

# Sommario

- La scelta migratoria analizzata in termini di investimento in capitale umano (Borjas, 2010, Cap.8)
- **Nota: I contenuti, le figure e le tabelle derivano dal Capitolo 8 dell'edizione italiana del manuale Economia del lavoro, G.J. Borjas (2010), a cura di Del Boca A., Del Boca D., Cappellari L e Venturirini A.), Francesco Brioschi Editore.**
- **Lo studio delle slides non sostituisce in alcun modo lo studio sul manuale**

# Migrazione e investimento in capitale umano

- I lavoratori cercano continuamente lavori più pagati e le imprese cercano lavoratori che costano meno.
- In teoria *l'allocazione d'equilibrio tra lavoratori e imprese è efficiente perché il VMP di lavoratori simili diventa uguale nelle imprese e nei mercati del lavoro*
- Nella realtà: *i lavoratori non conoscono le loro qualifiche/opportunità in altri tipi o mercati del lavoro. Le imprese non sanno la reale produttività dei lavoratori che assumono: il valore dell'incontro si capisce quando le parti iniziano a conoscersi*

# Migrazione e investimento in capitale umano

- Nella realtà sono possibili altre allocazioni che incrementano il reddito nazionale.
- Che cosa determina la mobilità del lavoro?
- Esiste molta mobilità nel mercato del lavoro USA: il 4% circa dei lavoratori *intorno ai vent'anni d'età cambia lavoro ogni mese, il 3% della popolazione si sposta da uno stato all'altro ogni anno e circa 1,4 milioni di immigrati legali e illegali entrano ogni anno nel paese.*
- I lavoratori vogliono migliorare la propria situazione e le imprese assumere lavoratori più produttivi.

# Migrazione e investimento in capitale umano

Domande a cui la teoria economica cerca di dare risposta

- Quali sono le determinanti della migrazione?
- Come differiscono gli immigrati dalle persone che scelgono di rimanere?
- Quali fattori determinano come gli immigrati si autoselezionano?
- Quali sono le conseguenze della migrazione, sia per gli immigrati che per i paesi dai quali si trasferiscono?
- Gli immigrati guadagnano molto dalla loro decisione?
- Quanti si trasferiscono?

# Migrazione e investimento in capitale umano

- John Hicks (premio Nobel 1932): “le differenze dei vantaggi economici netti, le differenze di salari, sono le cause principali della migrazione”.
- Tutta la moderna analisi delle decisioni di migrare parte da qui: vede la migrazione dei lavoratori come un investimento in capitale umano.
- I lavoratori calcolano il valore delle opportunità di occupazione disponibili in ognuno dei mercati del lavoro alternativi, sottraggono i costi del potenziale trasferimento e scelgono l’opzione che massimizza il valore presente netto dei guadagni nel ciclo di vita.

# Migrazione e investimento in capitale umano

Esempio di come funziona la teoria basata sull'affermazione di Hicks

- Ipotesi: il lavoratore sia occupato a Milano e stia pensando di trasferirsi a Roma.
- Il lavoratore, che ha 20 anni, ora guadagna  $w_{20}^{MI}$  euro; se si trasferisse guadagnerebbe  $w_{20}^{RO}$  euro.
- Trasferirsi a Roma costa  $M$  euro.
- Questi costi includono le spese correnti per trasferire il lavoratore e la sua famiglia e includono anche il valore in euro del “costo psicologico”, il dolore e la sofferenza che si verificano inevitabilmente quando si abbandonano famiglia, amici e rete sociale.

# Migrazione e investimento in capitale umano

Come tutti gli altri investimenti in capitale umano, le decisioni di migrazione sono guidate dal confronto del PV dei guadagni nell'arco della vita nelle opportunità alternative di occupazione.

$PV^{MI}$  = valore presente del flusso dei guadagni se la persona rimane a Milano:

$$PV^{mi} = w_{20}^{mi} + \frac{w_{21}^{mi}}{(1+r)} + \frac{w_{22}^{mi}}{(1+r)^2} + \dots$$

$r$  = il tasso di sconto

Per ipotesi la somma continua fino all'età della pensione, come nel modello classico di investimento in capitale umano.

# Migrazione e investimento in capitale umano

Analogamente, il valore presente del flusso dei guadagni se la persona si trasferisce a Roma è dato da:

$$PV^{ro} = W_{20}^{ro} + \frac{W_{21}^{ro}}{(1+r)} + \frac{W_{22}^{ro}}{(1+r)^2} + \dots$$

Il guadagno netto della migrazione è quindi dato da:

$$\text{Guadagno netto della migrazione} = PV^{ro} - PV^{mi} - M$$

$\Rightarrow$  Ci si trasferisce se il guadagno netto è positivo.



# Migrazione e investimento in capitale umano

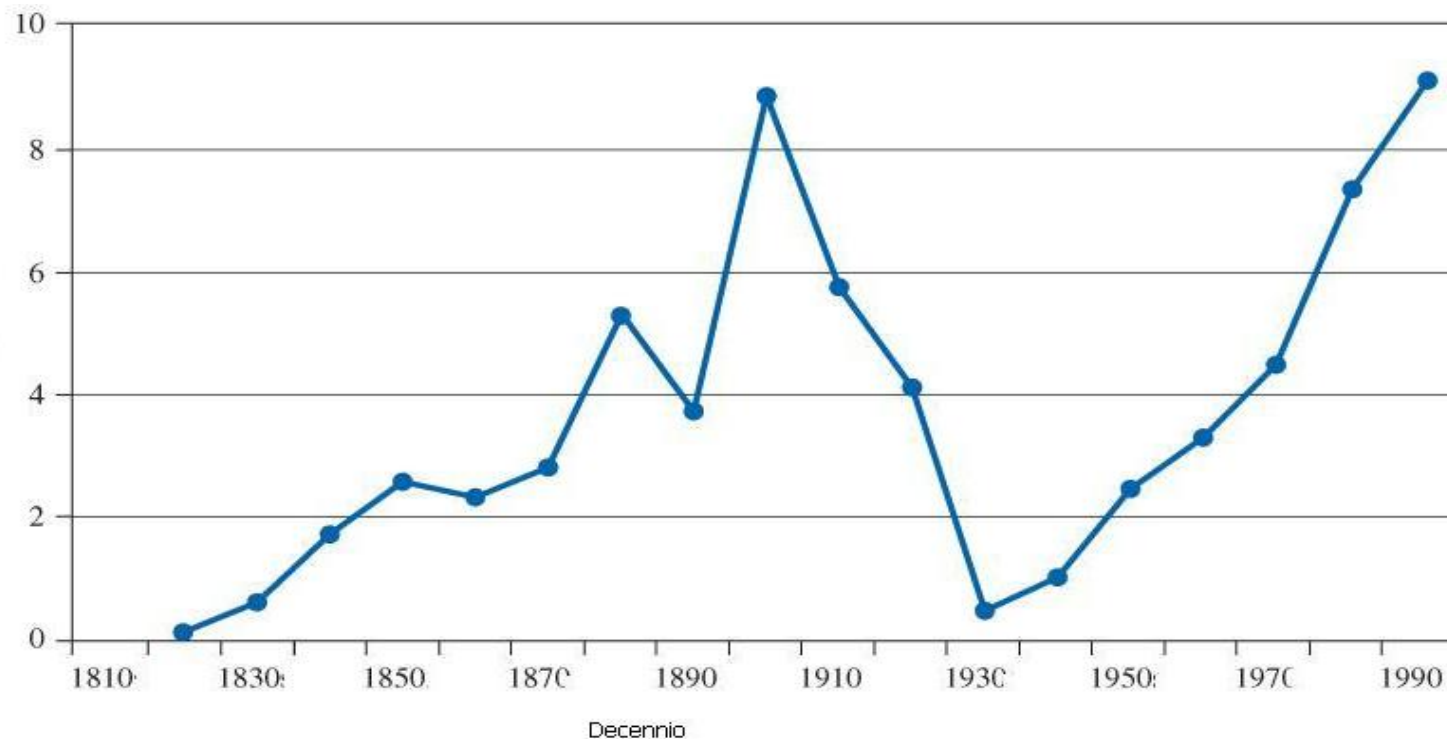
## *I dati dicono che:*

- un miglioramento delle opportunità economiche a destinazione aumenta i guadagni netti della migrazione e la probabilità di trasferimento;
- un miglioramento delle opportunità economiche nella residenza attuale diminuisce il guadagno netto della migrazione e la probabilità che ci si trasferisca;
- un aumento dei costi della migrazione diminuisce i guadagni netti e riduce la probabilità di trasferimento

# Migrazione e Immigrazione: USA vs Italia

- US paese molto mobile: tra il 2003 e il 2004, il 2,8% della popolazione si è trasferita *nello stesso stato e tra uno stato e l'altro il 2,6%*
- Molti studi hanno tentato di determinare se la dimensione e la direzione di questi flussi migratori sono coerenti con la nozione che i lavoratori migrano in cerca di migliori opportunità d'occupazione: si mette in relazione il *tasso di migrazione tra due regioni alle variabili come salari e tasso di disoccupazione e a misure dei costi della migrazione*

# Migrazione e Immigrazione: USA vs Italia



Fonte G.J. Borjas (2010)

## Immigrazione US

**Stati Uniti più importante paese di immigrazione che fluttua notevolmente nell'ultimo secolo.**

**Per contrastare immigrazione degli inizi del Ventesimo secolo, il Congresso chiude le "porte di accesso" rivedendo politica migratoria ed introducendo il sistema delle quote per paese che limita e seleziona favorendo i cittadini dei paesi dell'Europa nordocc. anni Trenta, entrano solo 500.000 immigrati. Da allora, gli immigrati legali aumentano fino ai livelli del passato. Aumento continuo immigrati illegali. Nel 2005 illegali sono 10,5 milioni e il flusso netto è di 400.000 l'anno.**

# Migrazione e Immigrazione: USA vs Italia

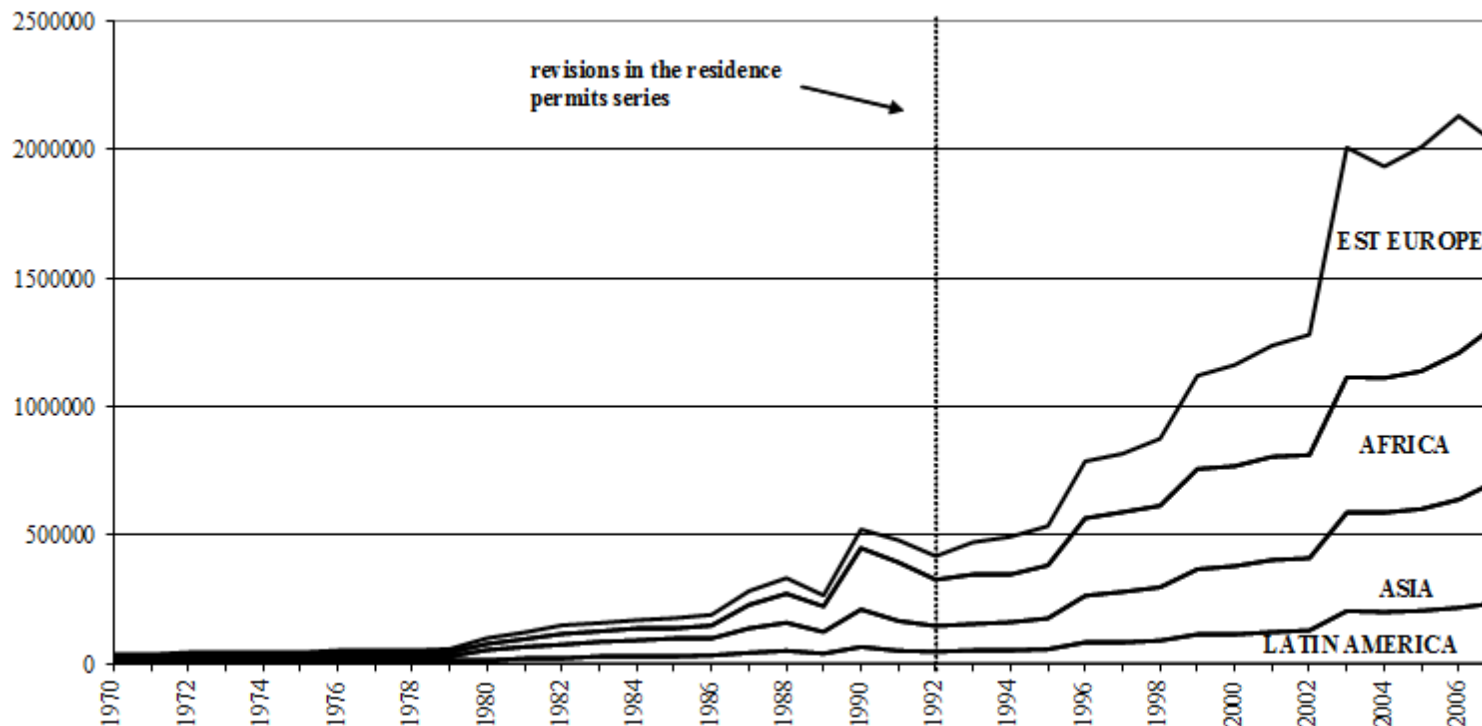
- Italia: la *mobilità interna è stata sempre collegata ai differenziali di opportunità lavorative che il Nord offriva ai lavoratori del Mezzogiorno.*
- I livelli di mobilità in Italia anche nei periodi dei grandi flussi migratori verso il Nord sono sempre stati molto inferiori che negli US: erano 0,32% negli anni Sessanta e sono scesi a 0,2% negli anni Novanta.

# Migrazione e Immigrazione: USA vs Italia

## L'immigrazione in Italia

- E' fenomeno più che ventennale: fino a inizio '80 gli stranieri erano meno dello 0,3% della popolazione.
- L'aumento dell'immigrazione è stato inatteso: arrivati pre-adequamento normativa.
- Prima revisione della normativa: regolarizzazione per sanare le presenze illegali nel paese nel 1987, con revisioni normative e sanatorie ripetute con regolarità => scalini in Fig. 8-6 ( aumento del n. permessi di soggiorno)
- Questo tipo di pol. migratoria (adottata anche da Spagna, Grecia Portogallo) è non selettiva ma spinta dall'offerta degli stranieri.
- Prima ondata: da Marocco e Filippine. Anni90 arrivi dall'Est EU > di altri gruppi nazionali.

# Migrazione e Immigrazione: USA vs Italia



Fonte G.J. Borjas (2010)

**Il numero dei permessi di soggiorno presenta degli scalini ad ogni regolarizzazione: diventano immigrati regolari molti stranieri entrati illegalmente nel paese o regolarmente con visti turistici ma che alla scadenza del permesso erano rimasti e lavoravano irregolarmente. Questa di Spagna, Grecia Portogallo è una politica migratoria non selettiva ma spinta dall'offerta, degli stranieri. La prima ondata è arrivata da Marocco e Filippine, mentre negli anni90 la crescita dall'Est europeo ha soppiantato altri gruppi nazionali.**

# Migrazione e Immigrazione: USA vs Italia

## USA

- La probabilità della migrazione è sensibile al differenziale di reddito tra *la destinazione e la provenienza*:
- Un aumento di 10 punti % del differenziale salariale tra gli stati di destinazione e provenienza aumenta la probabilità di migrazione di 7 punti % circa => correlazione positiva tra *condizioni di occupazione e probabilità di migrazione*.
- Un aumento di 10 punti % del tasso di crescita dell'occupazione nello stato di origine riduce la probabilità di migrazione del 2% circa => correlazione negativa *condizioni di occupazione paese di origine e probabilità di migrazione*.
- Correlazione negativa tra migrazione e distanza: Se la distanza tra paese di provenienza e paese di destinazione raddoppia, la probabilità di migrazione si riduce del 50%
- I dati sono coerenti con l'ipotesi che i lavoratori si trasferiscono nelle regioni in cui massimizzano il valore attuale dei loro redditi durante il ciclo di vita

# Migrazione e Immigrazione: USA vs Italia

- Esempio California
- Nel periodo post - bellico, attirò molti lavoratori dagli altri stati.
- Dal 1990 al 1993 (ridimensionamento industria della difesa) l'occupazione scese di 750.000 posti di lavoro => tasso disoccupazione salì al 9,1% (vs. % nazionale del 7,0%): direzione di flusso migratorio vs. resto del paese subì un'inversione di tendenza trasformando la California in fonte di immigrati interni, piuttosto che destinazione.



# Migrazione e Immigrazione: USA vs Italia

- Esempio Italia
- Nel secondo dopoguerra ha avuto una grande emigrazione da Sud e Nord Est verso il più industrializzato Nord Ovest, che è diminuita a seguito dell'aumento del reddito e della ricchezza delle aree di origine:
- nel 1961 il reddito pro capite nel Nord Ovest era 136 e 67 nel Sud e Isole (media nazionale 100);
- nel 1971 il differenziale scese a 128 a Nord Ovest e 73 a Sud e nelle Isole mentre nel 1980 il differenziale di reddito arrivò a meno del 60%

# Migrazione e Immigrazione: USA vs Italia

- Nonostante il differenziale di reddito molto elevato e le diverse opportunità lavorative tra Nord e Sud il flusso migratorio non è aumentato nel tempo, anzi è diminuito
- **Domanda: come mai i lavoratori del Sud non emigrano di più né all'estero né all'interno?**

# Migrazione e Immigrazione: USA vs Italia

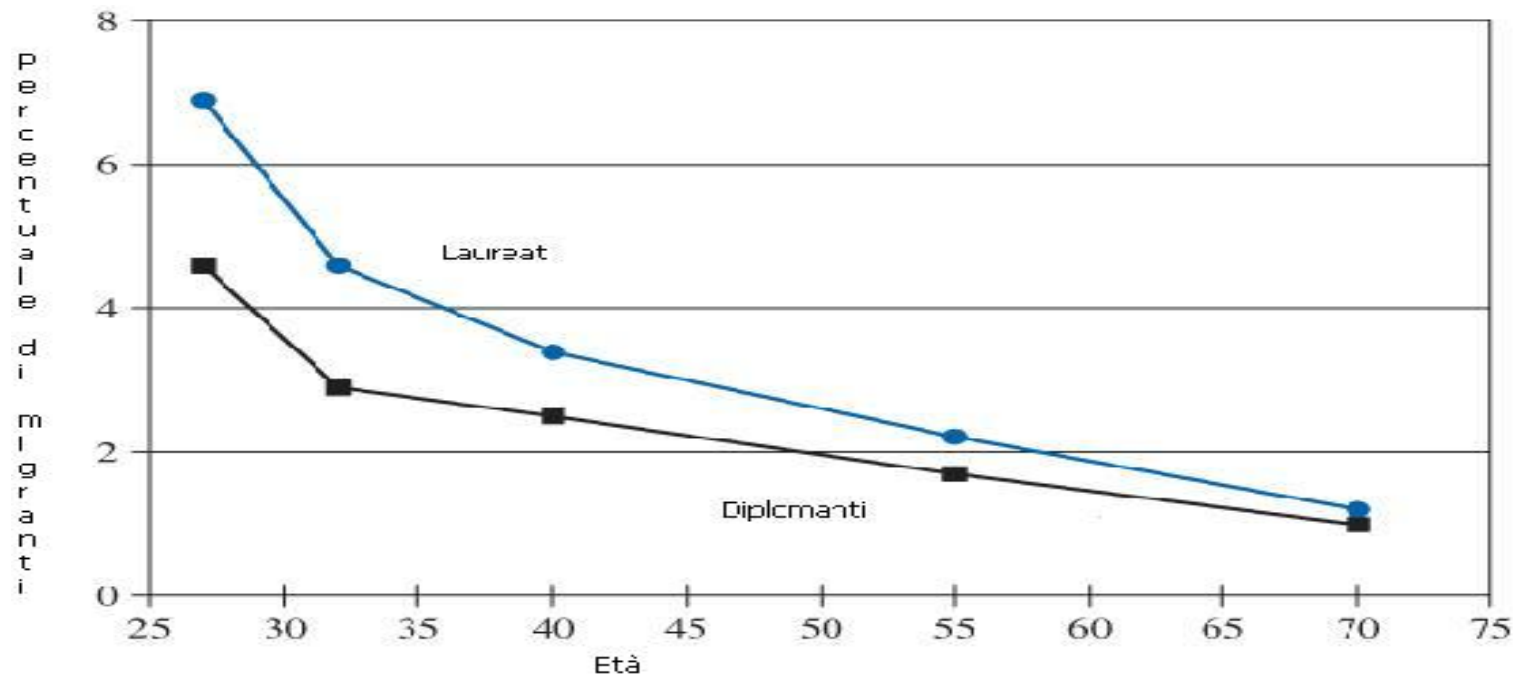
Le risposte si fondano sui due seguenti punti principali:

- trasferimenti di reddito, lavori nel settore informale, diverso costo delle abitazioni ed esternalità familiari permettono una più elevata qualità della vita che scoraggia la mobilità anche in presenza di consistenti differenziali salariali
- cambiamento nella composizione del flusso di lavoratori dal Sud al Nord, ora qualificati, mentre in precedenza si trattava solo di lavoratori manuali.

# Determinanti della scelta migratoria: caratteristiche del lavoratore

- Oltre al differenziale di reddito le caratteristiche individuali del lavoratore influenzano la scelta migratoria: es. età ed istruzione
- Probabilità migratoria negativamente correlata all'età anagrafica: all'aumentare dell'età diminuisce la probabilità di migrare
- Probabilità migratoria positivamente correlata con il livello di istruzione: maggiore è il livello di istruzione maggiore è la probabilità di migrare

# Determinanti della scelta migratoria: caratteristiche del lavoratore



Fonte G.J. Borjas (2010)

**Relazione Età e probabilità che un lavoratore emigri in un dato anno: la probabilità diminuisce nella vita lavorativa. Il 7% dei laureati a vent'anni si trasferisce da uno stato all'altro ma la probabilità va all'1% per i laureati cinquantenni. I lavoratori più anziani non si trasferiscono: l'immigrazione è un investimento in capitale umano, non recuperano l'investimento, diminuiscono i guadagni netti della migrazione e si abbassa la possibilità di emigrare. Esiste una correlazione positiva tra il grado d'istruzione del lavoratore e la probabilità di migrare. i laureati si trasferiscono più dei diplomati forse per la maggior facilità degli istruiti a conoscere le opportunità di mercati del lavoro alternativi, riducendo i costi della migrazione.**

# Determinanti della scelta migratoria: caratteristiche del lavoratore

- In conclusione, la migrazione geografica migliora la qualità dell'incontro tra lavoratori e imprese:
- i dati dicono che i lavoratori guadagnano molto dalla migrazione, un aumento di salario del 10%
- la migrazione interna riduce anche il differenziale salariale tra regioni e migliora l'efficienza del mercato del lavoro, i salari tra aree convergono in parte proprio a causa dei flussi migratori interni.

# Migrazione di ritorno

- Un aspetto importante della migrazione riguarda i flussi di ritorno: parte dei migranti torna nel proprio paese di origine
- I lavoratori appena emigrati sono maggiormente disposti a tornare ai loro luoghi di provenienza
- Perché esiste tale fenomeno, così come quello della migrazione ripetuta, se gli individui nelle loro scelte massimizzano il valore attuale dei guadagni futuri?

# Migrazione di ritorno

Due fattori possono spiegare la migrazione di ritorno:

- 1 La scelta di migrare era un errore (es. opportunità occupazionali peggiori di quelle attese)
- 2 I ritorni e la migrazione ripetuta possono anche essere parte del percorso di carriera degli individui



# Migrazione di ritorno

- In generale si può affermare che gli individui che si trasferiscono molto lontano probabilmente hanno informazioni imprecise sulle reali condizioni economiche della destinazione, aumentando la probabilità che il trasferimento originale sia un errore e renda più probabile i ritorni e la migrazione ripetuta.
- Anche le persone molto istruite sono più disposte a intraprendere una migrazione ripetuta (coerente con l'ipotesi che le competenze acquisite in una particolare località possono essere vendute in modo redditizio in un'altra).

# Perché la migrazione è così scarsa?

- In Europa il tasso di mobilità interna sia *all'interno dei paesi sia tra i paesi europei è molto limitata.*
- In Italia, dopo l'elevata mobilità internazionale e nazionale, la mobilità interna è limitatissima nonostante *alti differenziali di salari attesi, ossia di reddito per la probabilità di trovare lavoro*
- In Italia il 94% dei lavoratori non cambia regione di residenza nonostante il differenziale di PIL pro capite tra il Sud e le altre aree del paese raggiunga il 60%.

# Perché la migrazione è così scarsa?

- In Europa, dopo iniziale convergenza della crescita e dei differenziali di reddito pro capite che spiegano la riduzione della migrazione interna, il persistere di differenziali non è accompagnato da corrispondenti movimenti di lavoratori.
- La domanda vale anche per gli US che sono, rispetto all'Europa, un paese molto mobile (nel 2002 la mobilità tra stati Europei dei residenti era -0.1%, tra stati negli US 3.1%), ma dove il volume della migrazione interna non è sufficiente a rendere completamente uguali i salari tra le regioni (solo metà del divario tra due regioni sparisce dopo 30 anni).

# Perché la migrazione è così scarsa?

- Secondo il modello del capitale umano i costi relativi alla migrazione devono essere molto elevati per giustificare così scarsi flussi migratori
- Es.

Supponiamo che un lavoratore medio italiano si trovi a dover scegliere se migrare o meno in Germania

Reddito medio 2010 lavoratore italiano: 32500 (USD PPPs a prezzi costanti 2010) (Fonte OECD)

# Perché la migrazione è così scarsa?

- Reddito medio 2010 lavoratore tedesco: 38500 (USD PPPs a prezzi costanti 2010) (Fonte OECD)
- Nell'ipotesi che il reddito percepito sia costante durante il ciclo di vita e che gli anni di vita lavorativa siano molti i valori attuali del reddito in Italia ed in Germania sono:

$$PV^{IT} = \frac{(1+r)W^{IT}}{r}$$

$$PV^{GE} = \frac{(1+r)W^{GE}}{r}$$

# Perché la migrazione è così scarsa?

- Il lavoratore sarà indifferente a trasferirsi quando il guadagno atteso dal trasferimento è uguale al costo della migrazione

$$M = \frac{(1+r)(w^{GE} - w^{IT})}{r}$$

- Se dividiamo ambo i membri per  $w^{IT}$  e poniamo  $M/w^{IT} = J$  abbiamo

$$J = \frac{1+r}{r} \frac{(w^{GE} - w^{IT})}{w^{IT}}$$

# Perché la migrazione è così scarsa?

- la variabile  $J$  dà la quota di un salario del lavoratore italiano che è spesa per i costi della migrazione
- Se il tasso di sconto  $r$  è pari al 5% la prima parte del secondo termine dell'equazione sarà pari a 21
- La seconda parte del secondo termine dell'equazione sarà pari a 0.18 circa (il lavoratore può aumentare il proprio reddito del 18% migrando)
- Il costo della migrazione  $M=126000$  USD per un lavoratore indifferente tra trasferirsi o meno, ovvero circa 4 volte il proprio salario

# Perché la migrazione è così scarsa?

- I costi della migrazione per essere così elevati incorporano una serie di elementi a cui il lavoratore marginale conferisce una elevata utilità: aspetti sociali e culturali
- I costi della migrazione sono probabilmente più elevati nella migrazione internazionale (restrizioni legali e differenze più grandi di lingua e cultura).
- Sebbene la migrazione interna aumenti l'efficienza del mercato, è probabile che i guadagni siano limitati: i differenziali salariali regionali persistono perché il flusso di immigrati non è sufficientemente ampio.



# La scelta di migrare della famiglia

- Gran parte delle decisioni di migrazione non sono fatte dai singoli, ma da famiglie => la decisione di migrare dovrebbe essere basata sul fatto che la famiglia *nel suo insieme stia meglio*.
- Si ipotizzi che la famiglia sia composta da marito e moglie:
- sia  $\Delta PV_H$  *la variazione del valore presente del flusso dei guadagni del marito se si dovesse trasferire da Milano a Roma*
- sia  $\Delta PV_W$  *la variazione del valore presente del flusso dei guadagni della moglie se dovesse seguirlo*.

# La scelta di migrare della famiglia

- $\Delta PV_H$  può essere anche interpretato come i guadagni della migrazione del marito se fosse single e dovesse prendere la decisione di migrare da solo, i.e. sono i guadagni “personali” della migrazione del marito => Se non fosse vincolato da responsabilità familiari, migrerebbe se i guadagni  $\Delta PV_H > 0$ .
- $\Delta PV_W$  individua i guadagni personali della migrazione della moglie => Se fosse da sola, si trasferirebbe se  $\Delta PV_W > 0$ .

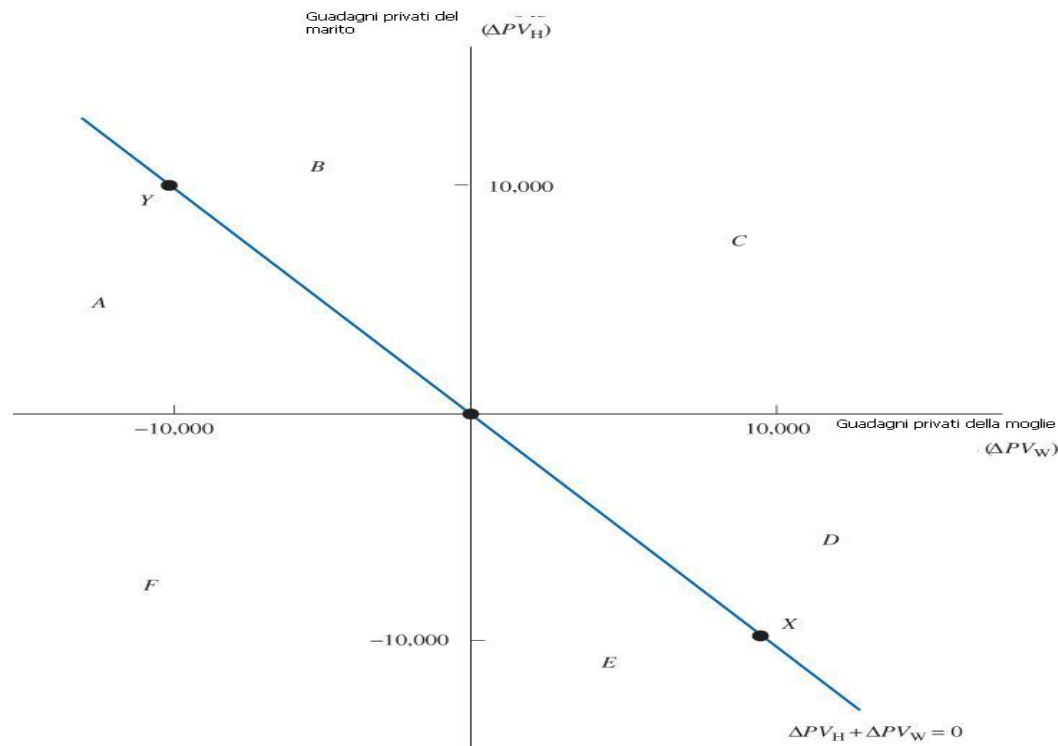
# La scelta di migrare della famiglia

- Il fatto di essere una famiglia farà sì che si trasferirà se i guadagni netti della *famiglia sono positivi*:

$$\Delta PV^H + \Delta PV^W > 0$$

- i.e. la famiglia migra se la *somma dei guadagni personali del marito e della moglie è positiva*.  
*Esaminiamo la decisione di migrare della famiglia.*
- Fig. 8-2: la retta a 45° collega i punti dove i guadagni netti della famiglia sono zero, ovvero  $\Delta PV_H + \Delta PV_W = 0$ .

# La scelta di migrare della famiglia



**Fonte G.J. Borjas (2010)**

**Fig.8.2-L'asse verticale misura i guadagni del marito ,quello orizzontale quelli della moglie.** Se il marito fosse solo, migrerebbe se  $\Delta PV_H > 0$  ( le aree A, B e C), mentre se la moglie fosse sola migrerebbe se  $\Delta PV_W > 0$  ( le aree C, D e E). La famiglia migra quando la somma dei guadagni personali è positiva (ovvero le aree B, C e D). Nell'area D il marito non si trasferirebbe se fosse da solo ma lo fa se fosse parte di una famiglia, un tied mover. Nell'area E, la moglie si trasferirebbe se fosse da sola ma non si trasferisce se fa parte di una famiglia, una tied stayer. La decisione di massimizzare i guadagni della famiglia implica che si trasferirà se i guadagni sono sopra la retta a 45° nelle aree B, C e D. la decisione ottimale per la famiglia non è necessariamente uguale alla scelta ottimale di un singolo individuo.

# La scelta di migrare della famiglia

- La famiglia potrebbe non avere guadagni dalla migrazione:
- X = moglie guadagna 10.000€, marito perde 10.000€.
- Y = marito guadagna 10.000€ e moglie perde 10.000€.
- La famiglia si trasferirà se  $(\Delta PV_H + \Delta PV_W) > 0$ : se i guadagni sono sopra la retta a  $45^\circ$  (aree B, C e D).
- La decisione ottimale per la famiglia non è necessariamente uguale alla scelta ottimale di un singolo individuo.

# La scelta di migrare della famiglia

- *Tied movers e tied stayers*
- Per comprendere perché gli incentivi della famiglia alla migrazione differiscono dagli incentivi personali di ogni componente della famiglia, considerate un qualsiasi punto nell'area E:
- la moglie si trasferirebbe se fosse da sola, poiché esistono guadagni personali del trasferirsi (cioè  $\Delta PV_W > 0$ )
- ma la perdita del marito è superiore ai suoi guadagni  $\Rightarrow (\Delta PV_H + \Delta PV_W) < 0$ : trasferirsi per la famiglia non è ottimale

# La scelta di migrare della famiglia

- In questo esempio la moglie è una *tied stayer* (un lavoratore stanziale vincolato dalla famiglia): *sacrifica le migliori opportunità di occupazione perché suo marito sta meglio nell'attuale regione di residenza.*
- Considerate un qualsiasi punto nell'area D:
- il marito ha una perdita di reddito se si trasferisce da solo ( $\Delta PV_H < 0$ )
- ma i guadagni della moglie sono superiori alle perdite del marito  $\Rightarrow (\Delta PV_H + \Delta PV_W) > 0$ : *la famiglia si trasferisce*

# La scelta di migrare della famiglia

- In questo caso il marito è un tied mover (un emigrante al traino): segue la moglie anche se la sua prospettiva occupazionale è migliore nel luogo di residenza attuale.
- Non tutti nella famiglia hanno bisogno di avere dei guadagni personali positivi della migrazione

*(Dati US: i guadagni post-migrazione delle donne sono spesso più bassi di quelli pre-migrazione, con una riduzione del salario talvolta nell'ordine di 1.000\$ all'anno)*

- Tuttavia la migrazione non è detto che sia un pessimo investimento: la famiglia nel complesso guadagna ed entrambi i componenti della famiglia stanno meglio.



# La scelta di migrare della famiglia

- L' aumento della partecipazione delle donne alla forza lavoro comporta che sia i mariti sia le mogli si trovino in maniera crescente in situazioni nelle quali i loro incentivi a migrare non coincidono con gli incentivi della famiglia.
- Spesso entrambi i coniugi cercano un lavoro nella *stessa città e talvolta anche nella stessa esatta professione => le occasioni di trovare lavori adeguati per entrambi i componenti sono scarse e diminuisce la probabilità che la famiglia si trasferisca*

# La scelta di migrare della famiglia

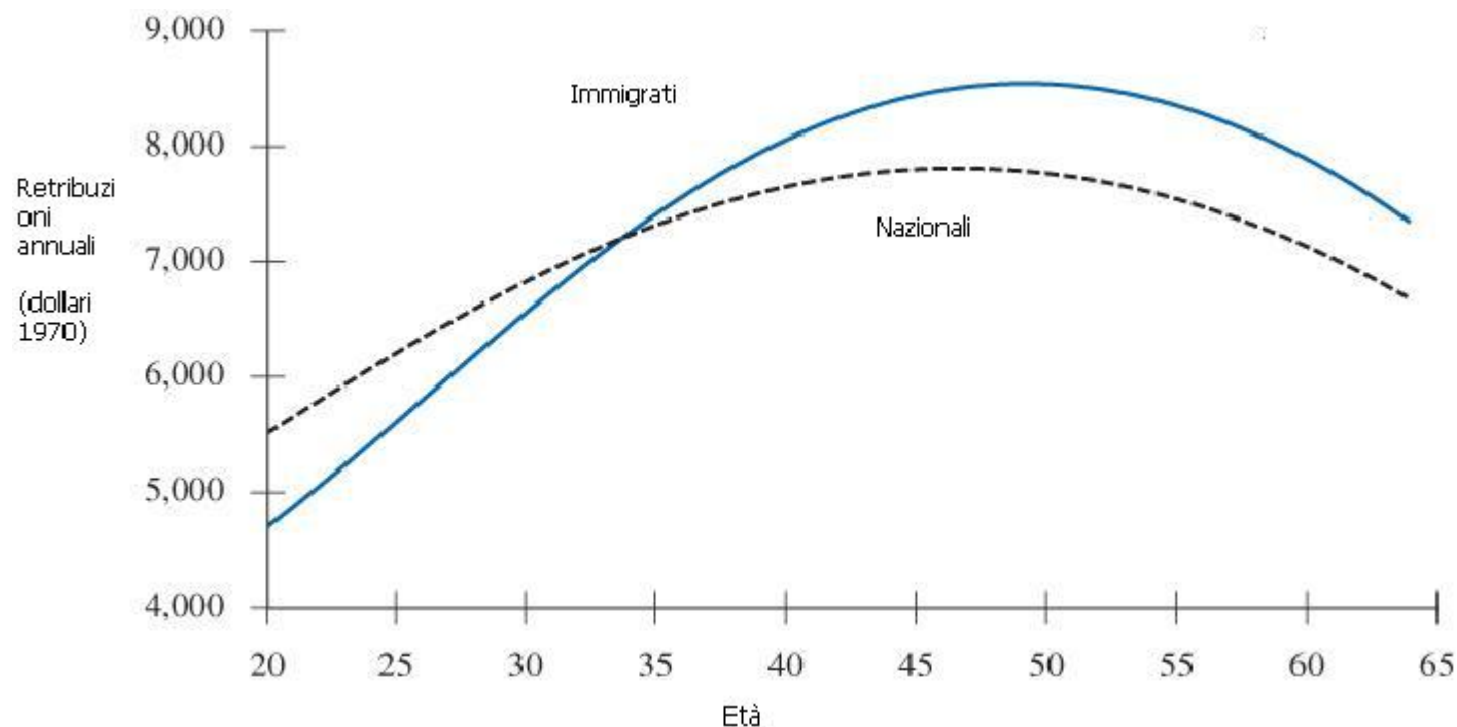
- Negli US è aumentato il numero di famiglie con due lavoratori portando a compromessi sul mercato del lavoro:
- i datori di lavoro interessati ad assumere uno dei due coniugi facilitano il processo di ricerca del lavoro per l'altro coniuge o, talvolta, li assume entrambi.
- aumento delle coppie sposate che mantengono la famiglia in città separate per minimizzare perdite finanziarie dovute ad una migrazione non conveniente.
- Il conflitto tra la decisione di migrare che è il meglio per una persona da sola e quella che è meglio per la famiglia rende più instabile l'unità familiare (no evidenza di incidenza su divorzi)

# Performance degli immigrati nel paese di destinazione

- Tema importante che coinvolge anche le politiche di ammissione ed integrazione
- Gli immigrati che si adattano bene ed hanno successo nel loro lavoro possono fornire un contributo importante alla crescita economica
- D'altro canto rappresentano un costo sociale se: sono in programmi di assistenza e gravano sulla finanza pubblica più dei nazionali (potenziali fenomeni di welfare shopping legati all'immigrazione)
- I dati dicono che in genere i lavoratori stranieri utilizzano meno il welfare dei lavoratori nazionali comparabili
- Per il sistema italiano viene stimato che il saldo tra i versamenti degli immigrati (7.5% della popolazione complessiva) all'erario e le spese pubbliche sostenute a loro favore è ampiamente positivo: 1,5 miliardi di euro

# Performance degli immigrati nel paese di destinazione

Profilo età-guadagni per lavoratori immigrati e nazionali: dati cross-section



Fonte G.J. Borjas (2010)

Al momento di entrare negli USA i salari degli immigrati sono il 15% più bassi dei salari dei nazionali confrontabili. Il profilo età - guadagni più ripido. dopo 14 anni i guadagni degli immigrati sembrano “superare” i nazionali. L’immigrato tipico negli Stati Uniti per trent’anni guadagna il 10% in più dei nazionali confrontabili. Se gli immigrati sono selezionati dalla popolazione non sorprende che siano più produttivi dei nazionali guadagnino di più una volta che acquisiscono le competenze utili per gli Stati Uniti.

# Performance degli immigrati nel paese di destinazione

Tre risultati rilevanti

- 1 All'inizio i guadagni degli immigrati sono inferiori rispetto a quelli dei nazionali (i lavoratori immigrati appena giungono nel paese di destinazione non possiedono delle caratteristiche/qualifiche richieste dai datori di lavoro: e.g. conoscenza della lingua)
- 2 il profilo età-guadagni è più ripido di quello dei nazionali (quando il processo di assimilazione economica si avvia i guadagni degli immigrati iniziano a convergere verso quelli dei nazionali)
- 3 Dopo un certo periodo di tempo gli immigrati sembrano guadagnare di più dei nazionali

# Performance degli immigrati nel paese di destinazione

- Mentre i primi due risultati sono spiegabili alla luce del modello di capitale umano, il terzo non lo è
- Una spiegazione al terzo risultato può essere la seguente: gli immigrati non sono selezionati casualmente nella popolazione dei paesi di provenienza, solo gli individui che hanno abilità eccezionali, o molta iniziativa fanno le valigie, lasciano la famiglia e gli amici e si trasferiscono

# Performance degli immigrati nel paese di destinazione

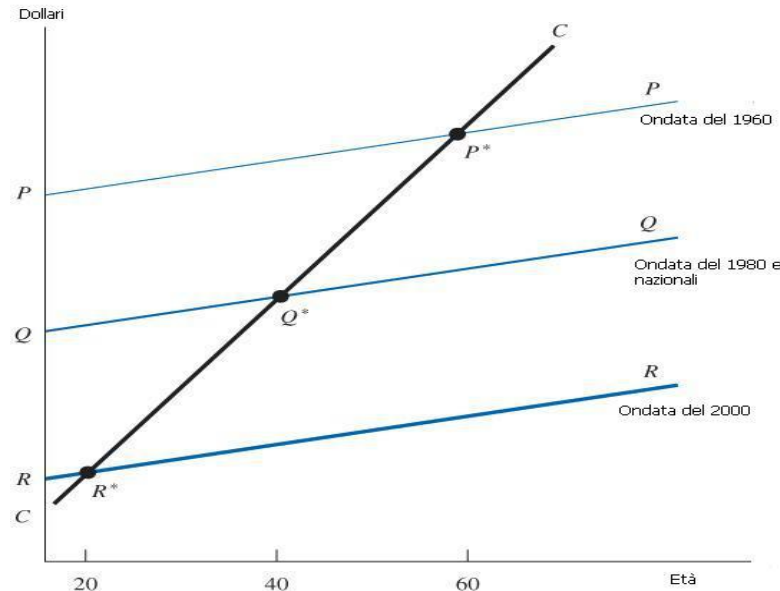
- Per spiegare la performance degli immigrati si può anche adottare un modello che tenga conto degli effetti di coorte.
- Utilizzando gli effetti di coorte si lega la performance con la durata della permanenza nel paese di destinazione: gli immigrati di vecchia data hanno acquisito le competenze specifiche per avere successo nel paese di destinazione e lo stesso col tempo avverrà per gli immigrati più giovani
- Tuttavia, tale interpretazione potrebbe non essere corretta perché le diverse ondate migratorie portano individui con caratteristiche diverse, quindi utilizzare l'esperienza economica degli immigrati più vecchi potrebbe non essere corretto per predire la performance di quelli più recenti o futuri

# Performance degli immigrati nel paese di destinazione

- Vediamo cosa accade se ipotizziamo che diverse generazioni di immigrati abbiano produttività differenti: 1960, 1980 e 2000 (tutti gli immigrati entrati negli USA a 20 anni).
- 1. *La prima coorte ha più produttività di tutti, inclusi i nativi: i loro profili età – guadagni sarebbero PP.*
- 2. *L'ultima ondata del 2000 è la meno produttiva di tutti inclusi i nazionali: il loro profilo età – guadagni è RR .*
- 3. *Gli immigrati arrivati nel 1980 hanno le stesse qualifiche dei nazionali: se potessimo sapere quanto guadagnano in ogni periodo della loro vita lavorativa, il profilo età – guadagni di questa coorte e dei nazionali sarebbe QQ.*



# Performance degli immigrati nel paese di destinazione



**Fonte G.J. Borjas (2010)**

L'individuo emigrato nel 1960, è qualificato e ha un profilo età – guadagni  $PP$ , l'immigrato del 2000 non è qualificato e ha un profilo età – guadagni  $RR$ , l'immigrato del 1980 ha le stesse competenze del lavoratore nazionale tipico e il profilo età – guadagni è  $QQ$ . Tutti gli immigrati arrivano a 20 anni. La cross-section del censimento del 2000 riporta i salari degli immigrati che sono appena arrivati ( $R^*$ ), il salario degli immigrati che sono arrivati nel 1980 e hanno quarant'anni ( $Q^*$ ) e il salario degli immigrati che arrivarono nel 1960 e ora hanno 60 anni ( $P^*$ ). Il profilo età–guadagni della cross-section suggerisce la conclusione sbagliata: i guadagni degli immigrati crescono più velocemente di quelli dei nazionali.

# Performance degli immigrati nel paese di destinazione

- Da cross-section del 2000 osserviamo:  $w$  di immigrati appena arrivati ( $R^*$ ),  $w$  di immigrati arrivati nel 1980, di 40 anni ( $Q^*$ ) e il  $w$  di immigrati che arrivarono nel 1960, di 60 anni ( $P^*$ ).
- Se colleghiamo  $P^*$ ,  $Q^*$  e  $R^*$  tracciamo il profilo età – guadagni illustrato dalla retta  $CC$  che ha due proprietà.
- 1. E' più ripida del profilo età – guadagni dei nazionali: mostra una convergenza del salario tra immigrati e nazionali, che in realtà non c'è.
- 2. Attraversa la retta nazionale a 40 anni: sembra che i guadagni degli immigrati  $>$  dei nazionali dopo che sono rimasti negli US 20 anni, invece nessun gruppo di immigrati ha avuto tale successo.

# Performance degli immigrati nel paese di destinazione

- Nell'esempio *le coorti immigrate più di recente erano meno qualificate delle coorti precedenti (effetto coorte)*
- Questo può verificarsi se la *politica di immigrazione del paese di destinazione non mette più l'accento sulla qualifica come condizione per l'entrata nel paese oppure dai ritorni degli immigrati.*
- Per esempio negli US circa 1/3 di tutti gli immigrati lasciano il paese, presumibilmente per ritornare al paese di origine.

# Performance degli immigrati nel paese di destinazione

- Se gli immigrati che hanno guadagni più bassi negli US sono quelli che ritornano => in ogni cross-section:
- *le ondate precedenti si sono selezionate positivamente ed i sopravvissuti guadagnano di più*
- *le più recenti ondate devono ancora passare attraverso la selezione ed i loro guadagni medi sono spinti in basso dalla presenza di emigranti che ritorneranno nel paese di origine*
- *=> emigranti che ritornano generano correlazione positiva tra guadagni e anni dalla migrazione (che non dice nulla sull'assimilazione economica).*

# Performance degli immigrati nel paese di destinazione

- *Dati sugli effetti di coorte e assimilazione degli immigrati*
- *I dati suggeriscono che esistono differenziali di qualifiche tra coorti di immigrati e che questi effetti di coorte sono abbastanza ampi.*
- *Fig. 8 – 9: andamento del divario del salario d'entrata immigrati-nazionali tra le ondate migratorie successive intercorse tra il 1960 e il 1990 negli Stati Uniti.*
- *Nel 1960 gli immigrati appena arrivati guadagnavano l'11% circa in meno dei nazionali.*
- *Dal 1990, i nuovi immigrati guadagnavano il 37% in meno dei nazionali.*

# Performance degli immigrati nel paese di destinazione

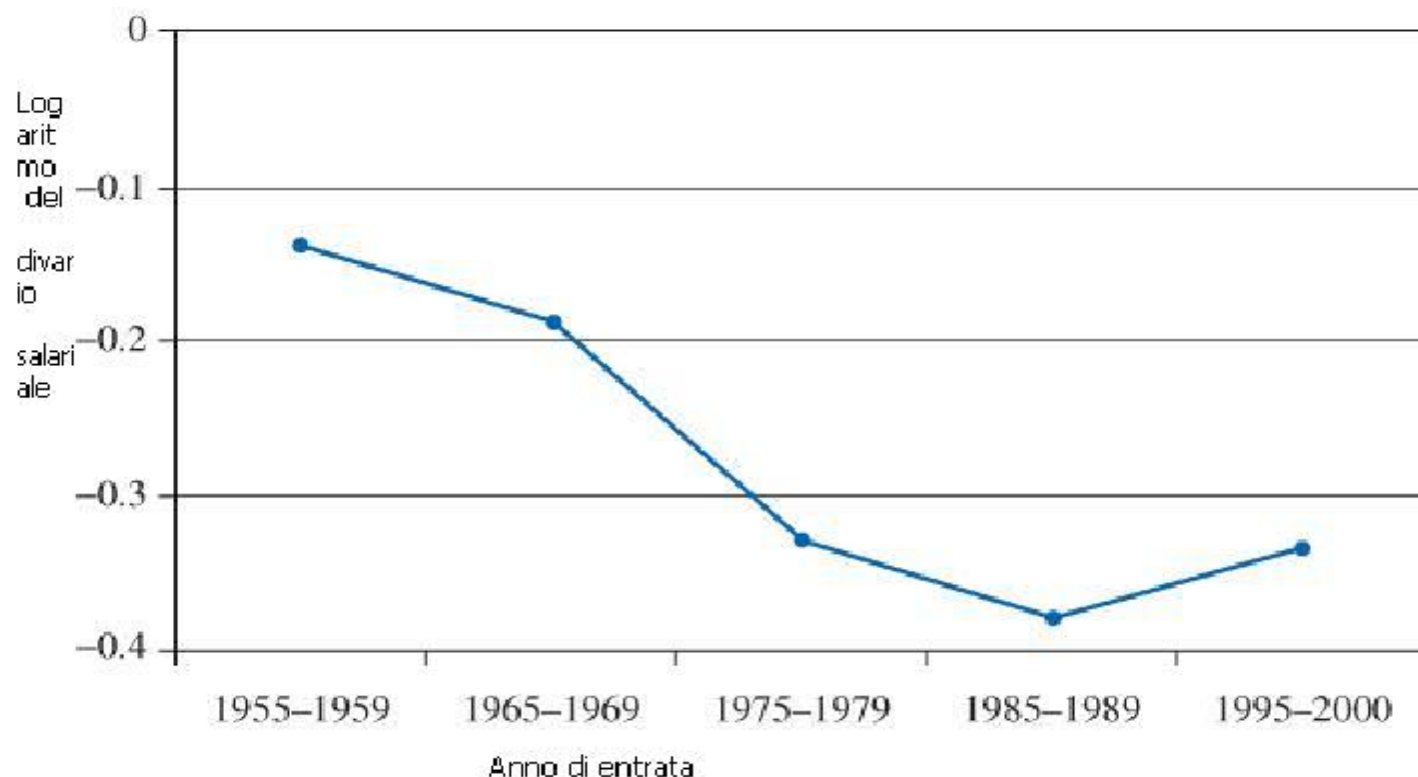


Figura 8 – 9 Il differenziale salariale tra lavoratori immigrati e nazionali al momento dell'arrivo

Fonte: George J. Borjas e Rachel Friedberg, "The Immigrant and Earnings Turnaround of the 1990s," Working Paper, Harvard University and Brown University, luglio 2006.

# Performance degli immigrati nel paese di destinazione

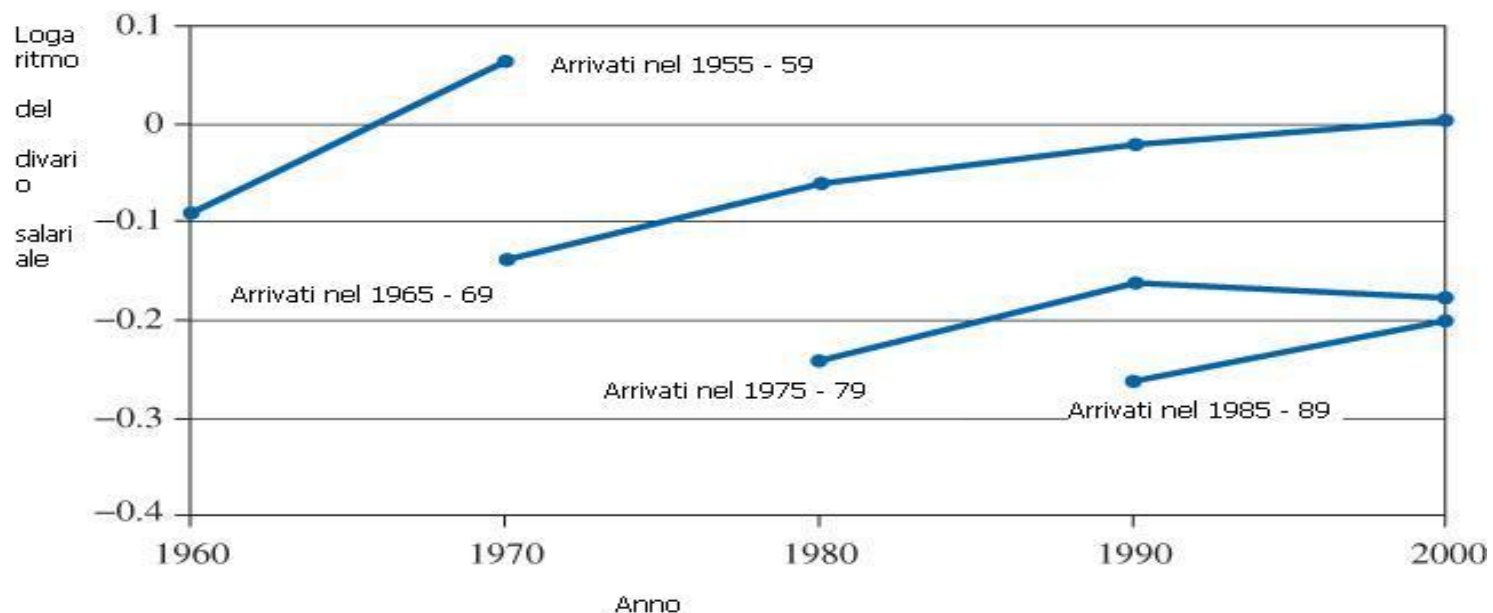
- necessità di seguire la dinamica salariale dei lavoratori nel tempo: i dati panel hanno sicuramente reso più semplice il confronto intertemporale dei profili salariali tra lavoratori nazionali e stranieri (seguono gli individui nella vita lavorativa).

## *Caso dell'Europa*

- *Diversi studi empirici hanno mostrato che in Europa gli stranieri non si assimilano ai lavoratori nazionali: il loro profilo salariale non riesce a raggiungere nel tempo quello di lavoratori nazionali con uguali qualifiche.*
- *Ciò accade nonostante la selezione dei ritorni, perché il processo di selezione è molto spesso negativo: i peggiori restano nei paesi di destinazione.*
- *Lo stesso vale anche per il caso Italiano: un panel di lavoratori immigrati è stato analizzato ed è emerso che in 13 anni il loro reddito non raggiunge quello dei nazionali*

# Performance degli immigrati nel paese di destinazione

**Figura 8 – 10 Evoluzione dei salari per specifiche coorti di immigrati nel ciclo vitale (rispetto ai salari degli uomini nazionali confrontabili per età) (US)**



**Fonte G.J. Borjas (2010)**

Le ondate migratorie arrivate prima del '70 hanno iniziato con lieve svantaggio del salario e recuperato o sorpassato i nazionali in 1 o 2 decenni. negli anni 70-80 hanno iniziato con svantaggio grande, perciò è improbabile che durante la loro vita lavorativa recuperato il divario con i nazionali della stessa età.



# La decisione di migrare

- Nel tempo per gli US si è verificato un aumento del divario salariale tra immigrati (per coorte) e nativi
- Se tale divario è determinato dall'impoverimento delle ondate migratorie in termini di competenze la domanda che ci possiamo porre è: Quali sono i fattori responsabili del *declino relativo delle competenze presenti nelle varie ondate migratorie?*
- Alcuni studi identificano un unico colpevole: la variazione nel mix delle origini nazionali del flusso migratorio

# La decisione di migrare

- *Due fattori giustificano la dispersione salariale di gruppi di diversa nazionalità:*
- *le competenze acquisite nei paesi industrializzati prima di emigrare sono più facili da trasferire sul mercato del lavoro di un paese di destinazione come gli US;*
- *il capitale umano dei residenti nei paesi meno sviluppati richiede competenze meno utilizzate nei mercati del lavoro dei paesi industrializzati come quello US (in un certo senso è specifico per quei paesi, quindi non può essere facilmente trasferito nelle economie dei paesi di destinazione)*

# La decisione di migrare

- Forte correlazione positiva tra i *guadagni di immigrati negli USA e il PIL pro capite nel paese di origine (se raddoppia il PIL il loro guadagno negli USA può aumentare del 4%)*.
- Ondate migratorie più recenti provengono da paesi più poveri e avranno meno successo negli US.
- Negli US ci sarà anche dispersione nelle competenze tra gruppi nazionali perché *tipi diversi di immigrati provengono da paesi diversi => Quale gruppo di lavoratori provenienti da un dato paese trova conveniente emigrare negli US: quelli con maggiori o minori competenze?*

# La decisione di migrare

- Il modello di Roy
- Considerate i lavoratori residenti in un paese che offre un basso tasso di rendimento del capitale umano (i lavoratori abili non guadagnano molto di più di quelli senza competenze).
- e.g. Svezia ha una distribuzione del reddito relativamente egualitaria e un sistema di tassazione del reddito molto elevato rispetto a US (tassano i lavoratori capaci e assicurano i meno abili contro risultati negativi sul mercato lavoro).
- incentivo per abili ad emigrare negli US
- US attraggono i cervelli migliori (fuga dei cervelli).

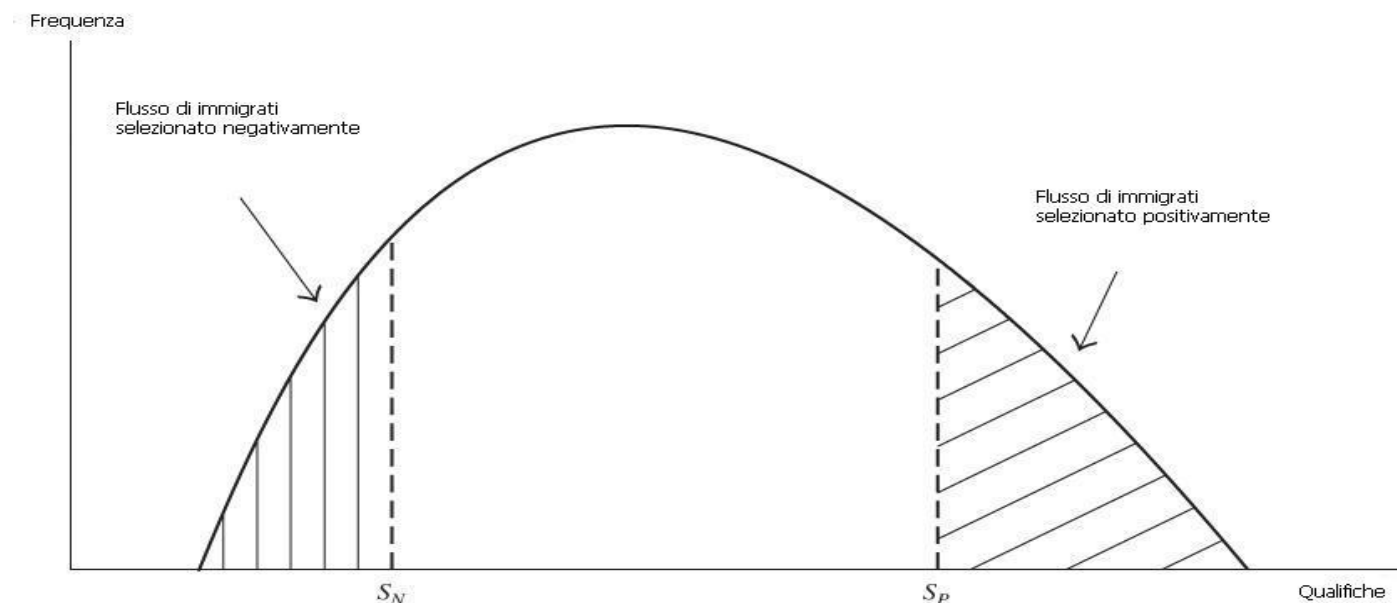
# La decisione di migrare

- Considerate invece i lavoratori provenienti da paesi che offrono un alto tasso di rendimento del capitale umano:
- tipico dei paesi in cui esiste una notevole *disuguaglianza del reddito (molti paesi meno sviluppati)*.
- In questa situazione, sono gli US che *tassano gli abili e sussidiano i non abili (rispetto al paese di origine)*
- => gli US attraggono lavoratori con *capacità di guadagno relativamente bassa*

# La decisione di migrare

- Modello di Roy: descrive come i lavoratori si distribuiscono tra le opportunità di occupazione.
- Ipotizziamo che i lavoratori debbano decidere se migrare negli US
- i guadagni percepiti sia *nel paese di origine che negli US dipendono da un solo fattore: la qualifica, completamente trasferibile tra i paesi.*
- $s$  = numero unità di efficienza di un lavoratore.
- L'obiettivo è determinare quale gruppo sceglierà di migrare negli US: lavoratori ad alte qualifiche o basse qualifiche?

# La decisione di migrare



Fonte G.J. Borjas (2010)

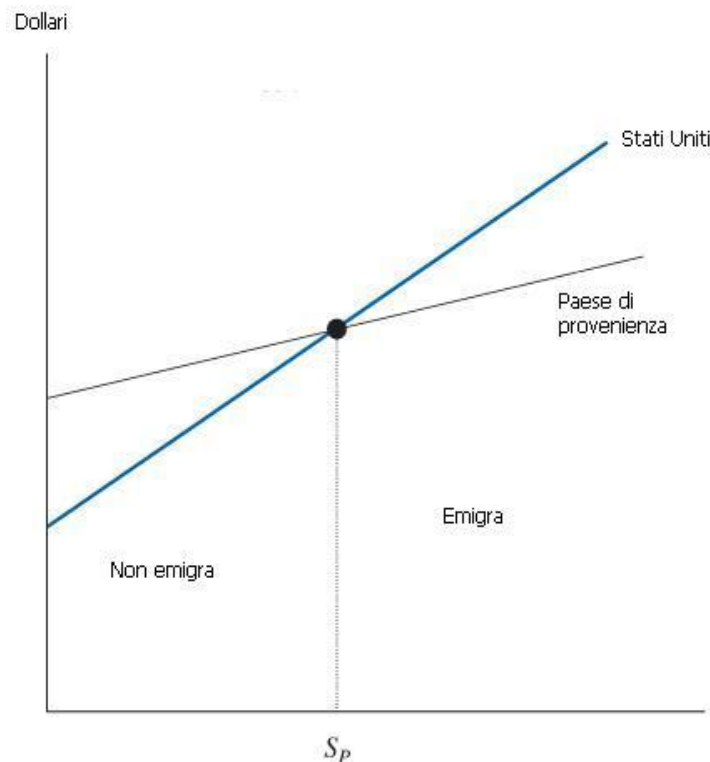
**Figura 8 - 12 La distribuzione delle competenze nel paese di origine**  
**La distribuzione delle qualifiche nel paese di origine dà la frequenza di lavoratori per ogni livello di competenza. Se gli immigrati hanno qualifiche superiori alla media, il flusso migratorio si seleziona positivamente mentre se gli immigrati hanno qualifiche inferiori alla media il flusso si seleziona negativamente.**

## La decisione di migrare

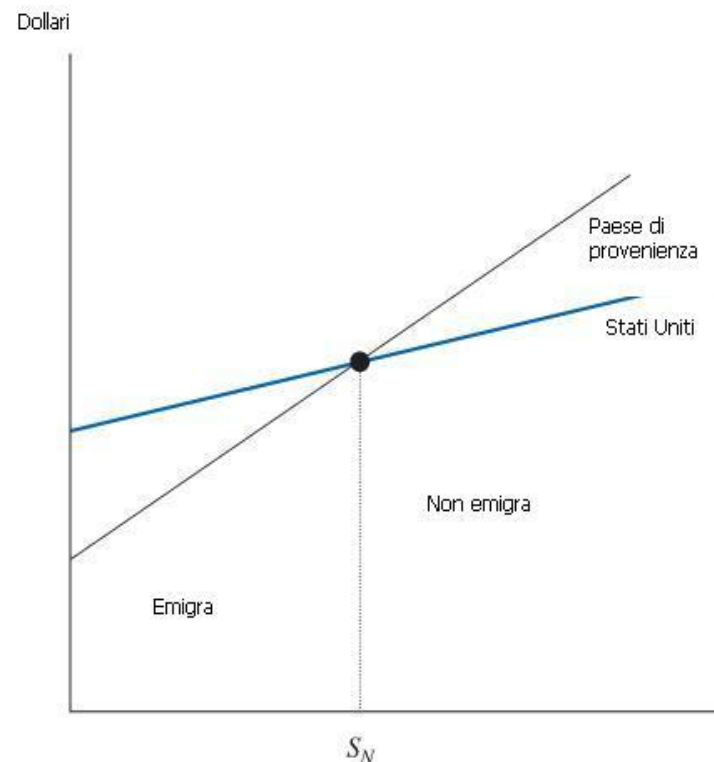
- *Ogni lavoratore confronta i guadagni che otterrebbe nel paese di origine con quelli US.*
- *Fig. 8 – 13: rapporto salari-qualifiche in ogni paese.*
- *Inclinazione di queste rette = rendimento in \$ di 1 unità addizionale di efficienza negli US o nel paese di origine*
- *Ipotesi: i lavoratori non sostengano alcun costo quando si trasferiscono.*
- *Regola decisionale che determina l'immigrazione: il lavoratore decide di migrare se i guadagni nel paese di destinazione sono maggiori di quelli che otterrebbe nel paese di origine.*



# La decisione di migrare



(a) Selezione positiva



(b) Selezione negativa

Fonte G.J. Borjas (2010)

Figura 8 - 13 La distribuzione delle qualifiche nel paese di origine

**(a) tasso di rendimento delle competenze è maggiore negli Stati Uniti rispetto al paese di origine**

**(b) tasso di rendimento delle competenze è minore negli Stati Uniti rispetto al paese di origine**

## La decisione di migrare

- Fig. 8 – 13a: *la retta salario - qualifica è più ripida negli US => rendimento competenze negli US > rendimento competenze nel paese di origine*
- Per i lavoratori con unità di efficienza minori di  $s_P$  *si avrà:  $w_{paese\ origine} > w_{paese\ di\ destinazione} => non\ emigrano$*
- Per i lavoratori con unità di efficienza maggiori di  $s_P$ :  *$w_{paese\ di\ destinazione} > w_{paese\ di\ origine} => emigrano\ negli\ US$  i lavoratori con livelli relativamente alti di competenze*
- Autoselezione chiamata ‘selezione positiva’: *immigrati sono molto abili (coda destra della distribuzione delle qualifiche) e hanno successo nel paese di destinazione.*

# La decisione di migrare

- *Figura 8 - 13b: la retta salario - qualifica è più ripida nel paese di origine => rendimento competenze paese di origine > rendimento competenze negli US*
- *Per i lavoratori con unità di efficienza maggiori di  $s_N$ :  $w$  paese origine >  $w$  paese di destinazione => non emigrano*
- *Per i lavoratori con unità di efficienza minori di  $s_N$ :  $w$  paese destinazione >  $w$  paese origine => emigrano i lavoratori meno abili nel paese di origine*
- *Autoselezione chiamata ‘selezione negativa’: immigrati hanno scarse competenze (coda inferiore della distribuzione delle qualifiche) e non hanno molto successo nel paese di destinazione.*

# La decisione di migrare

- Principale implicazione del modello di Roy: il rendimento relativo delle competenze nei diversi paesi determina la composizione del flusso migratorio.
- I lavoratori che “vendono” le loro competenze si comportano come le imprese che vendono i loro prodotti: sia i lavoratori che i beni entrano in quei mercati nei quali possono ottenere prezzi più alti.
- Il modello di Roy implica che gli immigrati da paesi che offrono un basso tasso di rendimento del capitale umano, guadagneranno di più degli immigrati da paesi che offrono un più alto tasso di rendimento

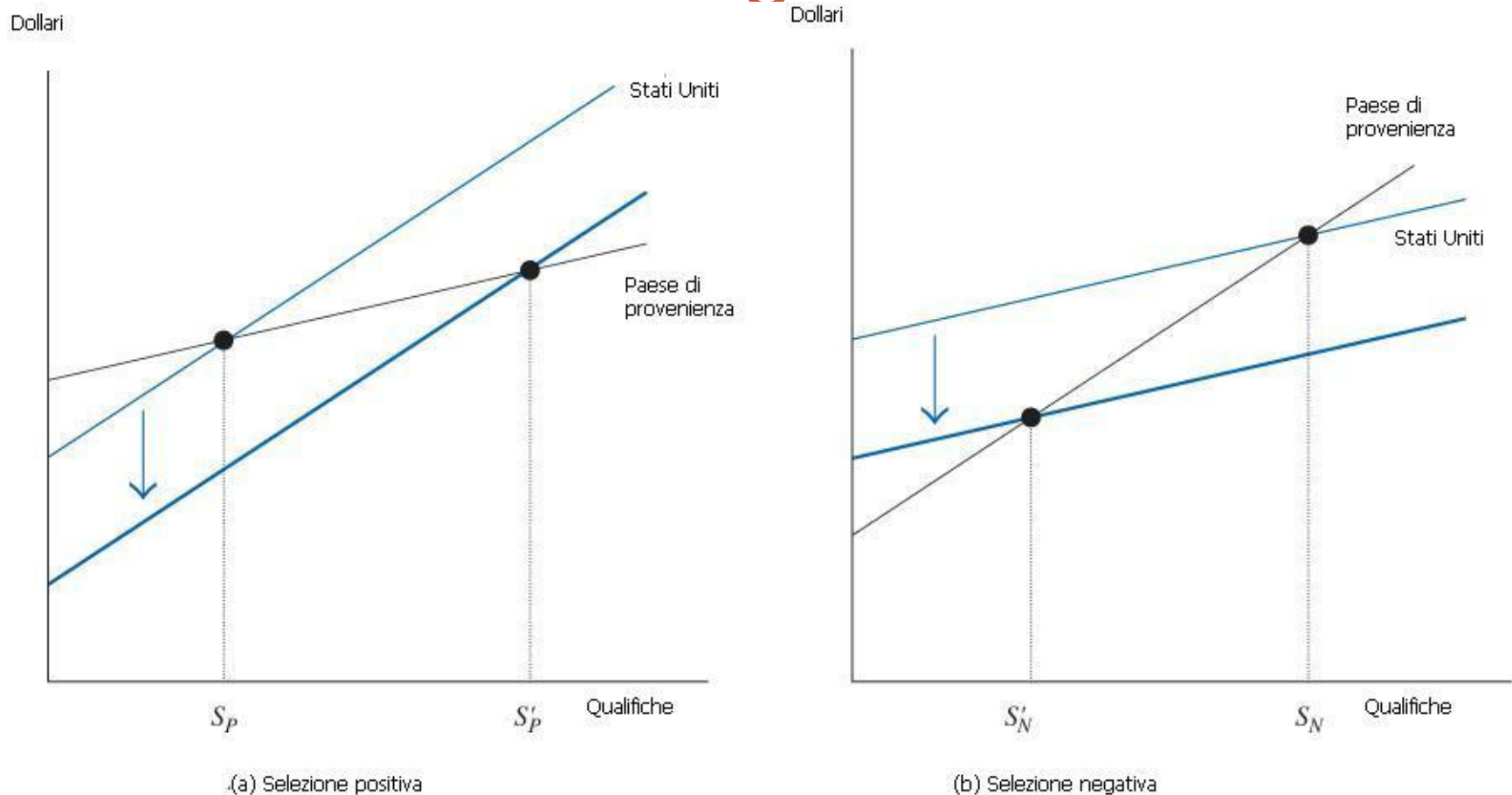
# La decisione di migrare

## Implicazione del modello di Roy

- Variazioni nel salario di base del paese di origine o di destinazione non incide sulla composizione del flusso migratorio, ma incide sulla dimensione del flusso stesso
- Si consideri la Fig.8.14a

In presenza di uno shock negativo sul mercato di destinazione che riduce i livelli di reddito cosa accade alla composizione dei lavoratori immigrati?

# La decisione di migrare



Fonte **G.J. Borjas (2010)**

Figura 8 - 14 L'impatto di una diminuzione dei redditi nel paese di destinazione

# La decisione di migrare

- La retta che identifica la relazione salario qualifica del paese di destinazione si abbassa, cosicchè la soglia critica di competenze superata la quale si decide di migrare si sposta
- Tuttavia, il risultato rimane sempre quello di una selezione positiva dei lavoratori immigrati: migrano solo i lavoratori con competenze al di sopra di una certa soglia, ora  $s'_p$ .

# La decisione di migrare

- Si consideri ora la Fig.8.14b. In questo caso un abbassamento della retta salario/qualifiche del paese di destinazione comporta di nuovo una selezione negativa.
- Emigrano solo i lavoratori con qualifiche al disotto di una certa soglia ( $S'_N$ ).
- Conclusione: variazione nel salario del paese di destinazione modifica la dimensione dei flussi, ma non la composizione
- Lo stesso vale se introduciamo un costo associato alla migrazione. L'introduzione di tale costo abbassa il profilo salario/qualifica nel paese di destinazione → quindi l'analisi si svolge in modo identico al caso appena visto



# Le generazioni di immigrati

- Ci si chiede quale relazione esista tra la performance degli immigrati di prima generazione e quella degli immigrati di seconda e/o terza generazione
- I dati raccontano che in media la performance degli immigrati di seconda generazione è superiore (di molto) a quella degli immigrati di prima generazione, ma anche a quella degli immigrati di terza generazione

# Le generazioni di immigrati

Tabella 8 – 2 Salari relativi dei maschi nelle generazioni

	1940	1970	2000
Logaritmo del salario settimanale aggiustato per l'età, rispetto alla 3a generazione			
1a generazione	0,058	0,014	- 0,197
2a generazione	0,178	0,146	0,063

Fonte: George J. Borjas, “Making It in America: The Immigrant Experience”, *The Future of Children*, 16, autunno 2006, 57 - 71.

# Le generazioni di immigrati

- Dalla tabella 8.2 ricaviamo che per i lavoratori immigrati negli US la seconda generazione ha una performance migliore sia della prima che della terza (e successive) generazione (non è possibile distinguere la terza generazione da quelle precedenti)
- Interpretazione del risultato: gli immigrati di seconda generazione sono più “affamati” ed ambiziosi ed hanno l’iniziativa per avere successo economico.

# Le generazioni di immigrati

- I dati riportati in tabella 8.2 ed interpretati per ciascuna cross-section portano in realtà ad un risultato ancora più schiacciante in favore della seconda generazione, ma errato
- Risulta difficile che i legami biologici all'interno di ciascuna cross-section siano forti
- Es. gli immigrati di seconda generazione nella cross-section 1970 difficilmente sono i figli degli immigrati di prima generazione della stessa cross-section (biologicamente quasi impossibile)

# Le generazioni di immigrati

- Interpretazione errata

Cross section 2000

Prima generazione 2000 guadagna quasi il 20% in meno della terza

Seconda generazione 2000 guadagna circa il 6% in più della terza

→ Seconda generazione 2000 guadagna circa il 26% in più della prima generazione 2000

Conclusione scorretta perché è necessario confrontare la seconda generazione della cross section 2000 con la prima della cross-section 1970, in quanto è più probabile che la seconda generazione del 2000 sia figlia della prima del 1970

# Le generazioni di immigrati

- Interpretazione corretta

Cross section 2000

Seconda generazione 2000 guadagna circa il 6% in più della terza

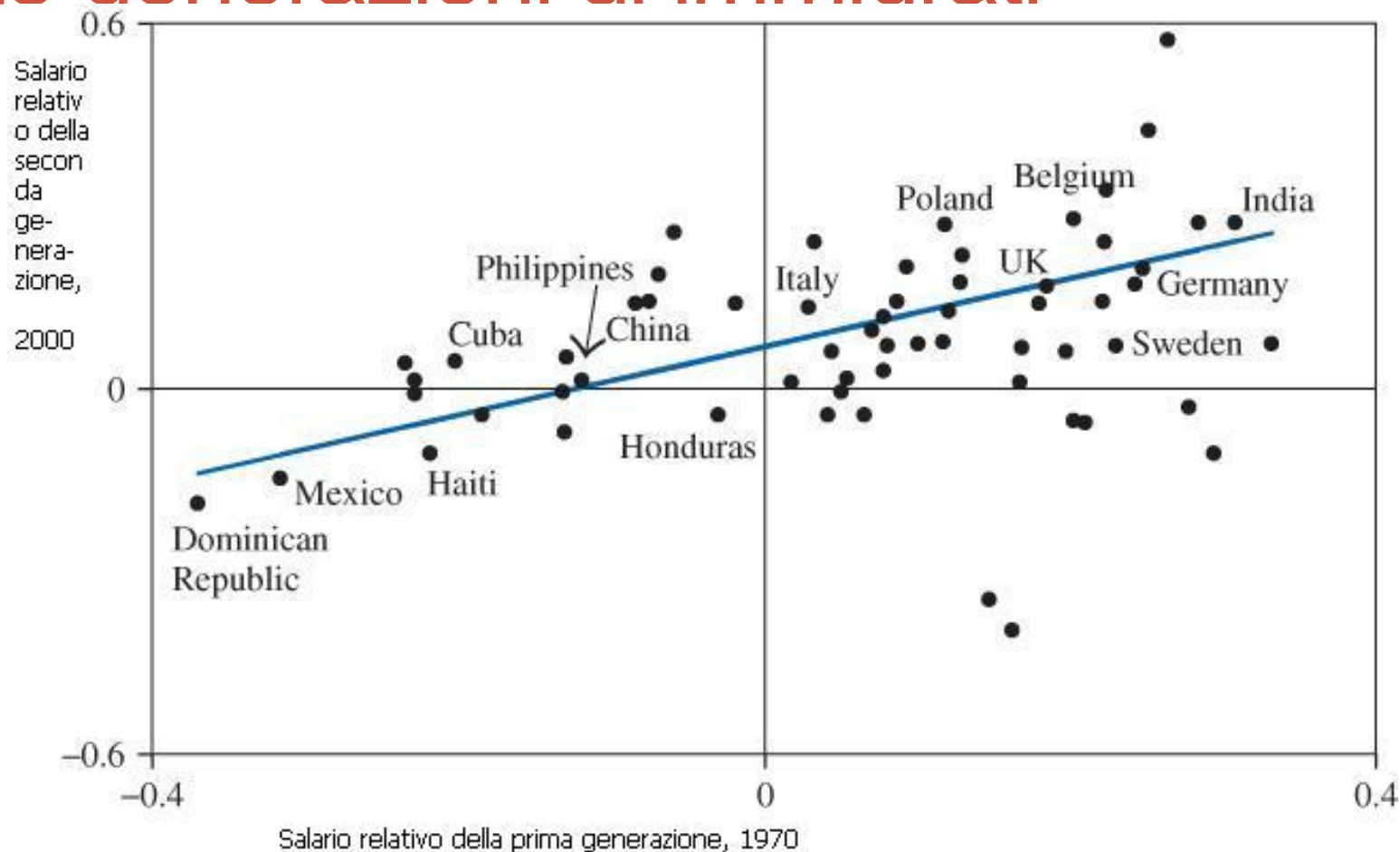
Prima generazione 1970 guadagna circa 1.4% in più della terza

→ Seconda generazione 2000 guadagna circa il 5% in più della prima generazione 1970

# Le generazioni di immigrati

- L'analisi statistica del salario degli immigrati di diverse generazioni per gruppo etnico di appartenenza suggerisce una correlazione abbastanza forte tra redditi delle diverse generazioni
- I gruppi etnici che hanno successo nella prima generazione hanno successo anche nella seconda

# Le generazioni di immigrati



Fonte G.J. Borjas (2010)

Figura 8 – 15 Mobilità dei guadagni tra la prima e la seconda generazioni di americani, 1970 – 2000.



# Le generazioni di immigrati

- La correlazione intergenerazionale che deriva dalla retta di regressione nella figura è 0,56
- Se il divario nel salario medio è di 30 punti percentuali nella prima generazione, nella seconda si riduce a 15.
- Esiste una certa mobilità sociale, ma l'appartenenza ad un certo gruppo etnico influenza fortemente il salario della seconda generazione
- Se la retta fosse piatta la correlazione intergenerazionale sarebbe prossima allo zero e quindi vi sarebbe una pressochè completa regressione verso la media, con elevatissima mobilità intergenerazionale

# Le generazioni di immigrati

## ➤ Spiegazione: Esternalità del capitale umano

- Il *capitale sociale* (set di variabili che caratterizza la “*qualità*” dell’ambiente nel quale un individuo cresce o vive), aiuta anche a determinare il *capitale umano* del lavoratore.
- Per un *dato livello di competenze dei genitori*, i figli esposti a “*modelli di ruolo*” e “*gruppi di simili*” che sono fortemente istruiti, hanno occupazioni stabili e successo economico ed emergeranno in maniera differente dai figli esposti a “*modelli di ruolo*” composti da disoccupati o da persone che ricevono assistenza pubblica.

# Le generazioni di immigrati

la qualità dell'ambiente nel quale il figlio cresce agisce come un'esternalità nella produzione del capitale umano dei figli: può essere *positiva* o *negativa*.

Come una calamita, le esternalità del capitale umano *non consentono* ai figli di un particolare gruppo demografico *di deviare troppo dalla media del gruppo*:

→ *attenuano* la discesa verso il valore medio tra le generazioni

→ il capitale umano dei figli dipenderà sia dalle qualifiche dei genitori che dal capitale sociale al quale sono esposti i bambini.

# Le generazioni di immigrati

Le esternalità del capitale umano possono aiutare a spiegare perché le *differenze razziali ed etniche* dei risultati sul mercato del lavoro persistono tra le generazioni:

i figli che sono cresciuti in *ambienti etnici svantaggiati* tenderanno ad avere meno capitale umano, anche dopo aver controllato per le differenze del capitale umano dei genitori.

# Il turnover

- Specifico caso di mobilità sul mercato del lavoro
- Si verifica più spesso tra i giovani ed i neoassunti
- Nello specifico, sia la *probabilità di un abbandono* (cioè di una separazione dal lavoro su iniziativa dell'occupato) che la *probabilità di essere licenziati* (cioè una separazione dal lavoro promossa dal datore di lavoro) diminuisce con l'anzianità del lavoro e con l'età

# Il turnover

- Spiegazione possibile
- I neo-assunti possono avere più alti tassi di abbandono e di licenziamento perché sia i lavoratori che le imprese stanno cercando di *verificare se la scelta è stata giusta*”
- Con il passare del tempo, i lavoratori trovano la loro nicchia nell’impresa e le separazioni diminuiscono nel ciclo vitale forse anche per l’ipotesi che *il turnover sia un investimento in capitale umano* => i lavoratori più anziani hanno minore periodo di recupero dei costi di ricerca di lavoro, quindi sono meno disposti a trasferirsi.

# Il turnover

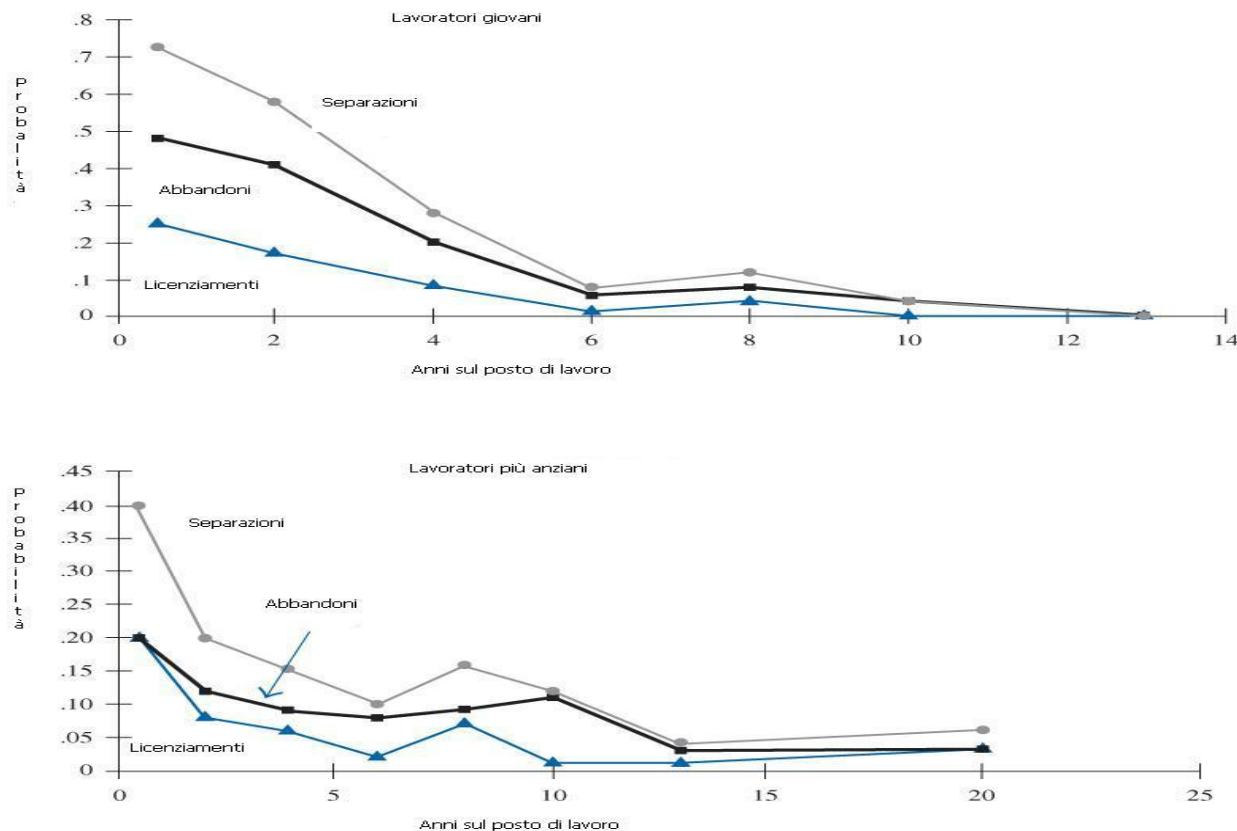


Figura 8 - 16 Probabilità di turnover in un periodo di due anni per lavoratori giovani e più anziani

Fonte: Jacob Mincer e Boyan Jovanovic, "Labor Mobility and Wages," in Sherwin Rosen (a cura di), *Studies in Labor Markets*, Chicago, University of Chicago Press, 1981, 25.

# Il turnover

- Nonostante le imprese negli US non abbiano un formale vincolo dal punto di vista contrattuale a tenere il lavoratore a vita, le occupazioni di lunga durata sono piuttosto la norma che non l'eccezione
- Tuttavia, negli anni 80-90 si è registrato in concomitanza con un aumento nella disuguaglianza del reddito un aumento dell'instabilità del lavoro



# Il turnover

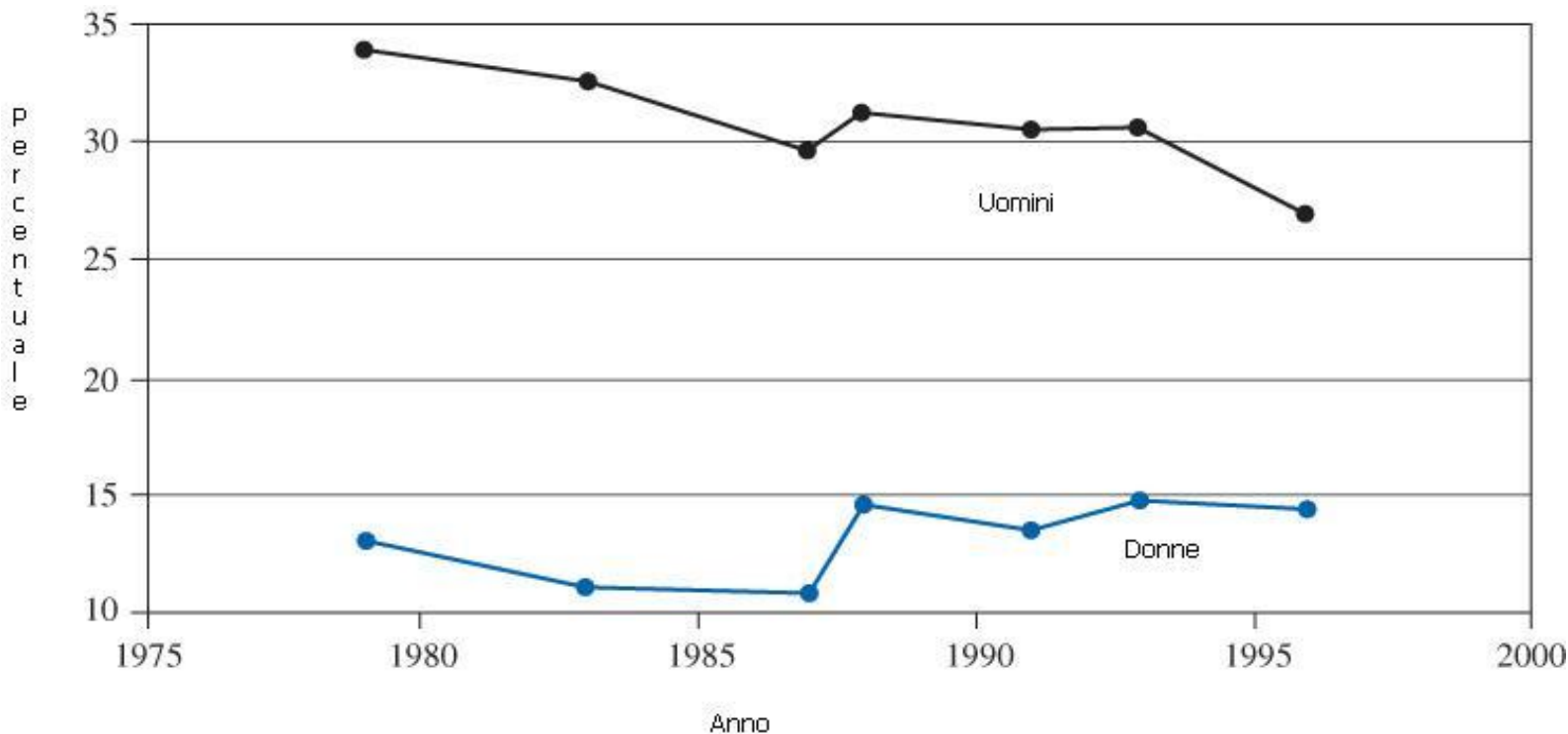


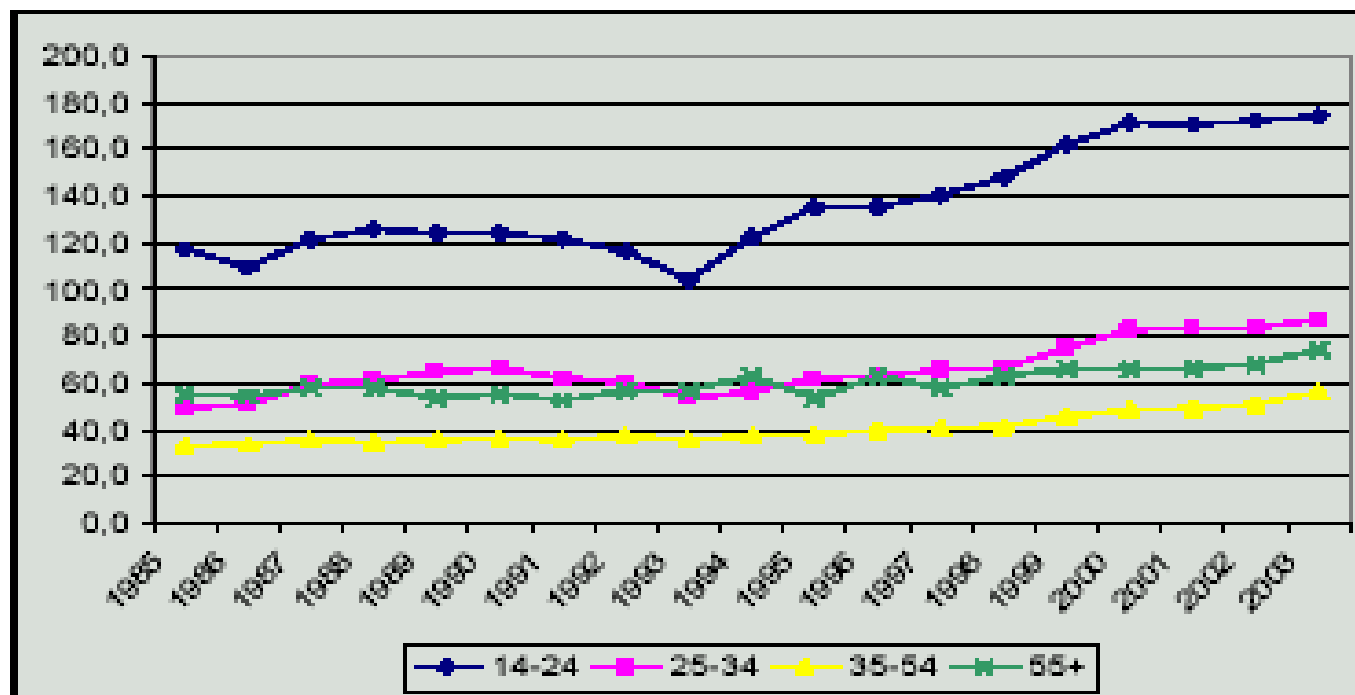
Figura 8 - 17 Incidenza dei rapporti di lavoro di lunga durata, 1979 - 1996 (percentuale di lavoratori di età compresa tra 35 e 64 anni in lavori di durata di almeno 20 anni)

Fonte: Henry S. Farber, "Mobility and Stability: The Dynamics of Job Change in Labor Markets," in Orley C. Ashenfelter e David Card (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3B, Amsterdam, Elsevier, 1999, p. 2449.

# Il turnover

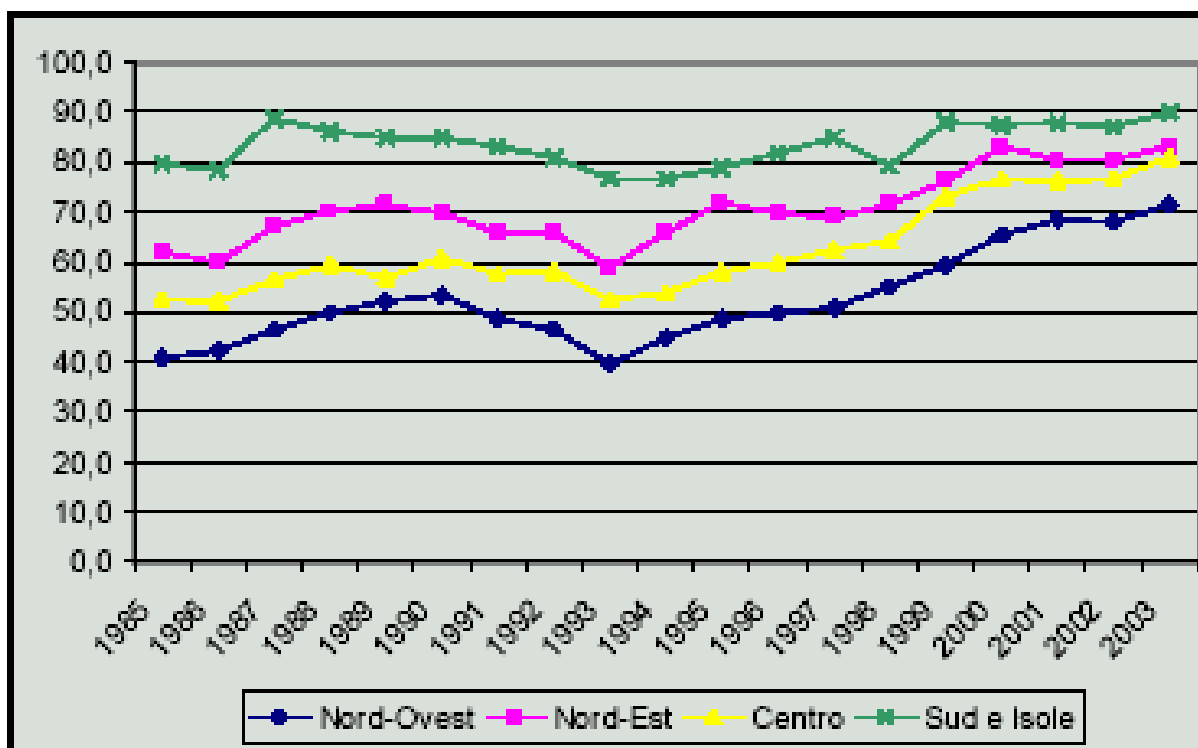
- L'aumento del tasso di perdita del lavoro ha colpito un po' tutti i lavoratori, anche se è tradizionalmente più elevato per lavoratori a bassa qualifica, meno istruiti
- Le considerazioni relative al caso US, basate su fatti stilizzati portati dall'evidenza empirica valgono anche per il caso italiano, sebbene il nostro paese registri in media un tasso di turnover più basso rispetto a quello US

# Il turnover



Fonte: Roberto Leombruni, “I percorsi lavorativi dei lavoratori dipendenti prima e dopo le riforme: un’esplorazione su WHIP (*Work Histories Italian Panel*)”, in Capitolo 11: Regolazione, welfare e politiche attive del lavoro, dei lavori della Commissione Carniti.

# Il turnover



Fonte: Roberto Leombruni, I percorsi lavorativi dei lavoratori dipendenti prima e dopo le riforme: un'esplorazione su WHIP, Capitolo 11: Regolazione, welfare e politiche attive del lavoro, dei lavori della Commissione Carniti.

# Il turnover

- Una ragione alla base dell'esistenza del turnover è che il matching corretto tra lavoratore ed imprese non sempre si verifica e quindi sia lavoratori che imprese hanno convenienza ad utilizzare lo strumento del turnover per correggere tali errori di matching iniziale
- Errori dovuti ad asimmetria informativa da ambo le parti all'inizio del rapporto:

Impresa non conosce reale produttività del lavoratore

Lavoratore non sa quale impresa offra le migliori opportunità

- Quando il turnover è effettuato per correggere questo mismatch è definito turnover efficiente, poiché aumenta il valore totale del prodotto del lavoro in un mercato competitivo

# Il turnover

- Il turnover, come ricordato non coinvolge però tutti i lavoratori allo stesso modo: i lavoratori più giovani sembrano essere maggiormente interessati da tale fenomeno
- Una interpretazione di tale fenomeno risiede anche nel concetto di formazione specifica, visto nell'ambito del modello dell'investimento in capitale umano
- Quando un lavoratore matura sufficiente esperienza all'interno di un'impresa con ogni probabilità avrà ricevuto una qualche forma di formazione specifica → conviene sia al lavoratore che all'impresa mantenere la relazione

# Il turnover

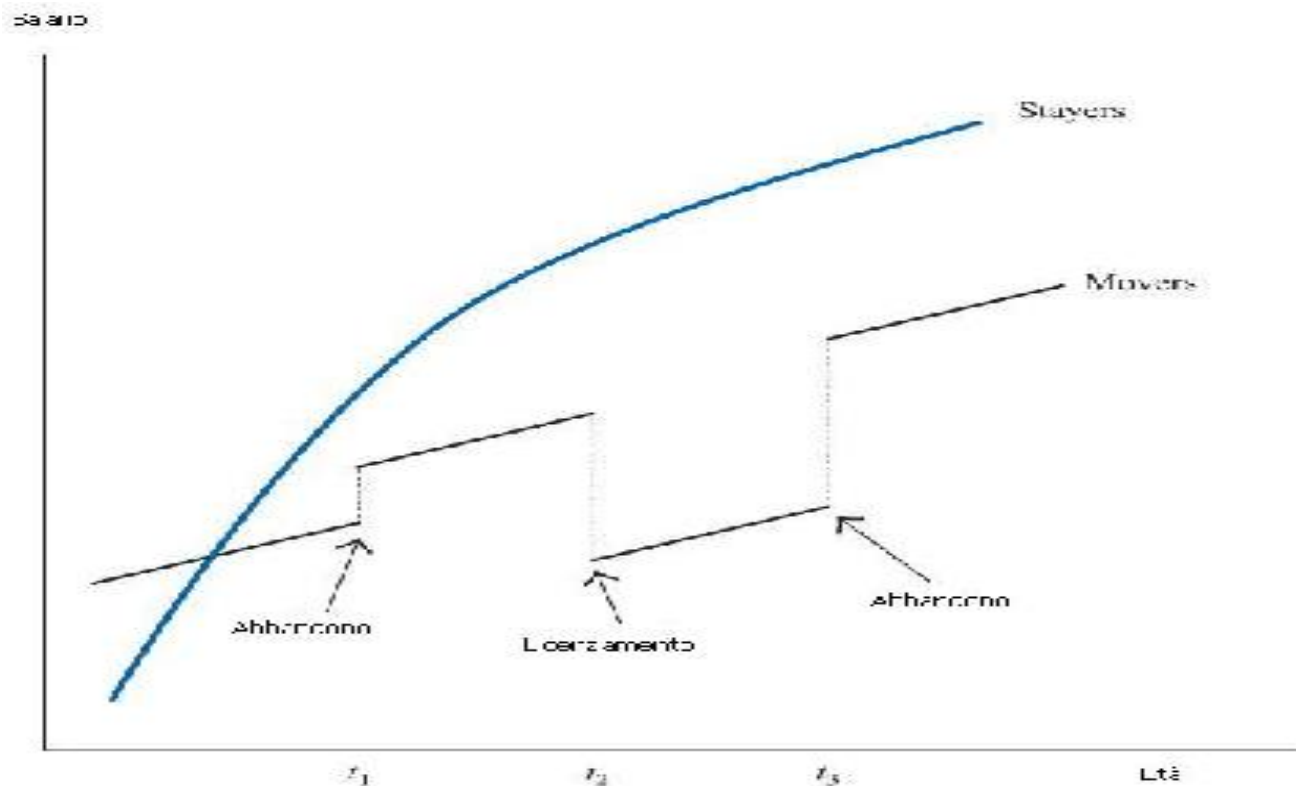
- Tuttavia, per affermare ciò occorre dimostrare che via via che un lavoratore invecchia si riduce la probabilità di licenziamento/abbandono
- Occorre seguire l'evoluzione della carriera lavorativa per ogni lavoratore nel tempo
- Tali analisi hanno mostrato che effettivamente l'anzianità del lavoro incide negativamente sulla probabilità di turnover → ruolo importante della formazione specifica nel determinare rapporti di lunga durata tra impresa e lavoratore

# Il turnover

- L'evidenza ha però messo in luce anche il fenomeno di movers e stayers: esistono individui più propensi al turnover (movers) rispetto ad altri → per tali individui il tasso di turnover rimane più elevato nel ciclo di vita lavorativa
- Infine, occorre evidenziare che la mobilità del lavoro in termini di turnover incide anche sul profilo età guadagni.
- Poiché il mover cambia più di frequente lavoro sperimenta anche una variazione nel livello del salario in corrispondenza di ogni cambiamento.
- Tale variazione può essere positiva o negativa, ma di fatto rende più piatto il profilo età-guadagni
- La correlazione tra guadagni e tenure è positiva come dimostrano anche recenti lavori



# Il turnover



Fonte G.J. Borjas (2010)

**Figura 8 – 22** Impatto della mobilità del lavoro sul profilo età - guadagni

**Il profilo età – guadagni dei *movers* è discontinuo, si sposta verso l'alto quando abbandonano un lavoro e verso il basso quando vengono licenziati. I lavori che durano a lungo incoraggiano le imprese e i lavoratori a investire in addestramento specifico e rendono ripido il profilo età – guadagni. Ne deriva che gli *stayers* avranno un profilo età – guadagni più ripido in un dato lavoro.**