



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO



Corso di Laurea in Scienze del
Turismo (Classe L-15)



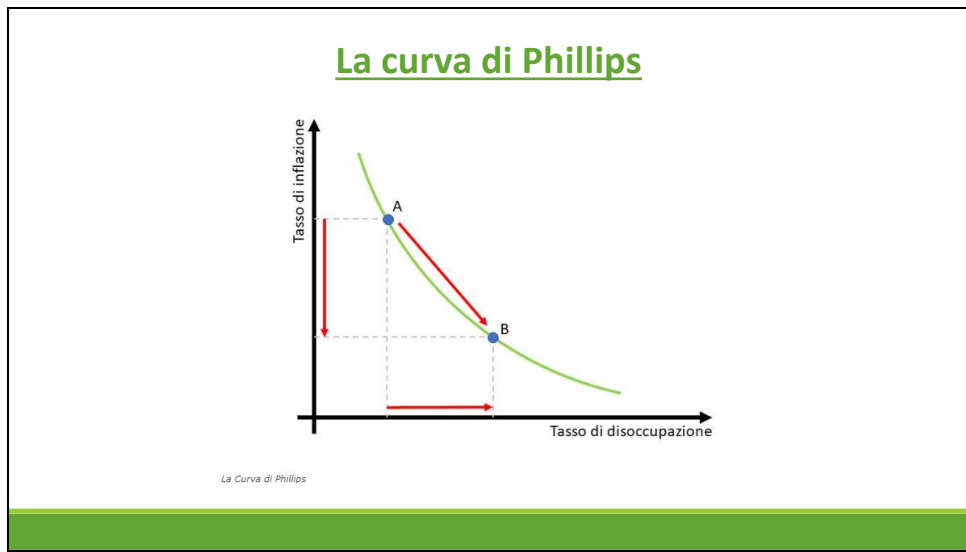
Micro e Macroeconomia applicata

Lezione 22

La teoria di Phillips

William Phillips, economista neozelandese, scrisse un documento nel 1958 intitolato:
The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957.

Nel documento, Phillips descrive una relazione inversa tra i cambiamenti dei salari monetari e la disoccupazione nell'economia britannica nel periodo esaminato. Modelli simili furono trovati in altri paesi e chiarirono esplicitamente il legame tra inflazione e disoccupazione:
quando l'inflazione era alta, la disoccupazione era bassa, e viceversa.



Critiche alla curva di Phillips

Dal 1974, sette premi Nobel sono stati assegnati agli economisti per, tra le altre cose, lavori critici su alcune variazioni della curva di Phillips. Alcune di queste critiche si basano sull'esperienza degli Stati Uniti negli anni '70, che ha avuto periodi di alta disoccupazione e alta inflazione allo stesso tempo.

Gli autori di questi premi sono Thomas Sargent, Christopher Sims, Edmund Phelps, Edward Prescott, Robert A. Mundell, Robert E. Lucas, **Milton Friedman** e F.A. Hayek.

La stagflazione

Negli anni '70, molti paesi hanno registrato livelli elevati di inflazione e disoccupazione, noti anche come **stagflazione**.

Le teorie basate sulla curva di Phillips suggerivano che questo non potesse accadere e la curva cadde sotto attacco da parte di un gruppo di economisti guidati da Milton Friedman.

Friedman sostenne che la relazione di Phillips era solo **un fenomeno a breve termine**.

A cosa è dovuto il fallimento empirico della curva di Phillips?

La crisi petrolifera degli anni '70 provocò un aumento dei costi di produzione che provocò un aumento dei prezzi applicati e un conseguente aumento dell'inflazione a parità di tasso di disoccupazione.

A fronte di un'inflazione positiva e persistente, emerse un nuovo modo di formare le aspettative da parte delle imprese e dei lavoratori. Tale cambiamento modificò la natura stessa della relazione tra disoccupazione e inflazione

Curva di Phillips e Deflazione

In base alla curva di Phillips, quando la disoccupazione è particolarmente alta dovremmo assistere ad un'inflazione addirittura negativa (deflazione).

In realtà, anche con forte disoccupazione l'inflazione continua ad essere positiva, seppur molto bassa, o negativa solo per brevissimi periodi.

I lavoratori sono molto riluttanti ad accettare riduzioni del loro salario nella fase di contrattazione, piuttosto accettano riduzioni del potere d'acquisto dovuto ad un'inflazione più veloce dell'aumento dei salari.

In caso di deflazione la curva di Phillips non vale

La curva di Philips nel lungo periodo

Nel lungo periodo i lavoratori e i datori di lavoro, prendendo in considerazione l'inflazione, spingeranno per avere contratti di lavoro che aumentano i salari a tassi prossimi all'inflazione prevista, annullando gli effetti della Curva.

Questo risultato implica che:

nel lungo periodo non vi è alcun compromesso (trade-off) tra inflazione e disoccupazione

Il tasso naturale di disoccupazione

Il tasso naturale di disoccupazione è un concetto economico sviluppato da Milton Friedman e Edmund Phelps negli anni sessanta.

Esso rappresenta ***il tasso di disoccupazione coerente con il livello potenziale della produzione aggregata.***

Il tasso naturale di disoccupazione corrisponde quindi al tasso di disoccupazione determinato prevalentemente dall'offerta aggregata, e quindi dalle possibilità di produzione e dalle istituzioni economiche.

Misura del Tasso naturale di disoccupazione

Il tasso naturale di disoccupazione misura soltanto la disoccupazione naturale nel lungo periodo ossia la disoccupazione che si verifica per l'impossibilità di far incontrare istantaneamente la domanda e l'offerta di lavoro.

Le variazioni del tasso naturale di disoccupazione sono difficili da misurare. Un metodo consiste nello stabilire, a grandi linee, l'evoluzione del tasso medio di disoccupazione nel corso di decenni.

Nel corso del tempo il tasso di disoccupazione effettivo oscilla intorno al tasso di disoccupazione naturale.

NAIRU

NAIRU è l'acronimo di "non-accelerating inflation rate of unemployment" (**tasso di disoccupazione non accelerato dall'inflazione**) e si riferisce a un livello di disoccupazione al di sotto del quale l'inflazione aumenta.

È stato introdotto per la prima volta come NIRU (tasso di disoccupazione non inflazionistico) da Franco Modigliani e Lucas Papademos nel 1975, come miglioramento rispetto al concetto di "tasso naturale di disoccupazione" proposto in precedenza da Milton Friedman

NAIRU e Tasso naturale di disoccupazione

Il **Tasso di disoccupazione di inflazione stabile**, o **NAIRU**, indica il tasso di disoccupazione di equilibrio e, pertanto, equivale al **Tasso naturale di disoccupazione**.

Secondo alcuni economisti, tuttavia, i due concetti differiscono, perché il tasso naturale di disoccupazione si riferisce ad un mercato del lavoro concorrenziale in equilibrio, quindi la disoccupazione è data solo da quella frizionale. Al contrario il **NAIRU** è dovuto a delle imperfezioni del mercato del lavoro (come la rigidità dei salari) e consta anche della **disoccupazione strutturale**

Implicazioni della Curva di Philips

Una delle implicazioni della Curva di Philips è che i governi possono controllare la disoccupazione e inflazione **con una politica keynesiana.**

Potrebbero tollerare un tasso di inflazione ragionevolmente alto in quanto ciò porterebbe a una riduzione della disoccupazione!

L'approccio keynesiano.

Nel modello keynesiano la domanda è in grado di influenzare l'offerta, e di conseguenza il livello di produzione. Di conseguenza, la disoccupazione deriverebbe da una ridotta domanda aggregata rispetto all'offerta, in quanto le imprese si vedono costrette a ridurre la produzione in assenza di un mercato di assorbimento. In base all'analisi Keynesiana eventuali fenomeni di disoccupazione dovrebbero essere contrastati attraverso il sostegno della domanda aggregata, e non attraverso una riduzione dei livelli salariali.

Nuova curva keynesiana di Phillips

Esiste una relazione positiva tra il tasso di inflazione e il livello della domanda, e quindi una relazione negativa tra il tasso di inflazione e il tasso di disoccupazione.

Questa relazione è spesso definita la "Nuova curva keynesiana di Phillips". La nuova curva keynesiana di Phillips implica che un aumento dell'inflazione può ridurre temporaneamente la disoccupazione, ma non può abbassarla in modo permanente.

I salari secondo Keynes

La riduzione dei salari, secondo Keynes, si ripercuote sulle capacità di acquisto dei lavoratori, determinando una riduzione della componente consumi della domanda aggregata e la conseguenziale caduta dei livelli di produzione. Le prescrizioni derivanti dalla prospettiva keynesiana consistono prevalentemente nell'intervento pubblico a sostegno della domanda aggregata.

In casi di elevata inflazione diventa necessario adeguare automaticamente i salari all'inflazione

LA STRUTTURA DELLE RETRIBUZIONI IN ITALIA **DATI ISTAT ANNO 2018**

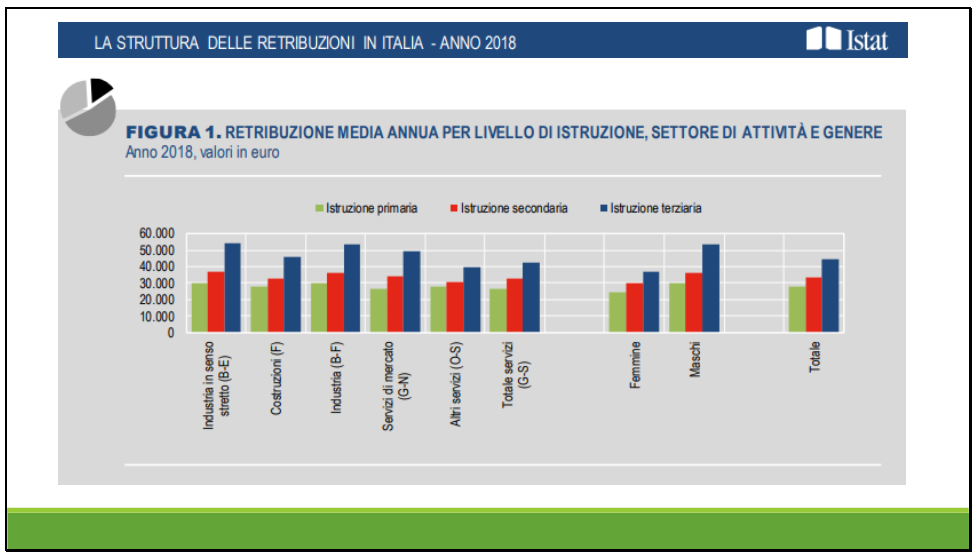
Nel 2018 i dipendenti con contratto a tempo determinato hanno una retribuzione media oraria più bassa del 29,7% di quelli con contratto a tempo indeterminato.

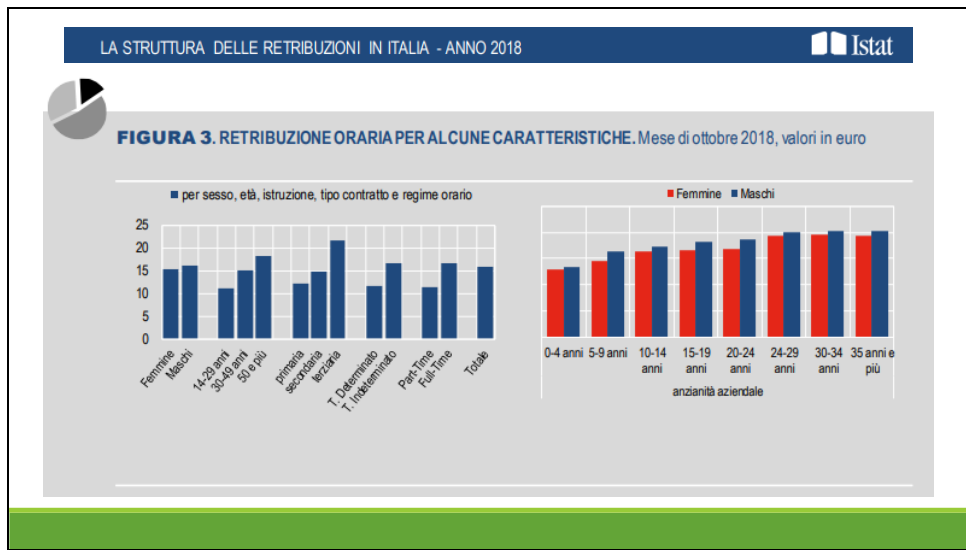
Nel part-time, che interessa soprattutto donne, il divario, rispetto al full-time, sale al 31,1%.

Le donne guadagnano meno degli uomini. Il differenziale retributivo di genere è più alto tra i dirigenti (27,3%) e i laureati (18%).

Le retribuzioni aumentano al crescere del titolo di studio, delle competenze del lavoratore, dell'età e dell'anzianità lavorativa in azienda; sono mediamente più alte nelle imprese di dimensioni maggiori e in alcuni settori.







Il trend dei salari

Nei quattro anni precedenti la pandemia di COVID-19 (2016-19), la crescita dei salari globali è oscillata tra l'1,6 e il 2,2 per cento. Se si esclude dal campione la Cina, la crescita dei salari reali in quei quattro anni è oscillata ad un livello inferiore, tra lo 0,9 e l'1,6 per cento

La crisi ha colpito in modo sproporzionato i lavoratori a basso reddito, aumentando così le disuguaglianze salariali

L'impatto della crisi sui salari totali è stato diverso per gli uomini e per le donne. Quest'ultime sono state colpite in modo sproporzionato dalla crisi

Il trend dei salari

Nel primo semestre del 2020, a seguito della crisi del COVID-19, in due terzi dei paesi per i quali vi era disponibilità di dati, si è osservata una pressione al ribasso sul livello o sul tasso di crescita dei salari medi. In altri paesi i salari medi sono aumentati, in gran parte come riflesso delle perdite sostanziali di lavoro tra i lavoratori a bassa retribuzione.

In Brasile, Canada, Francia, Italia e negli Stati Uniti, i salari medi aumentano in modo significativo a causa della perdita di posti di lavoro che ha colpito soprattutto la fascia più bassa della scala salariale.

I salari e il potere di acquisto

L'Ocse, che elabora una statistica a parità di potere d'acquisto, ha calcolato che in Italia il salario medio di un lavoratore dal 1990 al 2020 è sceso del 2,9%. Nello stesso periodo il salario è cresciuto del 34 per cento in Germania e del 31 per cento in Francia. Perfino in Grecia e Spagna i salari sono saliti, del 30 e del 6 per cento, rispettivamente.

Che cos'è successo alla crescita dei salari?

L'Employment Outlook Ocse

identifica tre fattori chiave che frenano la crescita dei salari.

- 1) Produttività stagnante e disallineamento tra produttività e salari**
- 2) Cambiamento della domanda di competenze**
- 3) Le persone in cerca di lavoro accettano lavori meno retribuiti**

Produttività stagnante e disallineamento tra
produttività e salari

La crescita della produttività del lavoro (misurata come Pil per ora lavorata) è crollata durante la crisi, ma anche ora rimane intorno all'1 per cento, circa la metà di quella pre-crisi.

***In Italia, in realtà, la stagnazione della produttività –
cominciata oltre 15 anni fa – sembra continuare anche nella
lenta fase di ripresa economica***

Salari vs produttività

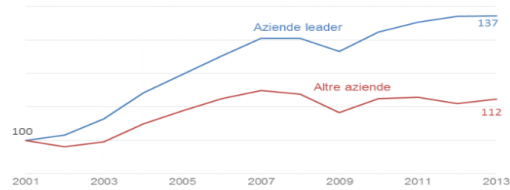
La produttività è determinata da tutti i fattori che possono contribuire alla crescita, gli investimenti in capitale umano, in tecnologia, la dimensione delle imprese

L'Ocse ha calcolato che il Pil italiano per ogni persona occupata era pari nel 2020 a circa 85 mila dollari, appena poco di più degli 83 mila del 1990.

In Germania il Pil per persona occupata è passato da 71 mila a 88 mila dollari, in Francia da 78 a 95 mila, negli Stati Uniti da 80 a 128 mila.

Imprese “leader” vs “ritardatarie”

Ci sono però forti differenze tra imprese “leader” in termini di produttività (spesso all’avanguardia tecnologica) e le altre aziende “ritardatarie”, che non sono state in grado di tenere il passo



Fonte: Ocse (2018), Oecd Employment Outlook, Oecd Publishing, Parigi.

Composizione del salario

La retribuzione mensile è composta da elementi di base ed, eventualmente, da elementi accessori ed in natura.

Gli elementi di base principali sono:

- minimo contrattuale; rappresenta la retribuzione minima dovuta al lavoratore, la cui entità è fissata dai contratti collettivi di categoria in relazione a ciascuna qualifica contrattuale. I successivi aumenti sono legati al passaggio di qualifica oppure al rinnovo del CCNL.
- Scatti di anzianità; costituiscono una voce della retribuzione determinata dalla contrattazione collettiva ed erogata al compimento di una determinata anzianità di servizio del lavoratore presso una medesima azienda. Gli importi variano in base alla qualifica e vengono periodicamente incrementati a scadenze diverse a seconda del contratto collettivo applicabile.

Elementi aggiuntivi del salario

In aggiunta a quelli di base, la retribuzione può essere costituita da altri elementi, c.d. elementi accessori:

- **superminimi**; consistono in somme pattuite nel contratto individuale tra le parti, oppure nell'ambito della contrattazione aziendale.
- **Indennità**; sono previste generalmente dai contratti collettivi ed hanno la funzione di compensare lo svolgimento di lavori che comportano maggiori oneri e difficoltà al lavoratore (ad esempio, indennità di reperibilità, maneggio denaro, per attività svolte presso località disagiate, ecc.).

Differenziale di compensazione

Il differenziale di compensazione è definito come l'importo aggiuntivo del reddito che un determinato lavoratore deve essere offerto per motivarlo ad accettare un determinato lavoro indesiderato, rispetto ad altri lavori che il lavoratore potrebbe svolgere.

Differenziale di compensazione negativo

Si può anche parlare di differenziale di compensazione per un lavoro particolarmente desiderabile, o che fornisce vantaggi speciali, ma in questo caso il differenziale sarebbe ***negativo***: cioè, un dato lavoratore sarebbe disposto ad accettare a inferiore salario per un lavoro particolarmente desiderabile, rispetto ad altri lavori.

Cause del differenziale di compensazione

I fattori che possono determinare tale differenziazione sono:

- differenze nella **produttività** dei lavoratori.
 - Le imprese in cui la produttività degli occupati è superiore alla media delle altre imprese del settore saranno più disponibili ad accordare salari più alti;
- differenze nelle capacità, nell'esperienza e nelle responsabilità proprie del singolo lavoratore.
 - Chiaramente una maggiore qualificazione professionale del lavoratore, una sua maggiore esperienza o l'assunzione di particolari mansioni direttive comportano un più elevato riconoscimento a livello retributivo;
- *differenze geografiche*. Aree particolarmente sviluppate dal punto di vista industriale ed in cui il **reddito pro-capite** è elevato, garantiscono, in genere, ai lavoratori, una retribuzione più alta rispetto ad aree depresse.

I dati relativi ai differenziali salariali

I dati principali relativi ai differenziali salariali mostrano che in tutti i paesi della UE, con la parziale eccezione del Belgio, anche prima della crisi la disuguaglianza nelle retribuzioni annue lorde era molto elevata

In Italia la disuguaglianza retributiva appare meno elevata che altrove, ma nell'interpretare questa evidenza occorre tenere presenti alcuni elementi: in primo luogo la disuguaglianza salariale è in crescita (l'aumento più sostenuto si è verificato all'inizio degli anni '90) e, infine, a causa dei bassi tassi di occupazione, la quota di popolazione che percepisce redditi da lavoro è, in Italia, minore che altrove.

**I persone in cerca di lavoro
accettano lavori meno retribuiti**

Molte persone in cerca di lavoro hanno accettato occupazioni non in linea con le proprie aspettative, specialmente con l'esaurimento dei sussidi di disoccupazione. In particolare, si registra un aumento del lavoro part-time involontario in molti paesi Ocse, tra cui l'Italia dove è più che raddoppiato nell'ultimo decennio, sfiorando il 14 per cento degli occupati.

Stime del calo degli occupati per effetto del COVID19

Il peso della crisi economica sulla busta paga dei lavoratori è stato più forte in Italia che negli altri Paesi europei: l'Italia ha perso nel 2020 oltre 39,2 miliardi di salari e stipendi con un calo del 7,47% sul 2019.

Un calo paragonabile a quello italiano lo ha avuto la Spagna con 28,37 miliardi di stipendi in meno pari a un calo del 6,44% ma con una riduzione più sostanziosa dell'occupazione. In Spagna nell'anno della pandemia si sono persi quasi 600.000 occupati a fronte dei 464.000 in meno in Italia

La riduzione del tasso di occupazione è stata di 2,4 punti (dal 63,3% al 60,9%) a fronte dei 0,9 punti in meno registrati in Italia (dal 59% al 58,1%).

Lavoro, salario e disuguaglianze

La disuguaglianza nei redditi da lavoro è un'importante componente della disuguaglianza nei redditi disponibili dalla quale dipende in modo diretto la disuguaglianza nelle condizioni di vita.

Negli scorsi decenni la tendenza della disuguaglianza nei redditi disponibili a crescere nella quasi totalità dei paesi avanzati si è accompagnata ad un'analoga tendenza nella disuguaglianza dei redditi da lavoro.

La ragione di quest'ultima tendenza è stata prevalentemente individuata nell'accresciuto premio associato al **capitale umano** il quale, peraltro, resta il fattore principale per spiegare, più in generale, le differenze nelle retribuzioni.

Il capitale umano

Il termine **capitale umano** viene spesso usate per individuare l'insieme di conoscenze, competenze, abilità, emozioni, acquisite durante la vita da un individuo e finalizzate al raggiungimento di obiettivi sociali ed economici, singoli o collettivi.

Il concetto economico di capitale umano esiste almeno dal Settecento ed è presente negli studi dell'economista scozzese **Adam Smith**, ma è diventato importante solo verso la fine degli anni '50 e negli anni '60.

Il capitale umano può essere definito in senso lato come un mix di doti e capacità e di competenze individuali innate e di conoscenze acquisite a scuola e nei corsi di formazione professionale, di doti dell'individuo che contribuisce direttamente al successo economico.

Il capitale umano e istruzione

Sotto il profilo economico e occupazionale, il potenziale derivato da un elevato capitale umano costruito attraverso un apprendimento lungo tutto l'arco della vita, assume un ruolo sempre maggiore.

I tradizionali mestieri e a basso uso di competenze si sono trasferiti verso località che offrono una manodopera meno costosa, mentre il rapido ritmo di cambiamento delle tecnologie crea posti di lavoro che fino a tempi recenti erano ancora molto rari o cambiano radicalmente le conoscenze di cui i lavoratori hanno bisogno per svolgere la loro attività.

Di conseguenza, oggi le competenze e le capacità delle persone devono essere sviluppate lungo tutto l'arco della loro vita lavorativa.

Cambiamento della domanda di competenze

La crisi globale ha anche accelerato cambiamenti strutturali già in atto e legati alla globalizzazione e al cambiamento tecnologico.

Questi cambiamenti tendono ad aumentare la domanda di lavoratori altamente qualificati, con una riduzione della domanda di lavoratori con competenze intermedie in attività di routine.

Secondo i dati dell'inchiesta sulle competenze degli adulti dell'Ocse (Piaac), un adulto su quattro non ha le competenze base, in particolare digitali e trasversali.

la disuguaglianza nei salari in Italia

I fattori che determinano la disuguaglianza nei salari in Italia si è focalizzata, in particolare, sulla crescita dei differenziali salariali fra lavoratori ricchi di capitale umano (high skilled) e lavoratori poveri di capitale umano (low skilled)

Quest'ultimo elemento suggerisce, in particolare, che la minore disuguaglianza osservata nel nostro paese può dipendere dal fatto che i lavoratori con meno skill non partecipano al mercato del lavoro (e non incidono sul calcolo della sperequazione dei redditi da lavoro), mentre in altri paesi essi sono occupati (eventualmente part-time) e ricevono una retribuzione limitata che amplia la sperequazione salariale tra gli occupati.

I NEET

Il termine **NEET** sta per l'acronimo inglese che significa "neither in employment nor in education or training" o "**not in education, employment or training**".

I NEET sono gli inattivi, coloro che non studiano, non lavorano e non seguono una formazione professionale.

Alcuni dati sui NEET

Stando agli aggiornamenti dei dati dell'Eurostat per l'anno 2018, i giovani Neet italiani tra i 20 e i 34 anni erano il 28,9%. Un dato che è in calo rispetto a quello dell'anno precedente, che era al 29,5% ma che rimane troppo alto, soprattutto perché è quasi il doppio della media europea.

Incrociando i dati di Eurostat con quelli dell'Istat, che riguardano la fascia 15-34 anni, il numero dei Neet in Italia supera i 3 milioni.

L'inattività colpisce soprattutto le donne

Nel 2018, a livello europeo, le donne Neet tra i 20 e i 34 anni sono state il 20,9% contro il 12,2% degli uomini della stessa età.

Una differenza di genere che si conferma anche per l'Italia, dove i giovani Neet sono al 23,8% tra gli uomini e al 34,2% tra le donne.

Profilo dei NEET in Italia

Il 47% dei giovani inattivi ha un'età compresa tra i 25 e i 29 anni, il 38% ha 20-24 anni e il restante 15% è di età compresa tra 15 e 19 anni.

La maggior parte dei NEET italiani ha conseguito un diploma di scuola secondaria superiore (49%), mentre il 40% ha livelli di istruzione più bassi. L'11% di giovani totalmente inattivi sono laureati.

Il 14,5% dei giovani NEET sono stranieri.

Profilo dei NEET in Italia

I NEET rappresentano il 15,5% dei giovani di età 15-29 anni nel Nord Italia, il 19,5% al Centro e nel Sud addirittura il 34%.

L'incidenza dei NEET sulla popolazione giovanile è particolarmente elevata in Sicilia (38,6%), Calabria (36,2%), Campania (35,9%), Puglia (30,5%) e Sardegna (27,5%).

Effetti del COVID19

La disoccupazione giovanile resta una delle maggiori preoccupazioni dopo la crisi del coronavirus.

La crisi di COVID-19 ha forti ripercussioni sulle prospettive di lavoro dei giovani e potrebbe portare a una vera e propria **generazione in confinamento**.

I dati più recenti mostrano infatti che i giovani affrontano grandi difficoltà per continuare formazione e studi, cercare un'occupazione ed entrare nel mercato del lavoro.

Alcune stime degli effetti del COVID19

14 aprile 2021



I giovani tra i 15 e i 29 anni che non studiano, non lavorano e non sono impegnati in percorsi di formazione con la pandemia in Italia sono aumentati passando dal 22,1% del 2019 al **23,3% nel 2020**. Lo si legge nelle statistiche Eurostat appena aggiornate secondo il quale **il dato è il peggiore in Europa con quasi 10 punti oltre la media dell'Ue a 27 (13,7%)**.

Si tratta di **2,1 milioni di giovani**, in aumento di 97.000 unità sul 2019. Per le donne la percentuale sale al 25,4% (oltre una su quattro) mentre per gli uomini è al 21,3%, oltre dieci punti superiore alla media Ue. Si interrompe così la discesa annua della percentuale di Neet iniziata nel 2015.

Garanzia per i giovani

Una rafforzata garanzia per i giovani

- riguarda i giovani tra i 15 e i 29 anni (in precedenza solo fino ai 25 anni)
- è più inclusiva verso i gruppi svantaggiati, tra cui minoranze e giovani con disabilità
- riflette le necessità delle imprese, fornendo le competenze necessarie e brevi corsi preparatori
- fornisce servizi di consulenza, orientamento e tutoraggio su misura
