disoccupazione all'entrata riduce il salario quotidiano dello 0,9% e l'effetto persiste per almeno 20 anni (Cockx B., Ghirelli C., 2016). Come negli Stati Uniti, gli effetti sono minori per i colletti bianchi e si dissolvono dopo cinque o dieci anni. Tuttavia, a differenza degli Stati Uniti, e forse a causa della rigidità del mercato del lavoro, i colletti azzurri soffrono di più e in modo più persistente a causa di una recessione (Brunner B., Kuhn A., 2014). Uno

studio tedesco riguardante gli studenti di medio-basso livello, dimostra che essi si scontrano con effetti più persistenti su occupazione e salario a causa di una recessione rispetto alla controparte statunitense, ma meno persistenti che in Austria e Giappone (Stevens K., 2008). Si è trovato un effetto negativo sull'occupazione durante i primi cinque anni conseguenti la laurea, mentre la pena sui salari è importante nei primi quattro anni dopo la laurea, ma poi scompare dopo sette anni. Nel caso sia dell'Austria che della Germania, la pena salariale può essere un po' sottovalutata a causa di problemi di natura metodologica.

In Norvegia, uno scivolamento economico al momento dell'ingresso del mercato del lavoro per i giovani di età compresa tra i 16 ei 19 anni aumenta i tassi di disoccupazione di ben 1-2 punti percentuali (Raaum O., Røed K., 2006). Uno studio più recente riporta simili effetti negativi persistenti sull'occupazione per i laureati, ma trova che i guadagni sono influenzati negativamente solo nei primi tre anni dopo la laurea. Tuttavia, la stima dei guadagni potrebbe essere influenzata a ribasso per ragioni metodologiche (Liu, K., K. G. Salvanes, and E. Sörensen, 2016). In Svezia, i colletti bianchi che entrano nel mercato del lavoro durante una fase di boom vengono promossi più velocemente rispetto a quelli che entrano durante un crollo, con conseguente premio salariale persistente per i primi (Kwon, I., Milgrom E. M., Hwang S., 2010).

#### **3.1.4. Gli effetti su guadagni, salari e occupazione in un mercato del lavoro segmentato-Spagna**

Il mercato del lavoro spagnolo è segmentato in due parti: un segmento molto flessibile che comprende i lavoratori assunti con contratti a tempo determinato e un segmento molto rigido che comprende quelli impiegati in contratti permanenti (Fernández-Kranz, D., Rodríguez-Planas N., 2015).

Inoltre, come in Belgio, i salari d'ingresso sono negoziati al di sopra del salario minimo legale, fornendo una base salariale per i giovani con scarsa educazione. Come in Belgio, la penalità per i lavoratori poco qualificati si manifesta sotto forma di minore probabilità di occupazione piuttosto che di salari inferiori. Tuttavia, al contrario del caso belga, i lavoratori più qualificati in Spagna non soffrono grossi svantaggi salariali; lo svantaggio per loro assume i connotati di minore probabilità di impiego e di maggiore precarietà (passaggio da un contratto a tempo determinato ad un altro). In Spagna, a differenza del Belgio, non sono previsti limiti di tempo per l'utilizzo di contratti a tempo determinato e inoltre costa poco alle imprese licenziare i lavoratori prima della risoluzione di questi contratti.

Questo studio trova quindi effetti meno persistenti delle recessioni in Spagna che in Belgio: cinque anni per i laureati e sette anni per i non laureati. È possibile che questo studio sottovaluti la pena salariale, nel caso in cui le persone che riescono a trovare un lavoro durante una recessione sono mediamente più preparate di quelle che trovano un lavoro durante un boom.

Due studi sembrano contraddire la teoria che prevede effetti più persistenti in paesi maggiormente regolamentati. Nonostante l'elevata rigidità del mercato del lavoro in Francia, Gaini et al. (2012) hanno riportato tassi di occupazione più bassi per i laureati durante una recessione solo nei primi due anni e senza alcuna penalità retributiva.

Due spiegazioni potenziali: (1) un alto livello di salario minimo smorza l'effetto sui salari, (2) un persistente alto tasso di disoccupazione smorza l'effetto di *signalling* (Biewen e Steffes, 2010; Kroft et al., 2013).

Secondo Taylor (2013), lasciare l'istruzione a tempo pieno, di qualsiasi livello essa sia, durante una recessione in Gran Bretagna, paese con livelli di protezione del mercato del lavoro limitati, influenza molto negativamente la probabilità di occupazione e il livello dei salari dei giovani uomini. Questo effetto diminuisce nel tempo ma tuttavia rimane molto negativo anche dopo dieci anni. L'autore non discute perché gli effetti sono più importanti e persistenti in Gran Bretagna che in Nord America.

## 4. Indici

Gli indici tradizionalmente utilizzati, come il tasso di occupazione e disoccupazione, sembrano oggi indicatori troppo generici e troppo poco esaustivi per esprimere la vulnerabilità dei giovani nel mercato del lavoro. È diventato necessario abbandonare la dicotomia fra disoccupazione e occupazione per catturare le varie sfumature di grigio che caratterizzano l'odierno panorama giovanile. L'integrazione giovanile nella società non è più infatti un percorso lineare fatto di una sequenza di fasi di transizione dalla scuola al lavoro, ma si configura piuttosto come un percorso estremamente diversificato e individuale, che vede i giovani muoversi di continuo dentro e fuori dal mercato, spesso mischiando status diversi in uno stesso periodo temporale.

### 4.1. Youth Unemployment Rate (YUR)

Il tasso di disoccupazione giovanile è l'indicatore più comunemente utilizzato per rappresentare le difficoltà che i giovani affrontano nel mercato del lavoro: esso misura la percentuale di giovani disoccupati sul totale dei giovani economicamente attivi. Un alto tasso di disoccupazione giovanile è indesiderabile.

$$YUR = \frac{\text{Numero di giovani disoccupati}}{\text{Numero di giovani economicamente attivi}}$$

Tuttavia tale indicatore ha alcuni svantaggi (O'Higgins N., 2010):

- a) Innanzitutto, il tasso di disoccupazione giovanile tende a fornire una rappresentazione abbastanza distorta della portata del problema. I giovani generalmente partecipano all'istruzione più o meno fino all'età di 24 anni e sono quindi esclusi dalla forza lavoro. Il tasso di disoccupazione giovanile tende quindi a rappresentare un problema ristretto ad una determinata nicchia di giovani, quella degli economicamente attivi che non trovano lavoro, e non dei giovani nel complesso.<sup>10</sup>
- b) Inoltre, il tasso di disoccupazione giovanile non include tutti quei giovani che vorrebbero lavorare ma non cercano lavoro perché sanno o credono che non sia disponibile un lavoro adeguato, altresì detti lavoratori scoraggiati. Nel contesto di una recessione, questa questione diventa di grande importanza, perché lo scoraggiamento è imprescindibile dalle circostanze

---

<sup>10</sup> Freeman e Wise (1982) sostengono tuttavia che il tasso di disoccupazione sovrastimi il problema, perché la metà dei classificati come disoccupati, dai 15 ai 24 anni, frequenta ancora l'istruzione scolastica

economiche. Una volta escluso, questo gruppo di giovani scompare dalle statistiche e rischia di essere inglobato nello spettro di una *lost generation* sempre più allarmante.

c) Infine, tale indicatore non riflette un altro problema importante che affligge i giovani impiegati in lavori part-time o in contratti temporanei, cioè il problema della sottoccupazione.

### **4.3. L'indice NEET**

Per tutti i motivi sopra elencati, autorità nazionali e organizzazioni internazionali hanno cominciato ad utilizzare concetti alternativi e indicatori più generali, fra cui spicca l'indicatore NEET (Not in Employment, Education and Training) che identifica tutta la categoria di giovani senza status di alcun tipo, né di studente, né di lavoratore e che oggi è al centro del dibattito politico nazionale ed internazionale e dei programmi d'azione dell'Unione Europea, come il programma "Youth on the Move", nell'ambito della strategia Europa 2020 (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012). Il concetto è nato nell'Inghilterra degli anni '80 e da allora ha subito una serie di evoluzioni per arrivare all'odierna accezione. Inizialmente etichettato come *Status Zero*, potente metafora per indicare un gruppo di giovani di età compresa fra i 16 e i 18 anni, senza alcuno Stato sociale (di occupazione, istruzione o formazione), senza prospettive e senza alcuna possibilità di accesso ai sussidi di disoccupazione, il concetto è poi stato formalmente nominato NEET nel 1999, per evidenziare la natura eterogenea della categoria e per evitare la connotazione negativa di mancanza di status. Da allora si è diffuso a macchia d'olio in vari paesi europei ed extraeuropei, ma le grandi differenze contenutistiche dell'indice fra i paesi rendevano difficili le comparazioni sia a livello internazionale che europeo. Per ovviare a tale problema, organizzazioni internazionali, come l'OECD o la Commissione Europea, hanno di recente elaborato personali definizioni dei NEETs. Dallo scoppio della crisi, si è resa necessaria l'implementazione di un indice statistico per identificare la percentuale di NEETs nei vari paesi, permettere confronti e implementare schemi d'azione nell'ambito della strategia Europa 2020: ecco che allora Eurostat ha creato l'indicatore NEET, che operativamente corrisponde alla percentuale di popolazione appartenente ad un determinato gruppo d'età e sesso non occupata ma nello stesso tempo non impegnata in ulteriore istruzione o formazione. Questo indicatore è stato costruito usando una definizione standardizzata del numeratore e del denominatore: il numeratore dell'indicatore si riferisce a persone che rientrano nelle condizioni di: a) non essere occupate (in altre parole, essere disoccupate o inattive, secondo la definizione dell'International Labour Organization); b) non aver ricevuto alcuna educazione o formazione nelle quattro settimane precedenti l'intervista. Il denominatore nella popolazione

totale è composto dallo stesso gruppo d'età e sesso. L'indicatore copre il gruppo d'età compreso fra i 15 e i 24 anni.

Il numero dei NEETs in Europa (7.469.100 dai 15 ai 24 anni nel 2011) è superiore al numero di disoccupati (5.264.800), ma il tasso NEET (12.9%) è inferiore al tasso di disoccupazione giovanile (21,3%)<sup>11</sup>. Questo è imputabile al fatto che il denominatore dei due indici è diverso: nel tasso di disoccupazione giovanile il denominatore è costituito solo da coloro che sono economicamente attivi (24.711.200 dai 15 ai 24 anni), mentre il denominatore del NEET è costituito dal totale dei giovani (57.862.300).

$$NEET = \frac{\text{Numero dei giovani NEET}}{\text{Totale dei giovani}}$$

Tale indicatore permette di dare un senso alla dimensione dei problemi del mercato del lavoro giovanile in relazione alla popolazione giovanile nel suo complesso; non parzializza il problema.

Tuttavia rimane ancora un concetto eterogeneo e fumoso, che comprende varie categorie più o meno svantaggiate (in quest'ultima categoria sono compresi i giovani che volontariamente decidono di non studiare né lavorare per dedicarsi ad altre attività) e che non permette di identificare una policy unitaria, ma frammentaria quanti sono i soggetti compresi nel termine. Distinguendo fra livelli di educazione, si può vedere come i meno istruiti siano il gruppo più rappresentato all'interno dei NEETs; tuttavia in alcuni paesi come Cipro, UK, Grecia, Belgio, Irlanda e Lussemburgo più del 10% dei NEETs ha un'educazione terziaria.

---

<sup>11</sup> Esistono tuttavia differenze importanti fra i paesi membri dell'UE: per i Paesi Bassi e il Lussemburgo il NEET è molto basso (minore del 7%); per Bulgaria, Irlanda, Italia e Spagna il NEET è alto (superiore al 17%)

## Conclusione

Il maggior risultato di tale ricerca è che laurearsi in una recessione ha notevoli impatti negativi sulle carriere dei giovani entranti nel mercato del lavoro, che si propagano e amplificano nel tempo a causa di fattori quali l'accumulazione di capitale umano, lo scoraggiamento, il *signalling*... Questi impatti si differenziano in base alla flessibilità del mercato del lavoro e al livello di istruzione dei partecipanti. Nei mercati del lavoro flessibili, l'impatto a breve termine è particolarmente severo per i giovani poco educati, ma la penalità è di breve durata. I laureati invece sono meno penalizzati inizialmente, ma per più tempo. Ciononostante, dopo dieci anni, i lavoratori più istruiti riescono a raggiungere la controparte più fortunata laureatasi durante un boom. Nei mercati del lavoro rigidi, l'ingresso nel mercato durante una recessione può causare meno danni a breve termine ma può provocare cicatrici economiche permanenti. Tutto ciò dimostra come il costo delle recessioni possa essere significativo e durevole ben oltre l'impatto immediato e come siano necessari interventi di policy mirati, che tengano conto contemporaneamente dei fattori ciclici e strutturali che stanno alla base dell'insorgere e del persistere della disoccupazione e dei suoi effetti nel tempo.

## Bibliografia

- Altonji, J. G., Kahn L.B., Speer J. D., (2016) *Cashier or consultant? Entry labor market conditions, field of study, and career success*. Journal of Labor Economics 34:1 (2016): 361–401.
- Blancard O. (2005) *European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas*, Cambridge, National Bureau of Economic Research
- Blanchard O., Amighini A., Giavazzi F. (2014) *Macroeconomia: una prospettiva europea*, Bologna, Il Mulino, pp. 249-252; pp. 264-267
- Blanchard O.I., Summers L.H. (1986), *Hysteresis and the European Unemployment Problem*. MIT press
- Breen R. (2014) *Explaining cross-national variation in youth unemployment*. European sociological review, pp. 125-134
- Bruno G., Marelli E., Signorelli M. (2014) *The rise of NEET and Youth Unemployment in EU regions after the crisis*
- Brunner B., Kuhn. A., (2014) *The impact of labor market entry conditions on initial job assignment and wages*. Journal of Population Economics 27:3 (2014): 705–738.
- Brunner B., Kuhn A. (2009) *To Shape the Future: How Labor Market Entry Conditions Affect Individuals' Long-Run Wage Profile*. Universitas Turicensis
- Cockx, B., Ghirelli C. (2016) *Scars of recessions in a rigid labor market*. Labour Economics
- Cockx B. (2016) *Do youths graduating in a recession incur permanent losses?* Germany, IZA
- De Lange M., Gesthuizen M., Wolbers M.H.J (2014) *Youth labour market integration across Europe – the impact of cyclical, structural and institutional characteristics* – London, Routledge
- Fernández-Kranz D., Rodríguez-Planas N. (2015) *The perfect storm: Graduating in a recession in a segmented labor market*. New York: IE Business School and City University of New York (CUNY), Queens College.
- Freeman R.B.; Wise D.A; (1982) *The Youth Labor Market Problem: Its Nature Causes and Consequences*, University of Chicago press
- Genda, Y., Kondo A., and Ohta S. (2010) *Long-term effects of a recession at labor market entry in Japan and the United States*. Journal of Human Resources 45:1 (2010): 157–196.
- Katz M. L, Rosen H. S, Bollino C. A, Morgan W. (2015) *Microeconomia*, Milano, McGraw-Hill Education (Italy), pp. 111-147
- Kawaguchi D., Murao T. (2014) *Labor market institutions and long-term effects of youth unemployment*. Journal of Money, Credit and Banking 46:2 (2014): 95–116.

- Kwon, I., Milgrom E.M., Hwang S. (2010) *Cohort effects in promotions and wages: Evidence from Sweden and the United States*. Journal of Human Resources, pp. 772–808.
- Liu, K., Salvanes K. G., Sørensen E. (2016) *Good skills in bad times: Cyclical skill mismatch and the long-term effects of graduating in a recession.* European Economic Review, pp. 3–17.
- Machin S., Manning A. (1998) *The Causes and Consequences of Long-Term Unemployment in Europe*. Centre for Economic Performance, London
- Mikhail O., Eberwein C.J., Handa J. (2003) *The measurement of persistence and hysteresis in aggregate unemployment*
- Nannicini T. (2005) *L'analisi economica della flessibilità nel mercato del lavoro*
- NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. European foundation for the improvement of living and working conditions (2012)
- O' Higgins N. (2010) *The impact of the economic and financial crisis on youth employment: Measures for labour market recovery in the European Union, Canada and the United States*. ILO, Geneva.
- Oreopoulos, P., T. von Wachter, A. Heisz. *The short- and long-term career effects of graduating in a recession*. American Economic Journal: Applied Economics 4:1 (2012): 1–29.
- Raaum, O., K. Røed (2006) *Do business cycle conditions at the time of labor market entry affect future employment prospects?* The Review of Economics and Statistics, pp. 193–210.
- Shrerer S. (2005) *Patterns of labor market entry – long wait or career instability? An empirical comparison of Italy, Great Britain and West Germany*. European sociological review, pp. 427-440
- Speer J. D. (2016) *Wages, hours, and the school-to-work transition: The consequences of leaving school in a recession for less-educated men*. The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy 16:1 (2016): 97–124.
- Stevens, K. (2008) *Adverse Economic Conditions at Labour Market Entry: Permanent Scars or Rapid Catch-up?* Sydney, University of Sydney