

StuDocu.com

Sintesi breve

Economia Del Lavoro (Università Cattolica del Sacro Cuore)

Offerta di lavoro

Misurare la forza lavoro

Poniamo come E gli occupati e U i disoccupati, una persona partecipa alla forza lavoro sia che sia occupata che disoccupata.

La grandezza della forza lavoro è data dalla formula $LF=E+U$.

Bisogna notare che la maggior parte delle persone sono contate come nella forza lavoro, senza che si tenga conto di quante ore lavorino effettivamente, questa formula tiene conto della grandezza ma non dell'intensità della forza lavoro.

Il tasso di partecipazione alla forza lavoro misura la parte di popolazione che è nella forza lavoro ed è data dalla formula: LF/P .

Il tasso di disoccupazione misura la parte di popolazione che è disoccupata ed è definito come U/P

Il tasso di occupazione, misura la parte di popolazione che è occupata ed è definito come E/P

Le preferenze del lavoratore

Per misurare le scelte del lavoratore, si usa tipicamente il modello neoclassico di **scelta lavoro-tempo libero**. Questo modello analizza i fattori che determinano se una persona lavora, e se si quante ore.

La persona analizzata nel modello riceve soddisfazione sia dal consumo di beni (C), che dal tempo libero (TL).

Questa nozione è evidenziata nella **funzione di utilità del consumatore**: $U=f(C, TL)$. La funzione di utilità trasforma il consumo di beni e tempo libero di una persona in un indice U che misura la soddisfazione personale. Questo indice si chiama **indice di utilità**. Ci sono molte possibili combinazioni di C e L che generano un livello di utilità. Questo punto è chiamato una **curva di indifferenza**. Le curve di indifferenza hanno 4 importanti proprietà: sono pendenti verso il basso, curve di indifferenza alte indicano alti livelli di utilità, le curve di indifferenza non si intersecano tra loro, le curve di indifferenza sono convesse verso l'origine.

È importante anche l'analisi di cosa accade all'utilità di una persona se aggiunge un dollaro speso in beni di consumo o un'ora di tempo libero. A questo punto possiamo distinguere l'**utilità marginale del tempo libero (MUL)** e l'**utilità marginale del consumo (MUC)**. L'utilità marginale del tempo libero è definita come il cambiamento di utilità derivante da un'ora in più dedicata al tempo libero, con C costante. L'utilità marginale del consumo è il cambiamento di utilità derivante da un dollaro in più speso per beni di consumo, con TL costante. Siccome intendiamo il consumo di beni e il tempo libero come attività desiderabili, entrambe le utilità marginali devono essere positive.

La **pendenza** di una curva di indifferenza è misurata come $\Delta C/\Delta L = -MUL/MUC$. Il valore assoluto di questa pendenza è detto **tasso marginale di sostituzione del consumo (MRS)** ed è dato appunto dal rapporto tra le due utilità marginali. Se l'inclinazione della curva è più ripida, si preferisce C a TL, se l'inclinazione è più piatta, si preferisce TL a C.

Il vincolo di bilancio

Il consumo di beni e tempo libero di una persona è vincolato sia dal suo tempo che dal suo reddito. La parte del reddito dell'individuo che non dipende dal numero di ore che lavora è chiamata **reddito non da lavoro (V)**. Il **vincolo di bilancio** dell'individuo può essere scritto come:

$$C=wH+V$$

Dove w rappresenta il salario orario e h il numero di ore che l'individuo offre sul mercato del lavoro. Se il salario è costante, è facile tracciare il suo vincolo di bilancio. L'individuo ha due usi alternativi del suo tempo: lavoro o tempo libero. Il tempo totale dedicato ad ognuna di queste attività deve essere uguale al tempo totale disponibile in quel periodo, diciamo T ore alla settimana, così che $T = L + h$. Possiamo quindi riscrivere il vincolo di bilancio come: $C=(wT+V)-wL$

Quest'ultima equazione rappresenta una retta che prende il nome di **retta di bilancio**. I panieri di consumo e tempo libero che si trovano sotto la retta di bilancio sono accessibili al lavoratore. Tale retta, quindi, delinea la frontiera del **set di opportunità del lavoratore**.

La decisione sulle ore di lavoro

Un lavoratore che massimizza l'utilità sceglie il paniere consumo-tempo libero dato dal punto nel quale la curva di indifferenza è tangente alla retta di bilancio.

L'effetto reddito è l'impatto della variazione del reddito non da lavoro sulle ore di lavoro.

L'effetto sostituzione è l'impatto della variazione del salario sul paniere di consumo.

Un aumento del reddito non da lavoro, a parità di salario, espande il set di opportunità del lavoratore attraverso uno spostamento parallelo della retta di bilancio. Si avrà in tal caso effetto reddito il quale implica che un aumento del reddito non da lavoro riduce le ore di lavoro, mantenendo costante il salario.

Se il salario varia la retta di bilancio ruota intorno al punto delle dotazioni E.

Un aumento del salario genera sia effetto reddito che effetto sostituzione. Se l'effetto sostituzione domina sull'effetto reddito un aumento del salario aumenta le ore di lavoro, mentre le riduce se l'effetto reddito domina sull'effetto sostituzione.

Generalmente l'aumento del reddito non da lavoro diminuisce le ore di lavoro, mentre un aumento del salario le aumenta. L'effetto sostituzione aumenta le ore di lavoro, mentre l'effetto reddito le diminuisce.

Il **salario di riserva** è l'aumento minimo del reddito che ci rende indifferenti tra rimanere nel punto della dotazione iniziale e lavorare la prima ora. La decisione di lavorare dipende dal confronto tra il salario di mercato, che indica quanto un'impresa intende pagare un'ora di lavoro, e il salario di riserva, che indica quanto il lavoratore richiede per lavorare la prima ora. Un aumento del salario di un non-lavoratore non genera effetto reddito. L'aumento del salario rende semplicemente più costoso il tempo libero e di conseguenza è più probabile far entrare il non-lavoratore nella forza lavoro.

La curva di offerta di lavoro

La relazione prevista tra ore di lavoro e salario si chiama **curva di offerta di lavoro**. All'inizio l'offerta di lavoro è inclinata positivamente e le ore e i salari crescono insieme. Non appena il salario aumenta sopra una certa soglia, domina l'effetto reddito e le ore di lavoro diminuiscono al crescere del salario, creando un segmento della curva di offerta di lavoro che ha un'inclinazione negativa.

La **curva di offerta aggregata nel mercato del lavoro** è data dalla somma delle ore che tutte le persone sono disposte a lavorare a quel dato salario ed è ottenuta sommando orizzontalmente le curve di offerta di tutti i lavoratori. Per misurare la risposta delle ore di lavoro alle variazioni del salario, definiamo l'**elasticità dell'offerta di lavoro** come il rapporto tra la variazione percentuale delle ore di lavoro e la variazione percentuale del salario. Il segno dell'elasticità dell'offerta di lavoro è positivo quando domina l'effetto sostituzione ed è negativo quando domina l'effetto reddito. Quando l'elasticità dell'offerta di lavoro è inferiore a 1 in valore assoluto, la curva di offerta di lavoro è detta **inelastica**. Se invece è maggiore di 1 in valore assoluto, le ore di lavoro sono fortemente influenzate da una variazione del salario, e l'offerta di lavoro è detta **elastica**.

L'elasticità del lavoro è circa .0,1 per gli uomini e 0,2 per le donne.

Domanda di lavoro

I risultati che si ottengono sul mercato del lavoro non dipendono solo dalla volontà dei lavoratori di offrire il loro tempo per il lavoro, ma anche dalla disponibilità delle imprese ad assumerli. Le imprese assumono lavoratori perché i consumatori vogliono acquistare beni e servizi, e usano i lavoratori per produrli. La **domanda di lavoro** è una domanda derivata dalle necessità e dai desideri dei consumatori.

La funzione di produzione

La **funzione di produzione** descrive la tecnologia che l'impresa usa per produrre beni e servizi. Per semplicità, facciamo l'ipotesi che inizialmente ci siano solo due fattori di produzione: il numero di ore/uomo impiegate dall'impresa (E) e il capitale (K). Scriviamo la funzione di produzione come: $q=f(E,K)$ nella quale q è il prodotto finale dell'impresa. La funzione di produzione individua quanto è prodotto da ciascuna combinazione di lavoro e capitale.

Il concetto più importante della funzione di produzione dell'impresa è il prodotto marginale.

Il **prodotto marginale del lavoro** (MPe) è definito come la variazione del prodotto finale che deriva dall'assunzione di un lavoratore in più, mantenendo costanti le quantità degli altri fattori.

Analogamente, il **prodotto marginale del capitale** (MPk) è definito come la variazione del prodotto che deriva dall'aumento di un'unità dello stock di capitale, mantenendo costanti le quantità di tutti gli altri fattori.

Secondo la **legge dei rendimenti decrescenti**, quando il livello di capitale è fisso, il prodotto marginale del lavoro diminuisce: i primi lavoratori assunti possono aumentare di molto il prodotto finale perché possono specializzarsi in compiti definiti con precisione. Quanti più lavoratori vengono aggiunti allo stock fisso di capitale tanto più i guadagni della specializzazione si riducono e si riduce il prodotto marginale dei lavoratori.

L'obiettivo dell'impresa è di massimizzare i suoi profitti che sono dati da: $\text{profitti} = pq - wE - rK$ dove p è il prezzo al quale l'impresa vende il prodotto finale, w è il salario e r è il prezzo del capitale.

Un'impresa che non può influenzare i prezzi è definita **impresa perfettamente concorrenziale**. Dato che non può influenzare i prezzi, tale impresa massimizza i profitti impiegando la giusta quantità di lavoro e capitale.

La decisione di occupazione nel breve periodo

Nel breve periodo lo stock di capitale dell'impresa non ha il tempo di cambiare, ed è fisso ad un certo livello, K_0 . Per ottenere il valore in euro di ciò che ogni lavoratore produce, possiamo moltiplicare il prodotto marginale del lavoro per il prezzo dell'output:

$$VMPe = p \times MPe$$

Questa quantità è chiamata **valore marginale del prodotto del lavoro** e rappresenta l'aumento in euro dei ricavi generati dal lavoratore addizionale, mantenendo il capitale costante. L'impresa che massimizza il profitto assume lavoratori fino al punto in cui il salario uguaglia il valore del prodotto marginale del lavoro. La legge dei rendimenti decrescenti pone dei limiti alla dimensione dell'impresa. Sapendo che un'impresa competitiva non ha alcuna influenza sul salario, di conseguenza, può solo decidere il suo livello di occupazione così che il valore del prodotto marginale del lavoro sia uguale al salario predeterminato.

La **curva di domanda di lavoro nel breve periodo** ci dice che cosa accade all'occupazione dell'impresa quando il salario varia, mantenendo costante il capitale. Essa è data dalla curva del valore del prodotto marginale. Poiché il valore del prodotto marginale diminuisce quando vengono assunti più lavoratori, ne deriva che una riduzione del salario aumenta il numero di lavoratori assunti.

È possibile derivare una **curva di domanda di lavoro di breve periodo** per ogni impresa di un'industria, ovvero il gruppo di imprese che produce lo stesso prodotto finale. Si potrebbe pensare che tale curva possa essere ottenuta sommando orizzontalmente le curve di domanda delle imprese individuali. Tuttavia questo metodo non è corretto in quanto la vera curva di domanda del lavoro di un'industria tiene in considerazione il fatto che il prezzo del prodotto si aggiusta se tutte le imprese crescono ed è, quindi, più ripida.

L'**elasticità della domanda di lavoro nel breve periodo** è definita come la variazione percentuale dell'occupazione di breve periodo derivante dalla variazione dell'1% del salario. Poiché la curva di domanda del lavoro di breve periodo è inclinata verso il basso, allora l'elasticità è negativa. La domanda di lavoro è detta elastica se il valore assoluto dell'elasticità della curva della domanda di lavoro è maggiore di uno e inelastica se il valore dell'elasticità è minore di uno.

Le imprese assumono lavoratori fino al punto in cui il valore del prodotto marginale uguaglia il salario. Questa è la *stopping rule dell'assunzione*, cioè la regola che dice all'impresa quando smettere di assumere. Questa regola di assunzione è conosciuta anche come la **condizione della produttività marginale**. Un modo alternativo per descrivere il comportamento di massimizzazione del profitto è la **stopping rule sul prodotto finale dell'impresa**: un'impresa che massimizza il profitto dovrebbe produrre fino al punto in cui il costo di produrre un'unità in più di output (o **costo marginale**) uguaglia il ricavo ottenuto dal vendere quel prodotto (o **ricavo marginale**).

La decisione di occupazione nel lungo periodo

Nel lungo periodo, lo stock di capitale dell'impresa non è fisso. L'impresa può aumentare o ridurre la dimensione dei suoi impianti e delle attrezzature. Quindi, nel lungo periodo, l'impresa massimizza i profitti scegliendo sia quanti lavoratori assumere sia quanto investire in impianti e attrezzature. La massimizzazione del profitto nel lungo periodo richiede che il lavoro e il capitale siano acquistati fino al punto in cui $w = p \times MP_L$ e $r = p \times MP_K$. Queste condizioni di massimizzazione del profitto implicano la minimizzazione dei costi. Un'impresa che massimizza il profitto producendo Q_0 unità di output vuole ovviamente produrre queste unità al costo più basso possibile. Per farlo sceglie la combinazione di lavoro e capitale data dal punto nel quale l'isocosto è tangente all'isoquante.

Un **isoquante** descrive le combinazioni possibili di lavoro e capitale che producono lo stesso livello di prodotto finale. Gli isoquanti: devono essere inclinati verso il basso; non si intersecano; a isoquanti più elevati sono associati maggiori livelli di prodotto; sono convessi rispetto all'origine.

Se l'impresa avesse una quantità di denaro pari a C_0 potrebbe decidere di acquistare solo capitale oppure solo lavoro. La linea che collega tutte le varie combinazioni di lavoro e capitale che l'impresa potrebbe acquistare con un costo di C_0 euro è chiamata retta di **isocosto**. A rette di isocosto più elevate corrispondono costi maggiori.

La **curva di domanda di lavoro nel lungo periodo** descrive l'occupazione dell'impresa per un dato salario ed è inclinata verso il basso. Una riduzione del salario genera un effetto scala e un effetto sostituzione. L'effetto scala spinge l'impresa ad espandersi, aumentando sia il capitale che il lavoro. L'effetto sostituzione spinge l'impresa ad usare un metodo di produzione a maggiore intensità di lavoro, aumentando ulteriormente l'occupazione.

La dimensione dell'effetto sostituzione di un'impresa dipende dalla curvatura dell'isoquante. L'effetto sostituzione è molto ampio quando lavoro e capitale sono perfetti sostituti. All'opposto, non c'è effetto sostituzione quando i due fattori produttivi sono perfetti complementi. Capitale e lavoro sono perfetti sostituti se l'isoquante è lineare e perfetti complementi se l'isoquante è ad angolo.

Per misurare la curvatura, di solito usiamo un numero chiamato **elasticità di sostituzione**. L'elasticità di sostituzione tra capitale e lavoro è definita da:

$$\text{elasticità di sostituzione} = (\text{variazione percentuale di } K / E) / (\text{variazione percentuale di } w/r)$$

L'elasticità di sostituzione è definita in modo tale da essere un numero positivo, è pari a zero se l'isoquante è un angolo retto ed è infinita quando l'isoquante è lineare.

Riassumendo:

- Nel breve periodo, un'impresa che massimizza i profitti assume lavoratori fino al punto in cui il salario eguaglia il valore del prodotto marginale del lavoro
- Nel lungo periodo, un'impresa che massimizza i profitti, assume fino al punto in cui il prezzo dell'input eguaglia il valore del prodotto marginale dell'input. Questa condizione implica che il mix ottimale di input è quello in cui il prodotto marginale del lavoro e del capitale eguagliano i prezzi degli input.

- Nel lungo periodo un abbassamento dei salari genera effetti sostituzione e effetti di scala. Entrambi questi effetti spingono ad assumere di più
- Sia nel lungo che nel breve periodo le curve di domanda sono pendenti verso il basso, però la curva di lungo periodo è più elastica di quella di breve periodo.
- L'elasticità nel breve periodo è circa $-0,4/-0,5$. L'elasticità nel lungo periodo è circa -1 .

Equilibrio nel mercato del lavoro

In un mercato concorrenziale l'equilibrio si verifica quando l'offerta eguaglia la domanda, generando il salario w^* e l'occupazione E^* .

La curva di offerta (S) definisce il numero totale di occupati per ogni dato livello di salario.

La curva di domanda (D) definisce il numero di occupati che le imprese domandano per questo salario.

Non esiste disoccupazione involontaria in un mercato del lavoro concorrenziale. Al salario di mercato w^* il numero di coloro che vogliono lavorare è uguale al numero di lavoratori che le imprese vogliono assumere.

Chi non sta lavorando, non sta cercando lavoro ed è pertanto disoccupato volontariamente.

L'equilibrio non è stabile in quanto degli shock possono spostare sia le curve di domanda che di offerta. w^* e E^* tenderanno quindi a muoversi verso un nuovo livello di equilibrio.

La disoccupazione

Il salario di equilibrio fa sì che tutti gli individui che cercano un lavoro possano trovarlo. Nonostante ciò, in alcuni mercati del lavoro la disoccupazione può essere un fenomeno diffuso. Molte persone si trovano tra un lavoro e l'altro: o hanno appena lasciato un lavoro, o sono state licenziate, o stanno entrando o rientrando nel mercato del lavoro. Occorre tempo per individuare le opportunità di lavoro disponibili. Perciò, anche in un'economia di mercato che funzioni bene esiste un certo grado di disoccupazione. Tuttavia, molti lavoratori sono disoccupati non perché sono tra un lavoro e l'altro, ma a causa di un fondamentale squilibrio tra la domanda e l'offerta.

Per rappresentare appieno la complessa realtà del mercato del lavoro è necessario andare oltre la rigida distinzione tra occupati, disoccupati e inattivi. Viene introdotto il concetto di **tasso di disoccupazione esteso** che include al numeratore e al denominatore anche gli "inattivi scoraggiati", che ritengono di non riuscire a trovare lavoro. L'obiettivo è quello di fornire una stima più ampia dell'offerta di lavoro sottoutilizzata.

La disoccupazione in Italia

I dati italiani sono messi a confronto con quelli americani per evidenziare come i due mercati rappresentino due casi opposti di organizzazione e regolazione del mercato del lavoro: una forte regolazione istituzionale nel caso italiano e una forte predominanza del mercato nel caso americano. Il tasso di disoccupazione è la percentuale della forza lavoro in cerca di occupazione. Molte persone che vorrebbero lavorare potrebbero essersi ritirate dalla forza lavoro, perché non riuscivano a trovare un impiego. Il numero totale dei disoccupati non include questi lavoratori scoraggiati, quindi il tasso ufficiale di disoccupazione potrebbe sottostimare la vera portata numerica del problema.

Questo è il caso italiano: all'aumento lieve della disoccupazione marginale registrata corrisponde un aumento dell'inattività soprattutto al Sud, dove, al contrario, i tassi di disoccupazione sono in diminuzione. La disoccupazione non colpisce in maniera uguale tutti i lavoratori, ma si concentra su particolari gruppi demografici e tra lavoratori in settori particolari dell'economia. Le variabili che caratterizzano maggiormente la disoccupazione italiana sono la collocazione geografica, il sesso, l'età e la segmentazione delle tutele. I disoccupati italiani si concentrano soprattutto al Sud, tra i giovani, le donne, i non istruiti, coloro che lavorano in imprese piccole, senza sindacato e con vari contratti temporanei. I lavoratori più giovani e le donne hanno più probabilità di essere disoccupati dei lavoratori più anziani.

L'**istruzione** riduce ovunque il tasso di disoccupazione per due motivi. I lavoratori istruiti investono più in addestramento sul lavoro: poiché l'addestramento specifico crea un legame fra imprese e lavoratori, è probabile che le imprese tendano a non licenziare i lavoratori istruiti quando si trovano ad affrontare condizioni economiche negative. Inoltre, quando i lavoratori istruiti cambiano lavoro, lo fanno senza passare attraverso la disoccupazione: sono meglio informati o hanno migliori canali per conoscere le opportunità di lavoro alternative. Un lavoratore può trovarsi disoccupato per 4 motivi: alcuni perdono il lavoro perché vengono licenziati; altri lasciano il lavoro; alcuni, alla ricerca di lavoro, rientrano nel mercato dopo essere stati nel settore non di mercato; e altri che cercano lavoro sono nuovi sul mercato, come quelli appena diplomati o laureati.

La disoccupazione italiana ha una componente di lunga durata molto elevata. A incuneare il calcolo della disoccupazione ci sono anche i lavoratori scoraggiati che hanno smesso di cercare lavoro perché da tempo non riescono a trovare occupazione: se si includono i lavoratori marginali, il tasso di disoccupazione aumenta dell'1%. Un gruppo più grande sono i sottoccupati, quelli che vogliono o sono disponibili a lavorare a tempo pieno ma si sono dovuti accontentare di un'occupazione part-time. L'inclusione dei sottoccupati nel numeratore del tasso di disoccupazione aumenta il tasso di altri 3-4 punti percentuali. Nel mercato del lavoro italiano, l'impossibilità di usare la flessibilità in uscita ha spostato tutta la flessibilità sull'entrata nel mercato. I contratti temporanei sono serviti non solo a contrastare l'incertezza ciclica e le procedure di licenziamento, ma anche a verificare le capacità del lavoratore: la durata del periodo di prova è brevissima e non è mai stata cambiata dal '93, nonostante le trasformazioni del processo produttivo. Nei paesi dove la flessibilità del mercato del lavoro esiste da molto tempo, è considerato normale che i giovani

cambiano spesso lavoro e si muovono tra occupazioni più o meno stabili nel percorso formativo della loro professionalità.

Un altro fenomeno tipico del mercato del lavoro italiano è il lavoro sommerso. Una quota elevata del lavoro italiano continua ad essere sommersa: nel 2006 il sommerso rappresentava il 12% del totale, di cui l'11,9% riconducibile a stranieri irregolari presenti sul territorio nazionale.

Il salario minimo è una possibile soluzione alla disoccupazione, negli US è stato pensato per questo e adottato nel 1938. Tuttavia l'imposizione di un salario minimo in un mercato competitivo crea disoccupazione, perché alcuni lavoratori sono licenziati e perché nuovi lavoratori entrano nel mercato sperando di trovare un lavoro più pagato. Secondo Neumark e Wascher: il minimum wage diminuisce le opportunità per meno dotati ed anche i loro guadagni; non diminuisce la povertà. In Italia non esiste un salario minimo orario fissato per legge: i contratti nazionali di categoria stabiliscono delle retribuzioni minime nazionali per qualifica e settore.

La disoccupazione giovanile

Per età giovanile si intende la fascia 15-24 anni. Il tasso di disoccupazione giovanile aumenta dal 21,2% del 2008 al 27,9% del 2010, sino al 42,7% del 2014.

La gran parte delle regioni italiane presenta tassi di disoccupazione giovanile in forte crescita dal 2010, fatta eccezione per regioni come le Marche, la Sardegna, il Friuli, la Valle D'Aosta, dove l'indicatore cala. La regione in cui si registra il tasso più alto è la Basilicata, seguono Campania e Sicilia.

All'interno dell'Unione europea la forbice tra i tassi di disoccupazione giovanile varia nella media 2010 in misura rilevante ed è compresa tra l'8,7% dei Paesi Bassi e il 41,6% della Spagna.

La componente più svantaggiata è quella femminile.

Uno dei problemi è che, anche superate le difficoltà nel trovare il primo lavoro, i salari di ingresso sono sempre più bassi. Il divario di salario tra giovani e vecchi è sempre più alto e il reddito medio dei giovani italiani è quasi la metà di quello dei coetanei inglesi.

Inoltre disoccupazione, sottooccupazione, bassi redditi e precarietà del posto di lavoro frenano l'uscita dalla famiglia di origine. Oltre il 40% dei giovani che escono dalla famiglia devono tornare. Le carenze del sistema di protezione sociale sono quindi compensate dai genitori: il vero e unico ammortizzatore sociale è la famiglia di origine.

Anche il divario di genere è alto: le donne hanno un tasso di disoccupazione più alto, inoltre spesso cambiano lavoro o escono dal mercato del lavoro quando hanno un figlio. La disoccupazione femminile italiana colpisce maggiormente le ragazze del sud e dipende anche dall'istruzione: dalle scelte di studio fatte dalla famiglia e dal fatto che le donne si lasciano spesso guidare più dalle proprie inclinazioni che dalle future opportunità occupazionali e si iscrivono quindi a facoltà con ambiti di lavoro meno definiti.

Nella disoccupazione giovanile c'entra l'istruzione universitaria, ma anche la facoltà: a 1 anno dalla laurea lavorano il 64% dei laureati nell'area tecnico scientifica, e solo il 48% negli altri gruppi. C'è inoltre un divario tra le opportunità occupazionali offerte dai titoli di studio: la differenza tra laureati e diplomati si è mantenuta relativamente costante (i laureati hanno un tasso di occupazione inferiore di 1,3 punti rispetto ai diplomati). L'altro tasso di disoccupazione anche per chi ha una laurea denota uno scarso livello qualitativo dell'istruzione (OCSE).

Disoccupazione giovanile e NEET

I NEET (Not in Education, Employment or Training) sono quella parte di popolazione in età 15-29 anni né occupata né inserita in un percorso di istruzione o formazione.

Il riferimento è a qualsiasi tipo di istruzione scolastica/universitaria e attività formative (corsi di formazione professionale regionale, altri tipi di corsi di formazione professionale, altre attività formative quali seminari, conferenze, lezioni private, corsi di lingua, informatica); con la sola esclusione delle attività formative "informali" quali l'autoapprendimento.

La quota di NEET è aumentata negli ultimi anni, il rischio è quello di una maggiore difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro. In Italia nel 2010 la quota di NEET era più di 2 milioni (22% della popolazione giovane). L'7% di disoccupati sono NEET. I NEET sono soprattutto donne, con bassi livelli di istruzione, residenti nel

Mezzogiorno ed inseriti in contesti famigliari con entrambi i genitori. La quota italiana è nettamente superiore a quella europea (22 % vs 15 %). I divari riflettono in primo luogo il minore inserimento dei giovani italiani nell'occupazione e, in secondo luogo, la loro maggiore presenza nella condizione di inattività (piuttosto che disoccupazione) rispetto ai giovani degli altri paesi europei.

La disamina dei dati tra il 2007 ed il 2012 indica che il rischio di diventare NEET è sempre più omogeneo tra Nord e Sud, così come tra uomini e donne e tra cittadini stranieri e italiani, segnalando una crescente trasversalità del fenomeno.

A seguito dell'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro (legge n. 92/2012), si registra una riduzione dell'indicatore OCSE sul livello di rigidità della legislazione sulla protezione dei lavoratori e, dunque, un miglioramento per l'Italia nel senso di una minore rigidità del sistema regolativo.

È interessante notare come la probabilità di diventare NEET sia più alta tra chi ha un livello di istruzione inferiore alla licenza media e i laureati, mentre si mantiene più basso per coloro che hanno un diploma.

Particolarmente significativo è il dato che emerge rispetto alla variabile che misura il **livello percepito di job-mismatch**, inteso come il disallineamento tra le competenze offerte dai giovani e le qualifiche richieste dal mercato. All'aumentare del livello di job-mismatch avvertito dal giovane rispetto a persone con caratteristiche simili aumenta la probabilità di scegliere di non cercare lavoro né di proseguire gli studi.

Tipi di disoccupazione

La **disoccupazione frizionale** esiste perché sia lavoratori che imprese hanno bisogno di tempo per trovarsi ed elaborare le informazioni sul valore del job match. Esistono delle facili soluzioni di politica economica per ridurre la disoccupazione frizionale, come dare ai lavoratori informazioni sui posti di lavoro liberi e alle imprese informazioni sui lavoratori disoccupati

La **disoccupazione stagionale** si verifica quando i lavoratori vengono sospesi perché periodicamente vengono introdotti nuovi modelli e le imprese chiudono per potersi riorganizzare. I momenti di disoccupazione stagionale sono però solitamente prevedibili

La **disoccupazione strutturale** si verifica a causa del mancato incontro tra le competenze che i lavoratori offrono e quelle che le imprese domandano. Questo può succedere anche se il numero di persone in cerca di lavoro è uguale al numero di lavoratori richiesti. I tempi di disoccupazione di questo genere di persone potrebbero essere lunghi, perché devono adattarsi alle competenze richieste dal mercato. Per ridurre questo tipo di disoccupazione il governo potrebbe offrire programmi di formazione per dotare i lavoratori collocati fuori dall'impresa delle competenze richieste. Lo squilibrio strutturale tra il numero di coloro che cercano lavoro e il numero di posti disponibili potrebbe esserci anche se le competenze fossero perfettamente trasferibili tra i diversi settori. Questo squilibrio può derivare dal fatto che l'economia è entrata in recessione. Le imprese richiedono meno forza lavoro per adattarsi alla riduzione di domanda dei consumatori e i datori di lavoro licenziano molti lavoratori, generando una **disoccupazione ciclica**. C'è un eccesso di offerta di lavoro, ma il mercato non torna in equilibrio perché i salari sono rigidi e non si possono aggiustare verso il basso.

Il tasso di disoccupazione stazionario (steady-state)

Il flusso di lavoratori tra diversi lavori e l'entrata e uscita dal mercato generano una certa quantità di disoccupazione. Il tasso di disoccupazione stazionario, chiamato anche naturale, è un tasso di lungo periodo che deriva da questi flussi di lavoro.

Esiste un totale di E occupati e U disoccupati. In ogni periodo, l la frazione di occupati che perde il lavoro e diventa disoccupata e h la frazione di disoccupati che trova lavoro e viene assunta. In un stato stazionario, nel quale l'economia ha raggiunto un equilibrio di lungo periodo, il tasso di disoccupazione sarebbe costante nel tempo e, quindi, il numero di lavoratori che perde il lavoro eguaglierebbe il numero di disoccupati che trova lavoro. Questo implica che $lE = hU$. sostituendo per la forza lavoro otteniamo:

$$U/LF = l/(l+h)$$

L'equazione evidenzia che il tasso di disoccupazione stazionario è determinato dalla probabilità di transizione da occupazione a disoccupazione (l e h). Le politiche economiche mirate a ridurre la

disoccupazione stazionaria devono alterare entrambe queste probabilità. Il tasso di disoccupazione è minore quando i lavori sono più stabili e maggiori quando la durata della disoccupazione è più lunga. In altre parole, due fattori chiave determinano il tasso di disoccupazione: l'incidenza della disoccupazione, cioè la probabilità che un lavoratore perda il suo lavoro, l , e la durata dei tempi della disoccupazione, che è uguale a $1/h$.

Il tasso di disoccupazione stazionario è chiamato talvolta **tasso naturale di disoccupazione**

La mobilità

La mobilità del lavoro è il meccanismo che il mercato del lavoro utilizza per migliorare l'allocazione dei lavoratori nelle aziende. Infatti succede spesso che l'allocazione dei lavoratori non sia efficiente e che altre allocazioni siano possibili e più redditizie sia per le aziende che per i lavoratori.

Come tutte le altre scelte umane, la decisione di spostarsi è guidata dalla comparazione tra l'attuale valore del guadagno e le alternative opportunità di impiego

In un rapporto sul tema "nuovi mercati europei" del 2001, la Commissione Europea ha enfatizzato la necessità di rimuovere le barriere che ostacolano la mobilità geografica ed occupazionale e di accrescere le competenze della forza lavoro europea.

L'attuale rilevanza assunta dalla mobilità del lavoro nel processo d'integrazione europea proviene dall'interesse manifestato per questa tematica negli anni '70, la quale è stata successivamente adattata ad una *concezione liberale* che considerava *la libera circolazione di beni, servizi e capitali come condizione necessaria per l'ottenimento di un mercato comune*. Secondo tale concezione liberale la costruzione di un'Europa "sociale" è basata soprattutto sulla fiducia verso un funzionamento efficiente dei mercati, e l'intervento pubblico è principalmente diretto alla salvaguardia di quest'ultimo obiettivo.

Meade (1955) fu il primo economista che si occupò di studiare l'impatto della circolazione dei fattori produttivi ipotizzando che la mobilità del lavoro potesse incoraggiare lo spostamento dei lavoratori da aree caratterizzate da alta disoccupazione e bassi salari verso aree nelle quali sussistono maggiori possibilità occupazionali e retribuzioni più elevate: questo porterebbe ad una migliore allocazione delle risorse, ad un miglioramento delle prospettive per i lavoratori e ad una riduzione della disoccupazione.

La mobilità è importante perché da un lato una maggiore mobilità geografica del lavoro sia all'interno degli Stati Membri che fra gli stessi agevolerebbe il raggiungimento della piena occupazione e dei target occupazionali fissati; dall'altro tale mobilità è ancora più cruciale in un contesto, come quello attuale, nel quale è fondamentale uscire dalla crisi, sostenendo la domanda e riqualificando l'offerta di lavoro

Analisi della mobilità del lavoro

Le matrici di transizione annuali fanno riferimento alla popolazione in età (all'origine) 15-64 anni che permane a distanza di 12 mesi: da aprile dell'anno t ad aprile dell'anno $t+1$. Definiamo tale popolazione "longitudinale" o "compresente". Sono riferiti alla popolazione in età 15-64 anni. Sono basati sulla classificazione della popolazione in 3 stadi: occupati, disoccupati e non appartenenti alla forza lavoro. Queste matrici danno una rappresentazione con dei limiti: viene trascurata l'entrata e l'uscita delle persone e non vengono calcolati gli eventuali spostamenti molteplici nell'arco dello stesso anno.

Una persona viene definita mobile (Mover) se nelle due rilevazioni in questione viene classificata in due stati/condizioni differenti, viceversa è definito Stayer.

In base ai dati contenuti in una matrice di transizione è possibile calcolare i tassi di permanenza, di uscita, di entrata e di turnover:

I tassi di permanenza sono il rapporto tra i dati che si trovano sulla diagonale principale e i rispettivi totali di riga (stock a inizio periodo). Sono assimilabili alla probabilità di permanenza nello stesso stato tra l'inizio e la fine di un determinato periodo. Consentono quindi di misurare/quantificare la componente statica del mercato del lavoro (*stayers*);

Per misurare la componente dinamica (*movers*) e più in generale la dinamicità del mercato del lavoro:

I tassi di uscita, come rapporto tra i flussi in uscita (esclusi quelli sulla diagonale principale) e i rispettivi totali (stock a inizio periodo). Essi sono assimilabili alla probabilità di transizione ad un diverso stato tra l'inizio e la fine di un determinato periodo;

I tassi di entrata, come rapporto tra i flussi in entrata (esclusi quelli sulla diagonale principale) e il rispettivo stock a inizio periodo. Anch'essi sono assimilabili a probabilità di transizione;

I tassi di turnover, come somma dei tassi di uscita e di entrata. Essi sono rivolti a misurare la mobilità complessiva dell'aggregato oggetto di analisi.

Le matrici di transizione consentono quindi di analizzare sia la staticità (permanenza negli stati) sia e soprattutto il grado di mobilità/dinamicità/fluidità (tassi di entrata e uscita, più in generale probabilità di transizione, e tassi di turnover) del mercato del lavoro con riferimento alla popolazione longitudinale o compresente.

La discriminazione

Lavoratori ugualmente qualificati possono avere guadagni e opportunità di lavoro diverse per lo stesso posto di lavoro semplicemente per la loro razza, genere, origine nazionale, orientamento sessuale, o altre analoghe caratteristiche. Queste differenze sono spesso attribuite alla discriminazione del mercato del lavoro, ed emergono quando i partecipanti al mercato tengono conto di questi fattori nell'effettuare scambi economici. Le differenze di razza e di genere influenzano il mercato del lavoro anche se i partecipanti al mercato non sono influenzati dai pregiudizi. Spesso il background socioeconomico di un individuo ci serve per conoscere di più la sua produttività e le sue qualifiche.

La teoria di Becker sulla discriminazione del mercato del lavoro è basata sul concetto di **discriminazione da pregiudizio**, che traduce la nozione di pregiudizio nel linguaggio dell'economia. Facciamo l'ipotesi che ci siano due tipi di lavoratori nel mercato: i maschi e le femmine. Un datore di lavoro competitivo ha prezzi costanti per questi due tipi di input: w_w è il salario delle donne e w_m è il salario degli uomini. Assumere lavoratrici invece di lavoratori procura disutilità al datore di lavoro che ha dei pregiudizi nei confronti delle donne. In altre parole, anche se costa solamente w_w euro assumere una donna per un'ora, il datore di lavoro si comporterà come se costasse $w_w(1+d)$ dove d è un numero positivo ed è chiamato **coefficiente di discriminazione**. Il coefficiente di discriminazione d , quindi, dà il "markup" percentuale del costo di assumere un lavoratore che provoca disutilità al datore di lavoro. Se un lavoratore ha dei pregiudizi di genere o di razza nei confronti dei colleghi si comporterà come se il suo salario fosse uguale non a w_m ma a $w_m(1-d)$. È come se il lavoratore si sentisse pagato meno di quanto lo sia in realtà. Analogamente, un consumatore con pregiudizi verso chi vende beni o servizi si comporta come se il prezzo del bene non fosse uguale a p euro, ma invece uguagliasse $p(1+d)$. Il coefficiente di discriminazione, quindi, monetizza il pregiudizio, indipendentemente dal fatto che la fonte del pregiudizio sia il datore di lavoro (**discriminazione del datore di lavoro**), l'occupato (**discriminazione dell'occupato**), o il cliente (**discriminazione del consumatore**).

È possibile interpretare la definizione di Becker della discriminazione nei termini dei **differenziali compensativi**: gli individui considerano "l'insieme dei vantaggi e degli svantaggi" dello scambio economico e il pregiudizio (di genere/razza) è parte di essi. Il mkt del lavoro dovrà generare differenziali compensativi per compensare gli individui con pregiudizio per loro perdita/guadagno di utilità.

La discriminazione del datore di lavoro

Consideriamo un mercato con due tipi di lavoratori, uomini e donne, perfetti sostituti nella produzione. La funzione di produzione sarà: $q=f(E_w+E_m)$

L'output dell'impresa dipende dal numero totale degli assunti, indipendentemente dal genere. Ne deriva che il prodotto marginale del lavoro è lo stesso se l'impresa assume donne o uomini. Dato che entrambi i gruppi hanno lo stesso valore del prodotto marginale, un'impresa che non discrimina assumerà il gruppo più conveniente.

Descriviamo ora la decisione di assumere di un'impresa che discrimina. Il datore di lavoro si comporta come se il salario femminile sia $w_w(1+d)$. La decisione del datore di lavoro è basata quindi su un confronto tra w_m e $w_w(1+d)$. Se $w_w(1+d)$ è maggiore di w_m allora l'impresa assumerà solo uomini, altrimenti assumerà solo donne: fintanto che uomini e donne sono perfetti sostituti, le imprese avranno una forza lavoro per genere.

L'impresa maschile assumerà lavoratori fino al punto in cui il salario dei lavoratori uguaglia il valore del prodotto marginale, ovvero $w_m = VMPE$. L'impresa maschile sta pagando un prezzo eccessivamente alto per i suoi lavoratori dato che il salario reale maschile è più elevato, e ne assume relativamente pochi.

Anche le imprese femminili tenderanno ad assumere pochi lavoratori. Un'impresa con un coefficiente di discriminazione d si comporterà come se il prezzo del lavoro fosse $w_w(1+d)$. L'impresa assumerà donne fino al punto in cui il prezzo aggiustato della disutilità uguaglia il valore del prodotto marginale, ovvero $w_w(1+d) = VMPE$.

La discriminazione non paga. La decisione di assunzione delle imprese maschili, ad esempio, non è redditizia per due ragioni. Primo, il datore di lavoro con pregiudizi potrebbe aver assunto lo stesso numero di lavoratrici a un salario inferiore. In più, le imprese maschili assumono il numero sbagliato di lavoratori riducendo i propri profitti.

Misurare la discriminazione

Abbiamo due gruppi di lavoratori: uomini e donne. Il salario medio degli uomini è dato da W_m e quello delle donne da W_w . Una possibile definizione della discriminazione è data dalla differenza dei salari medi, ovvero: $\Delta W = W_m - W_w$

Una definizione più precisa della discriminazione sul mercato del lavoro confronta i salari dei lavoratori di pari qualifica. Quindi, vorremmo aggiustare il divario salariale grezzo per le differenze nelle qualifiche tra uomini e donne. Per semplificare, fate l'ipotesi che una sola variabile, l'istruzione, che chiamiamo s , influenzi i guadagni. Le funzioni dei guadagni per ogni gruppo possono essere scritte come:

funzione guadagni uomini: $W_m = \alpha_m + \beta_m S_m$

funzione guadagni donne: $W_w = \alpha_w + \beta_w S_w$

Il coefficiente β_m ci dice quanto il salario di un uomo aumenta se ha un anno in più di istruzione. Le intercette α_m e α_w danno l'intercetta del pro-lo età-guadagni per ogni gruppo.

Se i datori di lavoro valutassero nello stesso modo le qualifiche degli uomini e delle donne che hanno zero anni di istruzione, le due intercette sarebbero le stesse. Il modello di regressione implica che il differenziale salariale grezzo possa essere scritto come:

$$\Delta W = W_m - W_w = \alpha_m + \beta_m \hat{S}_m - \alpha_w - \beta_w \hat{S}_w$$

Dove \hat{S}_m dà l'istruzione media degli uomini e \hat{S}_w quella delle donne.

Possiamo ora scomporre il differenziale salariale grezzo in una parte dovuta alle differenti qualifiche degli uomini e delle donne e una parte che può essere attribuita alla discriminazione del mercato del lavoro.

Per effettuare questa scomposizione, conosciuta come **scomposizione di Oaxaca**, aggiungiamo e sottraiamo il termine $(\alpha_m * \hat{S}_w)$ alla parte destra dell'equazione. I vari termini possono essere riarrangiati così che possiamo riscrivere il differenziale salariale grezzo come:

$$\Delta W = (\alpha_m - \alpha_w) + (\beta_m - \beta_w) \hat{S}_w + \beta_m (\hat{S}_m - \hat{S}_w)$$

L'equazione mostra che il differenziale salariale grezzo si compone di due parti: il secondo termine è uguale a zero se gli uomini e le donne hanno la stessa istruzione media, ovvero parte del differenziale salariale nasce perché i due gruppi sono diversi nelle qualifiche. Il primo termine dell'equazione sarà positivo se il datore di lavoro valuta l'istruzione dell'uomo più di quella della donna, oppure se paga solo di più gli uomini delle donne per ogni dato livello di istruzione, così che l'intercetta della funzione dei guadagni è più alta per gli uomini che per le donne.

Il divario salariale che si verifica a causa di questo trattamento diverso degli uomini e delle donne è di solito definito discriminazione. La donna media ha \hat{S}_w anni di istruzione e guadagna W_w euro, mentre l'uomo medio ha \hat{S}_m anni di scuola e guadagna W_m . Parte del differenziale si verifica perché gli uomini hanno più istruzione delle donne: se le donne venissero pagate come gli uomini, guadagnerebbero W^*w . Una misura della discriminazione è data da $(W^*w - W_w)$.

Tuttavia la scomposizione di Oaxaca non è una misura corretta della discriminazione, perché potrebbe sottostimare l'impatto della discriminazione dell'economia o il fatto che parte del divario salariale tra minoranze etniche e bianchi con lo stesso livello di istruzione è dovuto a caratteristiche non osservate o dovute a discriminazione.

La disabilità

Negli ultimi anni vi sono stati notevoli progressi culturali rispetto alla disabilità. Uno degli esempi più tangibili di tale processo è rappresentato dall'implementazione della nuova classificazione proposta dall'International Classification on Functioning, Disability and Health (**ICF**).

La nuova classificazione ha superato il vecchio schema, che vedeva la disabilità come un **processo lineare** che partiva dalla malattia, passava per la menomazione che essa causava e finiva con la condizione di disabilità e handicap (**Modello Medico**).

Il nuovo punto di vista proposto con l'ICF è più generale, e prende in considerazione anche i **contesti socioculturali, economici e ambientali** di vita degli individui, al fine di valutarne le interrelazioni con le condizioni di salute e l'impatto sull'inclusione sociale delle persone con disabilità (**Modello Sociale**).

La condizione di disabilità influenza negativamente la partecipazione al mercato del lavoro. L'impatto negativo è pari a -6.5% nel caso di individui con limitazioni, e pari a -10.7% nel caso di forti limitazioni. Condizioni passate di disabilità riducono di circa il 4% la partecipazione. La persistenza nella condizione di disabilità riduce tra 12.4 e 28.1% la partecipazione, mentre l'inizio di una condizione di disabilità ha un impatto negativo compreso tra 6.9 e 11.3% (per gravi limitazioni nello svolgimento delle attività).

Incidenza della disabilità in Italia

Alcune delle stime più recenti dell'ISTAT dallo studio su 'Inclusione sociale delle persone con limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi', emerge che nel 2015 in Italia sono circa 3,1 milioni, ovvero circa 5% della popolazione italiana totale, le persone con limitazioni funzionali gravi. Ossia coloro che riferiscono il massimo grado di difficoltà nelle funzioni motorie, sensoriali o nelle funzioni o attività essenziali della vita quotidiana. Tale numero è tuttavia incompleto, poiché riguarda individui di 15 anni e più che vivono in famiglia, non include i minori di 15 anni e coloro che vivono in struttura (ad esempio ospiti dei presidi socio-assistenziali e socio-sanitari). Contestualmente INPS certifica che nel 2015 l'indennità di accompagnamento per invalidità civile è stata erogata a poco meno di 2 milioni di beneficiari di 15 anni e più.

Coesione sociale, lavoro e stabilità

La coesione sociale è uno degli obiettivi centrali dell'Unione Europea e dei suoi stati membri. L'occupazione rappresenta uno dei fattori principali per favorire la coesione sociale e costituisce, quindi, un obiettivo principe dei policy-maker europei. Nonostante gli interventi a sostegno dell'occupazione, la disoccupazione rimane un problema significativo in molti paesi europei, in particolare a seguito della crisi economica. In questo contesto, alcune categorie di lavoratori incontrano particolari difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro senza misure di sostegno (incentivi alle imprese, formazione etc.) da parte delle autorità pubbliche.

L'articolo 2 del Regolamento della Commissione Europea n. 2204/2002 del 12 Dicembre 2002 definisce quali **"lavoratori svantaggiati"** a) individui con disabilità, b) giovani fino a 24 anni, c) migranti, d) donne che vivono in aree economicamente svantaggiate, e) minoranze etniche, f) disoccupati di lunga durata anziani o poco qualificati, g) ex-carcerati e h) ex-tossici.

La strategia europea sulla disabilità

La strategia europea decennale sulla disabilità (Europa 2020) punta a migliorare l'inclusione sociale, il benessere e il pieno esercizio dei diritti delle persone disabili.

La strategia si basa sull'attuazione effettiva della convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e si fonda sulle disposizioni della Carta europea dei diritti fondamentali e del Trattato di Lisbona. Al fine di favorire l'inclusione delle persone disabili, la Commissione ha individuato otto aree d'azione

congiunta: accessibilità, partecipazione, uguaglianza, **occupazione**, istruzione e formazione, protezione sociale, salute, salute e sicurezza dei lavoratori disabili.

Per quanto riguarda l'**occupazione**, l'azione europea deve permettere un aumento del numero dei lavoratori disabili sul mercato del lavoro, in particolare attraverso l'elaborazione di politiche attive dell'occupazione e il miglioramento dell'accessibilità ai luoghi di lavoro. È necessario inoltre agire in

collaborazione con le parti sociali per favorire la mobilità intra-professionale, incoraggiare il lavoro autonomo e migliorare la qualità del lavoro.

Inserimento delle persone disabili nel mercato del lavoro italiano

La **legge 68/99** promuove l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa stabilisce che i datori di lavoro, privati e pubblici, con più di 15 dipendenti al netto di esclusioni ed esoneri, siano tenuti ad avere alle proprie dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette (disabili) iscritti in appositi elenchi gestiti dall'Agenzia del lavoro della provincia di riferimento. Datori di lavoro con n. dipendenti fino a 14: nessun obbligo; da 15 a 35: un disabile; da 36 a 50: due disabili; da 51 a 150: 7% (disabili) e un altro beneficiario della legge 68/99 (art. 18 – vedove, orfani, profughi ecc.); oltre 150: 7% (disabili) e 1% di altri beneficiari della legge 68/99 (art. 18); La legge garantisce, tra l'altro, alle imprese coinvolte **sgravi contributivi e incentivi** per l'adeguamento degli ambienti di lavoro. Recentemente, la **Riforma Fornero**, rispetto al lavoro delle persone disabili ha modificato la legge 68/99 come segue: a) allargamento della base per il calcolo delle quote riservate, b) riduzione dei casi in cui è applicabile l'esonero dall'obbligo di assunzione, c) rafforzato i controlli da parte dell'Ispettorato del Lavoro.

La **Corte di giustizia dell'Unione Europea** (07/2013) ha punito l'Italia ritenendola responsabile di non aver adottato tutte le misure necessarie ad assicurare un adeguato inserimento professionale dei disabili nel mondo del lavoro. Secondo la Corte di Giustizia, le norme nazionali non arrivano a tutelare tutti i soggetti diversamente abili, così come non toccano tutti i datori di lavoro e tutti i numerosi aspetti che contrassegnano il rapporto di lavoro. La Corte di giustizia europea ha statuito che gli Stati membri dell'Unione sono tenuti a prevedere l'obbligo, nei confronti dei datori di lavoro, di adottare provvedimenti effettivi ed idonei all'inclusione dei disabili nel mercato del lavoro come parte attiva del sistema produttivo (predisposizione della sistemazione dei locali, adattando le attrezzature e gli ambienti, proporzionando i ritmi lavorativi così come la suddivisione delle mansioni).

Tutte queste misure, infatti, si rivelano strumenti essenziali per consentire ai disabili di accedere al mondo professionale, ma anche per poter mantenere regolarmente un lavoro, per poterlo svolgere agevolmente, per poter ottenere una formazione adeguata e persino per ricevere eventuali promozioni, senza tuttavia costringere il datore di lavoro a doversi sobbarcare un onere sproporzionato.

Disabilità e mercato del lavoro nei paesi OCSE

La disabilità non è un problema marginale. All'inizio degli anni 2000, nei paesi OCSE 1/7 individui in età da lavoro (20-64 anni) presenta problemi cronici di salute o forme di disabilità che ne limitano le attività quotidiane.

Nel lungo periodo, la partecipazione al mercato del lavoro di questi individui sarà rilevante per contrastare il declino dell'offerta di lavoro che i paesi occidentali stanno sperimentando, causata da ridotta fertilità e conseguente riduzione delle nascite, in altre parole dall'invecchiamento della popolazione. Tuttavia, negli anni recenti non si sono notati segnali incoraggianti circa la partecipazione dei disabili al mercato del lavoro. I dati OECD suggeriscono che le persone disabili hanno un tasso di occupazione largamente minore rispetto ai non disabili (44% contro 75%), con un trend costante nel periodo compreso tra 1995 e 2007. Al contempo, il tasso di inattività è ben più elevato per le persone disabili (49% contro 20%), mentre il tasso di disoccupazione è doppio rispetto ai non disabili (14% contro 7%). La condizione sul mercato del lavoro delle persone disabili assume una rilevanza maggiore in ragione dei mutamenti demografici (sopra citati, quali riduzione fertilità e nascite ed invecchiamento della popolazione) attesi nelle prossime decadi nei paesi OCSE.

Nei prossimi 50 anni si attende un aumento della quota di ritirati dal lavoro e una riduzione della partecipazione dei giovani (15-24), con una conseguente riduzione della forza lavoro e, quindi, della produzione potenziale. Per ovviare a tali problemi una possibile soluzione potrebbe essere quella di mobilitare/integrare la forza lavoro inutilizzata che risiede nella popolazione disabile in età da lavoro. Questo permetterebbe da una parte di aumentare la capacità produttiva dell'economia e dall'altra di ridurre i costi associati ai sussidi di disabilità.

Fattori d'inclusione lavorativa

Possibili fattori di inclusione lavorativa sono: istruzione e struttura del mercato del lavoro.

Per quanto riguarda l'**istruzione**, le variazioni strutturali che nelle ultime decadi hanno caratterizzato i mercati del lavoro dei paesi OCSE hanno anche determinato nuove sfide per i lavoratori disabili. Ad esempio il fenomeno dello skill-biased technical change, che ha determinato in buona parte dei paesi OCSE una riduzione della domanda di lavoro poco qualificato, ha prodotto un impatto negativo sulle opportunità di impiego dei lavoratori poco qualificati. Tra questi, i lavoratori disabili, che mediamente raggiungono livelli d'istruzione più bassi rispetto al resto della popolazione, sono potenzialmente tra i più colpiti. Si consideri che, in media, la quota di persone con istruzione (medio)-bassa tra i disabili è doppia rispetto alla quota di persone non disabili.

Per quanto riguarda la **struttura del mercato di lavoro**, come risposta all'aumento di competizione internazionale e ai rapidi cambiamenti tecnologici, le condizioni del mercato del lavoro nei paesi OCSE sono andate via via peggiorando. In questo senso si è avuto un aumento del numero di lavoratori occupati con contratto atipico, aumento dei carichi lavorativi, riduzione dell'esperienza lavorativa e un aumento della segmentazione professionale. Buona parte di tali aspetti tendono a rendere l'inclusione lavorativa delle persone disabili più difficoltosa, sebbene alcuni fattori, quale l'aumento del lavoro part-time possa costituire piuttosto un'opportunità.

L'esperienza dalle crisi economiche passate

Dalla precedenti crisi economiche (anni '80 - '00) è possibile determinare alcuni fatti stilizzati, utili a individuare alcune politiche di inclusione lavorativa delle persone disabili. Un primo fatto è che i beneficiari dei sussidi di disabilità iniziano ad aumentare all'inizio di una recessione. Soprattutto però, si nota una persistenza nella condizione di sussidiato anche dopo la conclusione della crisi, forse quale risposta alle poche opportunità lavorative. In alcuni paesi, durante le fasi di ripresa si è registrato una riduzione della disoccupazione e al contempo un aumento dei sussidi di disabilità, ad indicare uno spostamento dei problemi del mercato del lavoro dalla disoccupazione a condizioni di malattia e disabilità.

In realtà questa evidenza potrebbe indicare una sorta di sostituzione tra coloro che sperimentano disoccupazione di lunga durata/scoraggiamento da inattività con schemi di supporto alla disabilità.

Conclusioni dall'indagine OCSE

L'evoluzione demografica che caratterizza molti paesi OCSE fa ritenere che la partecipazione al mercato del lavoro delle persone disabili sarà un fattore chiave nel determinare l'offerta di lavoro futura. D'altra parte, i cambiamenti tecnologici e la globalizzazione hanno influenzato il mercato del lavoro peggiorando le prospettive lavorative delle persone disabili e contribuendo all'aumento dei beneficiari dei sussidi di disabilità, che tendono a persistere in tale condizione anche al termine del periodo di crisi.

Inoltre, l'andamento del ciclo economico come pure l'invecchiamento della popolazione spiegano solo parzialmente il trend dei beneficiari. Il contesto emerso spinge a ritenere necessarie quelle riforme che promuovano la partecipazione al mercato del lavoro delle persone disabili. A questo proposito, vediamo quali spunti emergono da studi empirici aventi ad oggetto 1. Disabilità e offerta di lavoro (partecipazione al mercato del lavoro e occupazione) e, più in generale, 2. Disabilità e famiglia (reddito, povertà e partecipazione al mercato del lavoro).