

# Politica Economica dell'Unione Europea



Michele Sabatino  
([michele.sabatino@unibas.it](mailto:michele.sabatino@unibas.it))  
A.A. 2021/2022  
UniBas

# Disoccupazione frizionale e strutturale

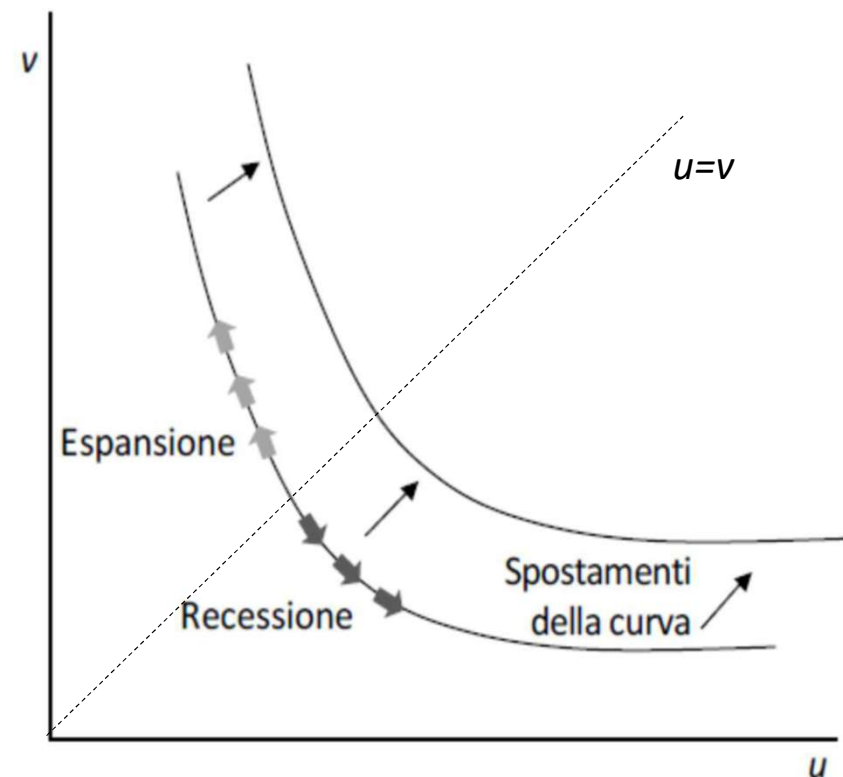
- Oltre alla disoccupazione naturale esistono altri due tipi di disoccupazione non influenzati dalle fluttuazioni cicliche: disoccupazione **frizionale** e **strutturale**
  - Non sono disoccupazioni di equilibrio e sono concetti empirici e non teorici
- In entrambi i casi sono all'opera determinanti dal lato dell'offerta aggregata → per ridurre questi tipi di disoccupazione servono politiche strutturali

# Disoccupazione frizionale

- È connessa ai tempi fisiologici di occupazione: nuovi entranti nel mercato del lavoro, lavoratori che cambiano lavoro, comparto produttivo o collocazione geografica
- A causa della lentezza dei processi di aggiustamento, carenze informative e rigidità, la disoccupazione frizionale spesso coesiste con la presenza di **posti vacanti presso le imprese** → domanda di lavoro non soddisfatta coesiste con offerta di lavoro non soddisfatta
- **Beveridge** definisce la piena occupazione come quella situazione in cui la **disoccupazione è inferiore ai posti vacanti**

# La curva di Beveridge

- Vi è una relazione inversa tra posti vacanti ( $v$ ) e tasso di disoccupazione ( $u$ )
- In fasi **espansive**  $u$  diminuisce e  $v$  aumenta, viceversa in recessione (shock di domanda non spostano la curva)
- Disoccupazione da domanda si distingue da quella frizionale che corrisponde ai punti in cui  $u = v$
- In presenza di **shock d'offerta** negativi la curva si sposta verso l'alto e viceversa



# Flussi di lavoratori e matching

- In effetti i **flussi** osservabili nel mercato del lavoro sono di notevoli dimensioni
- In media nei paesi europei vengono creati e distrutti posti di lavoro pari a circa l'1% del totale
- I flussi *job-to-job* sono anche maggiori:
  - Ad es. in Italia sono stimati intorno al 10% per i lavoratori a tempo indeterminato e al 30% per i lavoratori a tempo determinato
- Questi flussi implicano che domanda e offerta di lavoro si debbano coordinare per incontrarsi → ***job-matching***
  - Ad es. miglioramento del matching sposta la curva di Beveridge verso il basso (diminuiscono sia  $u$  che  $v$ )

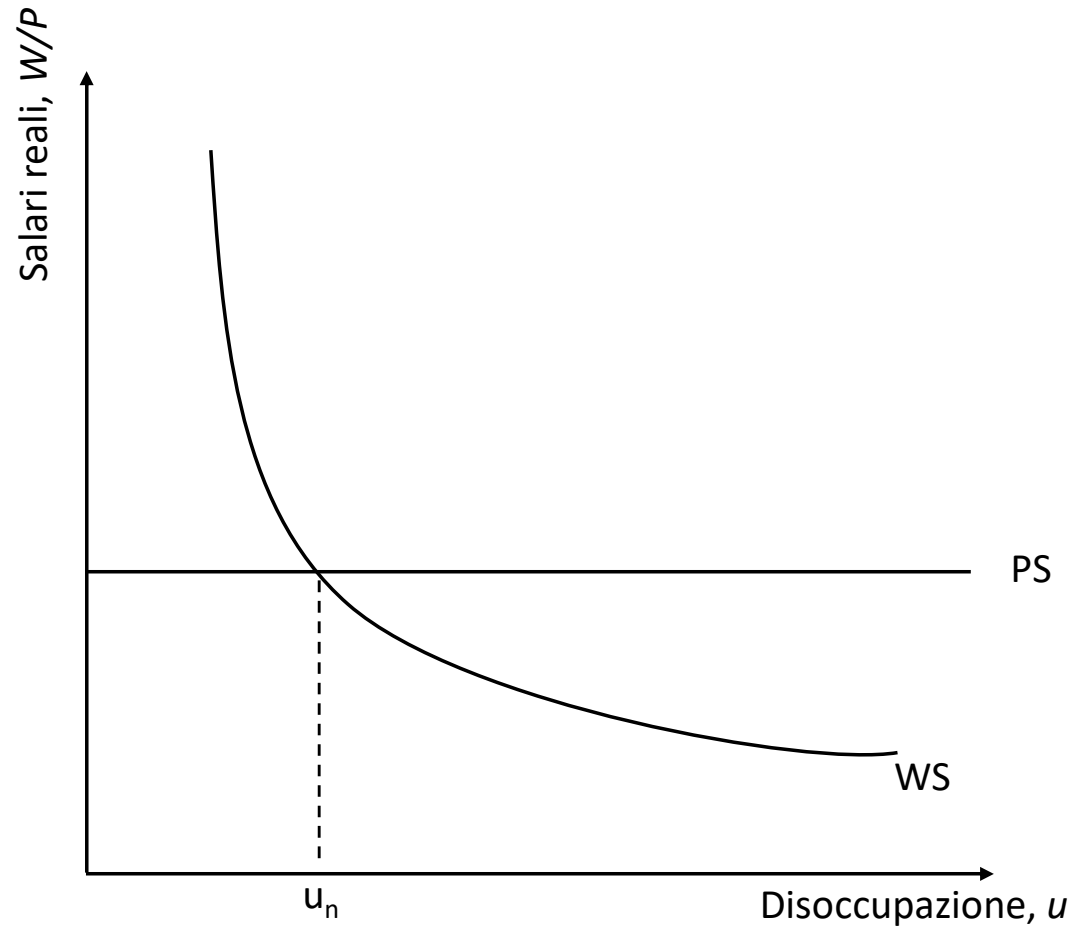
# Disoccupazione strutturale

- Quando gli squilibri sono persistenti, ad es. a causa di profondi mutamenti nella struttura produttiva dell'economia e di riallocazioni intersettoriali delle forze di lavoro, si utilizza il concetto di **disoccupazione strutturale**
- Esempi di **perturbazioni** per cui la disoccupazione può divenire persistente:
  - il **cambiamento strutturale** dell'economia: ad es. la terziarizzazione (successiva alla "industrializzazione");
  - il **progresso tecnico** (che può causare la cd. "disoccupazione tecnologica"), i cui effetti si riscontrano non solo nell'industria ma anche nei servizi: ad es. ICT;
  - gli effetti della **globalizzazione** dei mercati ed i mutamenti nella specializzazione internazionale dei singoli paesi, per cui posti di lavoro vengono distrutti dalle importazioni o dalle delocalizzazioni produttive;
  - i **flussi migratori** in ingresso e in uscita da un territorio;
  - i cambiamenti **demografici**, relativi ad es. alla caduta dei tassi di natalità nei paesi occidentali ed al progressivo invecchiamento delle popolazioni → riflessi sull'incidenza della popolazione "attiva";
  - i mutamenti **istituzionali**, ad es. riguardo all'obbligo scolastico ed al diritto allo studio oppure ai sistemi pensionistici;
  - le modifiche nelle **preferenze** individuali, del contesto socio-culturale, riguardo la propensione al lavoro

# Rigidità e disoccupazione naturale

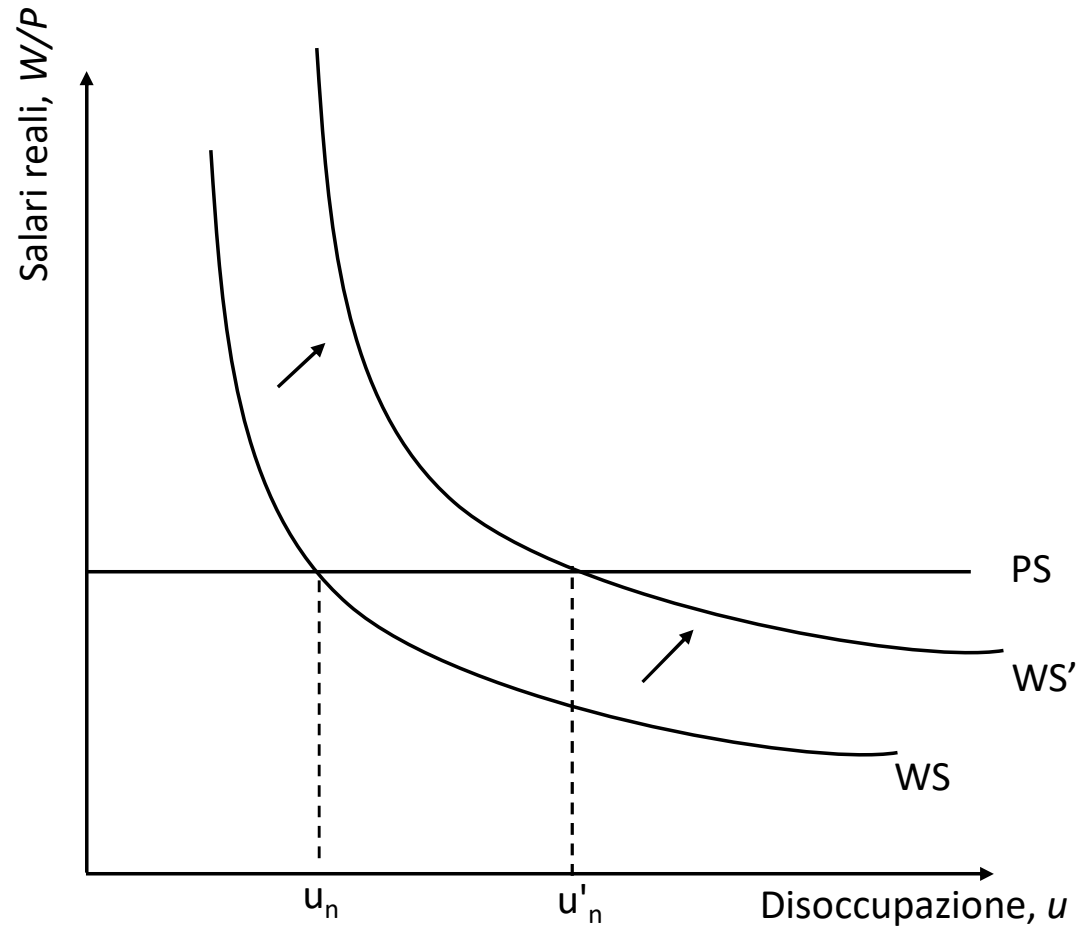
- Finora non abbiamo quasi toccato la relazione tra mercato del lavoro e disoccupazione:
  - Carezza di domanda → disoccupazione ciclica
  - Problemi sul lato dell'offerta → disoccupazione frizionale o strutturale
- Invece secondo visione neoclassica la disoccupazione non dipende tanto dal mercato dei beni ma si genera sul mercato del lavoro → relazione diretta tra livello salariale e disoccupazione
- Una elevata disoccupazione naturale può dipendere da:
  - Elementi che mantengono elevata la curva *wage-setting* (WS) → fattori di rinforzo salariale (sussidi di disoccupazione, minimi salariali, etc.)
  - Fattori che spingono verso il basso la curva *price-setting* (PS) come conseguenza di un alto livello di *mark-up* → margini di profitto eccessivi (ad es. per carezza di competizione), bassa produttività, elevati contributi e imposte sul lavoro

# Equilibrio nel mercato del lavoro

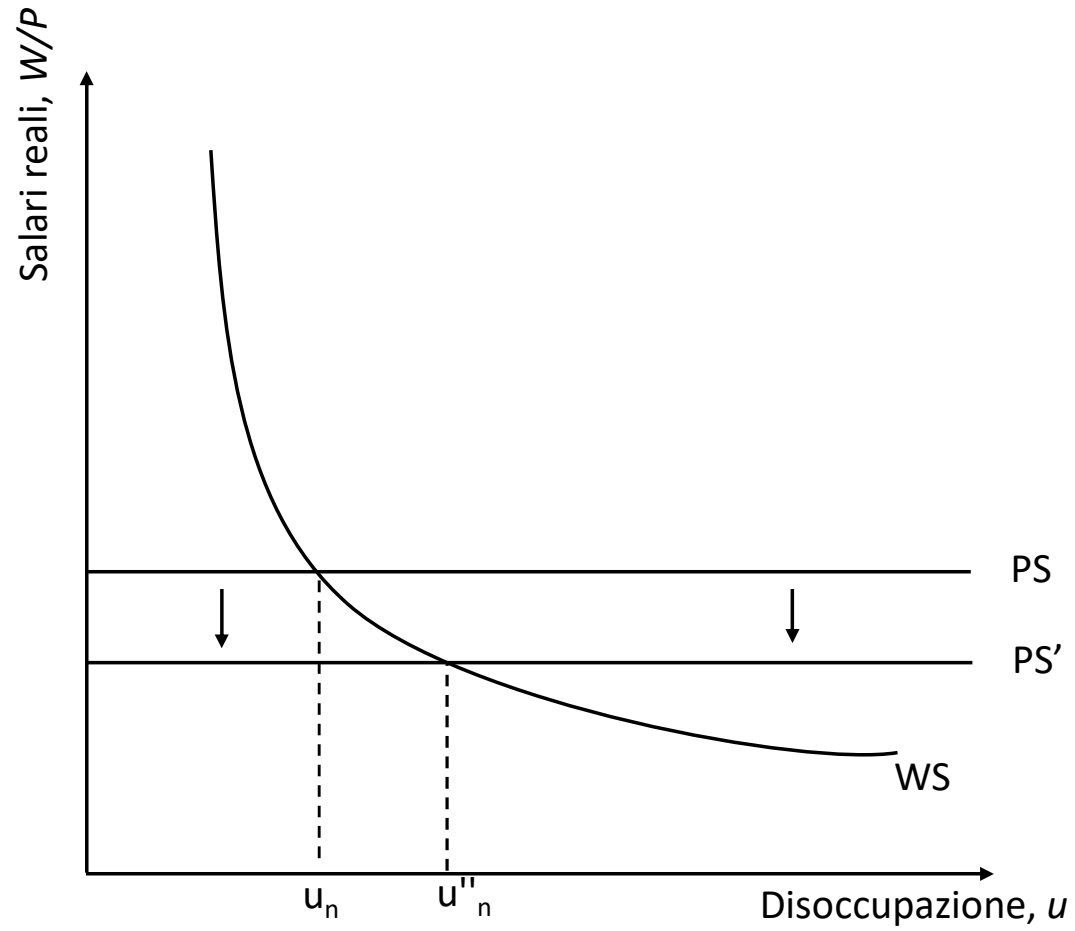




# Aumento dei fattori di rinforzo salariale



# Indebolimento di politiche anti-trust



# Rigidità e istituzioni del mercato del lavoro

- Tra le **rigidità** più citate vi sono la troppa fitta regolamentazione del mercato, le norme a tutela dei lavoratori (*Employment Protection Legislation*, EPL), le politiche del lavoro di tipo assistenziale, il ruolo dei sindacati e della contrattazione collettiva, la regolamentazione e gli ostacoli all'iniziativa privata
- Il costo del lavoro riguarda non solo il livello dei salari ma anche il peso delle imposte (il cd. **cuneo fiscale e contributivo**)
- Nel 1994 l'OCSE pubblica uno studio sul mercato del lavoro in cui si raccomandano:
  - Riduzione dei sussidi di disoccupazione ed EPL, riduzione del cuneo fiscale, programmi di training e passaggio da politiche passive a politiche attive del lavoro

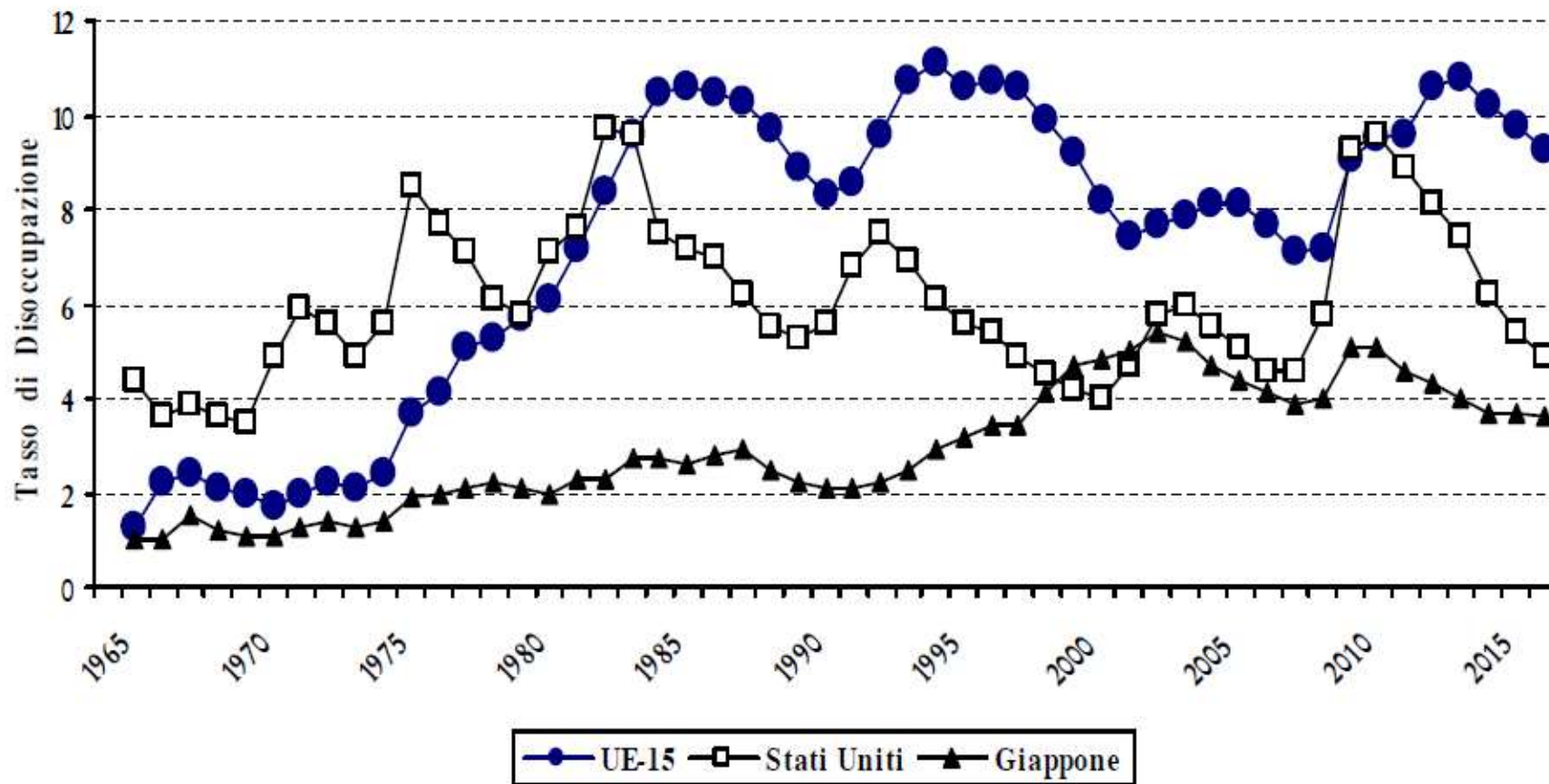
# Mercato del lavoro e scelte costose

- Le scelte di imprenditori e lavoratori nel mercato del lavoro riflettono delle dinamiche di contrattazione con dei costi impliciti:
  - Se il lavoratore vuole cambiare lavoro maggiore è la disoccupazione più sarà costoso trovare un altro lavoro
  - La sostituzione di un lavoratore per l'impresa è più costosa quanto minore sarà la disoccupazione
- Le istituzioni del mercato del lavoro influenzano questi costi:
  - Un sussidio di disoccupazione più generoso renderà meno costoso cercare un altro lavoro, la durata del sussidio influenzerà la durata della disoccupazione
  - Una EPL più restrittiva renderà più costoso per l'impresa licenziare

# L'eurosclerosi

- Fino ai primi anni '80, il tasso di disoccupazione era più basso nei paesi dell'UE; da allora e soprattutto dopo la recessione dei primi anni '90, la forbice si è allargata a sfavore dell'UE
- Con il termine di **eurosclerosi**, ci si riferiva all'eccessivo **costo del lavoro** ed a tutte quelle **rigidità**, presenti in Europa, che disincentivano l'assunzione di lavoratori
- Queste rigidità spiegherebbero l'andamento differenziato del mercato del lavoro **europeo** a partire dagli anni '80, rispetto ad es. a quello americano
  - La recessione del 2009 aveva portato i tassi di disoccupazione su livelli simili nelle due aree, ma negli Usa sono ridiscesi ed invece nell'UE sono persistenti

# Tasso di disoccupazione nell'UE e confronti



# Evidenza empirica

- Le riforme non sempre hanno dato gli esiti sperati
  - L'evidenza empirica mostra risultati misti e ancora molto dibattito
- Diverse istituzioni in paesi diversi sembrano spiegare bene le differenti risposte del mercato del lavoro a shock nella produzione
  - La durata dei sussidi aumenta la disoccupazione, la contrattazione collettiva la diminuisce
- Invece, variazioni istituzionali all'interno di un paese non spiegano l'evoluzione della disoccupazione nel corso del tempo
  - Riduzioni di EPL non sono associate con una diminuzione della disoccupazione, cuneo fiscale è cresciuto sia nei paesi con bassa disoccupazione (Finlandia, Svezia, Austria) che in paesi ad alta disoccupazione

# Un solo mercato del lavoro?

- Nel mercato del lavoro si osservano molti salari e non uno solo, fenomeno spiegato grazie alla teoria del capitale umano (Becker, 1964)
  - Le differenze di salario rispecchiano le differenti competenze degli individui, frutto di investimenti in termini di istruzione e formazione → individui con capitale umano maggiore sono più produttivi e quindi hanno maggiore remunerazione
- In contrapposizione a questo approccio le teorie sul dualismo e sulla segmentazione mettono in discussione l'assunto dell'uniformità ed omogeneità del mercato del lavoro
  - Secondo questi approcci convivono un mercato primario con alto livello di protezione e uno secondario con alta vulnerabilità occupazionale, e a sua volta quello primario si distingue tra mercato superiore (*high-skilled*) e inferiore (*low-skilled*) → limitata mobilità e possibilità di accesso e uscita a prescindere dalle competenze
- Parte di questa critica viene integrata per spiegare in quale caso un mercato del lavoro duale può creare un salario di equilibrio più elevato di quello naturale



# I modelli insider-outsider

- Secondo questa teoria il mercato del lavoro è segmentato tra due categorie di lavoratori:
  - i lavoratori occupati, gli **insider**,
  - quelli in cerca di occupazione, gli **outsider**.
- Solo gli insider hanno potere di contrattazione salariale → **disoccupazione** può accompagnarsi ad una **dinamica salariale sostenuta**
- L'esclusione degli outsider dal mercato primario è dovuta anche alla presenza di **costi di turnover** → salario pagato dall'impresa agli insider ( $w_i$ ), pur essendo superiore a quello d'equilibrio walrasiano ( $w^*$ ), è minore della somma tra salario di riserva ( $w_o$ ) degli outsider e dei costi di turnover ( $c_o$ )
  - Quindi l'impresa si comporta in modo razionale non assumendo nuovi lavoratori ad un salario inferiore, poiché  $w_i < w_o + c_o$  → disoccupazione causata da  $w_i > w^*$
- Questo modello col tempo è stato esteso per spiegare l'esistenza di dinamiche diverse tra lavoratori con contratto a termine e a tempo indeterminato

# Teoria dei salari d'efficienza

- Salari più elevati di quello di equilibrio walrasiano sono compatibili con un comportamento massimizzante dell'impresa dato che il lavoro è **eterogeneo** e soggetto ad **asimmetrie informative** (capacità, sforzo)
- Salari sono correlati in modo positivo con livelli di produttività, quindi salari più elevati **incentivano impegno** e **morale** dei lavoratori, riducono i costi di turnover e di controllo, attraggono i migliori **talenti**, etc.
- La conseguenza di questa scelta razionale dell'impresa è una rigidità salariale verso l'alto che lascia parte della forza lavoro inoccupata

# L'isteresi

- L'**isteresi** (o *path dependence*) della disoccupazione si verifica quando il **tasso di disoccupazione naturale** ( $u_n$ ) non ha un unico valore di equilibrio, ma viene a dipendere dalla storia passata della disoccupazione effettiva ( $u_t, u_{t-1}, u_{t-2}$ ):
  - a) La recessione fa subito aumentare la disoccupazione ciclica ( $u_t > u_n$ ); ma quanto più a lungo la recessione persiste, tanto più aumenta la **durata** della disoccupazione;
  - b) un periodo prolungato di disoccupazione rende **obsoleto il capitale umano**: si perdono le capacità professionali e l'abitudine al lavoro oppure, nel caso dei giovani, non si mette a frutto l'istruzione conseguita
    - quindi diminuisce l'**intensità di ricerca**, l'offerta di lavoro effettiva è inferiore rispetto a quanto risulta dal tasso medio di disoccupazione; ciò in aggiunta agli effetti duraturi sulla domanda di lavoro del calo degli investimenti in **capitale fisso**;
  - c) anche finita la recessione, i disoccupati non sono più interessanti per le imprese, che non li assumono: essi divengono irrilevanti (o quasi) anche nella determinazione dei salari
    - gli **insider** possono profittarne per intensificare le richieste salariali, almeno a recessione terminata, penalizzando ancor più gli **outsider**
  - d) l'aumento dei fattori di "rinforzo salariale" ( $\uparrow z$ ) porta quindi ad un **aumento del tasso naturale**:  $\uparrow u_n$

# Salario naturale e disoccupazione

- Insider-outsider, salari di efficienza e conseguente teoria dell'isteresi esprimono bene l'idea che imperfezioni nell'aggiustamento dei singoli mercati (a livello micro) possono determinare considerevoli effetti macroeconomici (approccio NEK)
  - Le imperfezioni sono manifestazioni di fallimenti del mercato: nel caso dei modelli insider-outsider sono barriere all'ingresso del mercato, nel caso dei salari di efficienza la scelta delle imprese dipende dalle asimmetrie informative tra lavoratore e imprenditore
- Nel caso del mercato del lavoro le imperfezioni riguardano l'aggiustamento dei salari
  - Con salari elevati domanda e offerta di lavoro non si incontrano al livello naturale di disoccupazione → esistenza di disoccupazione involontaria

# Costo del lavoro, salari e produttività

- In un'economia globalizzata la competitività internazionale di un paese dipende anche dai suoi costi di produzione, in particolare il costo del lavoro. Possiamo distinguere tra
  - 1) **Retribuzione netta** = salario o stipendio in busta paga
  - 2) **Retribuzione lorda** = (1) + Imposte e contributi (su lavoratori)
  - 3) **Costo del lavoro** = (2) + Imposte e contributi (su imprese)
- La differenza tra (1) e (3) è il c.d. **cuneo fiscale** e contributivo → valori eccessivi determinano ostacolo ad assunzioni e incentivo a lavoro irregolare (in Italia è in media pari al 50% del costo del lavoro)
- Si parla di **svalutazione fiscale** quando la concorrenza tra paesi avviene riducendo la pressione fiscale → soprattutto in situazioni in cui non si può manovrare valuta (ad es. Eurozona)

# CLUP

- Dividendo **CL** (il **costo totale del lavoro**, ossia per tutti gli occupati) per la quantità prodotta (**Q**) si trova il **costo del lavoro per unità di prodotto** (unit labour cost):

$$\text{clup} = \text{CL}/\text{Q} = (\text{CL}/\text{N})/(\text{Q}/\text{N}) = w/q$$

dove **w** è il costo unitario del lavoro e **q** il prodotto medio del lavoro

- Clup scende quando diminuiscono i salari ma anche quando aumenta la produttività del lavoro, anche se i salari aumentano
- Es.  $w=90$  e  $q=30 \rightarrow \text{clup}=3$ ;  
se aumenta solo il salario  $w=120 \rightarrow \text{clup}=4$ ;  
se aumenta proporzionalmente anche produttività  $q=40 \rightarrow \text{clup}=3$ ;  
se produttività aumenta più che proporzionalmente  $q=50 \rightarrow \text{clup}=2,4$

# Come sostenere la competitività?

- In un contesto globale di crescente competizione tra le economie è fondamentale sostenere la competitività
  - Se un paese è scarsamente competitivo rischia di perdere flussi di investimenti, riduzione del prodotto e infine maggiore disoccupazione
- Comprimere la dinamica salariale attuando una **svalutazione interna** → strada che può essere iniqua, danneggiare i consumi e condurre a deflazione
- Contenere i **costi non salariali** riducendo il cuneo fiscale e contributivo è fattibile finché i conti pubblici lo permettono
  - Non sempre facile in paesi con forti vincoli al bilancio pubblico (e.g. Eurozona)
- Rilanciare la dinamica della **produttività** attraverso progresso tecnico, ricerca e innovazione, accrescimento del capitale umano → tempi lunghi