

Possiamo avere più lavoro e di qualità?

Tito Boeri

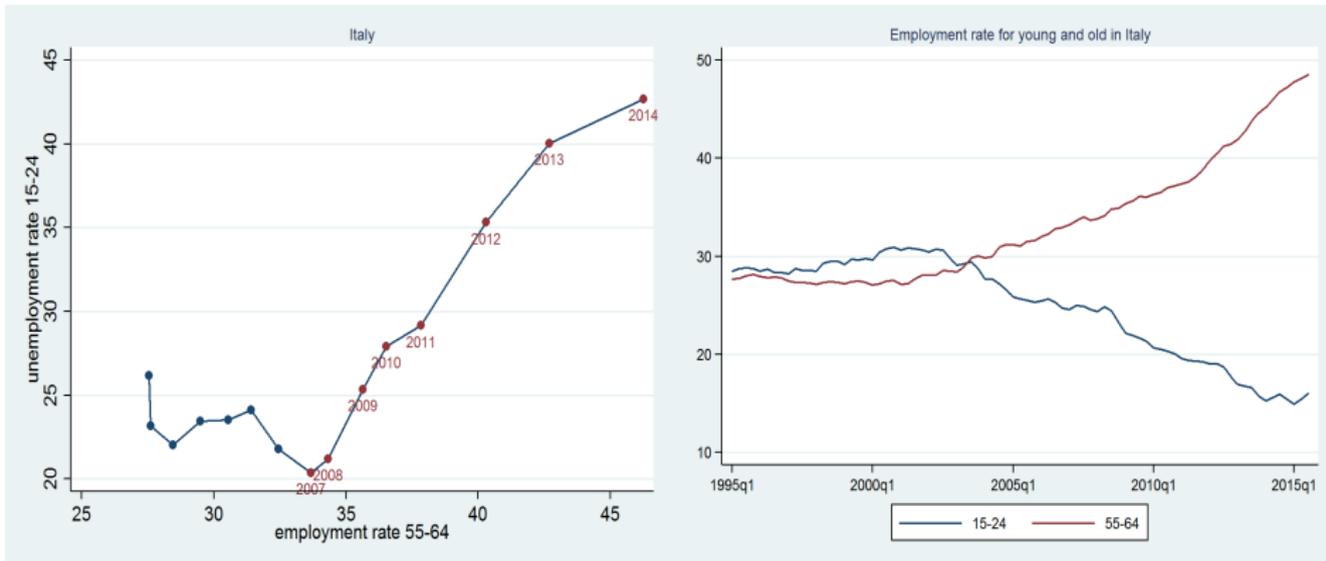
Convegno Università Bocconi

29 Gennaio 2016

Occupazione e produttività del lavoro: Italia



Ricambio generazionale?

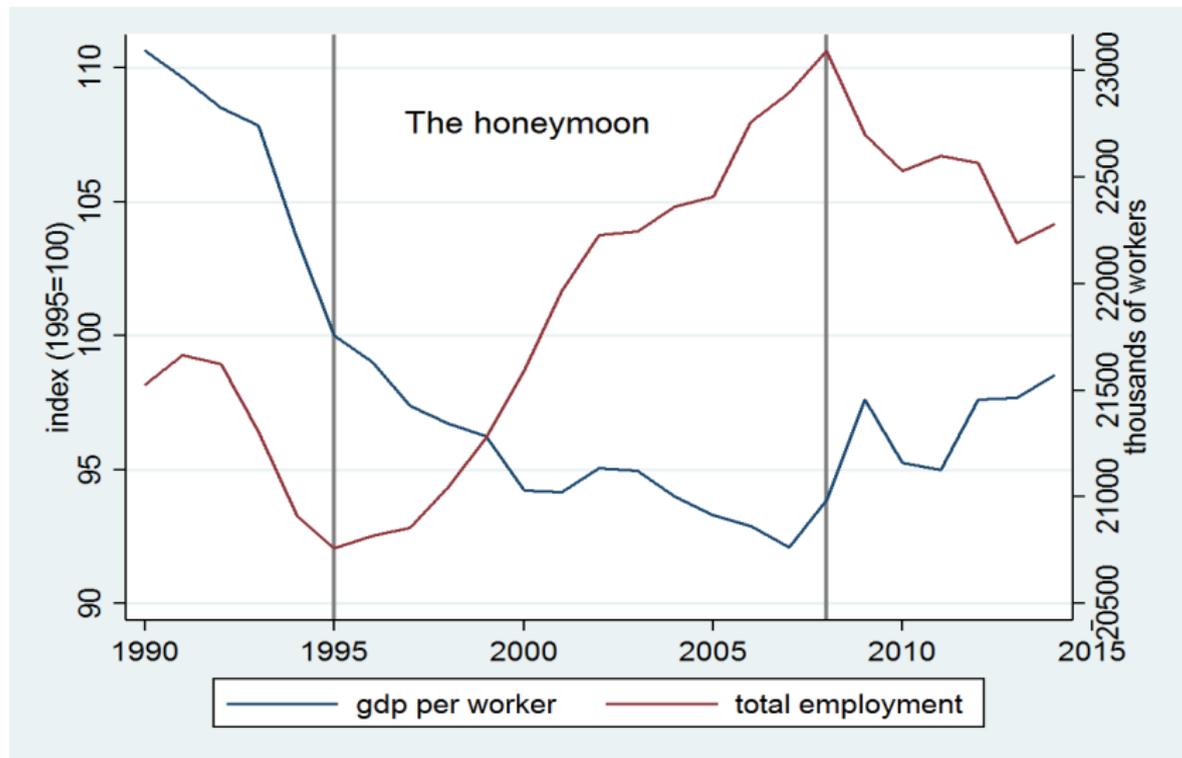


Punti chiave

- Possiamo avere *sia* crescita dell'occupazione *che* crescita della produttività del lavoro in Italia?
- In che modo ricambio forza lavoro influenza la produttività del lavoro?
- Esiste un conflitto intergenerazionale (anche) nella creazione di posti di lavoro? Più lavoratori anziani significa meno giovani occupati?
- Quali politiche che agiscono sull'entrata e uscita dal mercato del lavoro possono favorire crescita occupazione e produttività a tutte le età?

- ▶ L'ingresso nel mercato del lavoro
 - *La luna di miele* e l'incubo
 - Contratti a tutele crescenti, formazione e produttività del lavoro
- ▶ L'uscita dal mondo del lavoro
 - L'idea del numero fisso di posti di lavoro
 - Le conseguenze transitorie di un aumento nell'età di pensionamento
 - Pensionamento flessibile e sostenibile
- ▶ Osservazioni finali

Occupazione e produttività del lavoro: Italia

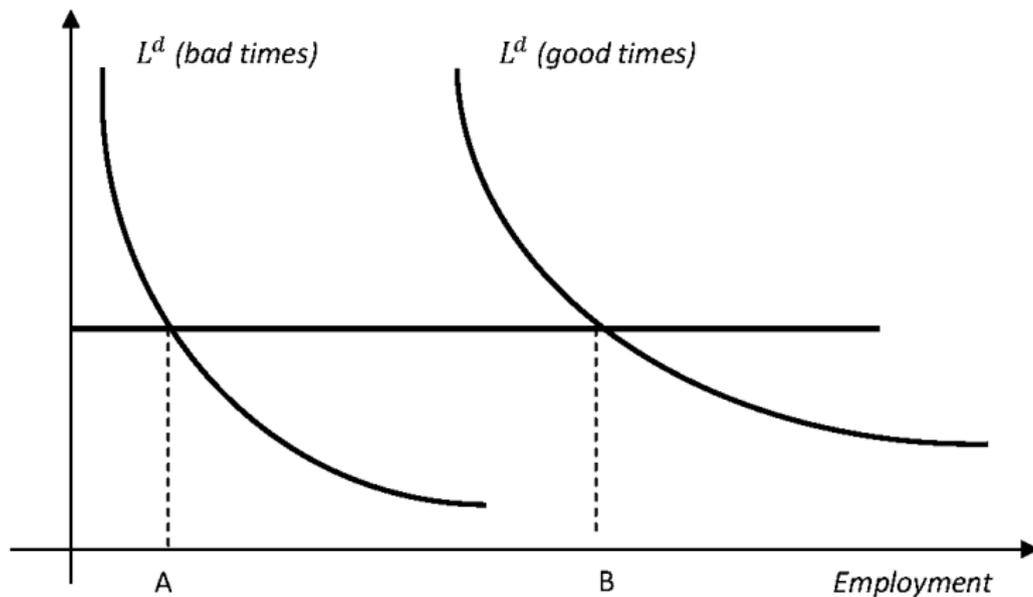


1997 Pacchetto Treu; 2001 Contratto europeo: dualismo contrattuale

- Flessibilità unicamente per i nuovi entranti
- Creazione di un “cuscinetto” di contratti temporanei
- Ciò comporta effetti transitori e positivi di “luna di miele” sull’occupazione
- Ma forte calo dell’occupazione concentrato sui contratti temporanei in fasi negative
- Dualismo può risolversi in regime pienamente flessibile ma legge impedisce tale esito

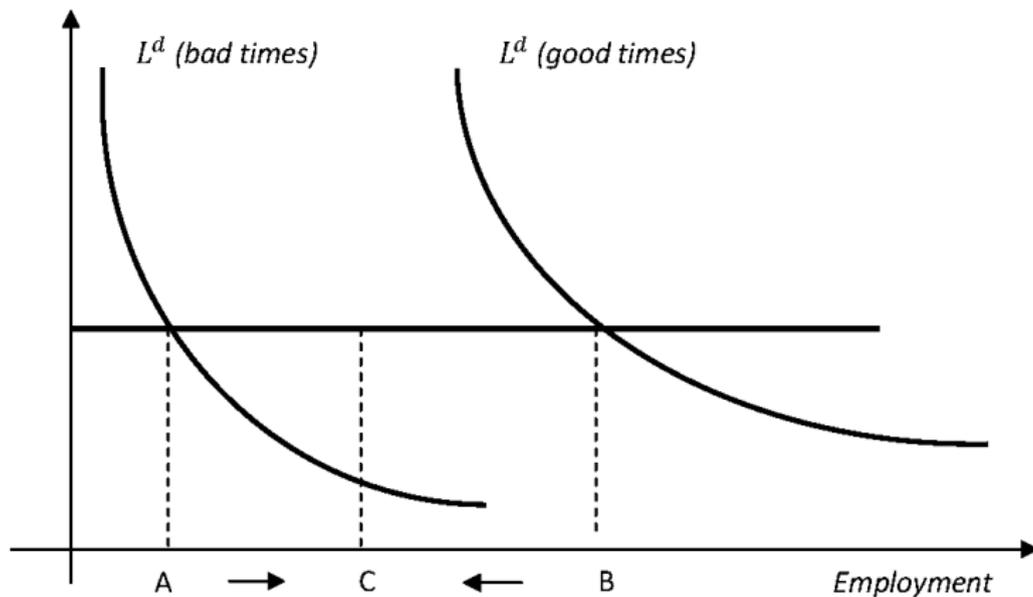
L'effetto *luna di miele* (Boeri-Garibaldi, 2007)

Flexi-land



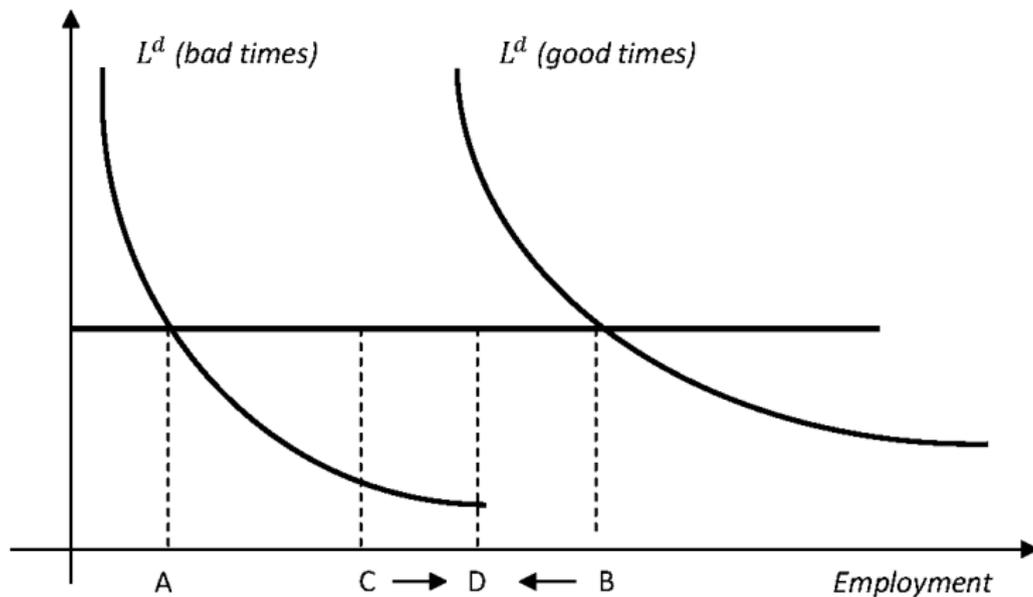
L'effetto *luna di miele* (Boeri-Garibaldi, 2007)

Rigid-land

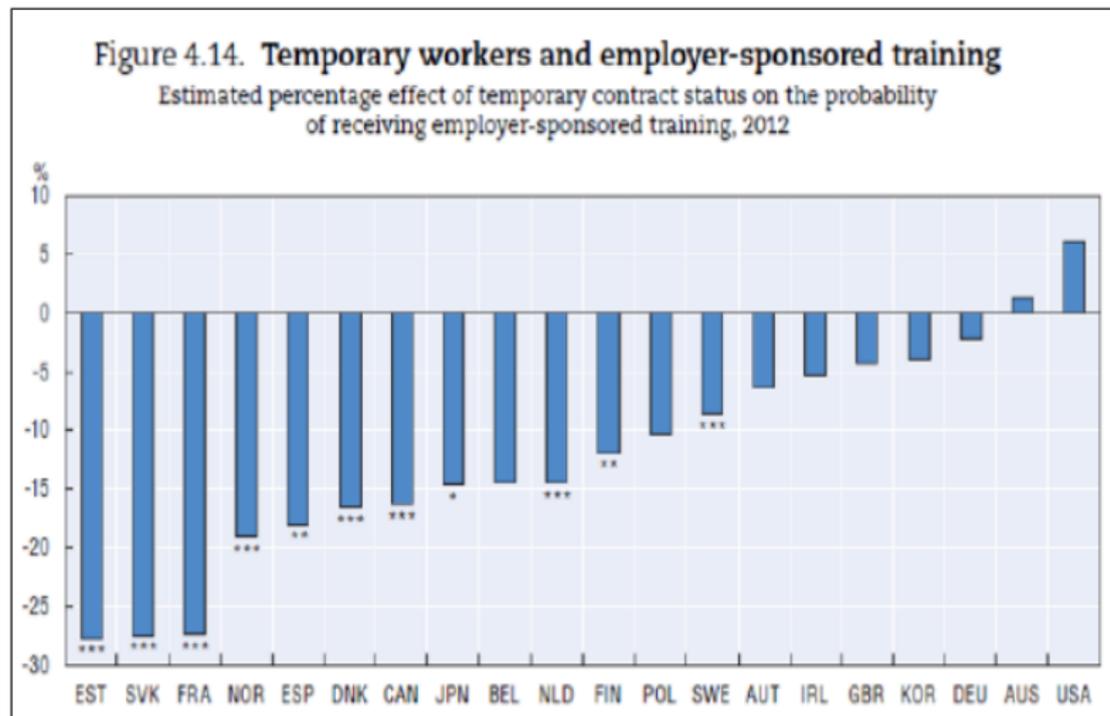


L'effetto *luna di miele* (Boeri-Garibaldi, 2007)

Two-tier Regime



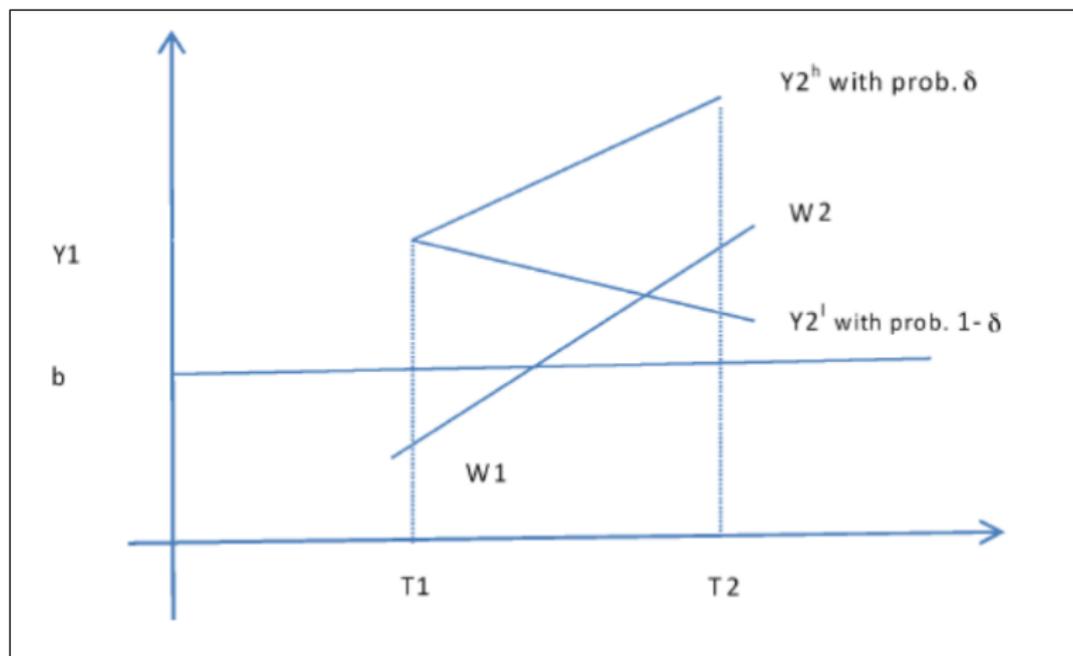
Dualismo contrattuale e formazione sul posto di lavoro



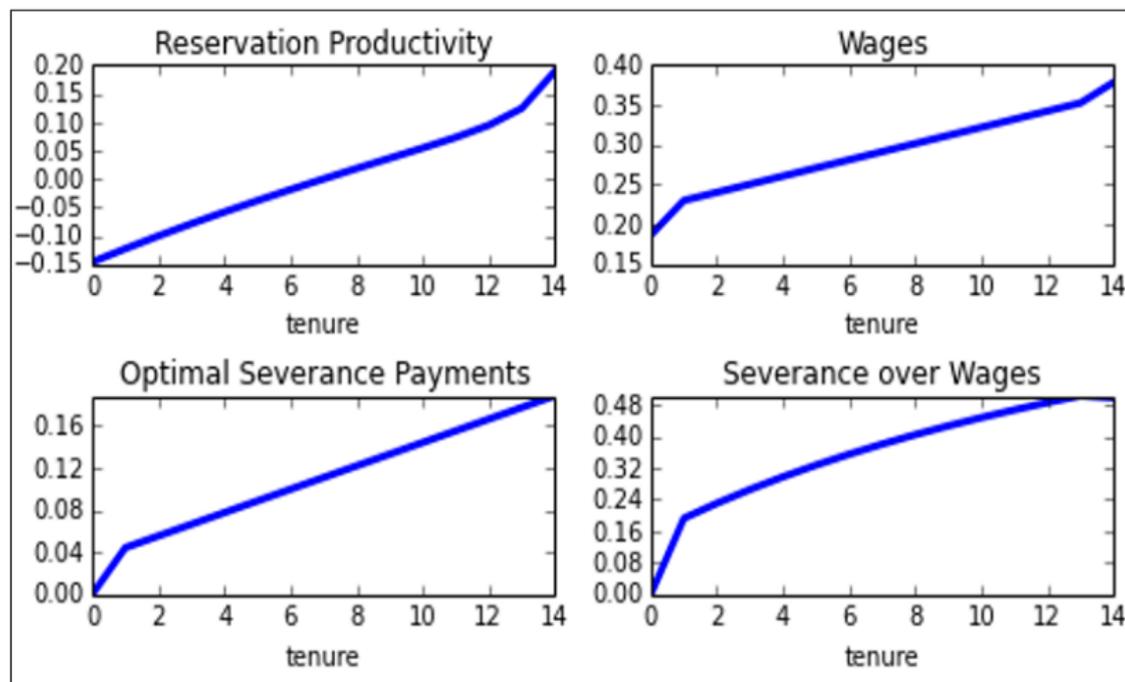
Tutele crescenti e formazione sul posto di lavoro

- Contratti senza tutele non incoraggiano la formazione sul posto di lavoro (Boeri, Garibaldi, Moen, 2014. *Inside Severance Payments*)
- Le imprese legano salari a anzianità aziendale per incentivare formazione, ma non possono credibilmente garantire che chi investe in formazione manterrà il lavoro.
- Le imprese hanno incentivi ex-post a licenziare anche lavoratori che investono in formazione se l'impresa è in difficoltà
- Le tutele in termini di compensazioni sono come promessa di non licenziare i lavoratori che investono in capitale umano
- Devono aumentare con l'anzianità aziendale

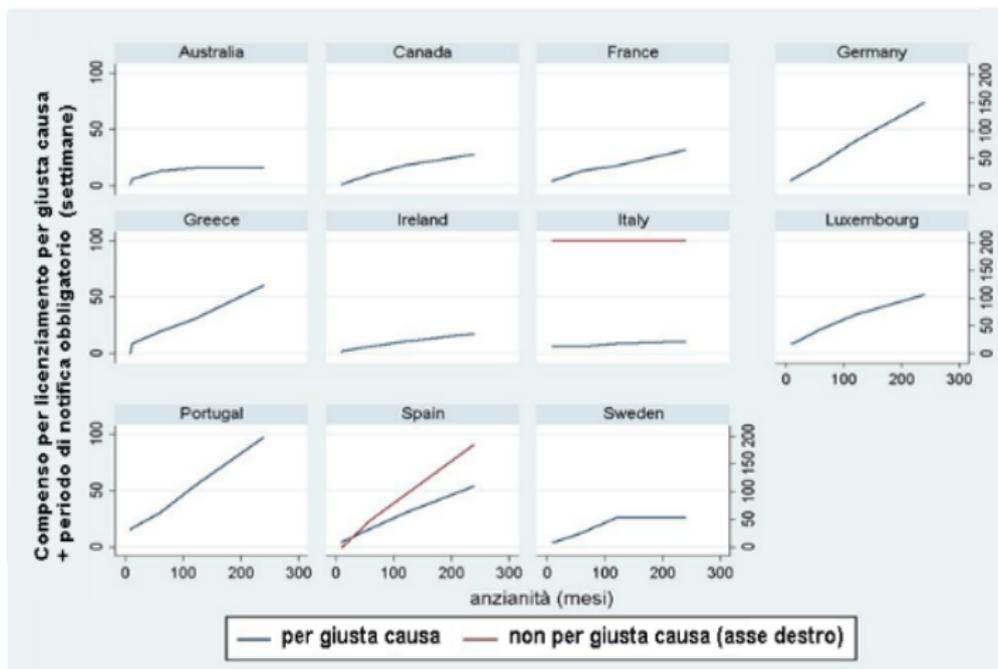
Il problema con le retribuzioni differite



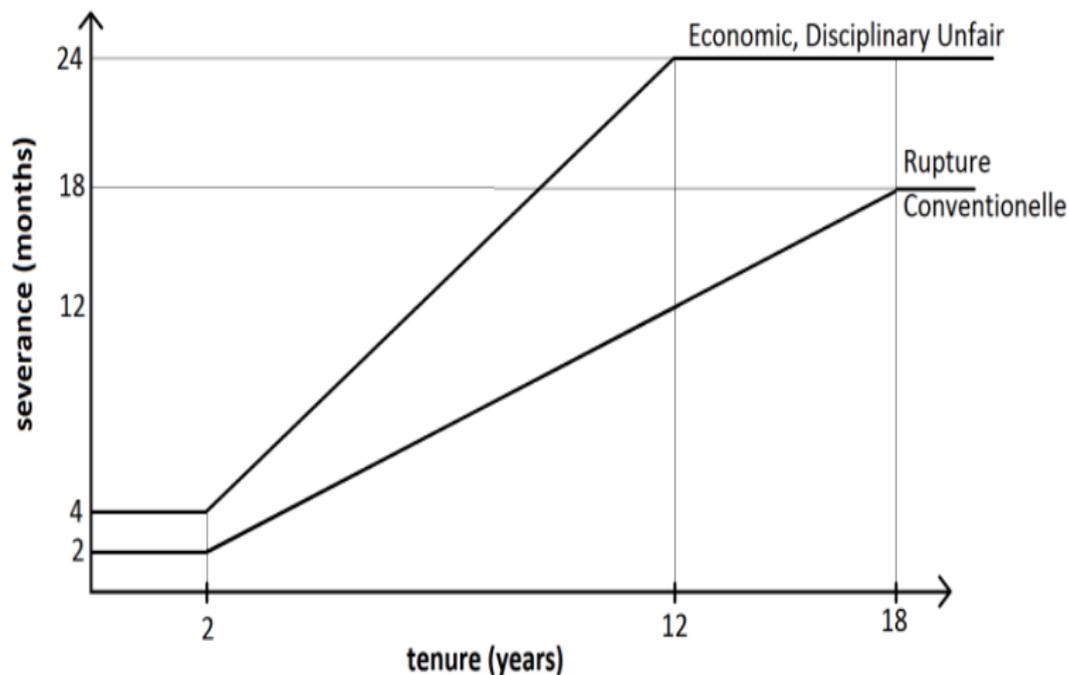
Tutele e anzianità aziendale



L'anomalia italiana

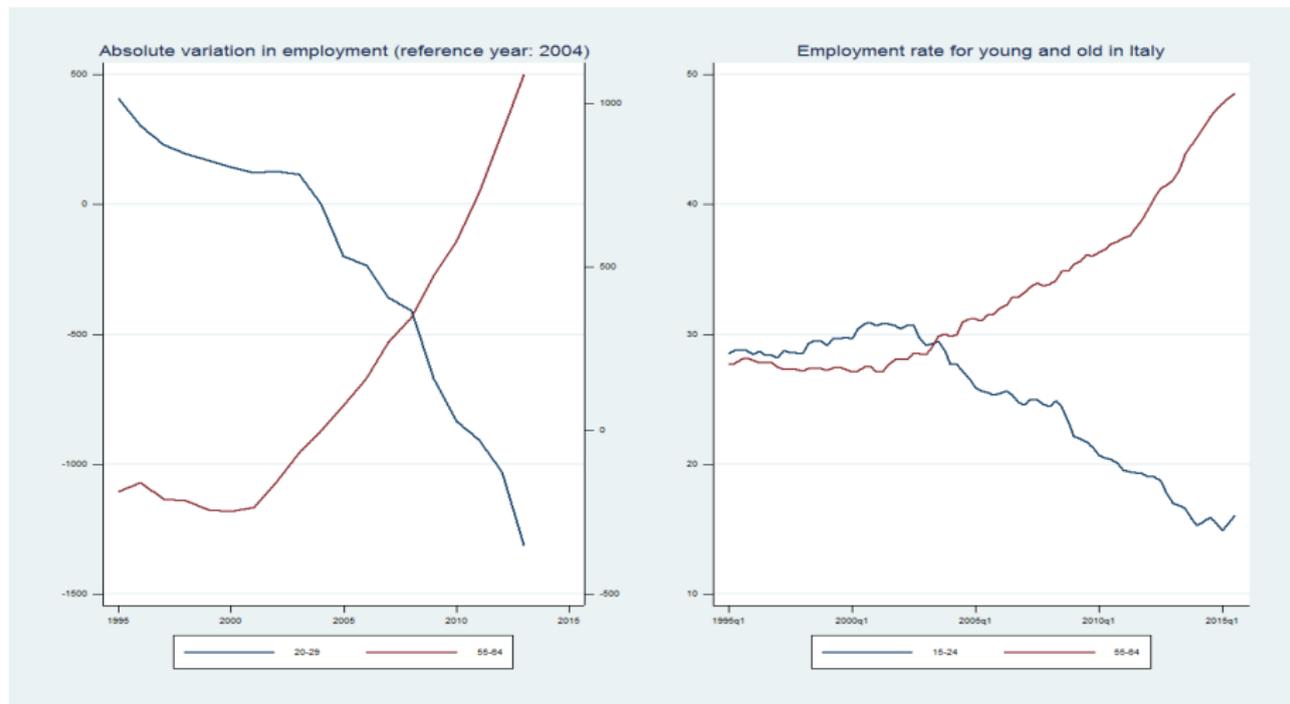


Il nuovo contratto a tutele crescenti

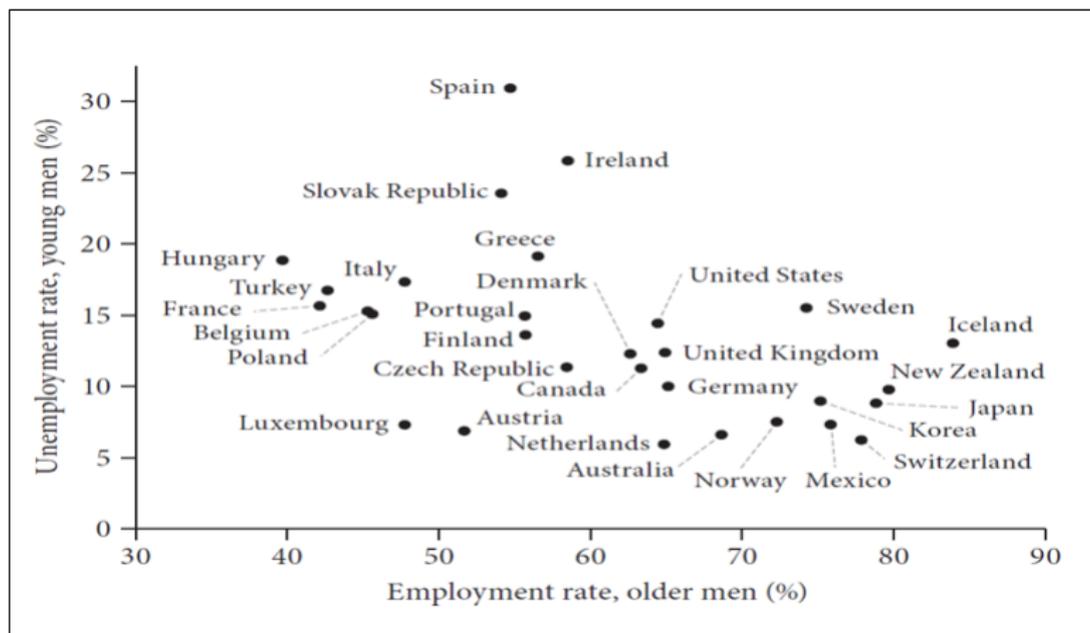


- ▶ L'ingresso nel mercato del lavoro
 - *La luna di miele* e l'incubo
 - Contratti a tutele crescenti, formazione e produttività del lavoro
- ▶ **L'uscita dal mondo del lavoro**
 - **c'è un numero fisso di posti di lavoro?**
 - **Le conseguenze transitorie di un aumento nell'età di pensionamento**
 - **Pensionamento flessibile e sostenibile**
- ▶ Osservazioni finali

Ricambio generazionale?



Un numero fisso di posti di lavoro?



Fonte: Boeri, Van Ours, 2013. *The economics of imperfect labor markets*.

Tuttavia, nel breve periodo...

- Un aumento improvviso dell'età di pensionamento in un paese con un mercato del lavoro con storicamente forte protezione dell'impiego come l'Italia può avere effetti negativi sull'occupazione giovanile
- Ciò accade anche in presenza di complementarità nel processo di produzione tra lavoratori giovani e anziani

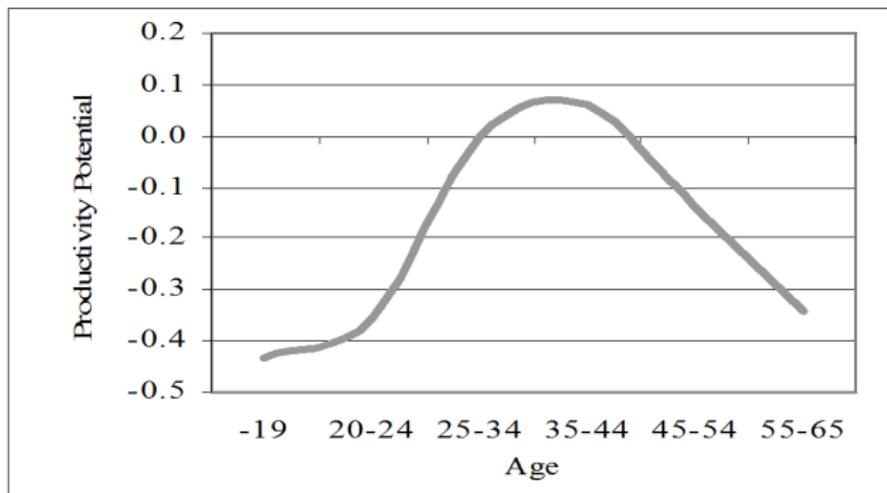
Un semplice esempio di tecnologia legata all'età

$$Y_i = A_i + K^\beta \prod_{i=1}^n (1 + l_i)^{\alpha_i}$$

dove i indica diversi classi di età mentre

- Y rappresenta l'output
- A costituisce il progresso tecnologico
- K rappresenta il capitale
- l rappresenta il lavoro di ogni generazione di lavoratori
- α il parametro che collega le classi di età alla produttività

Tipica distribuzione di età e produttività: competenze generali



Fonti: Garibaldi et al. *Health and employment, OUP*.

Effetti di un aumento nell'età di pensionamento

- Con questa tecnologia, in un mercato del lavoro flessibile le imprese assumono lavoratori appartenenti a ogni classe di età fino a che il prodotto marginale uguaglia il costo marginale. L'età di pensionamento ottimale si determina quando α scende al di sotto di una soglia critica
- Viceversa, in un mercato del lavoro rigido (*posto fisso a vita*), le imprese scelgono quanti giovani assumere in base al valore attuale scontato del prodotto marginale
- Un aumento esogeno nell'età di pensionamento al di sopra della soglia ottimale induce le imprese a trattenere forza lavoro con produttività marginale negativa (*labour hoarding*). Le imprese anticipano tale fenomeno riducendo la domanda di giovani

La riforma del 2011: lavoratori nel settore privato

anno	Requisiti di vecchiaia ante Fornero			Requisiti di vecchiaia post Fornero	
	limiti di età uomini	limiti di età donne	finestra mobile	limiti di età uomini	limiti di età donne
2011	65	60	12 mesi		
2012	65	60	12 mesi	66	62
2013	65 e 3 mesi	60 e 3 mesi	12 mesi	66 e 3 mesi	62 e 3 mesi
2014	65 e 3 mesi	60 e 4 mesi	12 mesi	66 e 3 mesi	62 e 9 mesi
2015	65 e 3 mesi	60 e 6 mesi	12 mesi	66 e 3 mesi	62 e 9 mesi
2016	65 e 7 mesi	61 e 1 mese	12 mesi	66 e 7 mesi	65 e 7 mesi
2017	65 e 7 mesi	61 e 5 mesi	12 mesi	66 e 7 mesi	65 e 7 mesi
2018	65 e 7 mesi	61 e 10 mesi	12 mesi		66 e 7 mesi
2019	66	62 e 9 mesi	12 mesi		67
2020	66	63 e 3 mesi	12 mesi		67

La riforma del 2011: lavoratori nel settore pubblico

anno	Requisiti di vecchiaia ante Fornero			Requisiti di vecchiaia post Fornero
	limiti di età uomini	limiti di età donne	finestra mobile	limiti di età uomini e donne
2011	65	61	12 mesi	
2012		65	12 mesi	66
2013	65 e 3 mesi		12 mesi	66 e 3 mesi
2014	65 e 3 mesi		12 mesi	66 e 3 mesi
2015	65 e 3 mesi		12 mesi	66 e 3 mesi
2016	65 e 7 mesi		12 mesi	66 e 3 mesi
2017	65 e 7 mesi		12 mesi	65 e 3 mesi
2018	65 e 7 mesi		12 mesi	66 e 7 mesi
2019		66	12 mesi	67
2020		66	12 mesi	67

La riforma del 2011: lavoratori autonomi

anno	Requisiti di vecchiaia ante Fornero			Requisiti di vecchiaia post Fornero	
	limiti di età uomini	limiti di età donne	finestra mobile	limiti di età uomini	limiti di età donne
2011	65	60	18 mesi		
2012	65	60	18 mesi	66	63 e 6 mesi
2013	65 e 3 mesi	60 e 3 mesi	18 mesi	66 e 3 mesi	63 e 9 mesi
2014	65 e 3 mesi	60 e 4 mesi	18 mesi	66 e 3 mesi	64 e 9 mesi
2015	65 e 3 mesi	60 e 6 mesi	18 mesi	66 e 3 mesi	64 e 9 mesi
2016	65 e 7 mesi	61 e 1 mese	18 mesi	66 e 7 mesi	66 e 1 mese
2017	65 e 7 mesi	61 e 5 mesi	18 mesi	66 e 7 mesi	66 e 1 mese
2018	65 e 7 mesi	61 e 10 mesi	18 mesi		66 e 7 mesi
2019	66	62 e 9 mesi	18 mesi		67
2020	66	63 e 3 mesi	18 mesi		67

Dati

- Imprese private con più di 15 dipendenti e operanti in maniera continuativa tra il 2008 e il 2014
- Conosciamo le caratteristiche dei lavoratori in tali imprese e sappiamo se in tali imprese vi sono lavoratori il cui pensionamento è stato rimandato dalla riforma. Sappiamo anche quanti lavoratori sono stati 'bloccati' dalla riforma
- Possiamo dividere le imprese in due gruppi: imprese con almeno un lavoratore bloccato (*treatment group*) e imprese senza lavoratori bloccati (*control group*)

L'esito: assunzione lorda di giovani

$$l_{i,t+1} = l_{i,t}(1 - \delta_i) + h_{i,t} - s_{i,t}$$

$$l_{i,t+1} - l_{i,t} + s_{i,t} = h_{i,t} - \delta l_{i,t}$$

$$hr_i = \frac{l_{i,t+1} - l_{i,t} + s_{i,t}}{l_{i,t}} = \frac{h_{i,t} - \delta l_{i,t}}{l_{i,t}}$$

dove hr_i rappresenta il tasso di assunzione al netto dell'invecchiamento in classi di età superiori per l'impresa i .

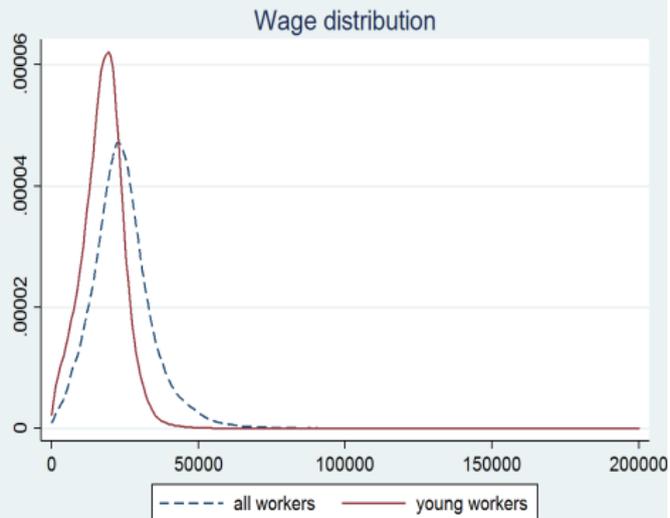
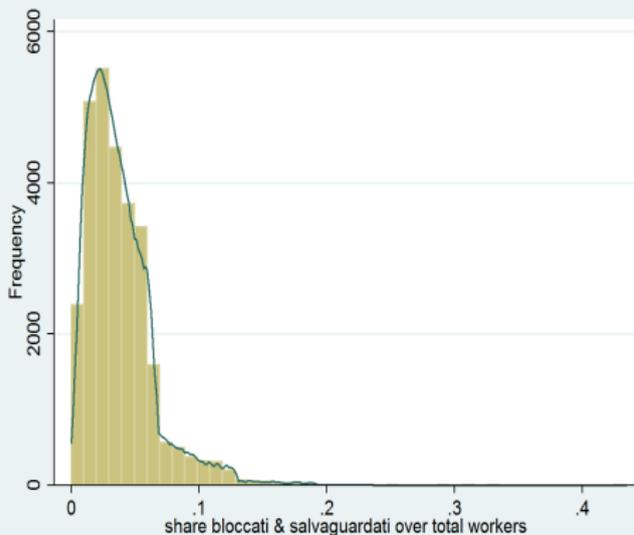
Statistiche descrittive (1)

	Pre-Treat	Pre-Control	Post-Treat	Post-Control
All	134.1	33.85	141.7	37.70
<i>Bloccati</i> share	0.0376	0	0.0376	0
Men share	0.630	0.579	0.651	0.615
Women share	0.338	0.362	0.349	0.385
Full time share	0.843	0.785	0.848	0.797
Part time share	0.126	0.157	0.152	0.203
Blue collar	0.557	0.532	0.556	0.560
White collar	0.348	0.342	0.376	0.377
Apprenticeship	0.0196	0.0420	0.0158	0.0327
Midmen	0.0273	0.0172	0.0331	0.0212
Topmen	0.0172	0.00921	0.0184	0.00955
N	28439	50954	28439	50954

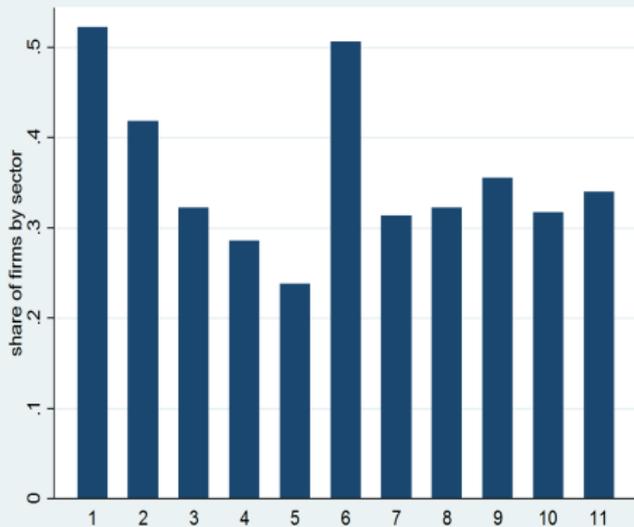
Statistiche descrittive (2)

	Pre-Treat	Pre-Control	Post-Treat	Post-Control
Fixed contract share	0.899	0.891	0.939	0.895
Young share	0.102	0.160	0.0697	0.116
Share young permanent workers over total workers	0.641	0.641	0.568	0.585
Gross hirings	6.210	4.225	4.735	2.595
Gross hirings rate	0.786	0.814	0.461	0.522
Gross hirings net of depreciation	1.435	1.765	-0.0265	0.846
Rate of gross hirings net of depreciation	0.425	0.330	0.0755	0.176
Age	40.42	36.09	44.28	41.17
Wage	26647.4	21948.8	29509.5	25071.9
Wage- permanent workers	25866.4	20763.8	28893.2	24225.5
Wage-young permanent workers	16498.6	14149.0	15397.1	13333.3
N	28439	50954	28439	50954

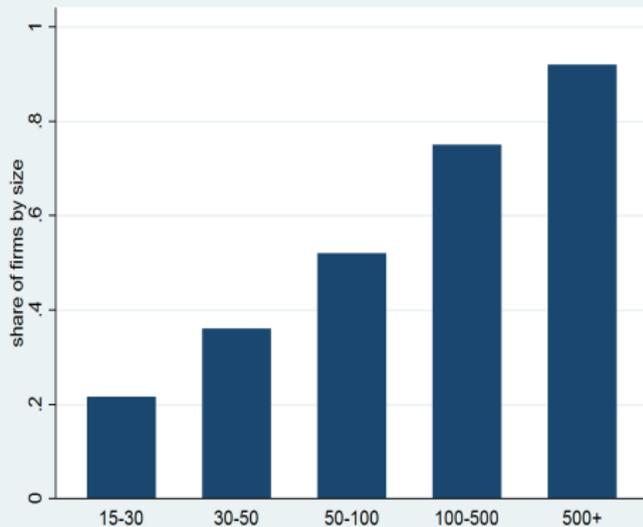
Quota di lavoratori bloccati e retribuzioni



Imprese con almeno un lavoratore bloccato

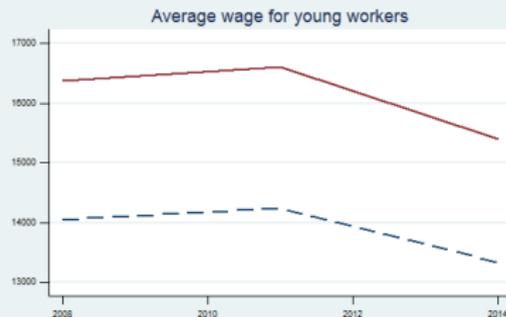
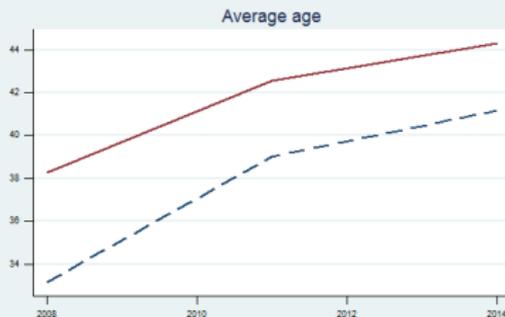
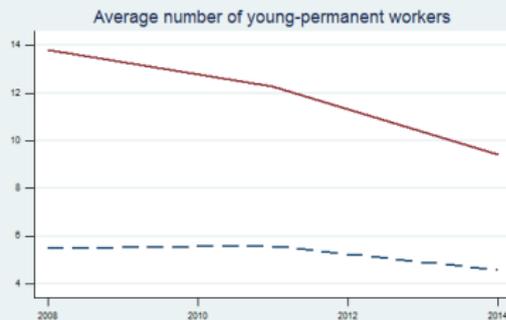
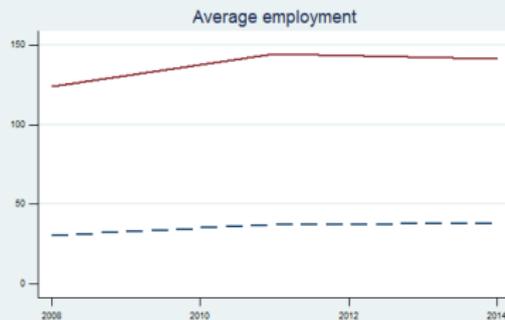


1= agricoltura e pesca
2= industria
3= edilizia
4= trasporti e commerci, attività di alloggio e ristorazione
5= informazione e comunicazione



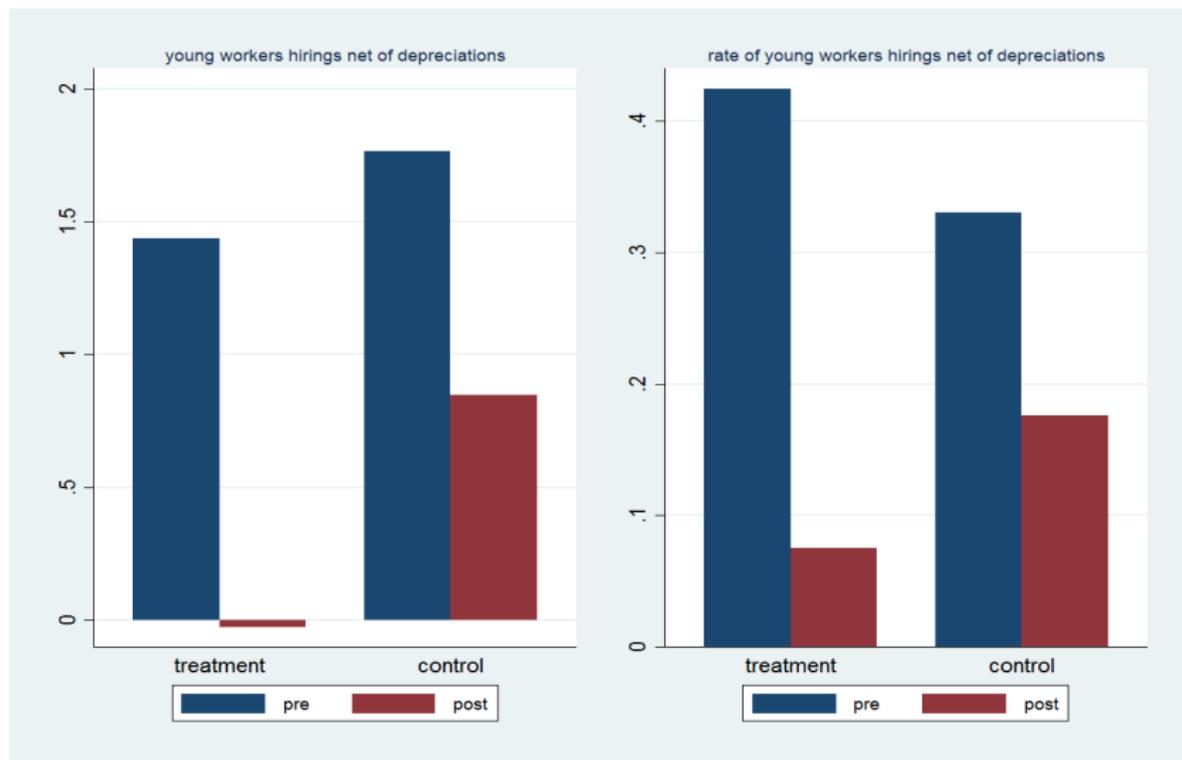
6= attività finanziarie e di assicurazione
7= settore immobiliare
8= attività professionali, scientifiche e tecniche
9= difesa pubblica, educazione, sanità e assistenza sociale
10= arte, spettacoli e tempo libero
11= organizzazioni extra-territoriali

Gruppo trattato e gruppo di controllo



--- non treated firms — treated firms

Prima e dopo la riforma: assunzioni



Specificazione empirica: diff-in-diff

$$hr_{i,t} = X'_{i,t}\beta + \gamma_1 D_{2011} + \gamma_2 D_b + \gamma_3 D_{2011} * D_b + \epsilon_i$$

where

- Y è il tasso lordo di assunzione o il numero assoluto assunzione (al netto di invecchiamento)
- X'_i è il vettore di variabili di controllo per l'impresa i
- D_{2011} è la dummy temporale (1 dopo il 2011)
- D_b è la dummy di trattamento per i lavoratori bloccati (1 se ve ne è almeno 1 nell'impresa i)
- γ_3 è il nostro coefficiente di interesse. Usiamo anche la *quota di bloccati* come regressore (e la sua interazione)
Il segno negativo di γ_3 implica un effetto negativo della riforma sul tasso di assunzione dei giovani.

Risultati preliminari

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	rate of hirings net of depreciation				hirings net of depreciation			
D_{2011}	-0.154*** (0.00940)	-0.199** (0.0974)	-0.163*** (0.00978)	-0.216** (0.102)	-0.919*** (0.0444)	-0.924*** (0.110)	-0.919*** (0.0444)	-0.981*** (0.111)
D_b	0.0945 (0.257)		0.133 (0.273)		-0.329 (0.283)		-0.0374 (0.295)	
$D_{2011} * D_b$	-0.195 (0.257)		-0.189 (0.255)		-0.543* (0.291)		-0.543* (0.291)	
$D_{2011} * B_{share}$		-2.135*** (0.168)		-1.388*** (0.271)		-14.08*** (1.261)		-9.856*** (1.180)
Constant	0.330*** (0.00749)	0.366*** (0.0973)	0.229*** (0.0757)	0.289*** (0.0564)	1.765*** (0.0552)	1.647*** (0.106)	1.055*** (0.130)	1.040*** (0.101)
Sector FE	no	no	yes	yes	no	no	yes	yes
Observations	158,786	158,786	158,786	158,786	158,786	158,786	158,786	158,786
R-squared	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.001	0.003	0.003

Robust standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Ordine di grandezza

- Potenzialmente effetti rilevanti
- Se la quota di bloccati passa da 0 all'1%, le assunzioni di giovani scendono dal 16.7% al 14.5%.
- Se la quota di bloccati è al 5%, il tasso di assunzioni scende al 6%.
- Quindi passando da un estremo all'altro della distribuzione di lavoratori bloccati, le assunzioni si riducono del 65%

Punti chiave

- Possiamo avere *sia* crescita dell'occupazione *che* della produttività del lavoro in Italia?

Punti chiave

- Possiamo avere *sia* crescita dell'occupazione *che* della produttività del lavoro in Italia? **Sì, permettendo che il turnover stimoli incrementi di produttività**

Punti chiave

- Possiamo avere *sia* crescita dell'occupazione *che* della produttività del lavoro in Italia? **Sì, permettendo che il turnover stimoli incrementi di produttività**
- In che modo ricambio forza lavoro influenza la produttività del lavoro?

Punti chiave

- Possiamo avere *sia* crescita dell'occupazione *che* della produttività del lavoro in Italia? **Sì, permettendo che il turnover stimoli incrementi di produttività**
- In che modo ricambio forza lavoro influenza la produttività del lavoro? **Oggi troppi nuovi lavori a termine. Molti lavoratori non più produttivi bloccati**

Punti chiave

- Possiamo avere *sia* crescita dell'occupazione *che* della produttività del lavoro in Italia? **Sì, permettendo che il turnover stimoli incrementi di produttività**
- In che modo ricambio forza lavoro influenza la produttività del lavoro? **Oggi troppi nuovi lavori a termine. Molti lavoratori non più produttivi bloccati**
- Esiste un conflitto intergenerazionale nella creazione di posti di lavoro? Più lavoratori anziani significa meno giovani al lavoro?

Punti chiave

- Possiamo avere *sia* crescita dell'occupazione *che* della produttività del lavoro in Italia? **Sì, permettendo che il turnover stimoli incrementi di produttività**
- In che modo ricambio forza lavoro influenza la produttività del lavoro? **Oggi troppi nuovi lavori a termine. Molti lavoratori non più produttivi bloccati**
- Esiste un conflitto intergenerazionale nella creazione di posti di lavoro? Più lavoratori anziani significa meno giovani al lavoro? **Non nel lungo periodo, ma un aumento improvviso nell'età di pensionamento ha temporaneamente effetti negativi sull'occupazione giovanile**

Punti chiave

- Possiamo avere *sia* crescita dell'occupazione *che* della produttività del lavoro in Italia? **Sì, permettendo che il turnover stimoli incrementi di produttività**
- In che modo ricambio forza lavoro influenza la produttività del lavoro? **Oggi troppi nuovi lavori a termine. Molti lavoratori non più produttivi bloccati**
- Esiste un conflitto intergenerazionale nella creazione di posti di lavoro? Più lavoratori anziani significa meno giovani al lavoro? **Non nel lungo periodo, ma un aumento improvviso nell'età di pensionamento ha temporaneamente effetti negativi sull'occupazione giovanile**
- Quali politiche che agiscono sul turnover della forza lavoro sono più adatte a promuovere occupazione e produttività per tutte le classi di età?

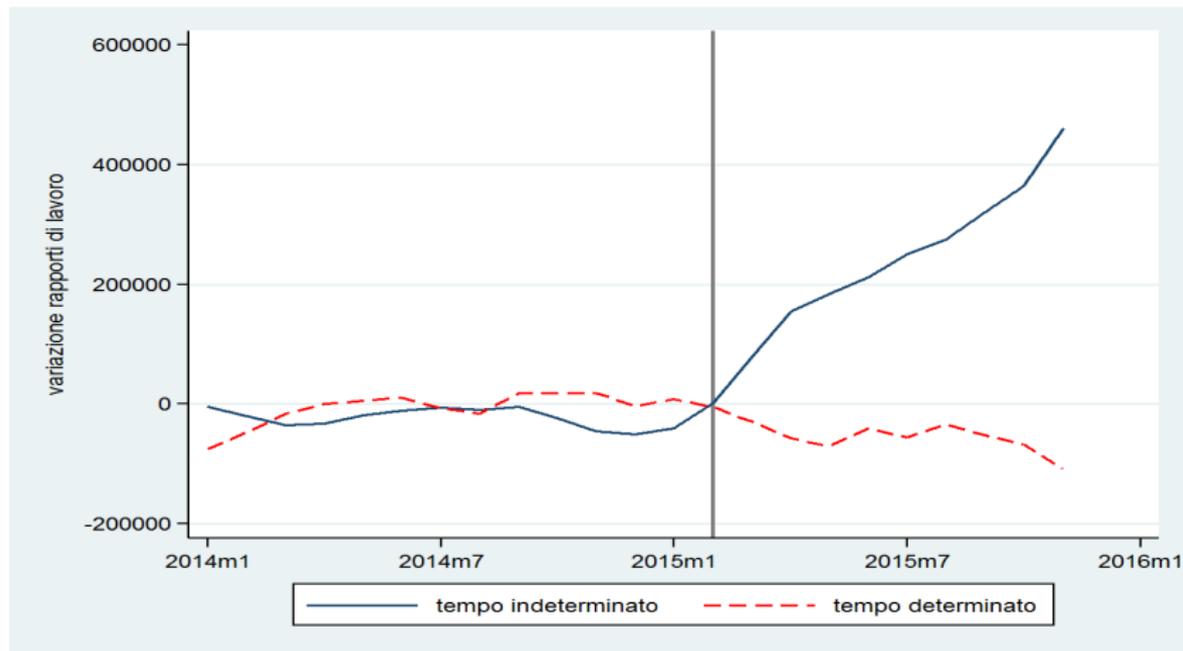
Punti chiave

- Possiamo avere *sia* crescita dell'occupazione *che* della produttività del lavoro in Italia? **Sì, permettendo che il turnover stimoli incrementi di produttività**
- In che modo ricambio forza lavoro influenza la produttività del lavoro? **Oggi troppi nuovi lavori a termine. Molti lavoratori non più produttivi bloccati**
- Esiste un conflitto intergenerazionale nella creazione di posti di lavoro? Più lavoratori anziani significa meno giovani al lavoro? **Non nel lungo periodo, ma un aumento improvviso nell'età di pensionamento ha temporaneamente effetti negativi sull'occupazione giovanile**
- Quali politiche che agiscono sul turnover della forza lavoro sono più adatte a promuovere occupazione e produttività per tutte le classi di età? **Tutele crescenti e pensionamento flessibile (e sostenibile) rappresentano politiche utili e fattibili**

Contratto a tutele crescenti 2015



Contratto a tutele crescenti 2015



► Il 2016 sarà l'anno del pensionamento flessibile e sostenibile?

Ulteriori ricerche

- Bene studiare interazioni fra domanda di lavoro e pensioni
- Serve per evitare errori nel design politiche
- E per valutarle in tempo utile
- Fondamentale che ricercatori capiscano meccanismi di attuazione politiche
- Programma VisitINPS contribuisce a tappare questi buchi. Prima coorte di ricercatori in arrivo l'1 febbraio. Prossimo bando nell'estate 2016. Fate domanda! .