

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:

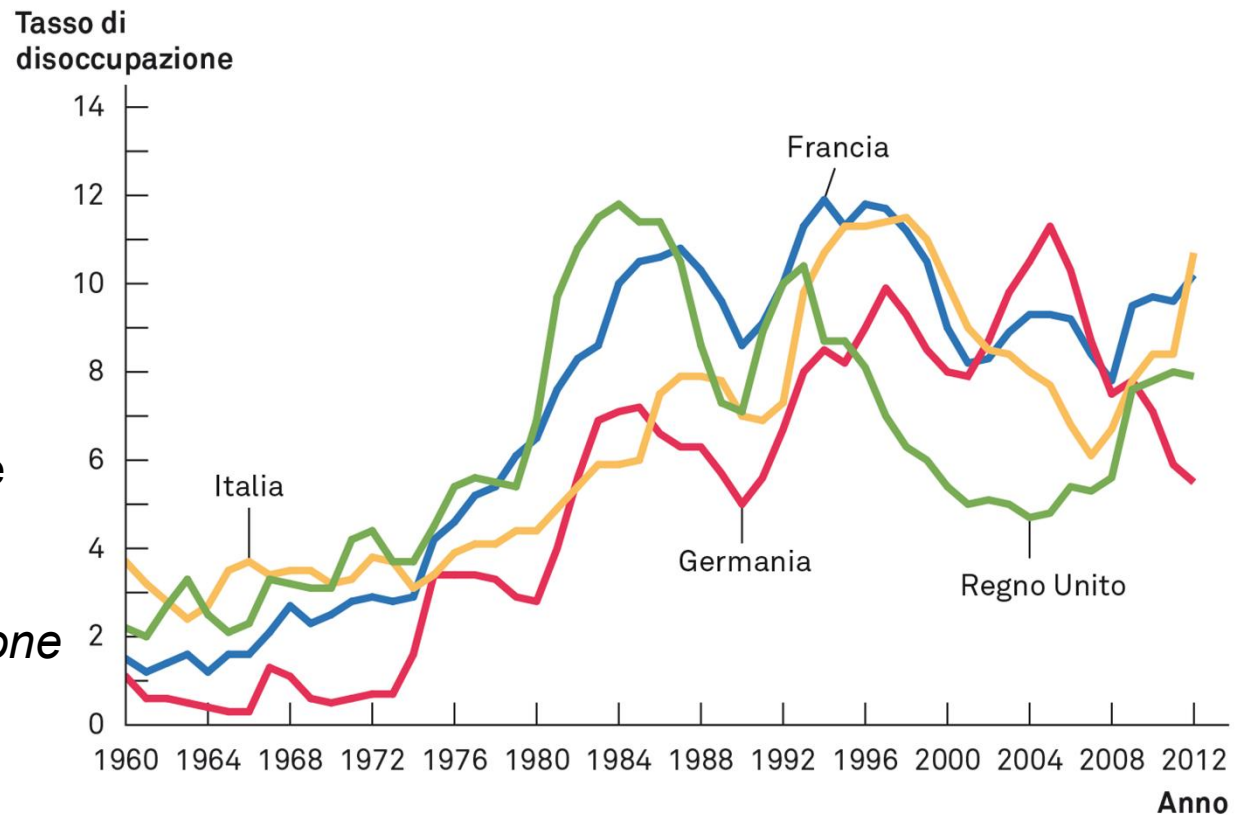
L = forza lavoro

E = occupati

U = disoccupati

... tutti in numero di persone
(stock)

$U / L = u$ tasso disoccupazione



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

Ipotesi: L è fisso (forza lavoro costante);

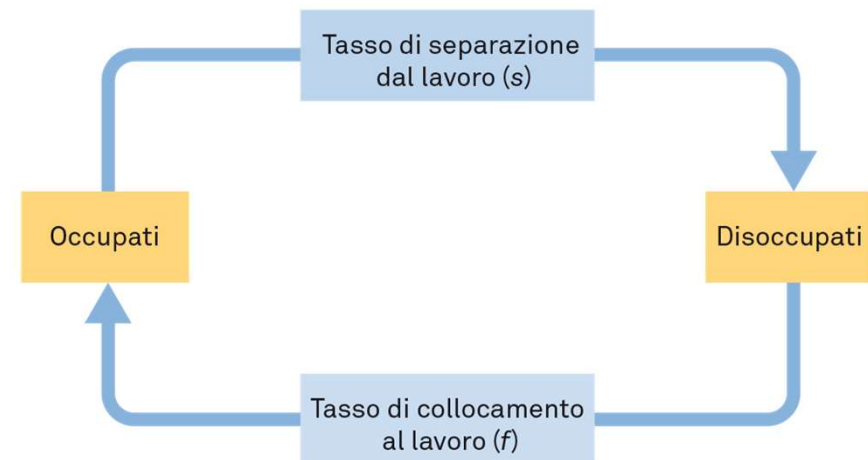
FLUSSI:

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

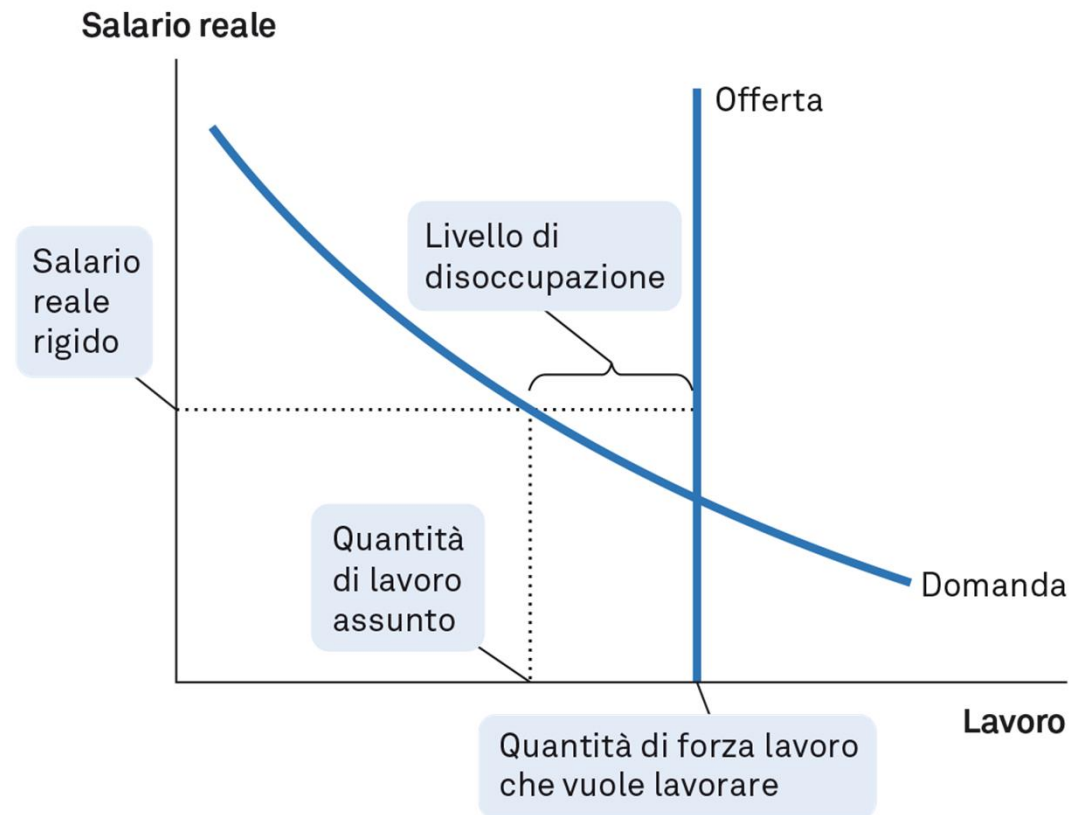


Eccesso di offerta di lavoro



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

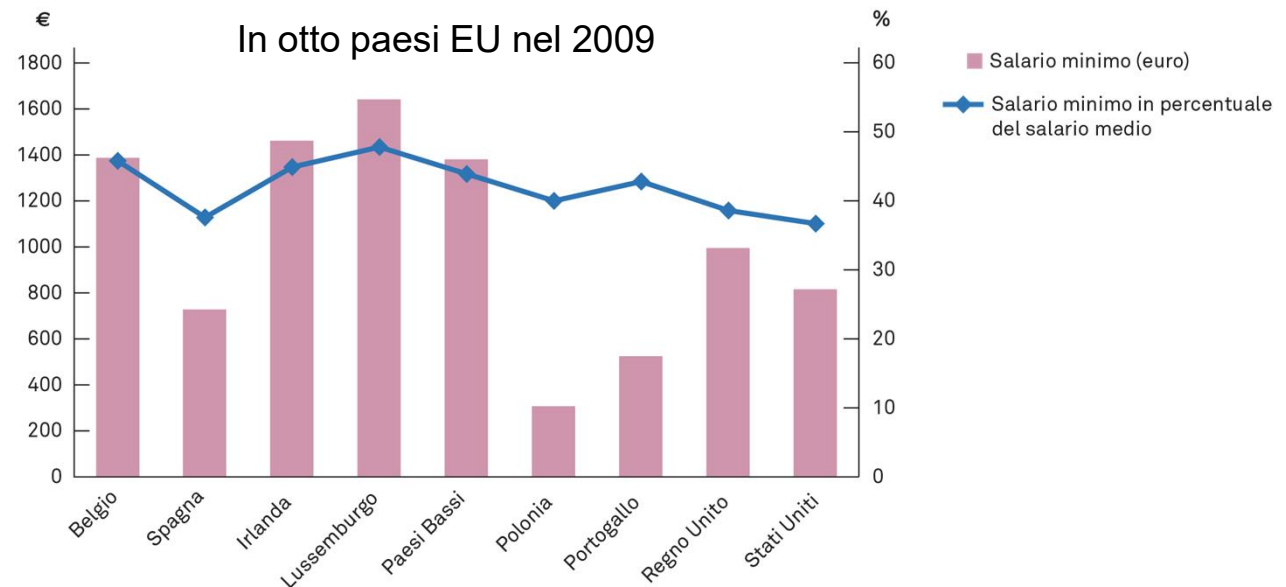
II) Sindacati dei lavoratori e contrattazione collettiva dei salari - Teoria

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:

Paese	anno	% di occupati	Paese	anno	% di occupati
U.S.A.	2009	13.6	Norvegia	2008	74.0
Giappone	2008	16.0	Portogallo	2009	45.0
U.K.	2009	32.7	Australia	2007	40.0
Canada	2009	31.6	Svezia	2008	91.0
Svizzera	2008	48.0	Germania	2009	62.0
Nuova Zelanda	2007	17.0	Francia	2008	90.0
Spagna	2008	84.5	Finlandia	2007	90.0
Paesi Bassi	2008	82.3	Austria	2009	99.0

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;

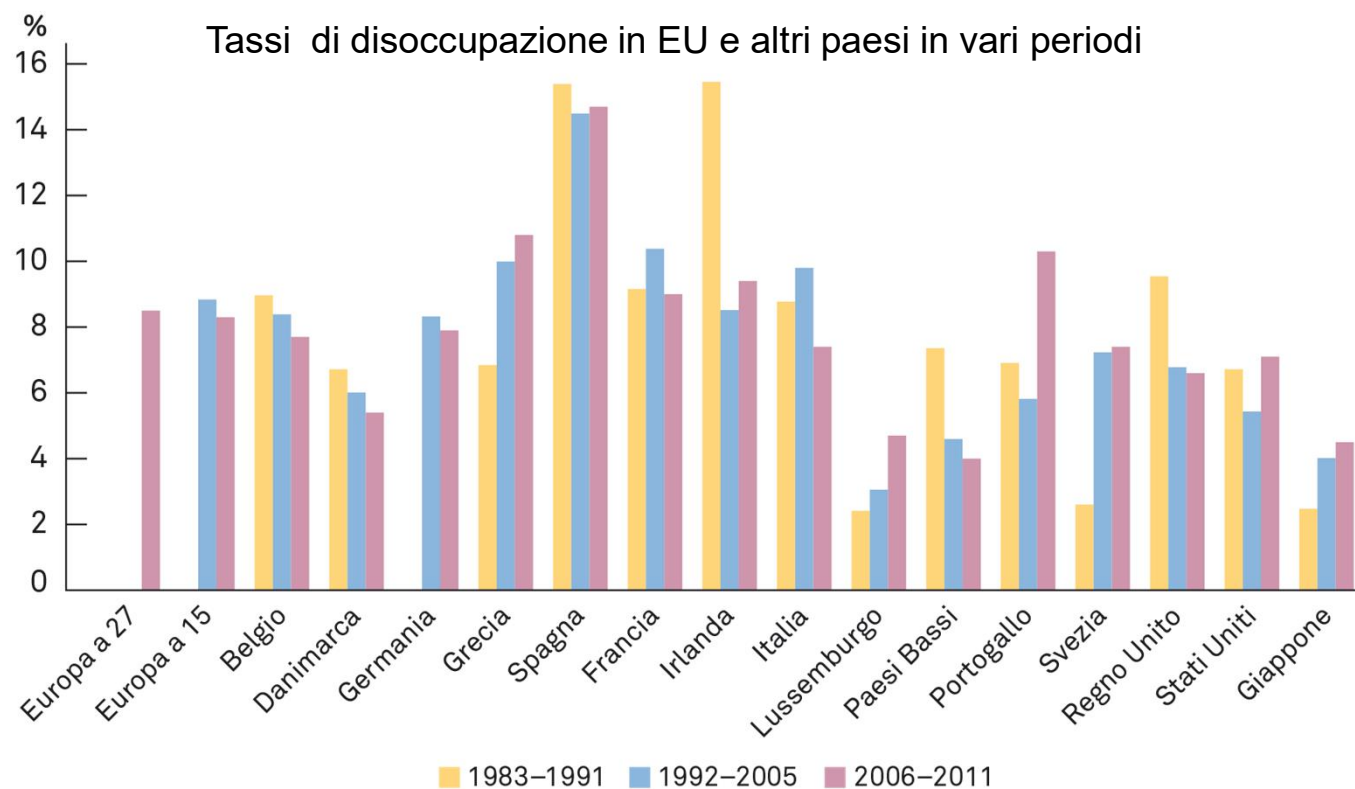
-«*norme sociali*» : i lavoratori non accetterebbero salari «ingiusti» (troppo bassi) ridurrebbero (saboterebbero) la produttività;

-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



In diversi paesi EU, i tassi di disoccupazione (stazionari) sono maggiori di altre economie OCSE – specie di USA, UK e Giappone ...

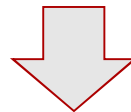
Inoltre, negli ultimi anni i tassi di disoccupazione sono andati crescendo (figura iniziale)

... 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)