

Moneta unica e mercati del lavoro

GIUSEPPE BERTOLA

L'Atto Unico Europeo ha portato al completo smantellamento delle barriere agli scambi e alla mobilità del lavoro nel 1992, mentre il Trattato di Maastricht ha imposto la fissazione irrevocabile delle parità di cambio e l'adozione dell'euro da parte di undici dei quindici membri dell'Unione Europea il 1° gennaio 1999. Di conseguenza, una porzione considerevole dell'Europa è più che avviata a divenire un'entità economica comparabile agli Stati Uniti in termini di dimensioni, struttura industriale e livelli di reddito. La modesta performance di molte economie europee sotto il profilo occupazionale, tuttavia, contrasta nettamente con l'esperienza americana. Tale differenza può essere spiegata facendo riferimento a caratteristiche istituzionali e strutturali, e molto si è scritto, in realtà, sul ruolo che le rigidità del mercato del lavoro possono aver giocato nello scarso rendimento dei mercati del lavoro europei. È naturale che ci si chieda come i mer-

cati del lavoro europei, istituzionalmente rigidi, possano affrontare i ponderosi cambiamenti strutturali insiti nel processo irreversibile di integrazione economica, e la più intensa esposizione agli shock che con ogni probabilità sperimenteranno all'interno di un'ampia area economica completamente integrata. Speculare su come sarà il futuro è difficile perché la scala e la profondità dell'integrazione europea non hanno precedenti, ed è particolarmente difficile per un economista perché l'interazione politica giocherà certamente un ruolo estremamente importante nel processo di trasformazione delle istituzioni europee del mercato del lavoro. Alcune indicazioni utili possono comunque essere ottenute dall'estrapolazione delle esperienze passate: quello che abbiamo imparato sulla performance e le istituzioni dei mercati del lavoro nazionali europei, in confronto ai loro equivalenti americani, è certamente rilevante per la questione.

Versioni precedenti di questo lavoro sono state presentate al convegno della Georgetown University su «The Impact of Increased Economic Integration on Italy and the Rest of Europe» (Washington, 30 aprile-2 maggio 1999) e al CESifo Symposium su «The European Unemployment Problem» (Monaco, 22 giugno 1999). Sono grato ai partecipanti a questi convegni e ai partecipanti a un seminario IZA tenutosi a Bonn, nonché a un (anonimo) redattore del Robert Schuman Centre for Advanced Studies dell'Istituto Universitario Europeo, per i loro commenti; ringrazio Thomas Steinberger per l'eccellente assistenza di ricerca, Andrea Brandolini, Paola Casavola e Salvatore Chiri per avermi fornito ulteriori dati inediti, e Jessica Spataro per l'assistenza editoriale.

Questo saggio studia i dati e i meccanismi economici rilevanti per l'interazione fra la struttura del mercato del lavoro europeo e il processo di completa e irreversibile integrazione economica prevista dal contesto dell'Unione monetaria ed economica europea (UME). Gli aspetti geografici dei mercati del lavoro all'interno delle nazioni europee sono direttamente rilevanti per le possibili conseguenze dei tassi di cambio fissi e il progressivo smantellamento dei confini economici nazionali. Di conseguenza, questo lavoro dedica particolare attenzione alle dimensioni regionali delle istituzioni del mercato del lavoro negli Stati Uniti e all'interno dei principali paesi europei, analizzati in una prospettiva analoga anche da Eichengreen (1993), Decressin e Fatas (1995), Bertola e Ichino (1995), Obstfeld e Peri (1998), Jimeno e Bentolila (1998), Mauro *et al.* (1999).

Nella prima sezione si considerano brevemente la natura e la possibile motivazione di istituzioni che limitano sia i salari sia la flessibilità dell'occupazione in Europa. La seconda sezione si concentra sulle dimensioni geografiche della rigidità del mercato del lavoro. La semplice evidenza empirica sui differenziali salariali regionali istituzionalmente compressi e sui limiti alla mobilità del lavoro all'interno di ciascuna nazione europea contrasta fortemente con le dinamiche del mercato del lavoro americano. La terza sezione delinea le nuove sfide poste dall'UME. Le possibili configurazioni del mercato del lavoro nel periodo successivo alla realizzazione dell'UME dovrebbero essere comprese tra l'attuale configurazione degli Stati Uniti e quella dei paesi europei (come l'Italia e la Germania dopo l'unificazione) le cui regioni presentano livelli di

sviluppo economico molto diversi. L'Italia è un'unione economica e monetaria dal 1870 e un insieme di diversi mercati del lavoro locali dagli anni settanta. L'evidenza comparata relativa alle regioni italiane, sommariamente presentata nella quarta sezione, fornisce qualche indicazione di cosa potrebbe accadere se la regolazione del mercato del lavoro dovesse essere estesa all'intero continente europeo. La regolazione uniforme di mercati del lavoro molto differenti fra loro impedisce ai differenziali salariali di incentivare la mobilità del lavoro, condanna le regioni meno sviluppate a disoccupazione persistentemente elevata, e richiede ampi trasferimenti fiscali per essere sostenibile. Una sezione conclusiva discute l'interazione fra aspetti istituzionali e fiscali delle configurazioni regionali del mercato del lavoro, e mostra come lo *status quo* politicamente stabile delle principali nazioni dell'area europea possa scontrarsi con la sempre più necessaria flessibilità economica.

1. Il carattere della regolazione del mercato del lavoro

I mercati del lavoro europei sono, naturalmente, molto più pesantemente regolati di quelli americani. La regolazione del mercato del lavoro assume molte forme differenti all'interno e attraverso i mercati del lavoro europei (vedi Blau e Kahn 1999 e Bertola 1999, per informazioni più dettagliate, analisi formali e ulteriori indicazioni bibliografiche). A un livello molto generale, però, la regolazione tende a proteggere i lavoratori da fenomeni «ingiusti» nel mercato del lavoro, e lo fa attraverso due strumenti collegati.

Da una parte, la legislazione di protezione dell'occupazione (LPO) rende costoso o difficile per i datori di lavoro interrompere i rapporti di lavoro senza giusta motivazione, ovvero, per ragioni collegate alle condizioni generali dell'impresa piuttosto che a specifiche performance e sforzi del lavoratore¹. Tale legislazione esiste in tutti i paesi avanzati, inclusi gli Stati Uniti dove, per esempio, il Worker Adjustment and Retraining Notification (WARN) Act del 1988 impone alle imprese che rientrano nella normativa di garantire ai lavoratori sessanta giorni di preavviso nel caso di chiusura degli impianti o licenziamenti su vasta scala. In tutti i paesi europei una riduzione dell'occupazione implica preavvisi ulteriormente anticipati, una indennità di licenziamento (*severance pay*) e/o provvedimenti amministrativi. I diversi livelli di restrizione e gli effetti di tali normative nei diversi paesi e nel corso del tempo sono stati studiati ampiamente (vedi OECD 1994 e 1999, Bertola 1999 e le pubblicazioni ivi citate). Sia la teoria che l'evidenza empirica indicano che una LPO maggiormente restrittiva tende a smorzare le fluttuazioni dell'occupazione nel breve e medio periodo mentre, per un dato comportamento salariale, non ha effetti significativi sull'occupazione media di lungo periodo.

D'altra parte, le caratteristiche istituzionali dei rigidi mercati del lavoro europei limitano la misura in cui i salari posso-

no fluttuare nel tempo e differire tra lavoratori che svolgono mansioni analoghe. Come la protezione dell'occupazione, le istituzioni che comprimono i salari assumono una varietà di forme. Ovviamente, clausole di salario minimo tendono a limitare il campo di variazione dei tassi salariali; un po' meno ovviamente, le indennità di disoccupazione e altri trasferimenti rientranti in misure di sicurezza sociale tendono anch'essi a tagliare la coda inferiore delle distribuzioni salariali, poiché flussi di reddito non da lavoro riducono gli incentivi per i lavoratori ad accettare offerte salariali basse. Ancor più, nei paesi europei, dove le negoziazioni a livello di impresa – e di individui – hanno un ruolo molto più modesto che negli Stati Uniti, le condizioni contrattuali di occupazione sono tipicamente negoziate tra sindacati nazionali e confederazioni di datori di lavoro. I contratti negoziati dai sindacati sono poi spesso estesi per via amministrativa a tutti i lavoratori del settore coperto, siano essi membri dei sindacati o meno, e la negoziazione centralizzata dei contratti di lavoro tende del tutto naturalmente a comprimere i salari (vedi OECD 1997). Quasi per definizione, accordi salariali coordinati tra settori hanno effetti macroeconomici benefici. L'ampiezza della centralizzazione o del «corporativismo», però, non mostra una forte associazione empirica con la creazione di occupazione e la moderazione salariale. Piuttosto, sembra comprimere fortemen-

¹ La legislazione, inoltre, tipicamente protegge i lavoratori da un diverso tipo di licenziamento «ingiusto», cioè dalla perdita del lavoro dovuta a un comportamento discriminatorio da parte dei datori di lavoro. I motivi e le implicazioni di tali norme sono in qualche modo simili a quelli della legislazione che ha per obiettivo lo spostamento dell'impatto di sviluppi avversi del mercato dai (più deboli) lavoratori ai loro datori di lavoro.

te la dispersione dei tassi di salario tra lavoratori in tutte le unità geografiche e in tutti i settori².

Le dimensioni quantitative e di prezzo della rigidità del mercato del lavoro sono palesemente collegate. L'estensione della sicurezza del lavoro garantita agli occupati è spesso valutata sulla base di semplici ordinamenti qualitativi. Nella tabella 1, i paesi sono collocati in ordine di crescente flessibilità dei rispettivi mercati del lavoro secondo le graduatorie sviluppate da Grubb e Wells (1993) e altri sulla base delle informazioni istituzionali per il periodo compreso dagli altri dati della tabella. L'Italia e gli Stati Uniti sono chiaramente col-

locati agli estremi opposti dello spettro della protezione del lavoro; Francia e Germania sono in qualche modo più flessibili dell'Italia; e la struttura istituzionale della Gran Bretagna è invece molto più vicina a quella degli Stati Uniti. L'altro aspetto rilevante è l'estensione della compressione salariale istituzionale, che riflette contratti negoziati centralmente dai sindacati, salari minimi e generose indennità di disoccupazione. Le semplici statistiche riportate nella tabella 1 confermano che la disuguaglianza salariale totale è minore in quegli stessi paesi che tendono a restringere la libertà dell'impresa di ridurre l'occupazione a piacere (Bertola e Rogerson 1997).

Tabella 1 • Indicatori sommari dell'ineguaglianza dei guadagni maschili (rapporti tra decili)

1986	D5/D1	D9/D5	1994 (o...)	D5/D1	D9/D5
Italia	1,44	1,53	Italia (1993)	1,60	1,65
Germania	1,43	1,66	Germania (1993)	1,37	1,64
Francia	1,60	2,13	Francia	1,61	2,13
Regno Unito	1,66	1,73	Regno Unito	1,74	1,86
Stati Uniti	2,07	1,87	Stati Uniti	2,13	2,01

Le colonne riportano il rapporto del limite superiore del quinto decile rispetto al limite superiore del primo decile, del limite superiore del nono decile rispetto al limite superiore del quinto decile. Cifre maggiori indicano ineguaglianza. Fonte: OECD, *Employment Outlook 1996*, tabella 3.1

Questo non sorprende, poiché la sicurezza del lavoro e la compressione salariale (come tutto un insieme di più esplicite politiche di welfare) sono analogamente motivate dal desiderio di proteggere i singoli lavoratori e gruppi di lavoratori da pressioni di mercato «inique». I limiti alla fles-

sibilità dei livelli di occupazione e di salario si rafforzano reciprocamente. Restrizioni quantitative ai licenziamenti difficilmente potrebbero essere vincolanti se i salari fossero completamente non vincolati e potessero diminuire tanto da rendere l'occupazione stabile profittevole o da in-

² Negli Stati Uniti una simile tendenza a livellare i salari può essere un fattore rilevante all'interno dei segmenti sindacalizzati del settore manifatturiero, o all'interno di imprese multi-stabilimento. Tendenze recenti, però, indicano che «i lavoratori [...] non insistono più nel voler mantenere scale salariali all'interno delle varie sedi di una stessa impresa, e neppure vedono la necessità di farlo» (Alan Krueger, come riportato dal «New York Times», 22 marzo 1999).

durre dimissioni volontarie. E tassi di salario negoziati centralmente (quindi uniformi e stabili) non offrirebbero molta protezione effettiva ai lavoratori se sfociassero in più frequenti licenziamenti da parte di datori di lavoro non vincolati da una legislazione di protezione dell'occupazione. Le politiche combinate possono essere motivate dal desiderio di colmare l'incompletezza del mercato, specialmente a causa di imperfezioni del mercato finanziario – che generalmente implica che le parti contrattuali non possono valutare correttamente le conseguenze ultime di accordi che potrebbero apparire ottimali in un particolare momento. Essi possono anche, però, riflettere l'incentivo del lavoro organizzato a evitare di essere coinvolto in un gioco al ribasso da parte dei disoccupati, e assicurare alti salari e bassa occupazione sul mercato del lavoro. Questo meccanismo può spiegare l'associazione empirica di distribuzione di compressione salariale e legislazione restrittiva dei licenziamenti non soltanto tra di loro, ma anche con una crescita accelerata dei salari e con tassi di disoccupazione persistentemente elevati (vedi Saint-Paul 1996 e Bertola 1999 per alcuni semplici dati empirici e ulteriori riferimenti bibliografici).

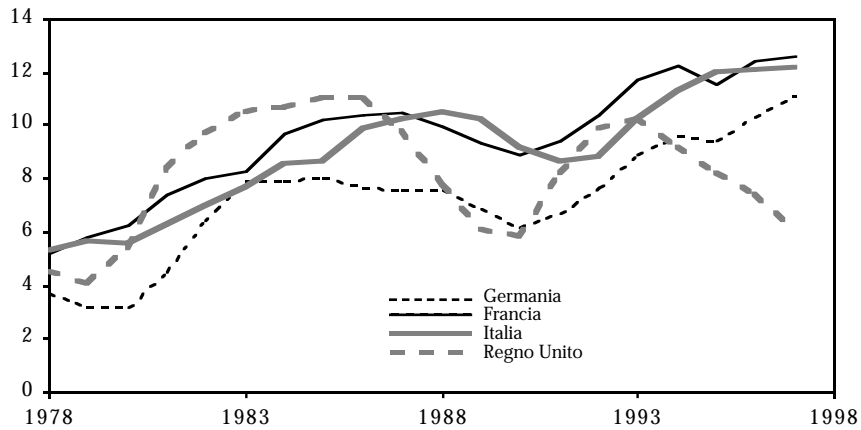
2. Aspetti regionali della rigidità del mercato del lavoro

Le figure a pagina seguente mostrano la semplice evidenza empirica tratta dall'esperienza dei tre più grandi paesi dell'area dell'euro (Germania, Francia, Italia) e del Regno Unito. Dopo le riforme di Margaret Thatcher negli anni ottanta, il mercato del lavoro nel Regno Unito non è così pesantemente regolato come quelli dei paesi

dell'Europa continentale; e, poiché il Regno Unito non prende parte all'esperimento dell'Unione monetaria europea, le sue caratteristiche empiriche sono una utile fonte di evidenza comparativa rispetto a entrambe le dimensioni. I dati degli Stati Uniti, che sono più o meno comparabili quanto alla dimensione complessiva dell'aggregato dei paesi europei, offrono un utile punto di riferimento per lo studio degli effetti della flessibilità del mercato del lavoro e dell'integrazione economica. La dimensione economica dei gruppi di Stati del Nord-Est, del Midwest, dell'Ovest e del Sud negli Stati Uniti è comparabile a quella delle maggiori nazioni dell'Unione Europea. Quindi, la dinamica dei salari e dell'occupazione all'interno delle macroregioni americane offre una ugualmente approssimativa e necessariamente vaga immagine di come mercati del lavoro di un'UE pienamente integrata potrebbero apparire se adottassero istituzioni di tipo statunitense. Non tutti i dati sono disponibili per tutti i paesi e per tutti i periodi considerati e, naturalmente, anche quando i dati sono in linea di principio disponibili possono non essere pienamente comparabili tra paesi e nel tempo. Questo saggio non può offrire una discussione dei molti rilevanti problemi di definizione dei dati; i lettori devono essere avvertiti che la semplice evidenza mostrata di seguito è indicativa, sebbene probabilmente solida.

Come è ben noto, il tasso di disoccupazione statunitense ha mostrato recentemente una tendenza decrescente, in netto contrasto con il trend crescente dei suoi corrispondenti nella maggior parte dei paesi europei. I tassi di disoccupazione americani sono anche storicamente più volatili di quelli dell'Europa continentale.

Figura 1 • Tassi standardizzati di disoccupazione nei principali paesi europei

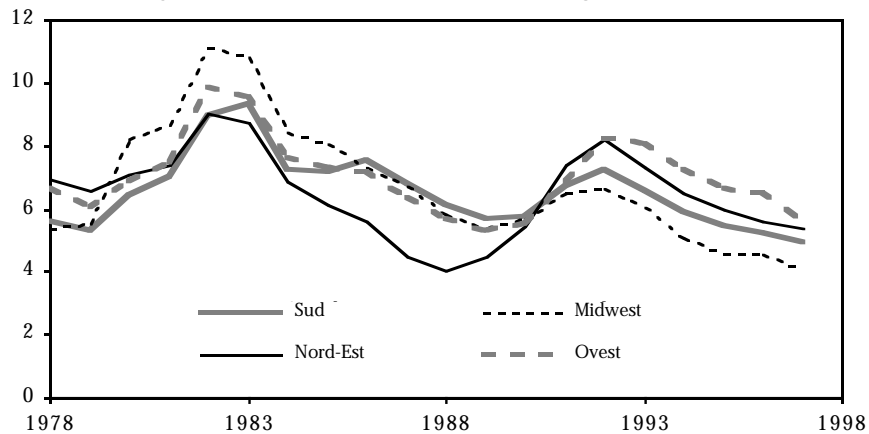


I dati relativi alla Germania si riferiscono alla Germania Ovest fino al 1991, poi alla Germania unita.
Fonte: OECD

La figura 1 mostra i tassi di disoccupazione standardizzati per i quattro paesi europei menzionati. I tassi di disoccupazione sono più alti, tendono a crescere e sono relativamente stabili nei tre maggiori paesi europei continentali, e sembrano convergere (a circa il 12 per cento) all'approssimarsi della piena unione economi-

ca e monetaria. Il tasso di disoccupazione inglese si comporta in modo molto simile a quello di Italia, Germania e Francia fino all'inizio degli anni ottanta; poi, con le riforme introdotte da Margaret Thatcher, diventa all'incirca volatile quanto i tassi di disoccupazione statunitensi mostrati nella figura 2.

Figura 2 • Tassi di disoccupazione nelle macroregioni americane

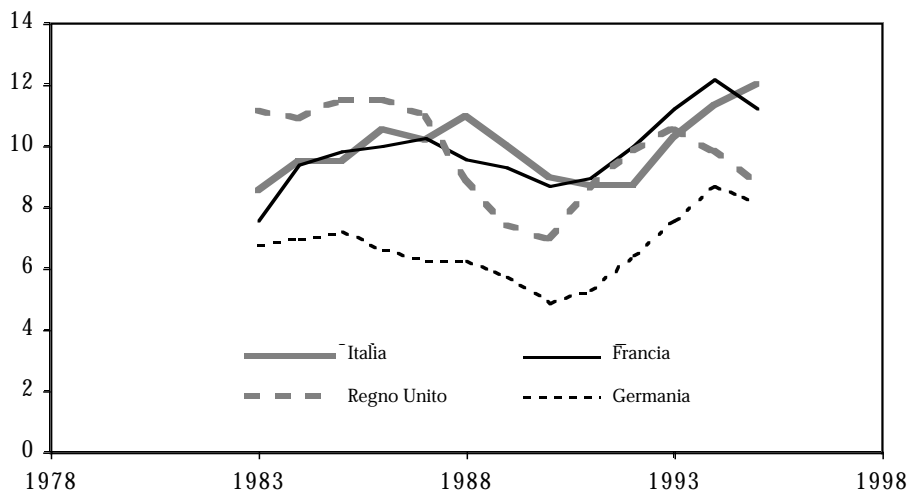


Si veda la nota alla tabella 3 per un elenco degli Stati inclusi in ogni regione. Fonte: aggregazione dei dati a livello di Stato del Bureau of Labor Statistics

L'andamento temporale dei tassi di disoccupazione nelle quattro macroregioni statunitensi è molto più coerente, e non sorprendentemente dato che l'integrazione economica tra queste entità è molto più stretta di quella tra i paesi europei di dimensioni simili nel periodo considerato. Dal punto di vista di questo lavoro, è interessante concentrarsi sulle dinamiche dei

tassi di disoccupazione regionali negli Stati Uniti e confrontarle con quelle osservate all'interno di ogni paese europeo. I dati regionali disponibili non sono così omogenei come i dati OECD considerati nella figura 1. Come illustra la figura 3, però, i loro aggregati nazionali mostrano dinamiche simili a quelle dei dati standardizzati nel periodo in cui entrambi sono disponi-

Figura 3 • Tassi di disoccupazione nei principali paesi europei, Eurostat/definizione nazionale



La Germania è solo la Germania Ovest. Fonte: Eurostat, database REGIO

bili. È ben noto, sebbene non così frequentemente discusso come gli andamenti macroeconomici illustrati nella figura 1, che la disoccupazione è persistente a livello regionale entro i paesi europei (vedi ad esempio Decressin e Fatas 1995, Bertola e Ichino 1995, Jimeno e Bentolila 1998). Le tabelle 2 e 3 a pagina seguente mostrano qualche evidenza significativa. All'interno di ogni paese europeo, incluso il Regno

Unito, l'ordine di graduatoria delle unità regionali in termini di disoccupazione è considerevolmente persistente nel tempo. Le statistiche sono calcolate e mostrate per uno specifico anno iniziale, ma il messaggio dei dati è molto simile quale che sia l'anno di partenza. In ogni nazione europea alcune regioni hanno costantemente una disoccupazione bassa, altre evidenziano una persistente alta disoccupazione.

Tabella 2 • Correlazione dei ranghi fra tassi di disoccupazione regionali nei principali paesi europei

	Germania	Francia	Regno Unito	Italia
1983	1,00	1,00	1,00	1,00
1984	0,97	0,95	0,95	0,85
1985	0,98	0,98	0,94	0,95
1986	0,97	0,95	0,94	0,96
1987	0,99	0,90	0,85	0,95
1988	0,99	0,92	0,88	0,91
1989	0,99	0,83	0,87	0,94
1990	0,99	0,85	0,86	0,91
1991	0,99	0,92	0,87	0,93
1992	0,98	0,90	0,92	0,86
1993	0,97	0,83	0,79	0,92
1994	0,96	0,81	0,88	0,92
1995	0,92	0,81	0,85	0,88

Nota – Le correlazioni con i tassi di disoccupazione 1983 sono calcolate tra le macroregioni definite al livello di disaggregazione NUTS-1 del database REGIO dell'Eurostat per ciascuno degli anni considerati

In Italia: Nord-Ovest, Lombardia, Nord-Est, Emilia Romagna, Centro, Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Sud, Sicilia, Sardegna

In Francia: Ile de France, Bassin Parisien, Nord-Pas de Calais, Est, Ouest, Sud-Ouest, Centre-Est, Méditerranée

In Germania (solo Ovest): Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein

In Gran Bretagna: North Yorkshire e Humberside, East Midlands, East-Anglia, South-East, South-West, West Midlands, North-West, Wales, Scotland, Northern Ireland

Tabella 3 • Correlazione dei ranghi fra tassi di disoccupazione regionali negli Stati Uniti

	ρ_c con il 1980		ρ_c con il 1981		ρ_c con il 1982		ρ_c con il 1983	Anni trascorsi	Correlazione media
1980	1,0	1981	1,0	1982	1,0	1983	1,0	0	1,000
1981	0,8	1982	1,0	1983	0,8	1984	1,0	+1	0,900
1982	0,8	1983	0,8	1984	0,8	1985	1,0	+2	0,850
1983	0,4	1984	0,8	1985	0,8	1986	0,4	+3	0,600
1984	0,4	1985	0,8	1986	-0,2	1987	0,4	+4	0,350
1985	0,4	1986	-0,2	1987	-0,2	1988	0,4	+5	0,100
1986	-0,4	1987	-0,2	1988	-0,2	1989	0,4	+6	-0,100
1987	-0,4	1988	-0,2	1989	-0,2	1990	0,4	+7	-0,100
1988	-0,4	1989	-0,2	1990	-0,2	1991	-0,8	+8	-0,400
1989	-0,4	1990	-0,2	1991	-0,4	1992	-0,4	+9	-0,350
1990	-0,4	1991	-0,4	1992	-0,2	1993	-0,4	+10	-0,350
1991	-0,2	1992	-0,2	1993	-0,2	1994	-0,4	+11	-0,250

Nota – In ognuna delle prime quattro paia di colonne, le correlazioni fra tassi di disoccupazione rispetto all'anno iniziale sono calcolate attraverso le quattro macroregioni. I dati e la classifica regionale degli Stati sono tratti dal sito del Bureau of Labor Statistics [<http://stats.bls.gov/blshome.htm>]

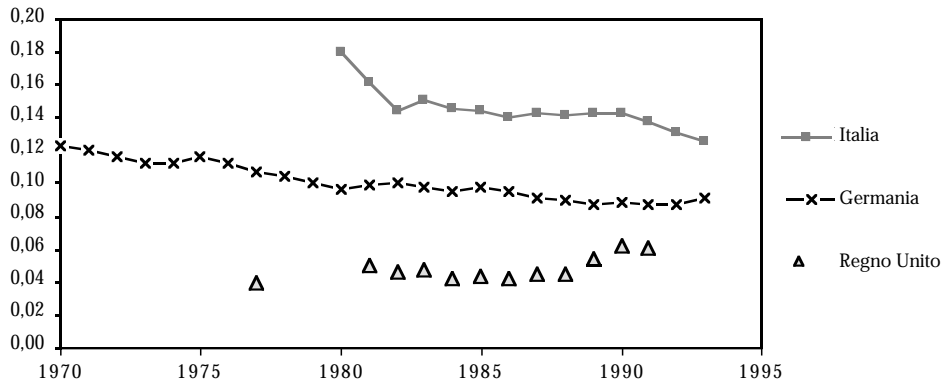
La regione del Nord-Est include: Connecticut, Maine, Massachusetts, New Hampshire, New Jersey, New York, Pennsylvania, Rhode Island, Vermont

La regione del Sud include: Alabama, Arkansas, Delaware, Florida, Georgia, Kentucky, Louisiana, Maryland, Mississippi, North Carolina, Oklahoma, South Carolina, Tennessee, Texas, Virginia, West Virginia

Il Midwest include: Illinois, Indiana, Iowa, Kansas, Michigan, Minnesota, Missouri, Nebraska, North Dakota, Ohio, South Dakota, Wisconsin

L'Ovest include: Alaska, Arizona, California, Colorado, Idaho, Hawaii, Montana, Nevada, New Mexico, Oregon, Utah, Washington, Wyoming

Figura 4 • Ineguaglianza salariale regionale nei principali paesi europei



Nota - Il dato del coefficiente di variazione della compensazione per occupato, ponderato per l'occupazione, attraverso le macroregioni è definito nella nota alla tabella 2. Fonte: Eurostat, database REGIO. I dati per la Francia non sono disponibili

Le quattro macroregioni degli Stati Uniti sono certamente tanto pienamente integrate quanto le regioni all'interno di ciascuna nazione europea. L'andamento temporale dei loro tassi di disoccupazione (tabella 3) è però molto più volatile delle loro controparti europee: all'interno degli Stati Uniti non è sempre la stessa regione a mostrare il tasso di disoccupazione più elevato. Le classifiche dei tassi di disoccupazione per regioni appaiono fortemente influenzate dalle recenti fluttuazioni cicliche macroeconomiche. Il Midwest è stato la regione più pesantemente colpita dal picco di disoccupazione ciclica dell'inizio degli anni ottanta, mentre è quella che ha sofferto di meno a causa del più leggero

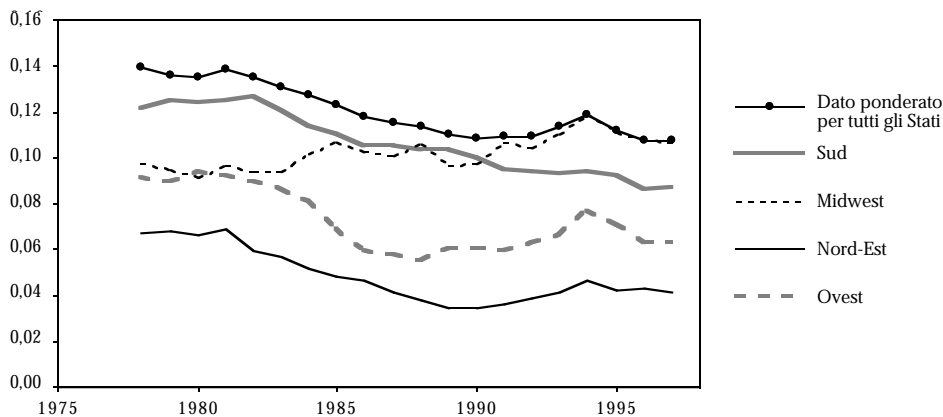
episodio di recessione dei tardi anni ottanta. Curiosamente, le posizioni relative delle altre regioni sono state quasi esattamente speculari nelle due circostanze. Ciò indica che la differente fonte di shock macroeconomico (grossolanamente, la politica monetaria restrittiva nel primo caso, la riduzione delle spese militari nel secondo) ha interagito in modo sistematico con la differente struttura industriale delle quattro regioni. L'ultima colonna della tabella indica come tali andamenti ciclici sistematici possano essere distribuiti nel tempo, a mostrare che il tipico andamento interregionale delle condizioni del mercato del lavoro non ha persistenza in un tipico ciclo economico americano³.

³ Le regioni all'interno delle nazioni europee sono confrontabili per dimensione ai piccoli e medi Stati degli Stati Uniti. Un quadro simile emerge quando le correlazioni fra tassi di disoccupazione sono calcolate all'interno degli Stati per tutti gli Stati Uniti, come in Bertola e Ichino 1995, o entro ciascuna macroregione (con l'eccezione del Midwest, all'interno del quale la classifica dei tassi di disoccupazione è considerevolmente stabile). All'interno degli Stati Uniti, non è sempre la stessa regione o lo stesso Stato a mostrare il tasso di disoccupazione più elevato; all'interno di ognuna delle nazioni europee, per contro, la disoccupazione è fortemente persistente.

I tassi di disoccupazione persistentemente differenti all'interno delle regioni europee hanno due origini interrelate: i lavoratori europei non sono così geograficamente mobili come le loro controparti americane, e i salari negoziati centralmente non sono, in Europa, così sensibili alle condizioni del mercato locale. I dati disponibili sulla dimensione regionale dell'ineguaglianza salariale si riferiscono alla compensazione degli occupati e, co-

me quelli sui quali le misure complessive di dispersione della tabella 1 sono basate, non considerano i differenziali di produttività e altre determinanti dell'ineguaglianza salariale. La semplice evidenza mostrata nelle figure 4 e 5, però, indica che le dinamiche regionali sono state alquanto differenti all'interno delle singole economie europee, e fra queste ultime e quello che può essere osservato per gli Stati Uniti.

Figura 5 • Ineguaglianza salariale regionale negli Stati Uniti



Nota - Il coefficiente di variazione ponderato per l'occupazione all'interno di ciascuna delle quattro macroregioni statunitensi è definito nella nota alla tabella 3, e per tutta la distribuzione dei dati a livello statale.

Fonte: Bureau of Labor Statistics

I differenziali salariali regionali, riprodotti nella figura 4, decrescono nel tempo in Italia e in Germania (Ovest). C'è qualche indicazione che il mercato del lavoro del Regno Unito, più flessibile, mostri una differenziazione salariale crescente tra le regioni, così come nei confronti di molte altre dimensioni.

Nella figura 5, l'andamento della disuguaglianza salariale nelle macroregioni statunitensi è molto più volatile che all'interno di ogni nazione europea per cui sono

disponibili i dati. È interessante osservare che le dinamiche dei salari relativi fra le macroregioni negli Stati Uniti non sono altrettanto sincronizzate dei tassi di disoccupazione mostrati nella figura 2. Le fluttuazioni delle condizioni economiche sono ben lontane dall'essere pienamente sincronizzate fra le regioni, ma le fluttuazioni dell'occupazione e dei salari sono tali da alterare regolarmente la classifica della rigidità del mercato del lavoro degli Stati americani.

Per interpretare il quadro che emerge dalla semplice evidenza empirica delle figure, occorre considerare le possibili fonti di differenziali salariali geografici in mercati del lavoro non regolati. Dal lato della domanda di lavoro, i lavoratori possono essere compensati diversamente tra regioni perché la loro produttività è eterogenea. Una forza lavoro più qualificata o istruita può popolare certe regioni e la struttura della loro produzione può riflettere il loro vantaggio comparato in settori ad alto valore aggiunto per lavoratore. Dati più sofisticati, però, indicano che, anche dopo aver tenuto conto delle caratteristiche osservabili dei lavoratori, la dispersione dei guadagni è più pronunciata negli Stati Uniti che nei paesi europei, dove la compressione istituzionale dei salari ha impedito che, negli anni ottanta e novanta, i guadagni si disperdessero (vedi Blau e Kahn 1996, e Mauro *et al.* 1999 più specificamente sulla compressione salariale regionale in Italia e Spagna).

Dal lato dell'offerta di lavoro, se il costo della vita fosse omogeneo tra le regioni e la mobilità geografica non comportasse dei costi, allora lavoratori identici dovrebbero guadagnare salari identici quando occupati in regioni differenti, poiché la migrazione verso aree con salari più alti dovrebbe altrimenti procedere fino a che i guadagni fossero uguali. In un'area economica integrata, gli scambi dovrebbero livellare il prezzo di molti beni. I differenziali salariali possono riflettere l'incidenza effettiva

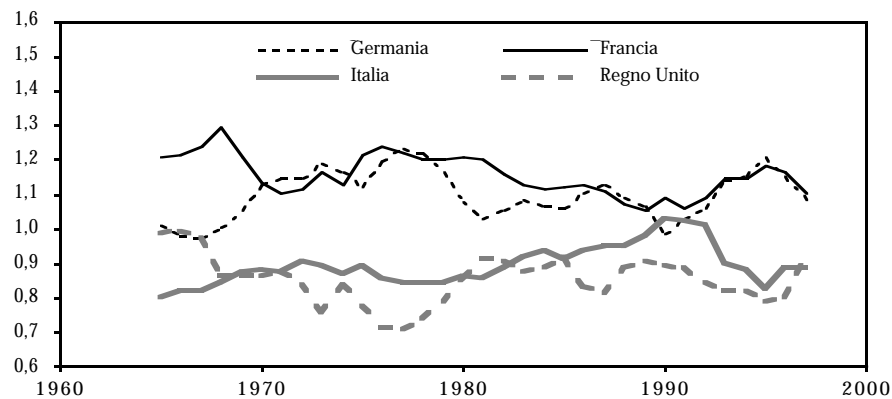
dei beni non oggetto di commercio interregionale, come l'abitazione, nella determinazione del costo della vita in regioni più o meno congestionate o in aree con climi più o meno piacevoli. Nel breve e medio periodo, però, i costi della mobilità del lavoro sono certamente una determinante significativa della differenziazione salariale osservata. A fronte di continue fluttuazioni delle condizioni del mercato del lavoro, i lavoratori non potrebbero essere indotti a sostenere i costi della mobilità se i salari e le prospettive di trovare lavoro fossero completamente livellati tra aree⁴. Di conseguenza, la differenziazione salariale e il costo della mobilità del lavoro sono forse socialmente spiacevoli, ma certo efficienti caratteristiche di un mercato del lavoro non regolato.

Da questa prospettiva dinamica non è sorprendente che in Europa una distribuzione dei salari compressa sia associata a differenziali di disoccupazione fra regioni fortemente persistenti. In un mercato del lavoro non regolato, semplici argomenti teorici implicano che uno shock negativo sulla domanda locale di lavoro dovrebbe produrre salari di equilibrio più bassi, una riduzione dell'offerta di lavoro locale attraverso la migrazione, e magari della disoccupazione frizionale⁵. Questo è proprio quello che succede tipicamente negli Stati Uniti, dove l'aggiustamento ricade in proporzioni più o meno uguali sui salari e sulla disoccupazione (Blanchard e Katz 1992). Nelle regioni europee, al contrario,

⁴ Quello che conta per un lavoratore che considera l'opzione di emigrare, naturalmente, è il salario reale relativo aggiustato per le probabilità di trovare lavoro. Nel caso, i differenziali del costo della vita dovrebbero implicare salari anche inferiori nelle regioni depresse, dove l'abitazione e i servizi non destinati alla vendita dovrebbero essere più a buon mercato che nelle aree più congestionate.

⁵ Vedi ad esempio Topel 1986 per l'argomento teorico, ulteriori riferimenti bibliografici e test empirici della teoria su dati microeconomici.

Figura 6 • Indicatori salariali in una valuta comune, per i principali paesi europei



Nota – Compensi reali per occupato dipendente, convertiti in una valuta comune, come frazione della media non ponderata. Fonte: OECD

i salari rispondono molto poco alle condizioni del mercato del lavoro locale, i tassi di migrazione sono estremamente bassi, e tutti gli shock sono assorbiti da cambiamenti nella partecipazione alla forza lavoro e nella disoccupazione (Decressin e Fatas 1995, Jimeno e Bentolila 1998).

Le istituzioni europee impediscono che i salari si aggiustino alle idiosincrasie del mercato del lavoro locale e sussidiano gli equilibri di bassa occupazione nelle regioni relativamente depresse. Molto intuitivamente, dunque, i lavoratori europei possono non avere incentivi ad allontanarsi da aree ad alta disoccupazione. I contenuti differenziali salariali sono davvero troppo ridotti per compensare gli emigranti dei costi di mobilità e dei differenziali di costo della vita⁶. La rigidità del mercato del lavoro implica inoltre bassi tassi di nuova

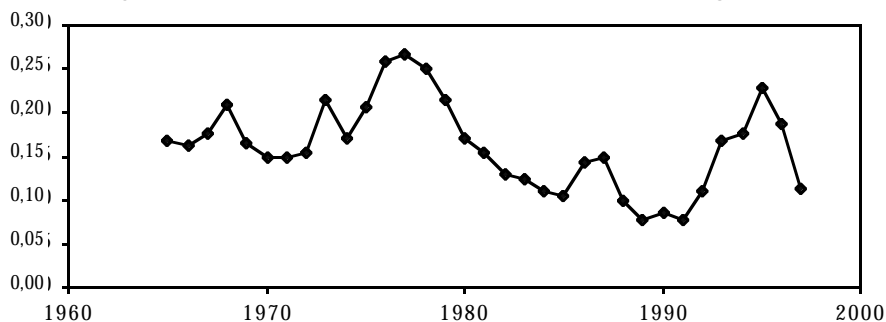
occupazione (relativamente agli Stati Uniti) nelle regioni a bassa disoccupazione, dove la propensione delle imprese ad assumere è ridotta a causa dell'incertezza circa la possibilità di tagliare posti di lavoro in futuro. Nel risultante equilibrio politico-economico, alquanto stabile, i lavoratori delle regioni più sviluppate sono protetti non soltanto dal rischio di competizione salariale proveniente dai residenti nelle regioni più povere, ma anche dall'immigrazione.

3. Dopo l'Unione monetaria ed economica europea

L'ineguaglianza salariale regionale è notevolmente stabile o persino decrescente all'interno di ogni nazione europea ma, naturalmente, i salari relativi europei sono

⁶ Nel lungo periodo, la misura in cui le regioni rimangono poco capaci di generare alti livelli di occupazione, per un salario dato, negoziato a livello centrale, dipende da una vasta gamma di politiche pubbliche, e dalle stesse istituzioni del mercato del lavoro che qui ci interessano. Vedi Faini 1998 per un modello che dimostra che le politiche sindacali impediscono lo sviluppo di regioni svantaggiate.

Figura 7 • Coefficiente di variazione non ponderato dei dati della figura 6



stati storicamente molto volatili tra i diversi paesi. Le figure 6 e 7 mostrano delle semplici misure di dispersione salariale. Un percorso convergente di riduzione delle disuguaglianze nella compensazione per occupato è interrotto da episodi divergenti netti nei tardi anni settanta e all'inizio degli anni novanta⁷. Sebbene sia i salari

aggregati che quelli relativi siano alquanto stabili all'interno di ogni paese, l'ampiezza delle fluttuazioni dei salari relativi è maggiore tra le nazioni europee che tra le macroregioni americane, e il coefficiente di variazione dei salari è comparabile tra le nazioni europee e gli Stati americani. La tabella 4 riporta serie storiche di corre-

Tabella 4 • Correlazione dei ranghi fra tassi di disoccupazione nazionali nei principali paesi europei

	ρ_c con il 1983	ρ_c con il 1984	ρ_c con il 1985	Anni trascorsi	Correlazione media
1983	1,0	1984	1,0	0	1,000
1984	1,0	1985	0,8	+1	0,867
1985	0,8	1986	1,0	+2	0,933
1986	1,0	1987	0,8	+3	0,667
1987	0,8	1988	0,4	+4	0,467
1988	0,4	1989	0,4	+5	0,333
1989	0,4	1990	0,4	+6	0,400
1990	0,4	1991	0,2	+7	0,467
1991	0,2	1992	0,4	+8	0,467
1992	0,4	1993	0,4	+9	0,400
1993	0,4	1994	0,2	+10	0,267

Nota - In ognuna delle prime tre paia di colonne, le correlazioni fra tassi di disoccupazione rispetto all'anno iniziale sono calcolate per l'insieme dei quattro paesi. Fonte: come per la figura 1

⁷ I dati nella figura sono tratti dal database armonizzato OECD, e le misure di dispersione non sono ponderate per la dimensione delle quattro nazioni. Il quadro complessivo è molto simile, però, se vengono usati dati ponderati o dati tratti dal database Eurostat sull'arco del periodo molto più limitato nel quale uno di questi o entrambi sono disponibili.

lazioni fra i tassi di disoccupazione nelle quattro nazioni europee considerate. Come abbiamo visto nel caso di statistiche simili mostrate nella tabella 3 per le quattro macroregioni americane, le correlazioni sono molto volatili e mostrano un andamento decrescente nel tempo quando se ne calcola la media tra differenti anni di partenza ciclicamente diversi.

Il quadro europeo che emerge dalle figure 6 e 7 e dalla tabella 4 non è differente dalla sua controparte americana nella figura 5 e nella tabella 3, e contrasta nettamente con la rimarchevole stabilità dei salari relativi e dei tassi regionali di disoccupazione all'interno di ogni paese europeo. I meccanismi dietro la generica somiglianza dei risultati del mercato del lavoro europeo e americano sono, però, alquanto differenti. Negli Stati Uniti, l'aggiustamento è prodotto dalla mobilità interregionale del lavoro e dalla variazione esplicita dei salari nominali e reali. Tra gli Stati europei, invece, gli andamenti dei salari relativi e della disoccupazione erano generati da differenziali di inflazione e infrequenti riallineamenti dei tassi di cambio. L'assorbimento degli shock esogeni attraverso tali strumenti monetari, naturalmente, determina minori tensioni redistributive all'interno del paese di quanto farebbe una esplicita differenziazione salariale. Poiché un'unica politica monetaria e parità di cambio fissate irrevocabilmente annullano entrambe le fonti passate di flessibilità salariale, è naturale chiedersi come i mercati del lavoro nazionali affronteranno la pressione per l'aggiustamento, e se i risultati del mercato del la-

voro in una Unione Europea integrata si avvicineranno maggiormente all'esperienza passata degli Stati Uniti o piuttosto a quella di ogni nazione europea.

Rinunciando alla propria moneta e politica monetaria, ogni nazione europea rinuncia alla possibilità di condurre una politica monetaria indipendente e quindi di modificare il tasso di cambio. L'evidenza, però, indica che gli shock economici sono in misura crescente di natura meno nazionale e più regionale (vedi ad esempio Fatas 1997) – con l'ovvia eccezione, naturalmente, degli shock della politica monetaria e fiscale che il Trattato di Maastricht intende evitare nel futuro. In Europa, per ora, l'attività economica è meno specializzata di quanto sia in un'economia pienamente integrata, come gli Stati Uniti⁸; ma la situazione sta cambiando e, tipicamente, si creeranno regioni specializzate non coincidenti con i confini nazionali, vanificando così le politiche monetarie e fiscali nazionali come strumenti di stabilizzazione.

La credibile irreversibilità dell'Unione monetaria europea, però, giocherà un ruolo importante nell'accelerare l'integrazione tra paesi europei e mercati del lavoro ancora alquanto differenti. Nella misura in cui l'integrazione economica si avvicina a quella degli Stati Uniti, istituzioni e risultati del mercato del lavoro potrebbero anche iniziare ad assomigliare più da vicino ai loro equivalenti americani di quanto non abbiano fatto sulla base della semplice evidenza considerata sopra. Un'integrazione economica piena e irreversibile potrebbe richiedere l'armonizzazione delle

⁸ Per esempio, due terzi della produzione automobilistica statunitense sono localizzati nel Midwest e un quarto nel Sud, mentre tra le maggiori quattro economie europee le corrispondenti quote vanno dal 39 per cento in Germania al 13 per cento in Gran Bretagna. Vedi Bean *et al.* 1998 per una discussione più completa di questi temi e ulteriori riferimenti bibliografici.

istituzioni sociali e del mercato del lavoro all'interno dell'Unione Europea. Una più intensa competizione sui mercati, però, in genere rende difficile per i governi locali l'adozione delle istituzioni «protettive» e delle politiche sociali tipiche del mercato del lavoro europeo. Non sorprendentemente, gli ammortizzatori sociali introdotti a livello statale o locale, negli Stati Uniti, tendono ad essere alquanto modesti. I governi locali corrono il rischio di diventare veri e propri *welfare magnets* se offrono generosi benefici ai loro residenti, e di perdere attività economiche se tassano pesantemente la produzione locale per finanziare le spese sociali (per un'ampia discussione del punto vedi Bean *et al.* 1998). Nella misura in cui, in Europa, le politiche sociali e di mercato del lavoro sono sussidiarie (scelte a livello nazionale), i mercati del lavoro «armonizzati» di una Unione Europea pienamente integrata tenderebbero naturalmente ad assomigliare al modello americano largamente deregolato.

Perché i mercati del lavoro dell'UE possano somigliare a quelli statunitensi, la mobilità del lavoro dovrebbe diventare molto più intensa sia all'interno che attraverso i confini nazionali. Negli anni ottanta e novanta, i tassi di mobilità attraverso i confini regionali furono sotto l'1 per cento all'anno in Gran Bretagna e Italia (fonte: Eurostat, database REGIO), mentre approssimativamente il 3 per cento degli americani si sposta attraverso i confini dei loro (più vasti) Stati in un anno medio (fonte: Census Bureau). Una lettura superficiale dell'evidenza di meno intensa mobilità del lavoro in Europa indicherebbe preferenze e condizioni tecnologiche differenti. Ai lavoratori europei piace molto più che ai lavoratori americani vivere vicino ai propri

parenti e amici di infanzia, e parlare le proprie diverse lingue.

Il basso livello di mobilità del lavoro in Europa, però, è il prodotto dell'interazione di queste preferenze con caratteristiche istituzionali e incentivi economici. Parecchi milioni di lavoratori europei migrarono all'interno e oltre i confini nazionali nei primi decenni post-bellici. La migrazione si è ridimensionata quando il differenziale di reddito si è ridotto, ed è cessata del tutto quando le relazioni industriali e le istituzioni del mercato del lavoro hanno realizzato una configurazione «rigida» del mercato del lavoro stesso negli anni settanta (vedi la sezione 5 per una discussione sul ruolo dei sussidi fiscali in questo contesto). Attualmente, soltanto l'1,5 per cento della forza lavoro europea proviene da un diverso paese membro e la mobilità del lavoro è bassa (per gli standard statunitensi) sia all'interno che attraverso i confini nazionali che ora svaniscono. I differenziali di reddito rimangono però ampi nell'Europa a 15, e cresceranno sensibilmente con l'ingresso nell'Unione Europea dei paesi dell'Europa centrale e dell'Est. Una configurazione più flessibile dei rapporti di lavoro potrebbe quindi riavviare gli incentivi alla migrazione ora soffocati dalle distribuzioni salariali compresse e dalla disoccupazione di lungo periodo, anziché frizionale. A sua volta, una mobilità del lavoro più intensa potrebbe endogenamente ridurre l'importanza delle relazioni familiari e specialmente fare pressione sui sistemi nazionali di redistribuzione fiscale e sulle politiche sociali: i governi locali non potrebbero più permettersi di tassare pesantemente i redditi elevati se essi diventassero più sensibili ai differenziali salariali dopo il prelievo fiscale.

Tali meccanismi tenderebbero indubbiamente ad avvicinare i mercati del lavoro europei allo *status quo* americano deregolato, ma difficilmente la deregolazione automatica sarebbe politicamente accettabile. La tensione tra le reti di protezione sociale e la nuova intensità di competizione in un'area economica integrata più ampia è ben rappresentata dal caso tedesco dei lavoratori in trasferta (vedi Davies 1997, e Bean *et al.* 1998). Poiché l'introduzione delle norme relative agli appalti previste dal mercato unico è stata concomitante con l'avvio di ampi progetti di edilizia pubblica nell'ex Germania Est, la competizione salariale di lavoratori edili portoghesi, inglesi e italiani si è scontrata con il generoso sistema di sicurezza sociale riconosciuto alle loro controparti tedesche dalle politiche sociali precedenti al mercato unico. Il caso dei lavoratori in trasferta fu risolto attraverso un insieme di deregolazione del mercato del lavoro e di limitazioni all'integrazione economica. Le indennità di disoccupazione tedesche furono ridotte. Allo stesso tempo, un salario minimo obbligatorio per tutte le mansioni rientranti nel settore edilizio fu introdotto sul territorio tedesco, di fatto imponendo una quota sulle importazioni tedesche di servizi edilizi. A seguito di un processo lungo e politicamente complesso, una direttiva affermò che, malgrado il suo ovvio contrasto con l'*ethos* del mercato unico dell'UE, tale legislazione nazionale era consentita.

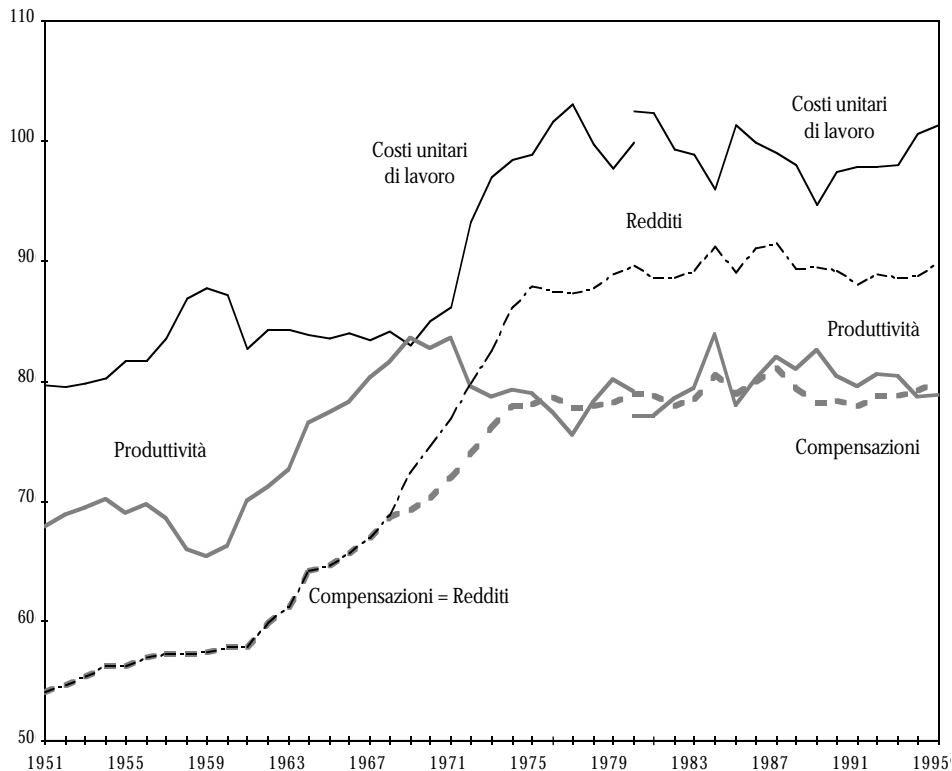
Questo esempio su scala ridotta illustra chiaramente la tensione tra regolazione del mercato del lavoro e integrazione economica. Il suo esito indica che la deregolazione a livello nazionale è una risposta naturale quando una più intensa pressione del

mercato rende le politiche nazionali troppo costose. Esso indica anche, però, che la regolazione a livello europeo giocherà un ruolo nella più ampia arena politico-economica europea. Si può tranquillamente ipotizzare che la competizione tra i sistemi di welfare non sarà consentita fino al punto in cui le istituzioni sociali di un'Europa unita finirebbero per assomigliare a quelle degli Stati Uniti – un modello di dubbio fascino per molti elettori europei, che probabilmente sarebbero disposti a tollerare una maggiore disoccupazione piuttosto che dover subire altri aspetti della società americana, specialmente il suo men che ideale grado di «coesione sociale» che si riflette in tassi relativamente alti di nascite al di fuori della famiglia e criminalità.

4. I mercati del lavoro nell'unione economica e monetaria italiana

L'esito delle interazioni politico-economiche avviate dalla piena integrazione economica potrebbe tendere a riprodurre su scala continentale alcune caratteristiche del variegato paesaggio economico delle attuali nazioni europee. Quindi, può essere interessante considerare con una certa attenzione l'esperienza storica dell'Italia – che, come la Germania, divenne una unione economica e monetaria degli Stati preesistenti nel XIX secolo e, di nuovo come la Germania, adottò istituzioni del mercato del lavoro progressivamente uniformi negli anni sessanta e settanta. La figura 8 mostra gli indicatori del salario reale e della produttività per i settori manifatturieri del Sud e del Nord dell'Italia: un andamento della produttività convergente si interrompe, intorno al 1970, quando i contratti nazionali iniziarono a imporre limiti infe-

Figura 8 • Redditi, compensazioni, produttività e costi unitari di lavoro nell'Italia del Sud, settore manifatturiero (Nord=100)



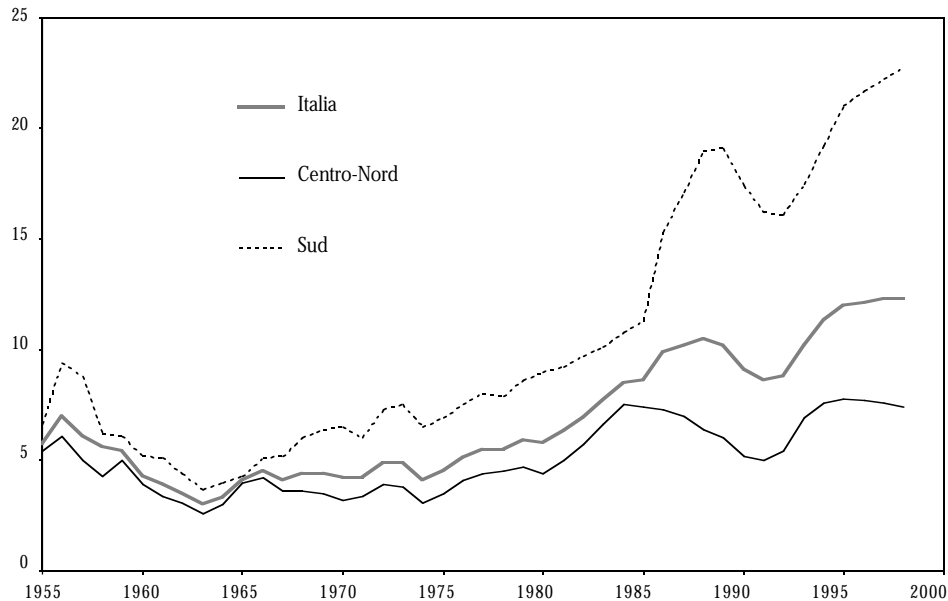
Note – I redditi sono salari al lordo delle imposte; le compensazioni includono solo l'imposta sul reddito; la produttività è valore aggiunto ai prezzi correnti per unità di lavoro e si riferisce alla forza lavoro totale (dipendenti e lavoratori autonomi); i costi unitari di lavoro sono il rapporto tra le compensazioni e la produttività. Fonte: Chiri e Gobbi (1998)

riori stringenti sui salari di ciascun settore in tutta Italia. La migrazione interregionale cessò completamente all'incirca nello stesso periodo (vedi per esempio Brunello, Lupi e Ordine 1999, figura 5)⁹. Dopo qualche divergenza, la produttività relativa è rimasta piatta dal 1975 ad oggi. Nel

settore manifatturiero, la busta paga nel Sud è inferiore soltanto del 10 per cento rispetto alle altre regioni, il che, apparentemente, non è sufficiente a indurre emigrazione, alla luce dei differenziali di costo della vita e di tassi di ottenimento di lavoro decisamente modesti al Nord. I differen-

⁹ Nel 1998, i flussi di emigrazione dal Sud sono stati decisamente più elevati che negli anni precedenti (vedi SVIMEZ 1999). È troppo presto, naturalmente, per dire se questa sia la prova di una permanente maggior sensibilità ai differenziali di tassi di salario e di disoccupazione, perché potrebbe essere determinata invece da una riduzione delle spese pubbliche complessive e specialmente nel Sud.

Figura 9 • Tassi di disoccupazione in Italia



Nota - I tassi di disoccupazione in Italia sono ricostruiti secondo l'attuale definizione e gentilmente resi disponibili da Paola Casavola, Banca d'Italia/Ministero del Tesoro

ziali di produttività sono doppi rispetto al dato precedente, ovvero pari a circa il 20 per cento: solo un cuneo fiscale più ridotto, che riflette ampiamente esenzioni nelle contribuzioni per la sicurezza sociale, rende il costo unitario del lavoro per i datori di lavoro approssimativamente uguale in tutta Italia (come deve essere il caso, naturalmente, se le imprese sono libere di scegliere dove produrre).

Benché i meridionali occupati percepiscano quasi lo stesso salario dei loro connazionali, invero pochi sono occupati. Sin dagli anni settanta, i tassi di disoccupazione sono stati progressivamente più elevati nel Sud che nel Centro-Nord dell'Ita-

lia (figura 9). Ed è interessante osservare quanto è simile al profilo americano la serie storica della disoccupazione nella parte economicamente più sviluppata dell'Italia, particolarmente nelle regioni più ricche di essa (figura 10), mentre il tasso di disoccupazione complessivo è «gonfiato» dal dato del Sud, in costante peggioramento¹⁰.

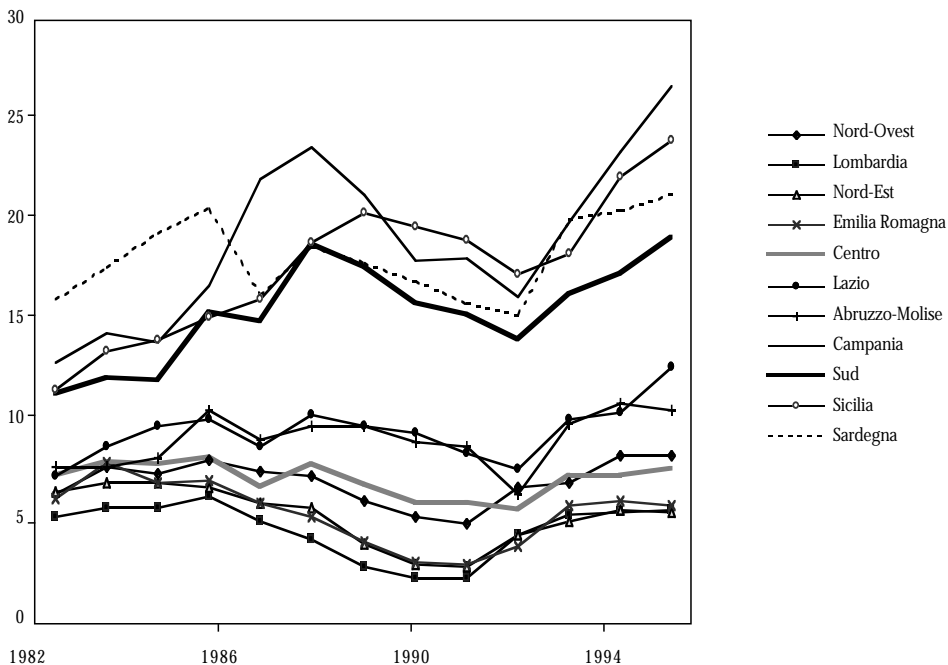
L'andamento divergente dei tassi di disoccupazione è particolarmente evidente nel recente passato, ovvero dopo gli shock macroeconomici che colpirono l'Italia all'inizio degli anni novanta. Nelle regioni più dinamiche e competitive, gli effetti depressivi della stretta fiscale richiesta dal Trattato di Maastricht furono controbilan-

¹⁰ Vedi ad esempio Faini *et al.* 1999 nonché Brunello, Lupi e Ordine 1999 per un'evidenza empirica formale sulle dinamiche regionali del mercato del lavoro italiano.

ciati dalla svalutazione del 1992. Nel Sud, al contrario, il tasso di disoccupazione crebbe dal 16 a oltre il 23 per cento nella prima metà degli anni novanta, e l'occupazione e il prodotto interno lordo diminuirono entrambi di oltre il 10 per cento, mentre i salari e la produttività rimanevano sostanzialmente invariati. La perdita della sovranità sulla politica monetaria nazionale chiaramente non ha molto a che vedere con questo fenomeno. La discrezionalità della politica monetaria nazionale, per ampia che fosse, non avrebbe in nessun modo potuto aiutare il Sud dell'Italia nel periodo successivo alla svalutazione del 1992, quando gli shock macroeconomici comuni ebbero conseguenze economiche nettamente differenti a livello regionale.

I politici italiani sono acutamente consapevoli che una qualche differenziazione regionale dei salari aiuterebbe il Sud a generare occupazione. Strumenti politici recentemente introdotti (contratti d'area e patti territoriali) puntano a raggiungere questo obiettivo attraverso una miscela di riduzioni dei salari al netto delle imposte e incentivi fiscali, ma non sono messi in opera con l'ampiezza originariamente prevista. I sindacati nazionali (che ricoprono un ruolo macroeconomico molto importante, assecondando la moderazione salariale nel periodo di aggiustamento degli anni novanta) sono naturalmente preoccupati di perdere potere contrattuale accettando riduzioni dei salari al netto delle imposte. E, paradossalmente, gli in-

Figura 10 • Tassi di disoccupazione nelle regioni italiane NUTS-1



Fonte: Eurostat, database REGIO

centivi fiscali locali sono contestati dall'Unione Europea in quanto politiche industriali, illegali, di sussidio.

5. Il futuro: gli aspetti fiscali

Poiché la dimensione e altre caratteristiche economiche di un'Europa unita sono simili a quelle degli Stati Uniti, è naturale chiedersi se le istituzioni sociali e del mercato del lavoro dell'Unione Europea dovrebbero diventare più simili alle loro controparti americane. Sarebbe consigliabile omogeneizzare gli standard di lavoro, le istituzioni che determinano i salari e le norme di sicurezza del lavoro in tutta Europa? Nel caso, occorrerebbe rendere più flessibili i mercati del lavoro relativamente rigidi in un processo di deregolazione generalizzato, o occorrerebbe nel ridisegnarle per il nuovo ambiente economico tenere a mente la motivazione originaria delle attuali istituzioni? E, soprattutto, le indicazioni suggerite dalla teoria economica sono politicamente realizzabili?

L'evidenza empirica e le prospettive teoriche di questo saggio non consentono risposte semplici a queste domande. Esse, però, identificano probabili linee di tensione tra meccanismi conflittuali. Poiché la crescente specializzazione e la maggior competitività dei prodotti sul mercato accentuano le opportunità di riallocazione del lavoro, e la libera mobilità dei capitali penalizza più pesantemente paesi e regioni relativamente inefficienti, le istituzioni per la sicurezza del lavoro e la fissazione dei salari volte a proteggere i lavoratori dagli sviluppi sui mercati esterni devono essere riconsiderate e ridisegnate.

In qualche misura, come detto sopra, la deregolazione può essere più o meno au-

tomaticamente indotta dalla aumentata competizione dei prodotti e del lavoro sul mercato. In generale, la protezione sociale diventa più costosa quando la pressione del mercato cresce: la competizione tra istituzioni nazionali del mercato del lavoro tende a privilegiare l'efficienza dei costi (ad esempio, attraverso un maggior affidamento su benefici finalizzati e concessi solo previa verifica dei livelli di reddito) e a ridurre, quando politicamente fattibile, la loro generosità. Riforme che favoriscano la flessibilità però sono necessariamente difficili da realizzare nel nuovo ambiente di crescente incertezza e turbolente interazioni economiche, che può in realtà generare nuove richieste di protezione. E, in assenza di un sistema di sicurezza di tipo federale e di meccanismi fiscali che anche solo lontanamente si avvicinino alla dimensione di quelli introdotti negli Stati Uniti, una competizione senza vincoli tra politiche sociali sussidiarie potrebbe sfociare in dinamiche di corsa al ribasso, e rendere impossibile l'intervento pubblico di correzione dei fallimenti del mercato (Sinn 1998). Un esplicito coordinamento del processo di riforma è preferibile, dal punto di vista teorico, e può comprendere un insieme di meno che espliciti limiti all'integrazione economica e di deregolazione parcellizzata.

Una ristrutturazione esplicitamente coordinata delle istituzioni europee, al contrario, potrebbe tendere pericolosamente a riprodurre su scala continentale l'attuale rigidità presente a livello nazionale. I mercati del capitale e dei beni sono integrati in Italia quanto è probabile che lo siano tra i partecipanti all'UME, eppure la compressione salariale e i costi di mobilità segmentano effettivamente il mercato del

lavoro italiano, in una misura che è stata fino a poco tempo addietro e probabilmente ancora è politicamente stabile. Forse non sorprendentemente, alla luce delle interazioni politiche ed economiche tra le nazioni europee, una politica dei salari coordinata a livello europeo è stata invocata da Lafontaine e dai suoi consiglieri nel periodo immediatamente successivo all'Unione monetaria ed economica europea.

Accanto agli aspetti relativi alla regolazione del mercato del lavoro sottolineati in questo studio, però, anche gli aspetti fiscali giocano un ruolo importante entro ogni nazione europea, e saranno indubbiamente altrettanto rilevanti per gli sviluppi a livello europeo. La bassa intensità della mobilità del lavoro è stata precedentemente spiegata alla luce delle istituzioni di compressione salariale e di protezione dell'occupazione – che, rispettivamente, riducono i vantaggi in termini di salario e possibilità di trovare lavoro dell'emigrazione verso mercati del lavoro più rigidi. Ma il sussidio alla disoccupazione in mercati del lavoro a bassa produttività è un elemento intimamente collegato e forse altrettanto rilevante dell'esperienza delle nazioni europee. Come già detto, i flussi di reddito non da occupazione tendono a ridurre la dispersione salariale riducendo gli incentivi per i lavoratori ad accettare offerte salariali basse. E i sussidi di disoccupazione hanno l'effetto diretto di ridurre gli incentivi alla migrazione quando sono abbastanza generosi da rendere la condizione di disoccupato o persona in cerca di

lavoro sul mercato locale preferibile alla mobilità verso mercati del lavoro più rigidi¹¹. Anche i sussidi all'occupazione favoriscono equilibri di bassa migrazione, e il loro ruolo nel caso italiano è illustrato dai differenti cunei fiscali nel Nord e nel Sud tra costo del lavoro e salari. Spilimbergo (1999) mostra che generalmente è nell'interesse dei lavoratori residenti nelle regioni più sviluppate di aree economicamente integrate prevenire la competizione salariale sussidiando le regioni depresse, e sostiene che un tale meccanismo può spiegare gli ampi flussi fiscali interregionali non soltanto dal Nord al Sud Italia, ma anche dagli Stati Uniti a Portorico, dalla Germania Ovest a quella dell'Est, e alle regioni del Sud dal resto della Spagna.

Vincoli di bilancio e competizione a livello europeo rendono progressivamente più costoso sovvenzionare equilibri di elevata disoccupazione nelle regioni meno sviluppate di ogni nazione, e dovrebbero portare a diminuire la rigidità del mercato del lavoro. Dati recenti, infatti, indicano che giovani lavoratori possono aver cominciato di nuovo a migrare dall'Italia del Sud a quella del Nord. Per quel che riguarda la mobilità del lavoro internazionale, l'ingrediente chiave delle configurazioni del mercato del lavoro all'interno delle maggiori nazioni europee è assente dal più ampio contesto continentale, dove i trasferimenti internazionali sono strettamente limitati. Quindi la stessa assenza di integrazione fiscale che rende la deregolazione americana non realiz-

¹¹ Nel caso italiano, Brunello *et al.* 1999 documentano una relazione statisticamente significativa tra l'incremento costante nella spesa sociale pro capite a livello nazionale e la riduzione dei flussi di migrazione dal Sud al Centro e al Nord.

zabile in Europa rende anche impossibile sovvenzionare le aree a elevata disoccupazione attraverso i confini delle nazioni europee. Finché il bilancio complessivo dell'Unione Europea sarà limitato a 1,26

punti percentuali del Pil, si può prevedere con ragionevole certezza che i mercati del lavoro dell'Unione Europea non potranno ricalcare da vicino né i modelli del passato né il modello americano.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Bean, Charles • Bentolila, Samuel • Bertola, Giuseppe • Dolado, Juan (1998), *Social Europe: One for All?*, Londra, CEPR
- Bertola, Giuseppe (1999), *Microeconomic Perspectives on Aggregate Labor Markets*, in O. Ashenfelter e D. Card (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, Amsterdam, North-Holland
- e Ichino, Andrea (1995), *Wage Inequality and Unemployment: U.S. vs Europe*, in B. Bernanke e J. Rotemberg (a cura di), *NBER Macroeconomics Annual 1995*, pp. 13-54
- e Rogerson, Richard (1997), *Institutions and Labor Reallocation*, «European Economic Review», vol. 41, n. 6, pp. 1147-1171
- Blanchard, Olivier e Katz, Lawrence F. (1992), *Regional Evolutions*, *Brookings Papers on Economic Activity*, n. 1, pp. 1-74
- Blau, Francine D. e Kahn, Lawrence M. (1996), *International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces*, «Journal of Political Economy», vol. 104, n. 4, pp. 791-837
- (1999), *Institutions and Laws in the Labor Market*, in O. Ashenfelter e D. Card (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, Amsterdam, North-Holland
- Brunello, Giorgio • Lupi, Claudio • Ordine, Patrizia (1999), *Widening Differences in Italian Regional Unemployment*, Università di Padova e ISAE (Roma), working paper
- Chiri, Salvatore e Gobbi, Giorgio (1998), *Assessing Public Action in Italy: The Italian Regional Policy, 1950-1995*, working paper a circolazione limitata, Roma, Banca d'Italia
- Davies, Paul (1997), *Posted Workers: Single Market or Protection of National Labour Law Systems?*, «Common Market Law Review», vol. 34, n. 3, pp. 571-602
- Decressin, Jorg e Fatas, Antonio (1995), *Regional Labor Markets in Europe*, «European Economic Review», vol. 39, pp. 1627-1655
- Eichengreen, Barry (1993), *Labor Markets and European Monetary Unification*, in P. R. Masson e M. P. Taylor (a cura di), *Policy Issues in the Operation of Currency Unions*, Cambridge, Cambridge University Press
- Faini, Riccardo (1998), *Trade Unions and Regional Development*, «European Economic Review», vol. 43, pp. 457-474
- Faini, Riccardo • Falzoni, Anna M. • Galeotti, Marzio • Helg, Rodolfo • Turrini, Alessandro (1999), *Importing Jobs and Exporting Firms? A Close Look at the Labor Market Implications of Italy's Trade and Foreign Direct Investment Flows*, «Giornale degli economisti ed annali di economia», in corso di pubblicazione
- Fatas, Antonio (1997), *EMU: Countries or Regions? Lessons from the EMS Experience*, CEPR Discussion Paper n. 1558

- Grubb, David e Wells, William (1993), *Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries*, «OECD Economic Studies», vol. 21, inverno, pp. 7-58
- Jimeno, Juan F. e Bentolila, Samuel (1998), *Regional Unemployment Persistence (Spain, 1976-1994)*, «Labour Economics», vol. 5, pp. 25-51
- Mauro, Paolo • Prasad, Eswar • Spilimbergo, Antonio (1999), *Perspectives on Regional Unemployment in Europe*, Washington, International Monetary Fund (Occasional Paper 177)
- Obstfeld, Maurice e Peri, Giovanni (1998), *Regional Non-adjustment and Fiscal Policy*, «Economic Policy», vol. 26, pp. 207-247
- OECD (1994), *The OECD Job Study*, Parigi, OECD
- (1997), *Economic Performance and the Structure Collective Bargaining*, in *Employment Outlook*, Parigi, OECD
- (1999), *Employment Protection and Labour Market Performance*, in *Employment Outlook*, Parigi, OECD
- Saint-Paul, Gilles (1996), *Exploring the Political Economy of Labour Market Institutions*, «Economic Policy», vol. 23, pp. 263-315
- Sinn, Hans-Werner (1998), *European Integration and the Future of the Welfare State*, CEPR, D.P. 1871
- Spilimbergo, Antonio (1999), *Labor Market Integration, Unemployment and Transfers*, «Review of International Economics», in corso di pubblicazione
- SVIMEZ (1999), *Rapporto 1999 sull'economia del Mezzogiorno*, Bologna, Il Mulino
- Topel, Robert H. (1986), *Local Labor Markets*, «Journal of Political Economy», vol. 94, n. 3, S111-S143