

Flessibilità, salute e capitale umano

Lia Pacelli

... e molti (co)autori

Premessa

- Non parlerò del jobs act
- Ma degli studi sugli effetti delle riforme del mercato del lavoro degli ultimi 20 anni,
- degli effetti di deregolamentazione, flessibilità e precarietà su – principalmente - accumulazione di capitale umano e salute
- Parlerò meno di (riforme degli) ammortizzatori sociali, importanti e interagenti con riforme EPL
- Citerò i risultati di molti lavori nati dentro al LRR: tessere che compongono un mosaico

- Se pensate che il jobs act aumenti la precarietà allora i suoi prevedibili effetti futuri saranno di esacerbare i fenomeni che illustrerò
- Se invece pensate che il jobs act riduca la precarietà allora ci si deve aspettare che questi effetti saranno mitigati in futuro
- Quello che io penso del jobs act è qui: "Regole, mercato, sviluppo: il punto di vista dell'economista del lavoro", *Questione Giustizia – Obiettivo 1: Il diritto del lavoro alla prova del Jobs Act; Vol. 3 - 2015.*

Seconda premessa

- Ma prima del jobs act la protezione dell'impiego era?
- Il worker turnover è sempre stato elevato; nelle imprese piccole ma anche nelle imprese più grandi il turnover non è basso (Contini-Revelli, mille lavori)
- La soglia dei 15 dipendenti: «firms close to the 15 employees threshold experience an increase in persistence of **1.5 percent** with respect to a baseline statistical model». L'effetto c'è solo attorno alla soglia; oltre: chi vuole crescere cresce.
"Employment Protection Legislation and the Size of Firms" (with A. Borgarello and P. Garibaldi), *Il Giornale degli Economisti*, n. 1, 2004
- Cosa si sapeva (e si sa) dell'entità di questi costi di aggiustamento quando si è iniziato a deregolamentare il mercato del lavoro? «La letteratura forniva **dati scarni e contraddittori**; gli stessi economisti del lavoro sottolineavano questa scarsa conoscenza nei loro studi.»
"Flessibilità del lavoro e formazione dei lavoratori. Il caso italiano", with G. Cavaletto, *Polis*, vol. 2-2014, anno XXVIII, p. 251-284

Human capital mix

“Human Capital Mix And Temporary Contracts: Implications For Productivity And Inequality” with F. Berton and F. Devicienti, *Journal of Economic Policy*, 2016, Vol. XXXII (1), pp. 27-46

- Literature has shown that labor market deregulation is detrimental to the **amount** of human capital accrued by workers
- We measure whether workers accumulate **disproportionally** more general human capital than specific one.
- We exploit the **temporary/permanent** contract divide to measure the general/specific mix. In fact, theoretical considerations suggest that workers holding temporary contracts accumulate more general human capital than workers under permanent contracts.
- Using longitudinal matched employer-employee data (WHIP), we find empirical support for this hypothesis, by showing that **dismissed temporary workers are more likely to change economic sector** than comparable workers losing their open-ended jobs: **1.6 times more, after 6 months of tenure as temp.**
- Hence we should expect to increasingly rely on general skills rather than specific ones.
- This has implications for **productivity**: temporary contracts and general human capital are hardly compatible with innovative processes and with risky and long-lasting investments.

Investimenti Innovativi

“Temporary hires and innovative investments”, with M. Malgarini and M. Mancini, *Applied Economics*, 2012, vol. 45, p. 2361-2370.

- The relationships linking innovative investment, substitution investment, permanent hires and temporary hires.
- Are innovative investments accompanied by a specific kind of workforce, being it stable or flexible?
- Estimating a nonlinear recursive equation system we highlight a **significant increase in the likelihood of hiring on a permanent base when the firm innovates.**
- This holds till **2008**. Afterward, during the crisis, innovating firms are more likely to hire using temporary contracts instead, a possible signal of a cost saving strategy adopted in a loose labour market with no incentives to voluntary mobility.

	2006	2007	2008	2009	2010
<i>Innovative investment</i>					
No export	-0.282	-0.124	-0.527	-0.254	-0.224
Liquidity constraints: no	0.208	0.129	0.176	0.347	0.359
Inventories above normal	0.337	0.047	0.196	0.303	0.064
$(Inv/Empl)_{t-1}$	0.311	0.394	0.250	0.230	0.255
<i>C</i>	-0.754	-0.918	-0.907	-1.268	-1.255
<i>Permanent hirings</i>					
Innovative investments	0.758	0.363	0.521	0.498	0.222
Demand: high	0.210	0.063	0.255	0.338	0.254
Increase labour cost > 3%	-0.002	0.038	0.011	0.170	0.153
Liquidity constraints: yes	0.045	-0.282	-0.312	-0.094	-0.236
<i>C</i>	-1.175	-1.066	-1.056	-1.421	-1.278
<i>Substitution investment</i>					
Permanent hirings	0.774	1.404	1.350	0.786	1.207
Innovative investments	0.538	1.086	0.713	0.644	0.592
Increase labour cost > 3%	0.293	0.198	0.169	-0.021	0.038
<i>C</i>	-0.431	-0.739	-0.469	-0.467	-0.584
<i>Flexible hirings</i>					
Substitution investment	-0.046	0.676	-0.429	-0.503	-0.831
Permanent hirings	0.461	-0.684	0.979	1.039	0.158
Innovative investments	0.463	0.597	0.956	0.874	0.624
Liquidity constraints: yes	-0.223	-0.267	-0.074	-0.064	-0.065
Inventories below normal	0.264	-0.048	0.147	0.128	-0.100
Increase labour cost > 3%	0.234	-0.058	0.028	-0.036	0.199
<i>C</i>	-1.082	-1.256	-1.023	-1.113	-0.610

Innovazione e formazione

“Flessibilità del lavoro e formazione dei lavoratori. Il caso italiano”, with G. Cavaletto, Polis, 2014, vol. 2-2014, anno XXVIII, p. 251-284

- Abbiamo **intervistato** responsabili delle risorse umane e imprenditori, consulenti del lavoro, sindacalisti e rappresentanti delle associazioni datoriali, avvocati e giudici del lavoro (Provincia di Torino, 2010) .
- Analisi quantitativa dei materiali qualitativi, fondata sulle corrispondenze lessicali.
- Propensione all'**innovazione**, investimenti in ricerca e sviluppo, forte capacità di essere competitivi sono caratteristiche delle imprese che decidono anche di investire in **formazione**, che tendono alla **fidelizzazione** del lavoratore in quanto vero e proprio «capitale» per l'impresa al pari di quello economico e di conseguenza ad utilizzare contratti a tempo indeterminato.
- Le imprese legate a modelli produttivi **tradizionali**, con rigida organizzazione, senza propensione all'innovazione sono quelle che si limitano a «usare strumentalmente» la forza lavoro, con effetti di demotivazione, elevato **turnover** negli organici ed utilizzo dei contratti a termine, **limitata** formazione.
- **Non si danno casi** di aziende che offrano contratti stabili e formazione residuale; questa **assenza** conferma una correlazione stretta e di chiaro segno fra formazione strutturata e stabilità contrattuale

Port of entry

“Are Temporary Jobs a Port of Entry into Permanent Employment? Evidence from Matched Employer-Employee Data”, with F. Berton and F. Devicienti, *International Journal of Manpower*, 2011

- Retaining the **same contract** is always the most likely destination, at one- as well as at two-year intervals, even after individual effects are controlled for.
- Individual **heterogeneity** explains part of the observed persistence in the same contract. The effect is an overestimation
- We can identify separately transitions of employees to the same or to a different firm. It seems that workers can face quite a long *cursus honorum* within the firm before obtaining an open-ended contract, we observe **up to 4 years**.
- The port-of-entry hypothesis holds; in particular, **training** contracts represent the best port of entry to open-ended employment, with freelance work is the worst p.o.e.

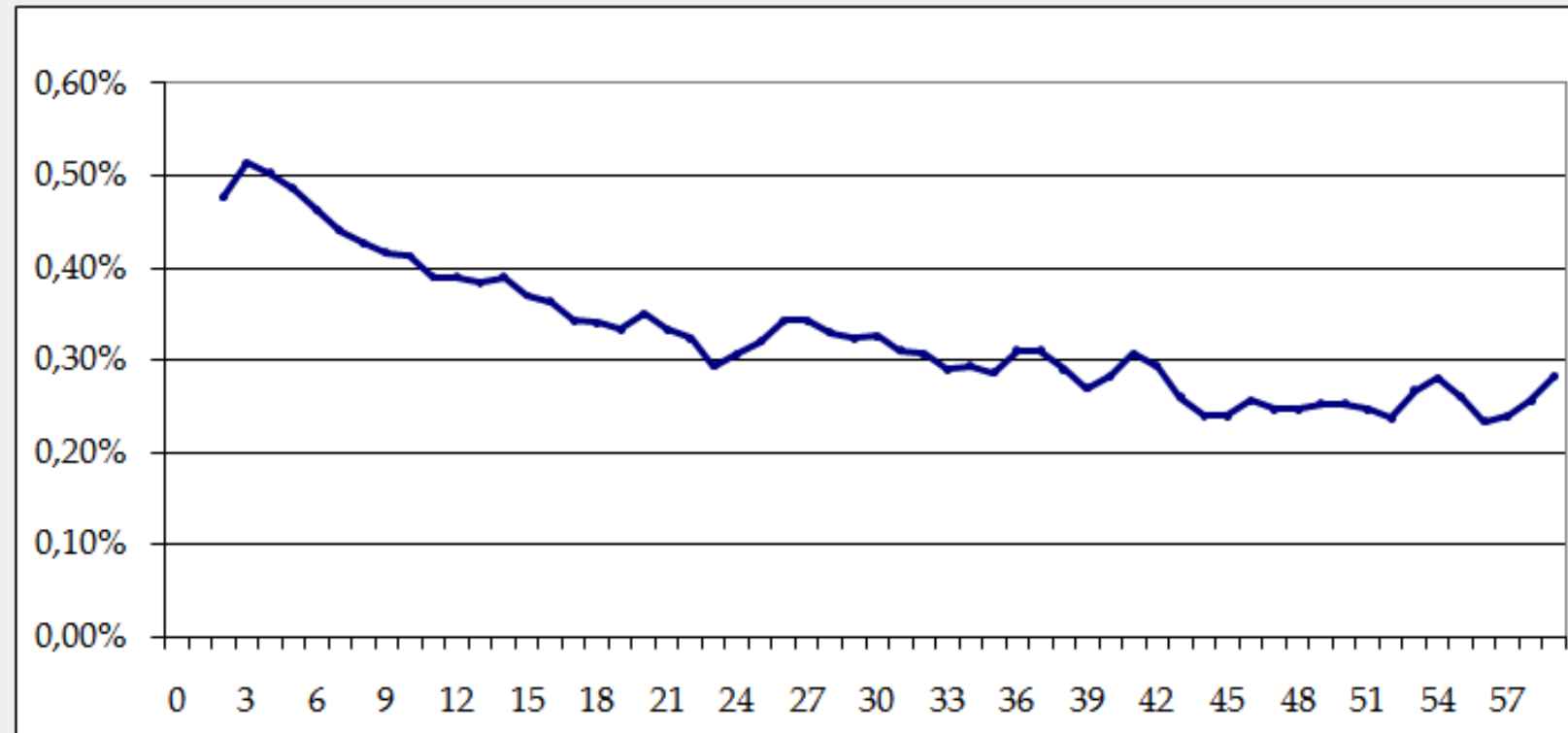
Quindi

- I contratti a termine sono una port of entry verso una occupazione stabile, ma per le persone «forti» e se i contratti hanno un contenuto formativo (specific HC)
- Gli altri lavoratori rimangono a lungo in una condizione precaria, e investono soprattutto in general HC
- Questo non è bene per la produttività. Infatti
 - gli investimenti innovativi si accompagnano normalmente a assunzioni con contratti di lavoro stabili;
 - In una impresa, innovazione, formazione e stabilità contrattuale sono o tutte presenti o tutte assenti
- Possiamo provare ad immaginare quali siano le imprese che più verosimilmente utilizzano/traggono vantaggio dalla deregolamentazione
 - Deregolamentazione permette alle imprese «tradizionali» ad abbassare il costo del lavoro
 - Se i vantaggi non sono uniformi per tutte le imprese, l'assetto competitivo fra imprese si modifica, avvantaggiando alcune imprese a detrimento di altre; la politica del lavoro si sostituisce alla politica industriale.

SHC e incidenti sul lavoro

R Leombruni, T Razzolini, F Serti; The pecuniary and non-pecuniary costs of job displacement—The risky job of being back to work; *European Economic Review*, 2013, 61, 205-216

Figura 1. Tassi mensili di infortunio per durata del rapporto di lavoro in Italia, anni 1994-1999.



Fonte: Leombruni *et al.*, 2013.

SHC e incidenti sul lavoro

Bena A, Giraud M, Leombruni R, Costa G; Job tenure and work injuries: a multivariate analysis of the relation with previous experience and differences by age. *BMC Public Health*, 2013, 13:869

Tabella 1. Relazioni tra durata del rapporto di lavoro e rischio di infortuni, a parità di esperienza lavorativa. Rischi relativi per durata ed età del lavoratore.

		under 30		31-40		over 40	
Durata	< 6 mesi	1,41	(1,29 – 1,55)	1,32	(1,19 – 1,47)	1,22	(1,08 – 1,39)
	6-12 mesi	1,22	(1,11 – 1,34)	1,22	(1,09 – 1,36)	1,13	(0,99 – 1,28)
	13-24 mesi	1,04	(0,95 – 1,15)	1,07	(0,97 – 1,19)	1,06	(0,94 – 1,20)
	> 24 mesi	1,00		1,00		1,00	

Fonte: Bena *et al*, 2013. Tra parentesi sono riportati gli intervalli di confidenza al 95%.

Incidenti e precarietà

Giraud Massimiliano, Bena Antonella, Leombruni Roberto, Costa Giuseppe; Occupational injuries in times of labour market flexibility: the different stories of employment-secure and precarious workers; BMC Public Health, 2016, 16:150

Tabella 3. Numero di infortuni, rischio di infortunio e rischio di infortunio grave (IC 95%) e Rischio Relativo tra diversi profili di carriera, anni 2000-2005

Profilo	Infortuni totali			Infortuni gravi		
	numero di infortuni	rischio di infortunio	RR	numero di infortuni	rischio di infortunio	RR
Carriera stabile	3.671	4,39 (4,25-4,53)	1,00	604	0,72 (0,66-0,78)	1,00
Carriera precaria a intensità lavorativa bassa	415	5,45 (4,93-5,98)	1,24	83	1,09 (0,86-1,32)	1,51
Carriera precaria a intensità lavorativa media	778	6,89 (6,41-7,38)	1,57	135	1,20 (0,99-1,40)	1,67
Carriera precaria a intensità lavorativa alta	2.294	6,17 (5,92-6,42)	1,41	380	1,02 (0,92-1,13)	1,42

Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP-Salute

Licenziamenti e incidenti

R Leombruni, T Razzolini, F Serti; The pecuniary and non-pecuniary costs of job displacement—The risky job of being back to work; *European Economic Review*, 2013, 61, 205-216

TABLE 6: The effect of displacement on the probability of injury and the number of injuries for the initial sample and the matched sample.

DID	All Sample	Matched Sample
Variables	OLS	PSM
Prob.Inj. per worked week 0,1,2,3,4,5	.0002** [.0001]	.0004** [.0002]
Prob.Inj. per worked week 0,1,2,3	.0003*** [.0001]	.0004** [.0002]
Prob.Inj. per worked week 4 and 5	.0002 [.0001]	.0005** [.0002]
N. of Injuries per w.w. 0,1,2,3,4,5	.0003** [.0001]	.0005** [.0002]
N. of Injuries per w.w. 0,1,2,3	.0004** [.0001]	.0005** [.0002]
N. of Injuries per w.w. 4 and 5	.0002 [.0002]	.0005* [.0003]

Note: * p-value < 0.1, ** p-value < 0.05, *** p-value < 0.01. Estimates from Differences-in-Differences and Propensity Score Matching Differences-in-Differences. Standard errors in square brackets. Standard errors from Nearest Neighbour Matching are computed analytically as in Lechner (2001).

Incidenti e convalescenza

"Injured workers and their return to work: beyond individual disability and economic incentives" with M. Galizzi, R. Leombruni and A. Bena, *Evidence-based Human Resources Management*; 2016, Vol 4 no. 1, pp. 2-29

- Workers who are induced to RTW before full recovery jeopardize their long-term health and employability.
- In an institutional environment where the immediate cost of workers' compensation benefits falls largely on firms, employers seem to pressure workers to RTW sooner:
 - More vulnerable workers – immigrants, females, members of smaller firms –tend to return sooner (**temporary contracts excluded from this analysis**).
 - Also, employers seem to pressure those workers whose time off is more **costly**, i.e., high-wage workers (controlling for workers' commitment).

Disoccupazione e salute

Roberto Leombruni, Chiara Ardito, Michele Mosca, Angelo d'Errico, Massimiliano Giraudo, Scar on my Heart. Effects of Unemployment Experiences on Coronary Heart Disease, forthcoming in "International Journal of Manpower"

Q - Does unemployment increase the risk of Coronary Heart Disease of adult Italian blue-collar men?

A1 - We find robust evidence of a high and significant **increased risk** of CHD for workers who cumulated **more than three years of unemployment**. While short and medium unemployment do not have any negative effect on health, long unemployment does.

A2 - Among workers who exit unemployment **starting a self-employment** activity, we find evidence of increased risk also at shorter durations. Descriptive stats say that they could be those who **cannot afford** to remain unemployed.

➔ When welfare protection expires (or it is not there) negative health effect arise.

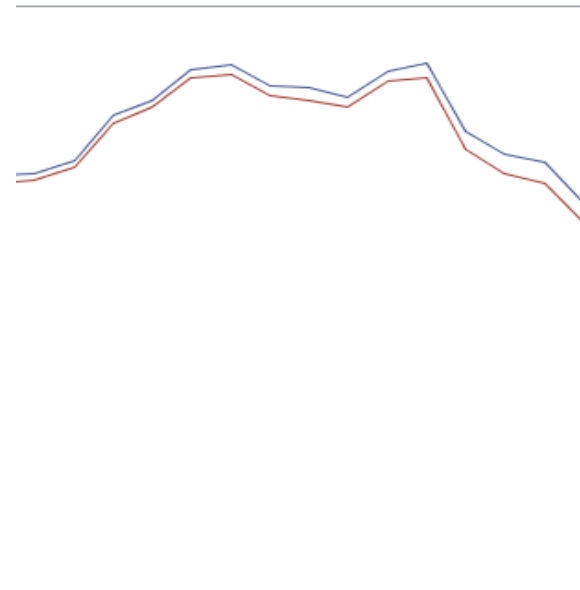
Gli ammortizzatori sociali proteggono?

Roberto Leombruni, Precarietà e disoccupazione: definizioni, prevalenze e ruolo del welfare in tempi di crisi, SIMLII Conference, Milan, 2015

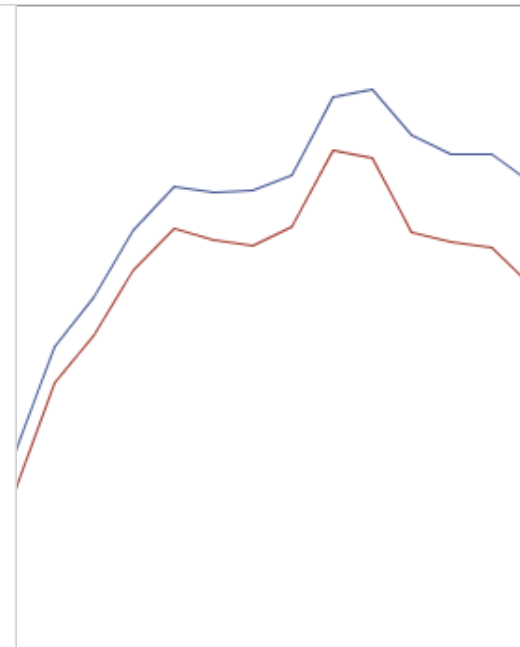
Notice that during the crisis welfare provisions protected prime age and older workers: the share of protected workers did not decrease after 2008

On the contrary younger individuals were less shielded against the crisis by welfare provisions: the share of protected workers decreases significantly after 2008

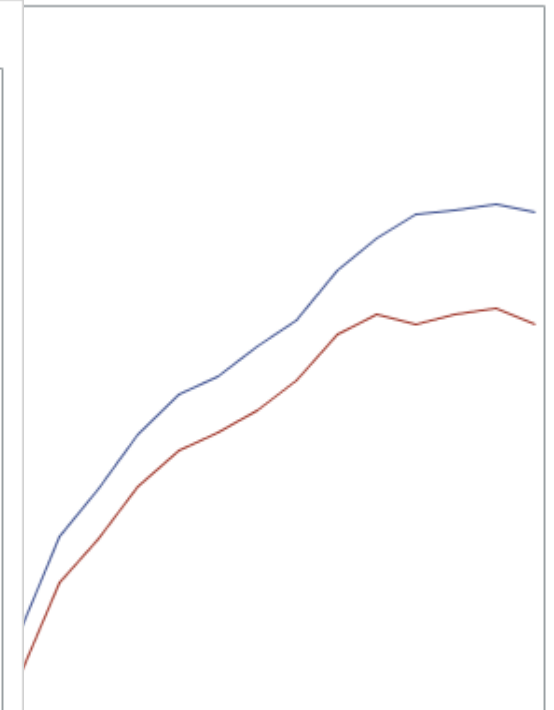
Under 25, tasso inclusione e occupazione



25-34 anni, tasso inclusione e occupazione



35-59 anni, tasso inclusione e occupazione



ANNO
— occupazione

— inclusione — occupazione

— occupazione

Quindi

- Chi ha contratti brevi e chi viene licenziato è più probabile che abbia incidenti sul lavoro
- Chi è più «vulnerabile» è probabile che torni al lavoro prima della completa guarigione
- I disoccupati hanno rischi di infarto maggiori quando il sostegno del welfare finisce o è insufficiente
- Lo stato sociale non protegge i più vulnerabili
- I costi sociali, in termini di salute e disuguaglianza possono essere molto alti