

Capitolo 7: Disoccupazione

IL TASSO DI DISOCCUPAZIONE «NATURALE»

Tasso di disoccupazione naturale: u o u_N : il valore medio di lungo periodo, attorno a cui il tasso U nel breve periodo fluttua:

- U di breve periodo **sale al di sopra di u_N** durante le recessioni
- U di breve periodo **scende al di sotto di u_N** durante le espansioni

MEMO:

L = forza lavoro

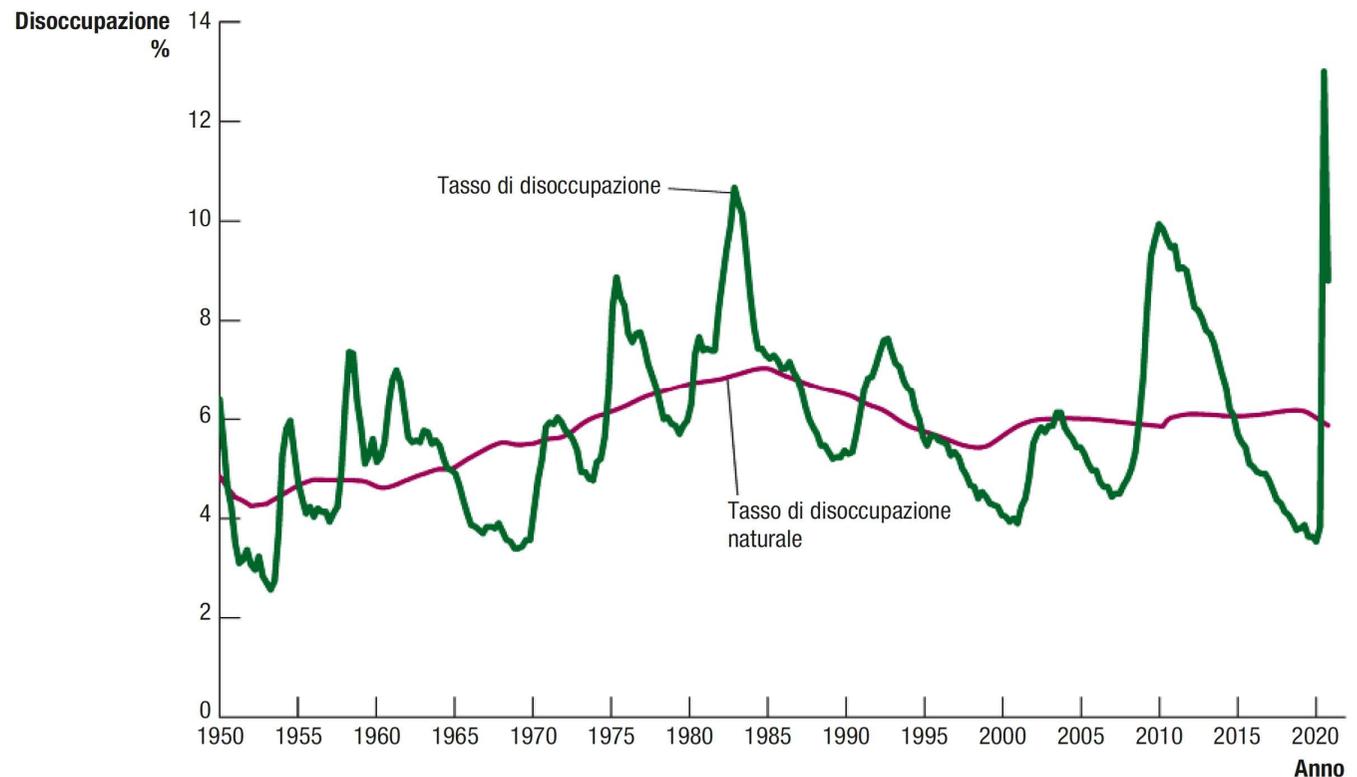
E = occupati

U = disoccupati

... tutti in numero
di persone (stock)

$U/L = u$

tasso disoccupazione



Tasso di disoccupazione degli Stati Uniti 1950-2022 – Il tasso naturale è una a media mobile del tasso annuale (Fonte: BLS Bureau of labor statistics)

Un modello di lungo periodo: STOCK e FLUSSI nel Mercato del lavoro

Ipotesi: L è fisso (forza lavoro costante);

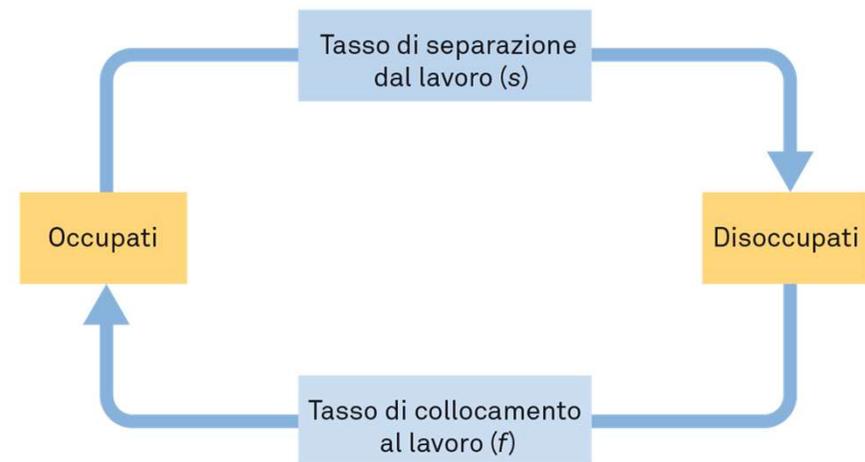
FLUSSI:

In ogni mese, (dinamica di breve): *separazioni* e *collocamenti* (dal lavoro):

- alcuni lavoratori sono licenziati o comunque smettono di lavorare (*uscita*)
- altri lavoratori sono assunti e cominciano a lavorare (*entrata*)

s = frazione di lav. OCCUPATI che si separa dall'occupazione sul totale degli occupati – **tasso di separazione**

f = frazione dei lav. DISOCCUPATI che trova lavoro sul totale dei disoccupati – **tasso di collocamento**



Sia f che s sono costanti ed esogeni (ipotesi semplificatrice)

EQUILIBRIO di STATO STAZIONARIO (lungo periodo): U (o U_N) è costante

flussi in uscita = flussi in entrata \Rightarrow

$$s \times E = f \times U$$

Numero di occupati che lascia il lavoro

Numero di disoccupati che trova lavoro

L'Equilibrio di STATO STAZIONARIO - calcolo

Si parte da: $s \times E = f \times U$ secondo membro:

$s \times E = s \times (L - U)$ poiché è: occupati = Forza lavoro – disoccupati

$s \times E = s \times (L - U) = s \times L - s \times U$ ritornando all'equazione:

$s \times L - s \times U = f \times U$ da cui: $s \times L = (f + s) \times U$ risolvendo per U/L :

$$u = \frac{U}{L} = \frac{s}{s + f}$$

- I) Se si vuole ridurre il tasso di disoccupazione stazionario, occorre agire per aumentare f o ridurre s
- II) Perché esiste la disoccupazione (stazionaria)? Perché i lavoratori non trovano istantaneamente lavoro : $f < 1$! Se fosse $f = 1$, la durata della disoccupazione sarebbe brevissima e $U \rightarrow 0$. Allora perché $f < 1$?

- 1) Ricerca del lavoro (*job search*)
- 2) Salari rigidi

JOB SEARCH – ricerca di lavoro

Dovuta a «mismatch» tra domanda e offerta di lavoro – genera la

disoccupazione frizionale : esiste anche con salari flessibili – cause:

- I lavoratori sono eterogenei (preferenze, abilità ...)
- Le imprese hanno necessità di diversi mix di competenze e abilità
- Mobilità geografica: i lavoratori non si spostano immediatamente
- Il flusso di informazioni su posti vacanti e su lavoratori disposti a occuparsi è imperfetto

Questi effetti sono particolarmente forti in caso di **mutamenti strutturali** quando:

Cambia la composizione e/o il peso dei vari settori produttivi nell'economia:

Passaggio dall'agricoltura all'industria; poi verso le nuove occupazioni del terziario...



ricollocazione settoriale

Politiche contro la disoccupazione frizionale (di lungo periodo)

Le principali sono:

1. **Agenzie per l'impiego** (pubbliche): diffondono l'informazione: posti vacanti e lavoratori in cerca → $f \uparrow$
2. **Programmi di training e formazione**: aumentano l'attrattività dei lavoratori per le imprese → $f \uparrow$
3. **Sussidi di disoccupazione**: pagati per un tempo limitato ai disoccupati

I Sussidi sono i più importanti e studiati: *effetti complessi e non univoci* :

- **Da un lato**, i sussidi aumentano l'attività di ricerca :
 - Riducono il costo opportunità di essere disoccupati
 - Riducono l'urgenza di trovar lavoro
 - Quindi **riducono f** → aumentano la durata della disoccupazione
- **D'altro lato**:
 - Consentono ai lavoratori di allungare i tempi di ricerca, e ciò migliora il match tra domanda e offerta: si incontrano imprese e lavoratori più compatibili
 - Questo produce maggior produttività e maggiori redditi

RIGIDITA' SALARIALI – mercati del lavoro «imperfetti»

Se i **salari REALI** sono fissi al disopra del livello che garantirebbe l'equilibrio di domanda e offerta, **non ci sono abbastanza posti di lavoro** – rispetto alle richieste dei lavoratori



Le imprese *razionano* i posti di lavoro scarsi tra i lavoratori

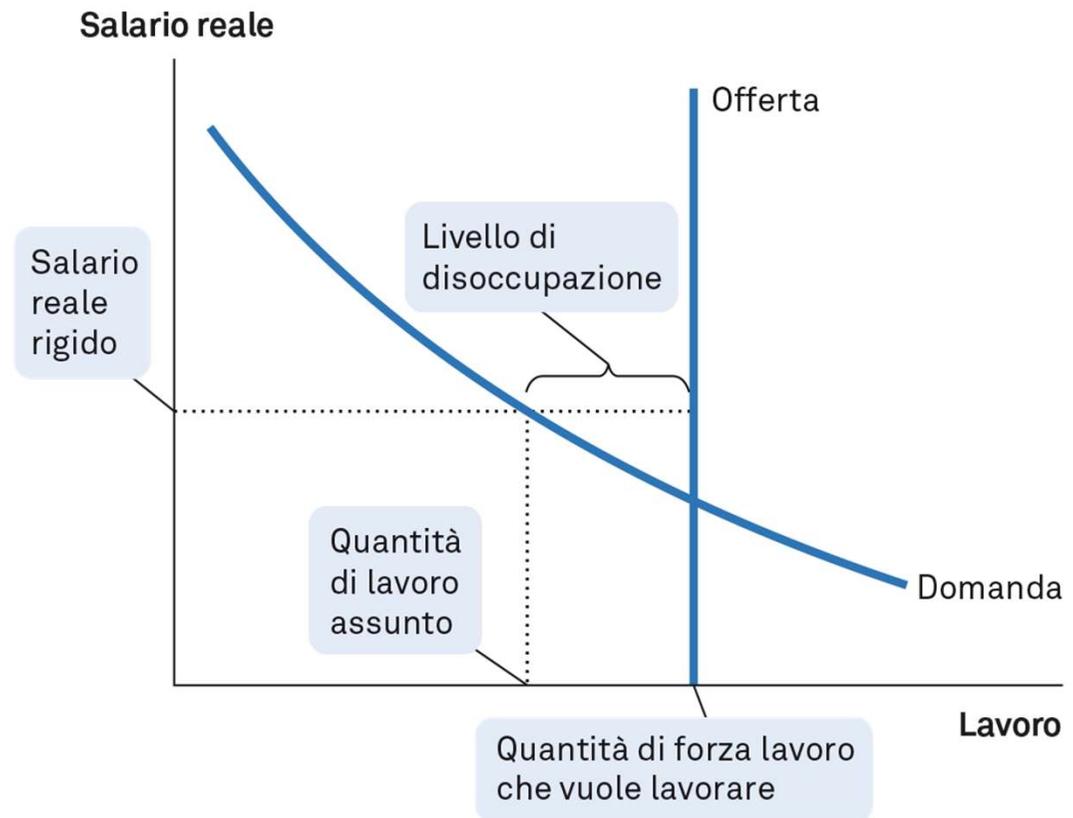


Eccesso di offerta di lavoro



Disoccupazione strutturale

(cioè la disoccupazione risultante da salari rigidi e razionamento dei posti di lavoro)



RIGIDITA' SALARIALI – spiegazioni, cause e teorie

Perché i salari (reali) sono rigidi ?

I) Legislazione sui salari minimi

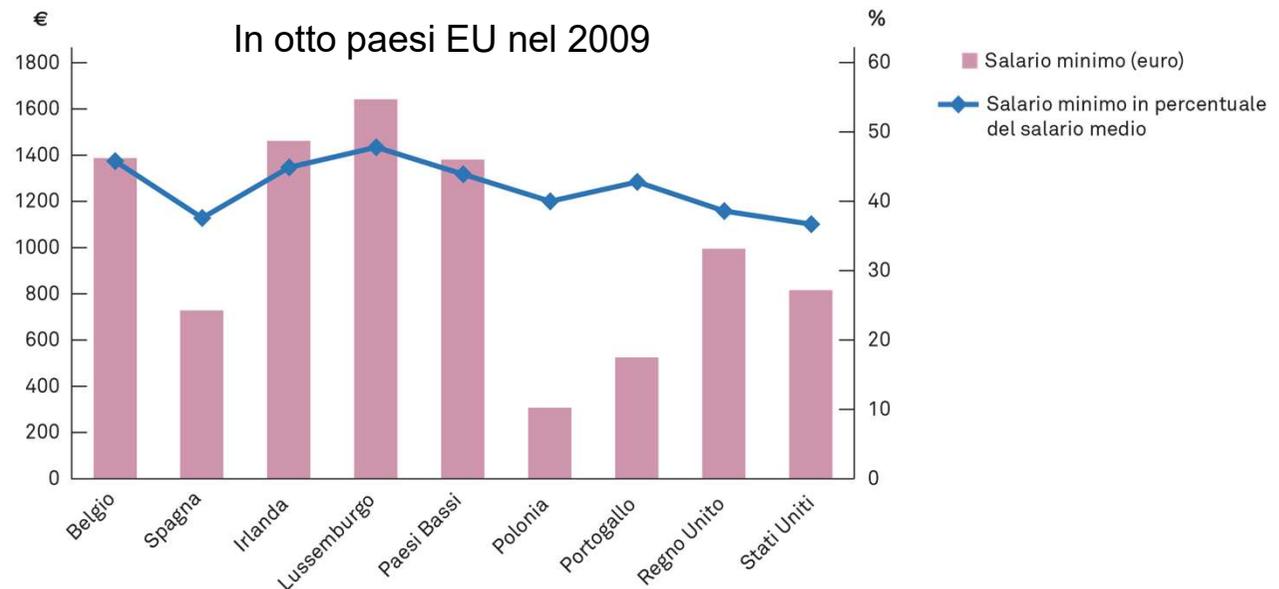
II) Sindacati dei lavoratori e contrattazione collettiva dei salari - Teoria

III) Salari di Efficienza – Teoria

Salari minimi:

Gli effetti sono molto
Controversi:

- Di solito il minimo è molto inferiore al salario effettivo
- ... ci potrebbero essere effetti sulla disoccupazione giovanile
- ... gli economisti non sono concordi su questi effetti



Sindacati e contrattazione collettiva

La **forza contrattuale** di un lavoratore - o di un' associazione di lavoratori – dipende da:

quanto **costoso** sarebbe (per l'impresa) sostituire il lavoratore nel caso di interruzione del rapporto lavorativo;

quanto **difficile** sarebbe per il lavoratore trovare un altro lavoro (la **job market tightness**: *vacancies/disoccupati...*).

Quindi, il **potere contrattuale dei lavoratori** è legato:

- alla natura del lavoro – in particolare alle competenze richieste;
- alle condizioni prevalenti sul mercato.

Inoltre, c'è un conflitto tra lavoratori: **insiders** contro **outsiders** – hanno interessi contrapposti

Gli *insiders* cercano di aumentare i costi di turnover (ricambio del personale) per consolidare il loro potere contrattuale. Gli *outsiders* possono far concorrenza offrendosi a salari minori ...

Sindacati e contrattazione collettiva

Gli effetti della sindacalizzazione dipendono da quanti lavoratori sono coperti da contratti collettivi – il coverage della contrattazione:

		Tabella 7.1
		Percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi (%)
Turchia	7	
Stati Uniti	12	
Corea del Sud	13	
Giappone	17	
Cile	20	
Grecia	26	
Regno Unito	26	
Canada	28	
Germania	56	
Svizzera	58	
Australia	60	
Paesi Bassi	79	
Italia	80	
Spagna	84	
Svezia	90	
Belgio	96	
Austria	98	

Fonte: OCSE, Going for growth, 2019.

La teoria dei SALARI di EFFICIENZA

Le stesse imprese *possono voler pagare un salario superiore a quello di riserva:*

-per *stimolare la produttività* (produttività fisica/tecnica legata al livello di salario); è una forma di incentivo;

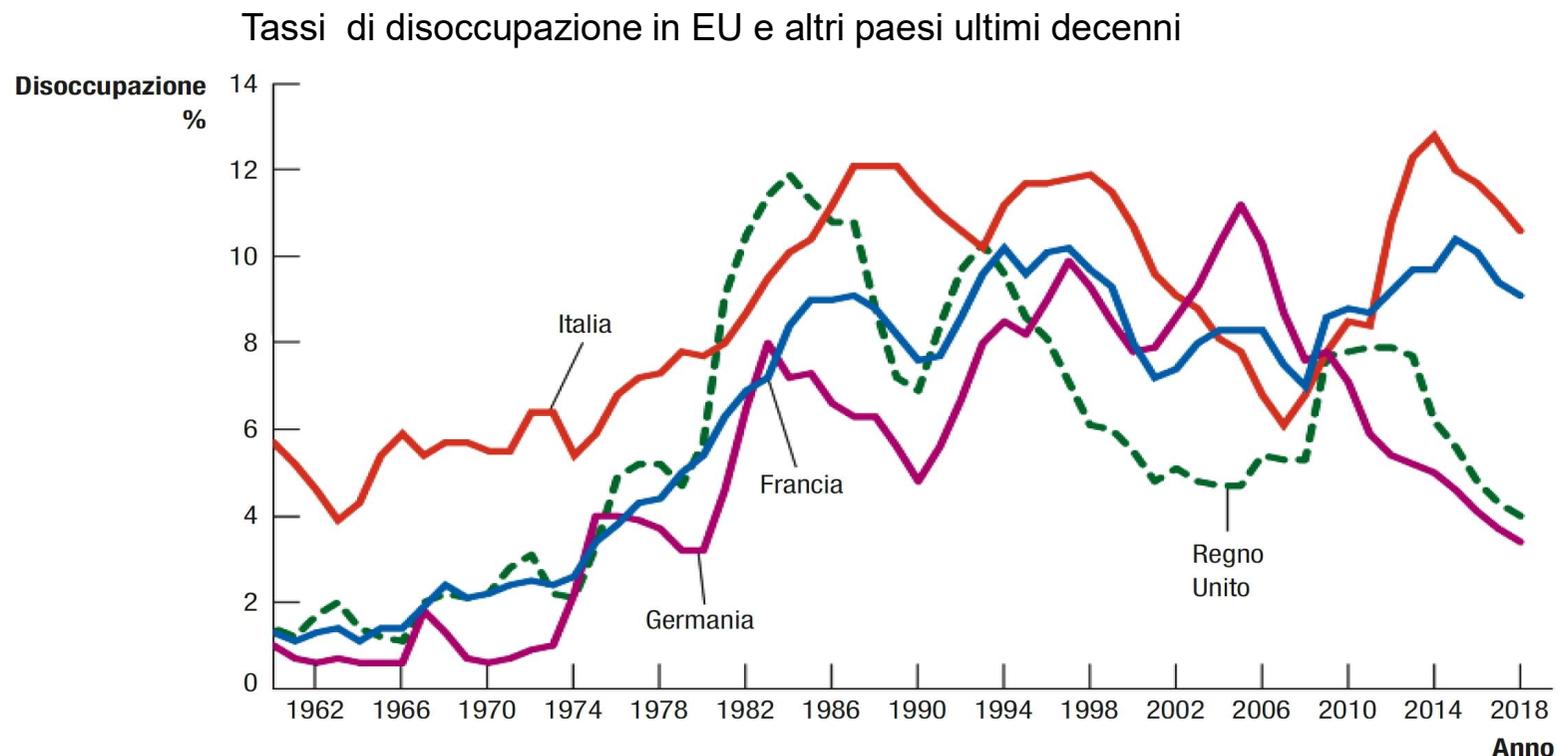
-«*norme sociali*» : i lavoratori non accetterebbero salari «ingiusti» (troppo bassi) ridurrebbero (saboterebbero) la produttività;

-Per diminuire il tasso di avvicendamento dei lavoratori (*turnover*), invogliandoli a restare in azienda: ↓ turnover → ↑ produttività.

Anche secondo le teorie dei salari di efficienza, *il salario* dipende da:

- dalla natura del lavoro: il morale e l'impegno dei lavoratori influiscono sulla qualità del lavoro e del risultato
- dalle condizioni del mercato del lavoro: maggiore il numero dei posti vacanti (e minore il tasso di dis.), maggiore la spinta a cercare un altro posto di lavoro.

La disoccupazione in Europa



La figura mostra i tassi di disoccupazione nelle quattro maggiori economie europee. Il tasso di disoccupazione è aumentato in modo sostanziale nel corso del tempo, specialmente in Francia e Germania.

Fonte: OCSE.

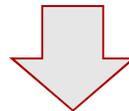
In diversi paesi EU, i tassi di disoccupazione hanno andamenti disomogenei e presentano valori differenziati nel medio-lungo termine ...

... cause / spiegazioni ?

Diverse – le più accreditate:

1. Molti paesi EU hanno dei «welfare state» generosi, inclusi diversi programmi di sostegno al reddito e sussidi di disoccupazione – questo allenta gli incentivi alla ricerca di lavoro – e come visto riduce *f*
2. Mutamenti strutturali: nel corso degli ultimi 20-30 anni ci sono stati profondi cambiamenti nella tecnologia di produzione → declino di alcune industrie/settori produttivi e emergere di nuovi → cambia il mix di competenze richiesto e ciò, insieme a altri fattori, rende la *riallocazione dei lavoratori complicata*

In altri paesi OCSE – USA, UK in particolare – i mercati del lavoro sono più flessibili – salari meno rigidi



I tassi di disoccupazione sono stati comparativamente minori, ma i fattori del gruppo 2. (mutamenti strutturali - riallocazione) hanno generato crescenti divari di reddito/salari tra lavoratori skilled e lavoratori non-skilled (skill premium)