

Macroeconomia

Come funziona un sistema economico

(mini corso per UTL di Caravaggio, a.a. 2024/2025)

Riccardo Leoni (PhD)

*già Professore Ordinario di Politica Economica e di
Economia del Lavoro, Università degli Studi di Bergamo
(.. di Trieste, di Trento, di Un.Cattolica di Milano, di Maputo-Mozambico)*

3[^] lezione

Produzione e occupazione Il «mercato» del lavoro

L'occupazione dipende dal reddito prodotto

- Funzione di produzione

$$Y = \pi N$$

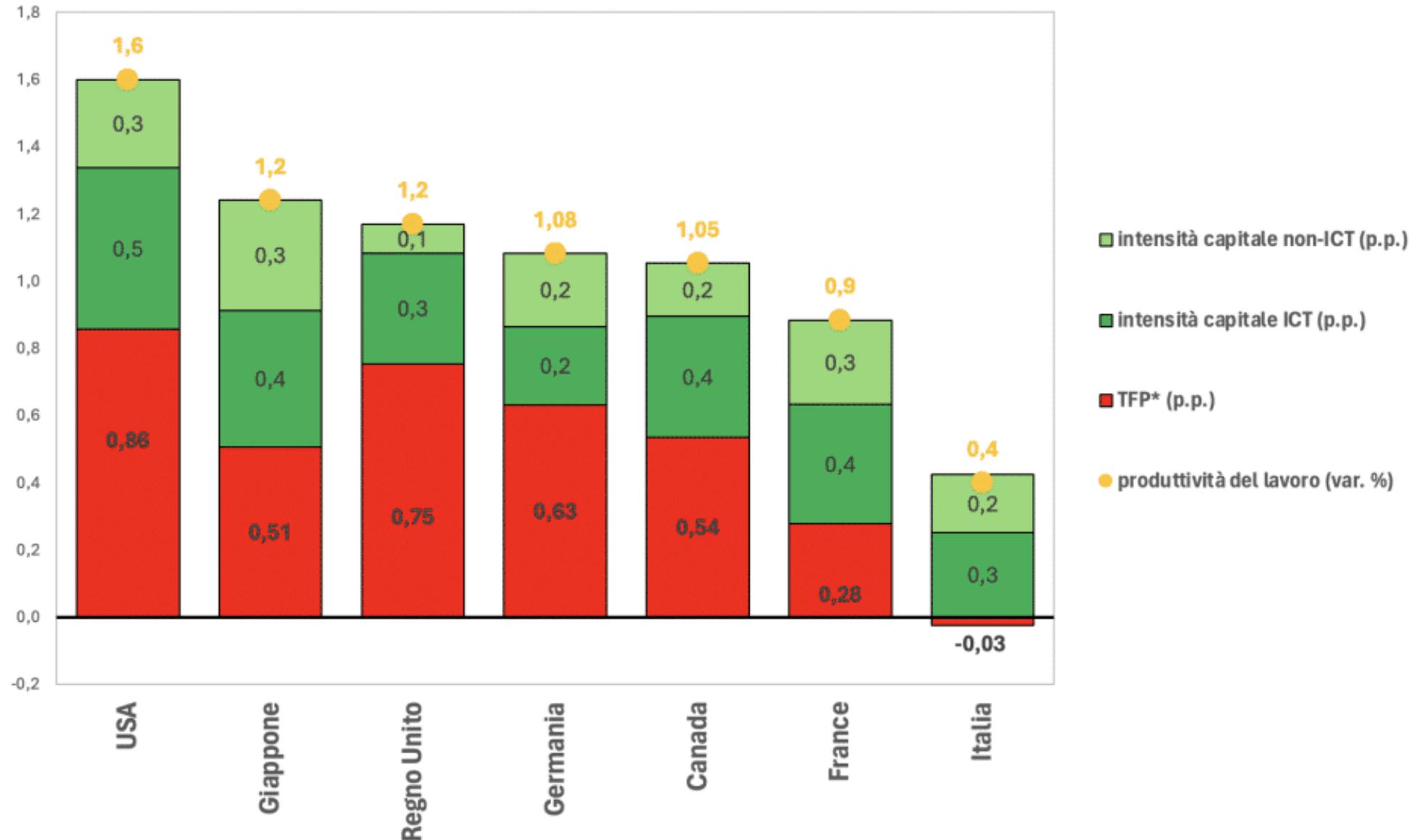
dove π è la produttività «media» del lavoro
(è una misura parziale e imperfetta)

Dato il volume di produzione (o di reddito prodotto) si ricava la

domanda di lavoro $N = \frac{Y}{\pi}$

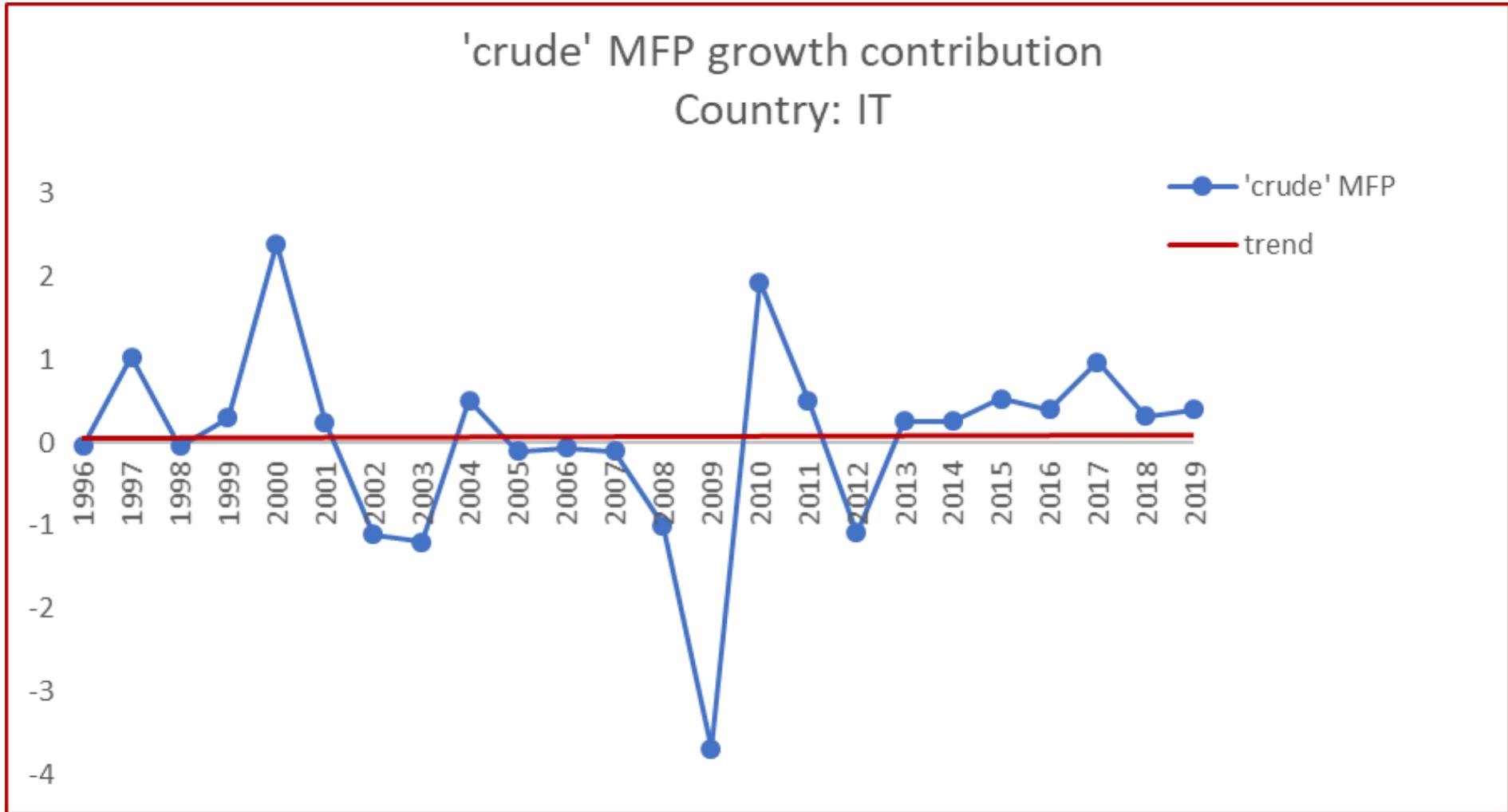
I driver della produttività del lavoro e il loro contributo alla crescita, 1995-2022

(variazioni % medie annue e punti percentuali)



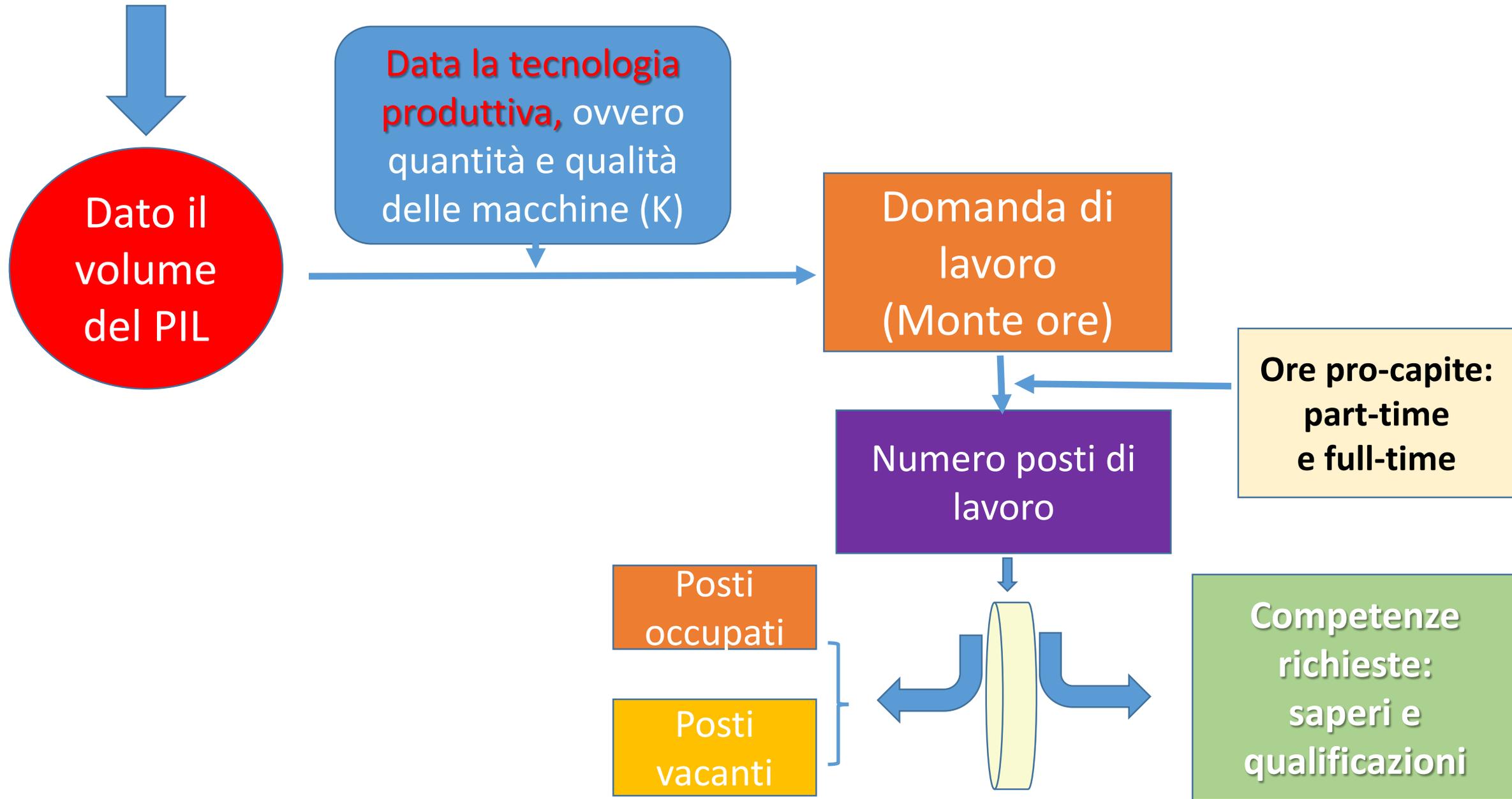
Fonte: elaborazioni Centro Studi Fasi su dati OECD.

Le imprese sotto ai 10 addetti, che abbiamo visto essere molto rilevanti nel nostro tessuto imprenditoriale, hanno una produttività considerevolmente inferiore alle controparti europee: generano in media un valore aggiunto di 30mila euro per addetto, contro i 46mila di Francia e Germania e i 35mila europei. (fonte: Politecnico di Milano, 9 mar 2020)



In questa sede, però, ignoriamo - per semplicità - la questione del progresso tecnico e quindi assumiamo che la produttività (π) rimanga costante (anche se poco plausibile: pensiamo oggi alla IA)

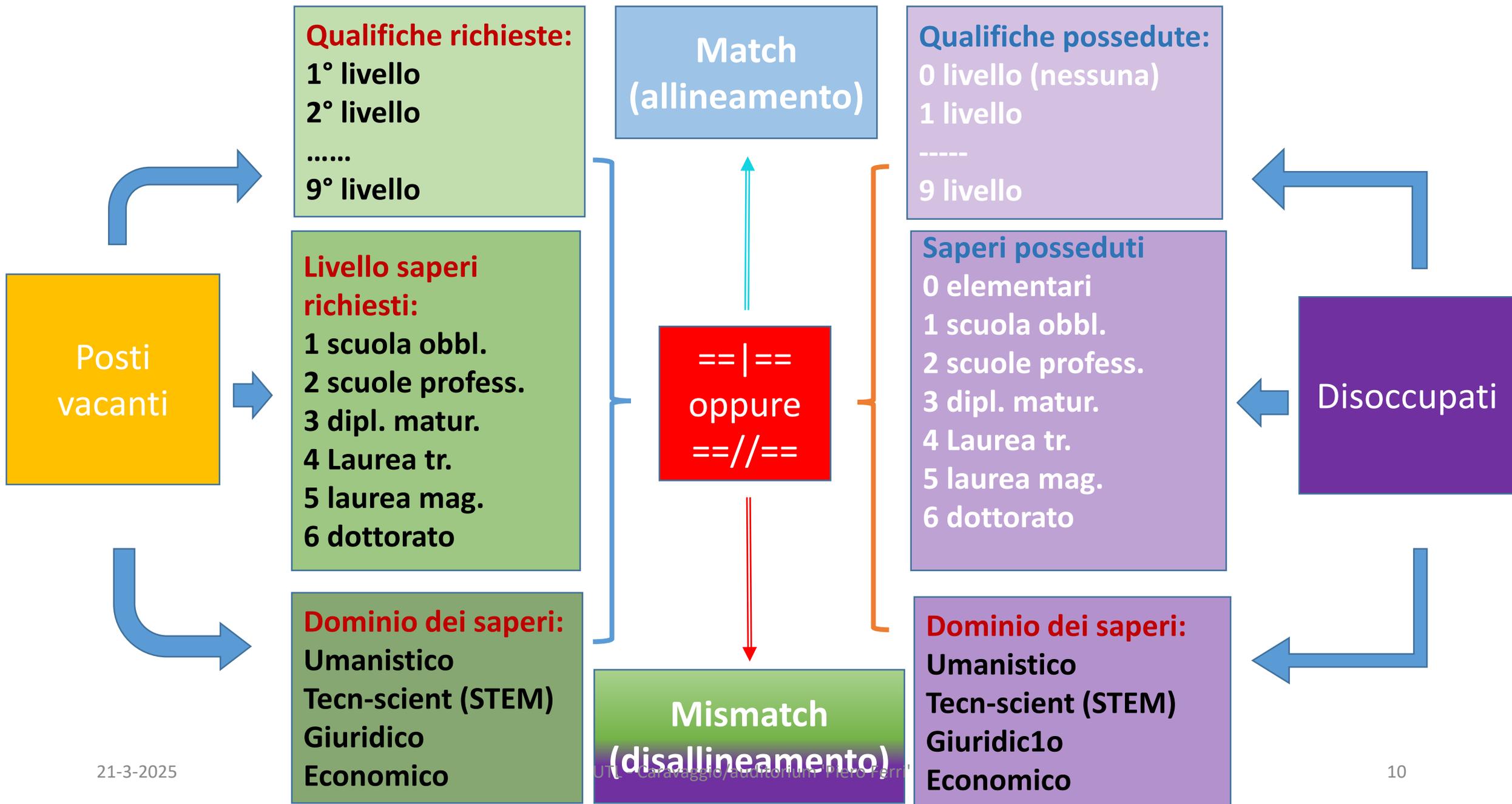
Quindi il numero dei posti di lavoro dipende (fondamentalmente) dalla domanda aggregata, o meglio dal PIL che viene prodotto



Il mismatch



Relazione tra posti vacanti e disoccupati: match e mismatch



Posti vacanti: perché?

- 1. Perché le competenze richieste dalle imprese sono diverse da quelle possedute e offerte dai lavoratori**
- 2. Perché sono diverse? Perché l'istruzione è inadeguata?**
- 3. Perché l'innovazione delle imprese 'genera' sempre nuove competenze richieste e la scuola è quindi sempre in ritardo?**
- 4. Sono solo i lavoratori che devono 'piegarsi' alle esigenze delle imprese, oppure anche le imprese possono essere 'incentivate' dallo Stato a fare investimenti in settori e prodotti che richiedono quelle competenze già possedute dai lavoratori?**

(Le competenze sono costituite da un insieme di elementi, fra cui:

- a) Qualificazioni (es. industria met-mecc: gli operai, gli impiegati e quadri sono inquadrati su livelli da 1 a 9, in 4 campi di responsabilità di ruolo (crescente): operativo, tecnico, gestionale e gestione del cambiamento e innovazione; poi Dirigenti)
- b) saperi (scolastici): livelli e campi/domini disciplinari)

Mismatch: posti occupati e posti vacanti

Il mismatch può riguardare:

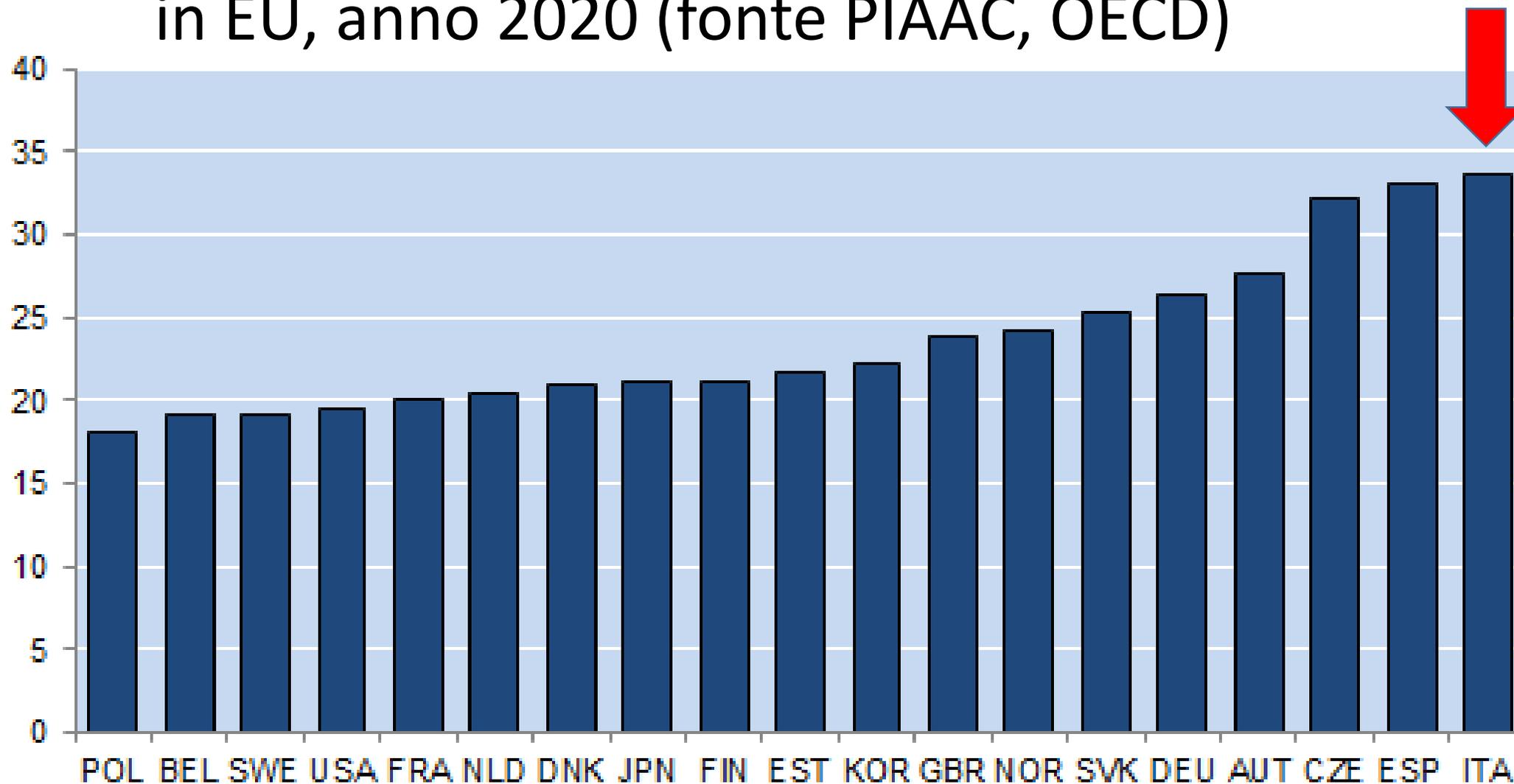
- sia i posti di lavoro occupati da lavoratori che possiedono competenze non in linea con le competenze richieste dal posto che coprono
- sia i posti di lavoro vacanti, pur in presenza di persone disoccupate, ovvero alla ricerca di un posto di lavoro

e può essere definito e misurato in termini di:

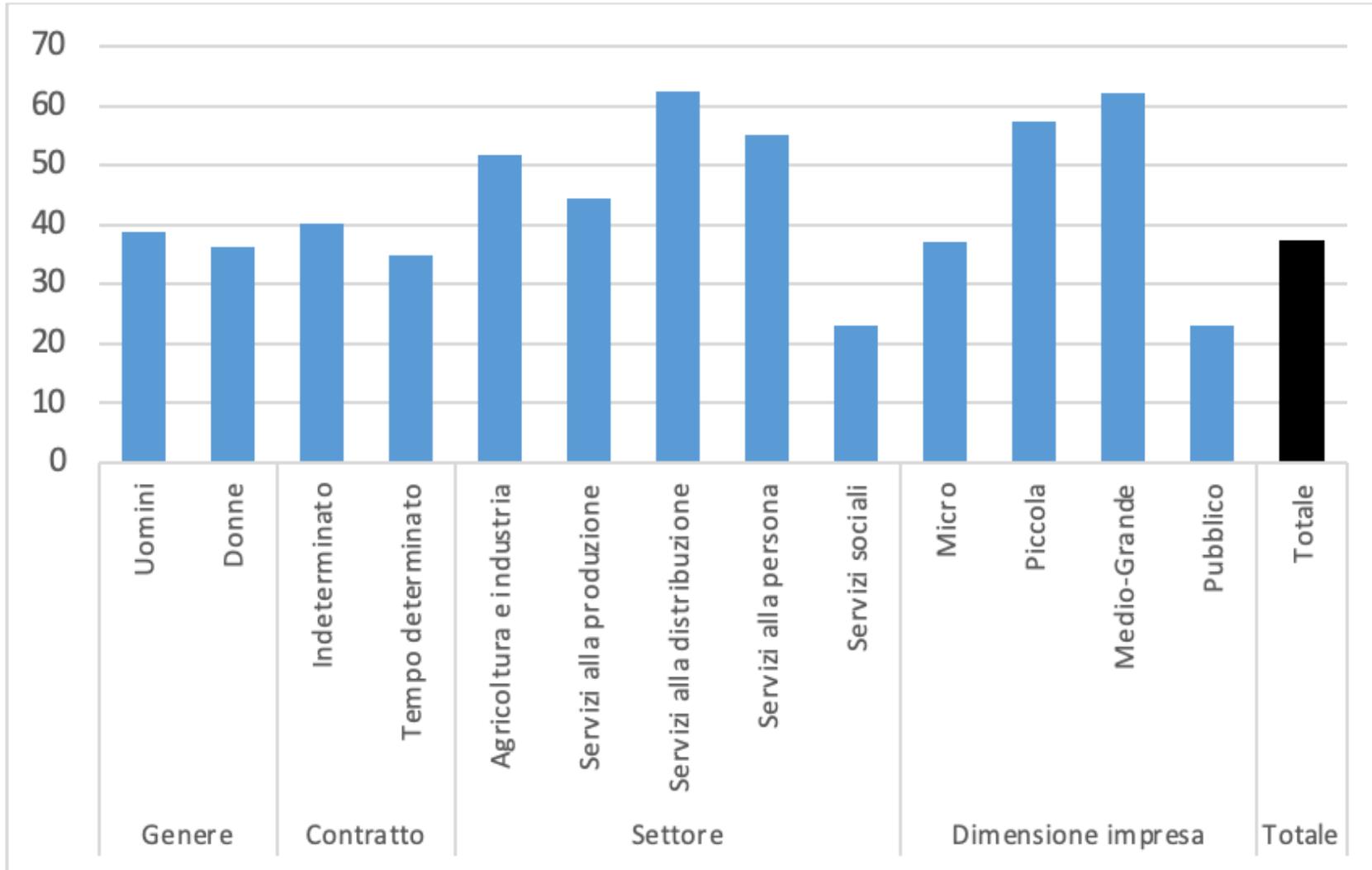
- sovra-competenze (over skill)
- sotto-competenze (under skill)

Skill mismatch (**over+under skill**)

in EU, anno 2020 (fonte PIAAC, OECD)



Esempio: quota del mismatch (definito come sovraistrutti tra i laureati) per le principali categorie di occupati, in Italia (fonte Excelsior-Unioncamere, 2018)



Se le imprese non trovano i lavoratori con le competenze richieste, che cosa possono fare? /1

1. Rinunciare a delle commesse. Conseguenze: meno posti di lavoro, ovvero meno occupazione, più disoccupazione
2. Coprire i posti vacanti con lavoratori in possesso di competenze non in linea ($\uparrow\downarrow$) con quelle richieste. Conseguenze: lavoratori insoddisfatti, e quindi poco coinvolti (nel primo caso: $\pi\downarrow$); prodotti e servizi di minor qualità, con più difetti (nel secondo caso)
3. Coprire il gap tra competenze richieste e competenze offerte tramite la formazione interna. Chi paga: impresa o FSE? Se impresa, allora il costo del lavoro comprende anche i costi di formazione. Se i costi del lavoro aumentano, aumentano anche i prezzi dei prodotti (=inflazione)?

Se le imprese non trovano i lavoratori con le competenze richieste, fanno almeno della formazione interna per far crescere le competenze dei già occupati?

Risposta:

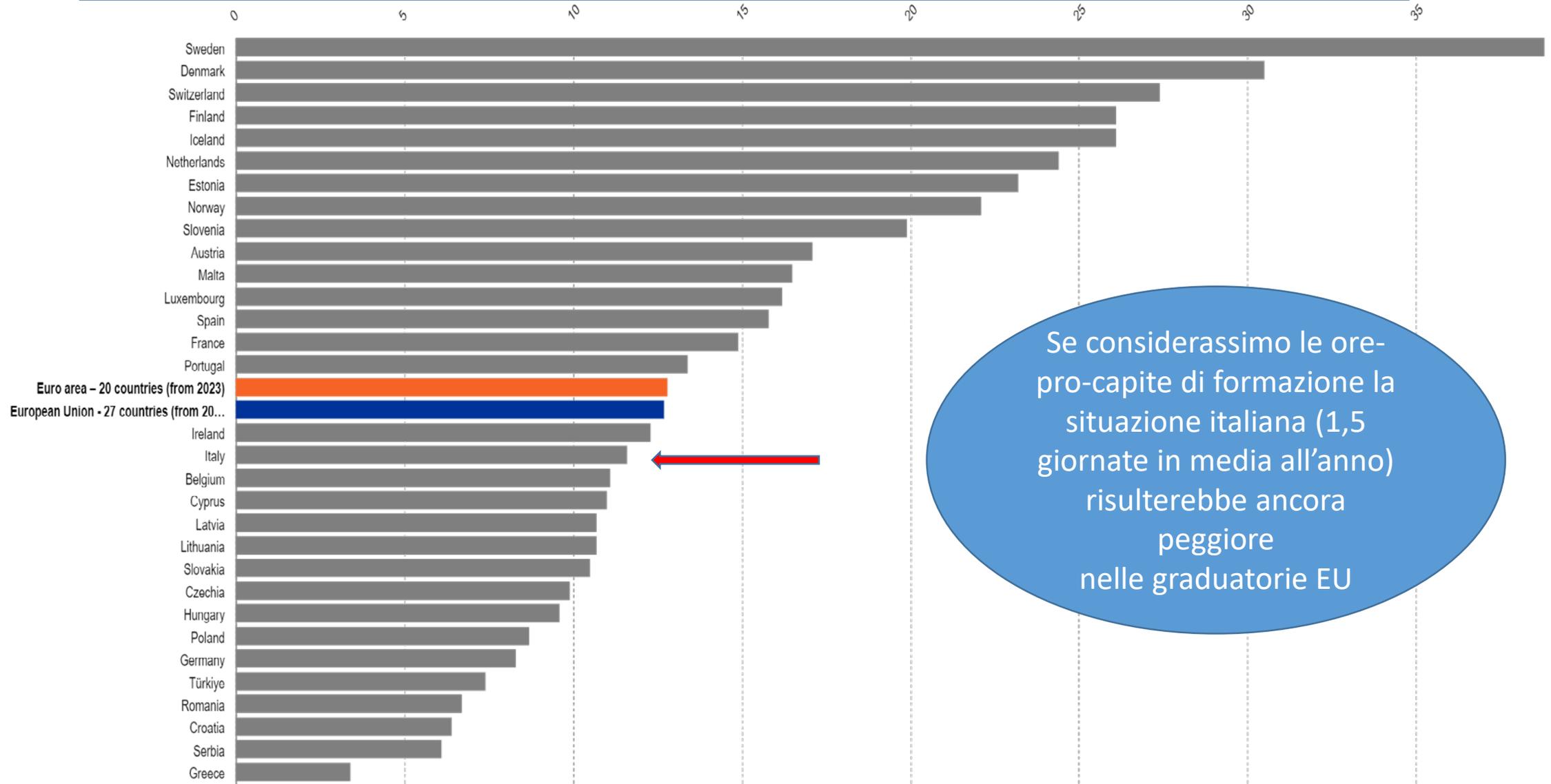
- in minima parte, ... e sui più istruiti!

Percentuale delle imprese impegnate nella formazione continua nell'EU

Anno 2020

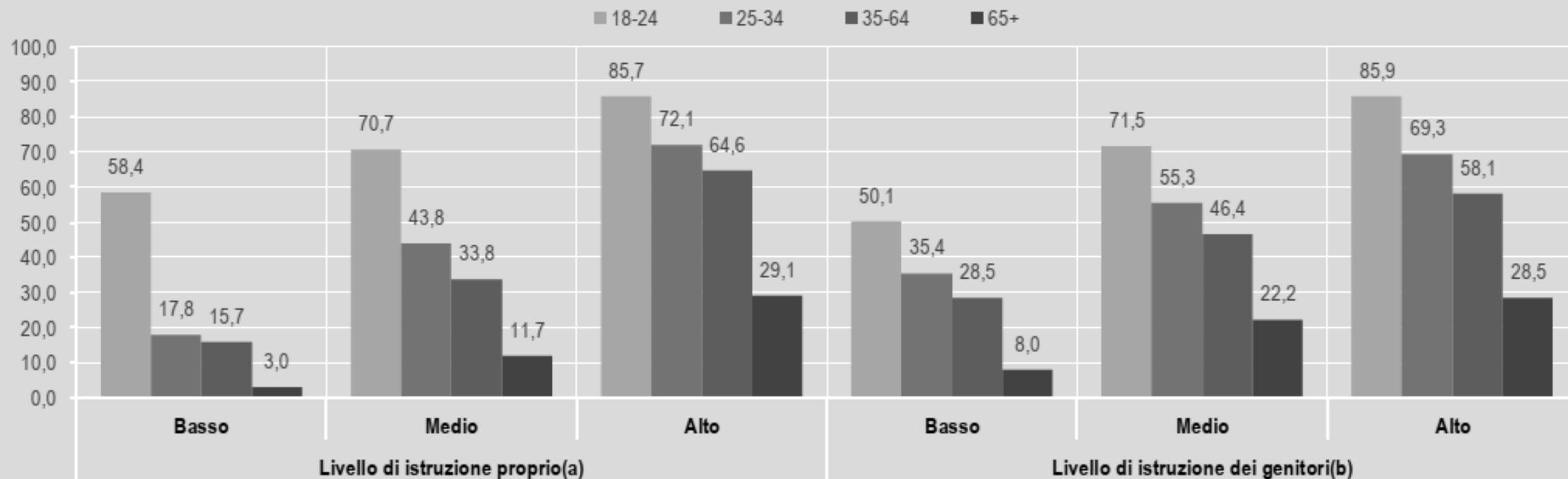


Percentuali lavoratori impegnati in formazione nel 2020 in UE (fonte: Eurostat)



Se considerassimo le ore-pro-capite di formazione la situazione italiana (1,5 giornate in media all'anno) risulterebbe ancora peggiore nelle graduatorie EU

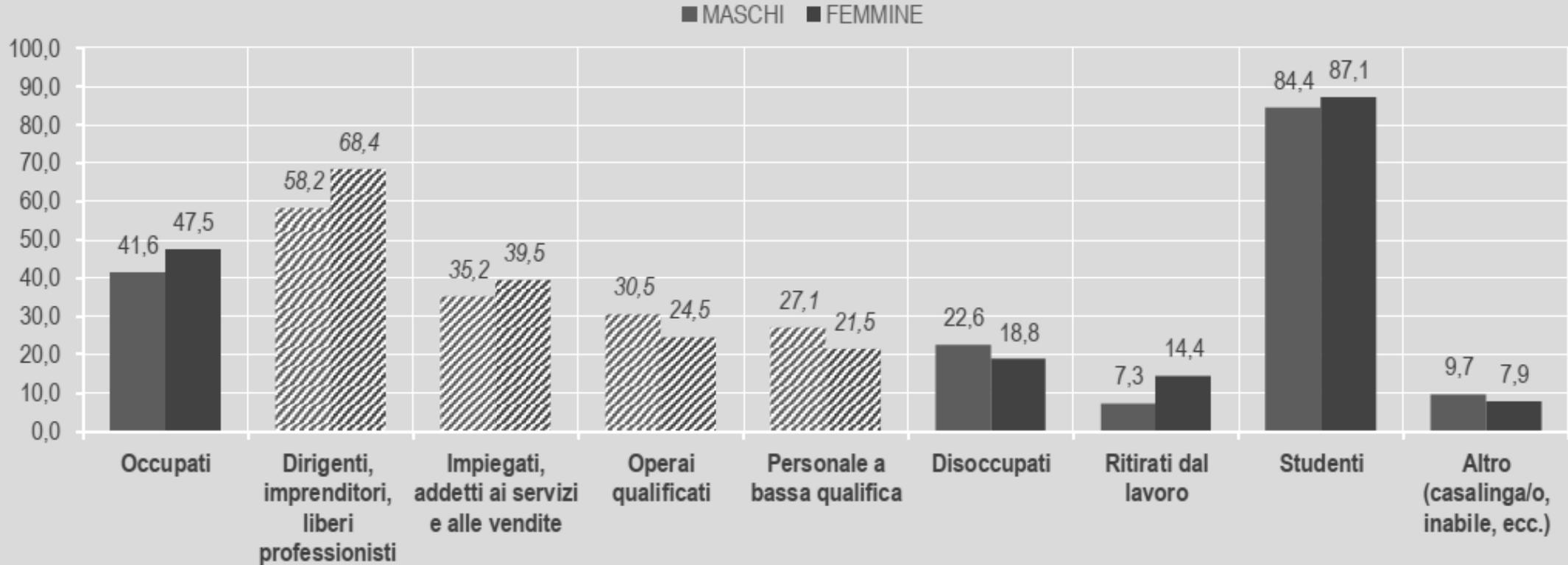
FIGURA 2. TASSI DI PARTECIPAZIONE AD ATTIVITÀ FORMALI O NON FORMALI DELLE PERSONE DI 18-74 ANNI PER CLASSE DI ETÀ E LIVELLO DI ISTRUZIONE PROPRIO E DEI GENITORI. Anno 2022, valori percentuali



(a) Basso: possiede al massimo il diploma di scuola secondaria di I grado (scuola media)
 Medio: possiede un diploma di scuola secondaria di II grado (scuola superiore) o post-secondario non terziario (IFTS)
 Alto: possiede un titolo terziario

(b) Basso: Entrambi i genitori con al massimo il diploma di scuola secondaria di I grado
 Medio: Almeno un genitore con diploma di scuola secondaria di II grado
 Alto: Almeno un genitore con titolo terziario

FIGURA 3. TASSI DI PARTECIPAZIONE AD ATTIVITÀ FORMALI O NON FORMALI DELLE PERSONE DI 18-74 ANNI PER CONDIZIONE LAVORATIVA E GENERE. Anno 2022, valori percentuali



Molte altre informazioni sull'attività di formazione da parte delle imprese sono disponibili, in forma sintetica, nel file al seguente link:

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_continuing_vocational_training_in_enterprises#:~:text=In%202020%2C%2092.8%20%25%20of%20large,employed\)%2C%20see%20Figure%204.](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_continuing_vocational_training_in_enterprises#:~:text=In%202020%2C%2092.8%20%25%20of%20large,employed)%2C%20see%20Figure%204.)

Per i NEET vedasi:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training

Se le imprese non trovano i lavoratori con le competenze richieste, che cosa possono fare? /2

... continuazione della slide n. 12

- 4) Aumentare l'orario di lavoro pro-capite ai dipendenti? Ma il costo degli straordinari è superiore al costo dell'orario normale. Se quindi il costo del lavoro aumenta, aumentano anche i prezzi?
- 5) Si trappano lavoratori (formati) l'un l'altra, a suon di maggiori salari? Conseguenze: il costo del lavoro aumenta, e quindi anche i prezzi aumentano?

Ecco, nelle tre slide successive, una rappresentazione grafica delle 'possibili' risposte

Salari

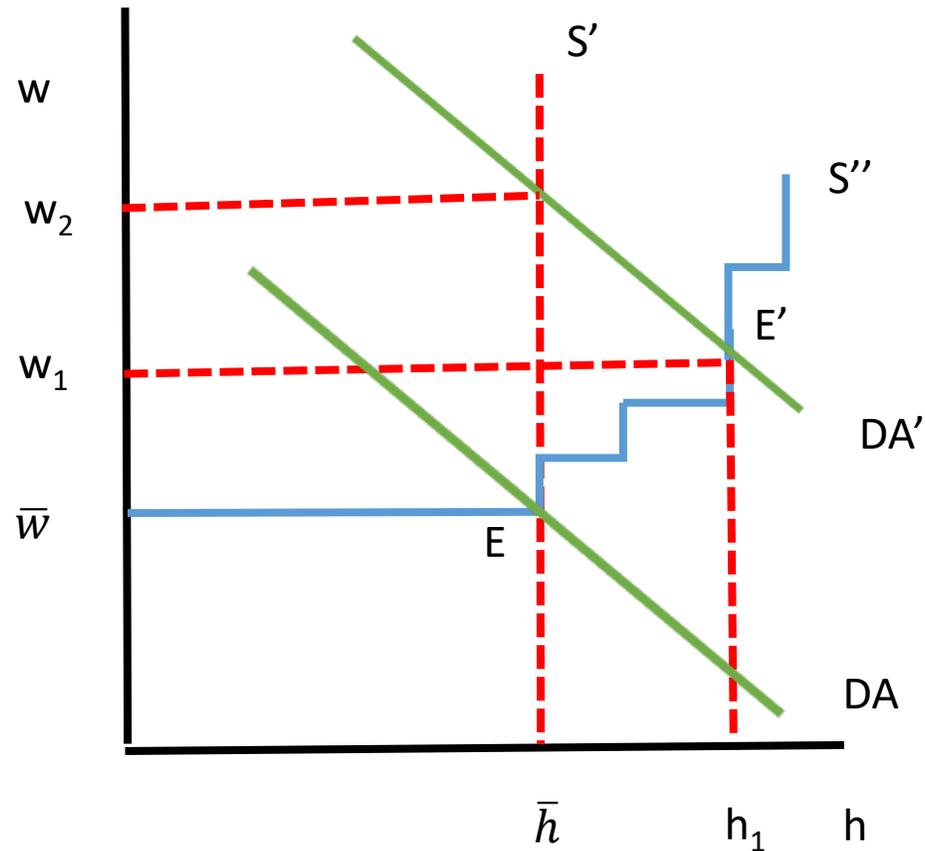


Fig. A: aumento della domanda di lavoro e aumento degli straordinari, con conseguente aumento dei salari

prezzi

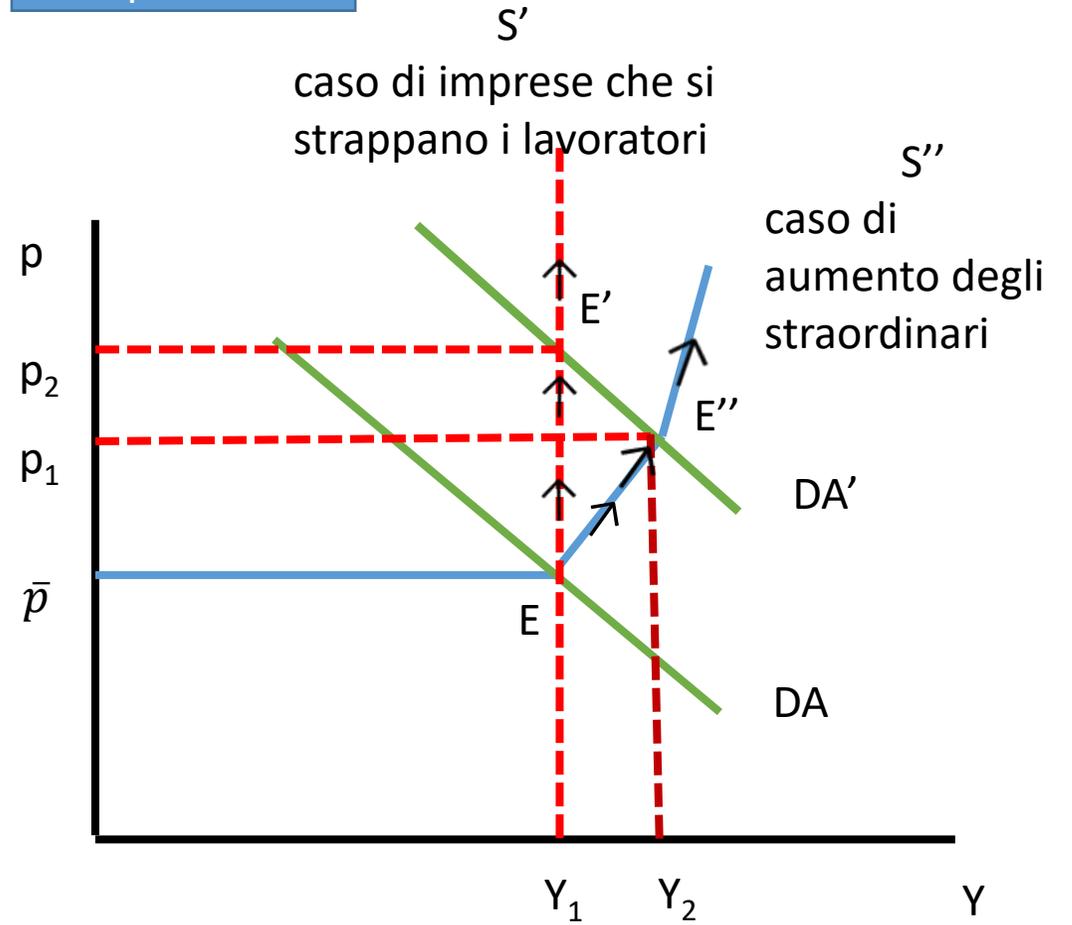


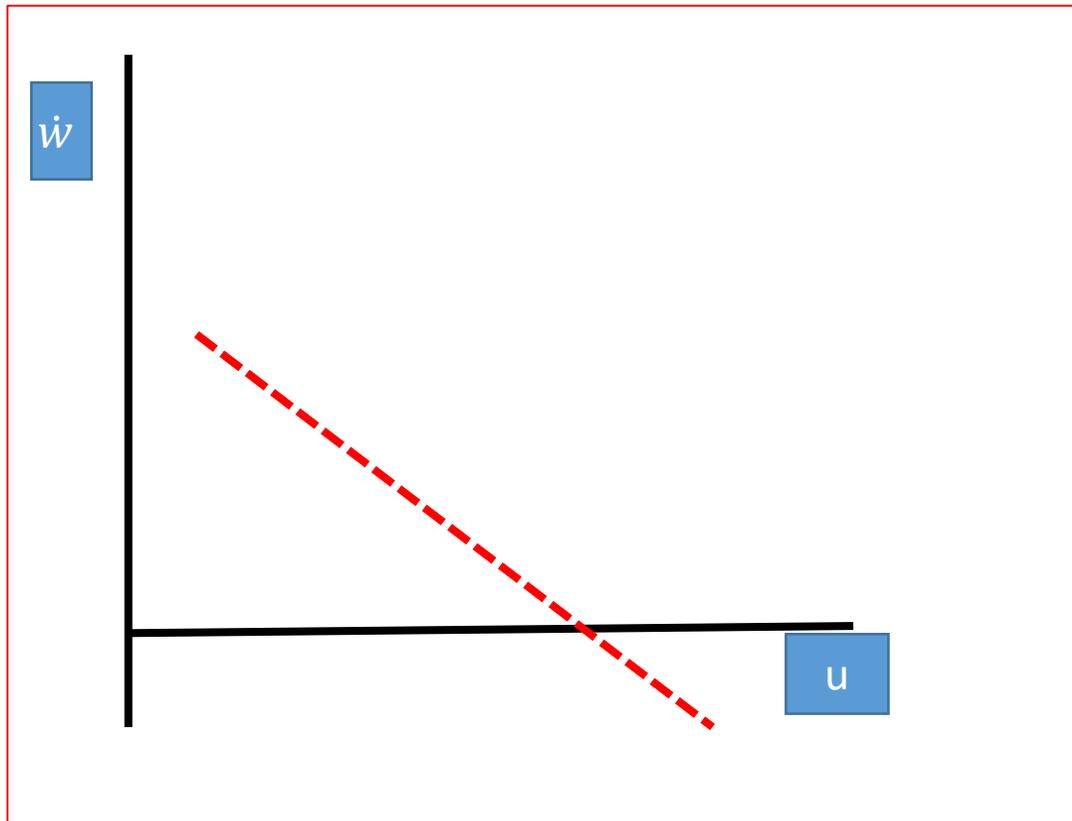
Fig. B: aumento della domanda di lavoro e aumento dei prezzi, nel caso di aumenti degli straordinari (curva S'') e nel caso di concorrenza tra le imprese nello strapparsi i lavoratori (curva S')

Se i prezzi dipendono dai costi (compresi quelli del lavoro), e da un margine desiderato (costante) di profitto avremo:

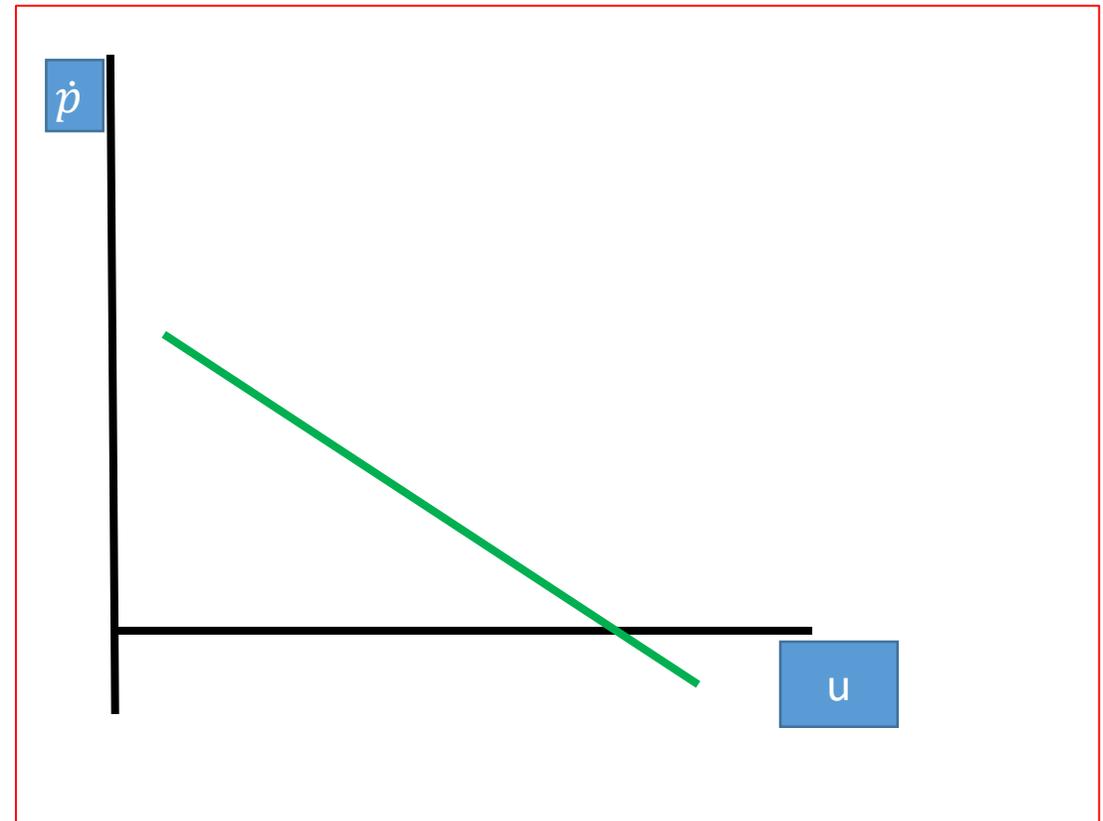
- a) Un aumento dei salari (da w a w_1), e quindi dei costi per l'impresa, se la domanda di lavoro sconfinava negli straordinari (vedi slide precedente, figura A a sinistra, punto E'): di conseguenza avremo un aumento dei prezzi lungo la curva S'' (dal punto E al punto E'')
- b) Un aumento dei salari (da w a w_2), e quindi dei costi per l'impresa, se la domanda di lavoro scatena una concorrenza tra le imprese nell'accapparrarsi i già occupati (vedi slide precedente, figura B, a destra, punto E''): di conseguenza avremo un aumento dei prezzi lungo la curva S'' (dal punto E al punto E')

Nel caso di una disoccupazione eterogenea avremo:

Relazione tra salari e disoccupazione



Relazione tra prezzi e disoccupazione



La 'spirale' salari, prezzi, salari, La narrazione tradizionale

$$\left\{ \begin{array}{l} w = f(u, p, \pi, \text{altri costi, ecc..}) \\ p = f(\text{costi vari, } w, \text{ecc..}) \end{array} \right.$$

Ma i salari non dipendono solo dalla disoccupazione (eccesso di offerta sulla domanda) ma anche:

a) dalla produttività, che a sua volta dipende anche dal livello del salario (teoria dei salari di efficienza)

b) dalla struttura della forza lavoro e dai relativi costi di turnover (teoria degli insider-entrants-outsider)

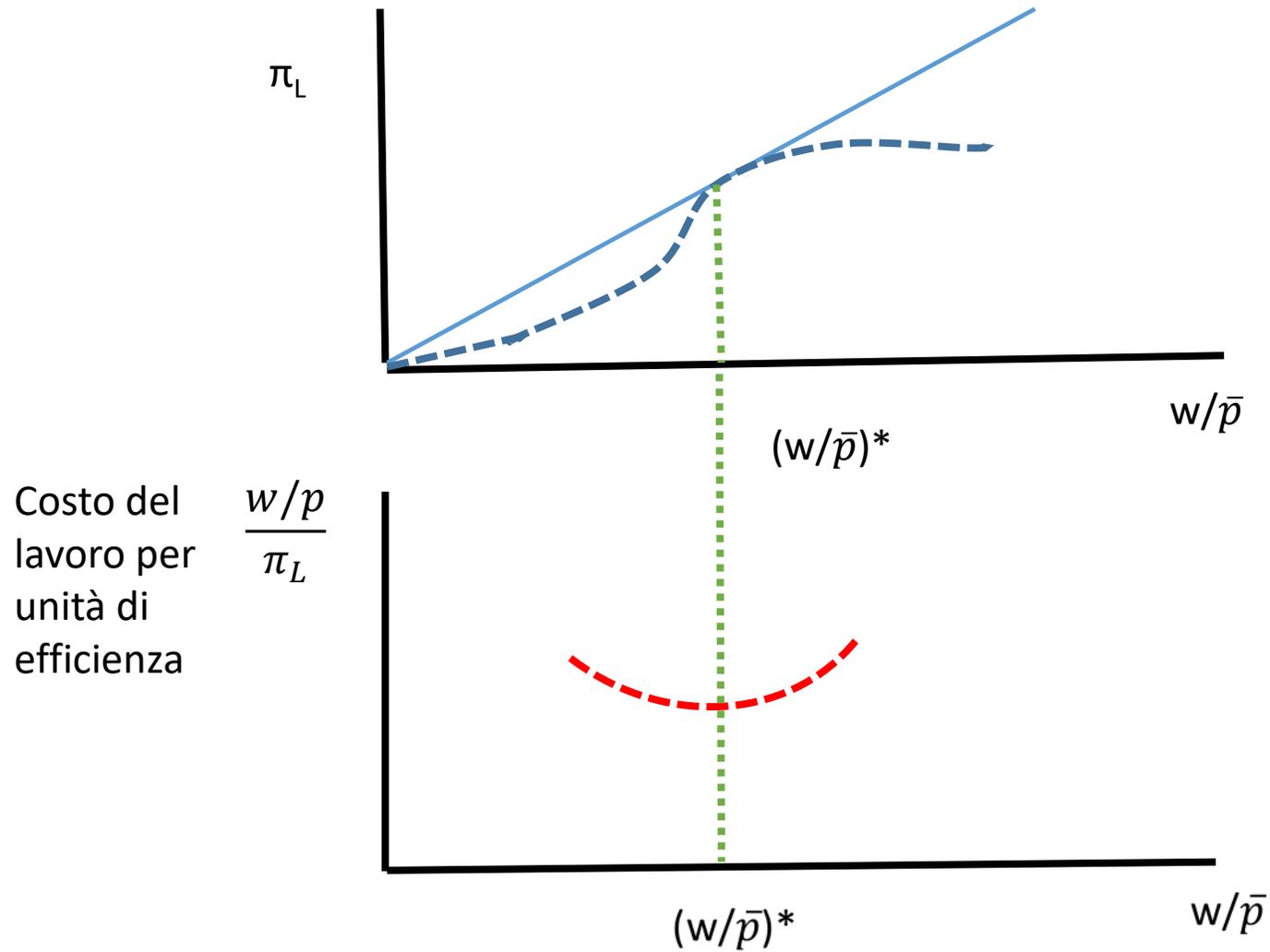
a) Teoria dei salari di efficienza

$$w = f (\dots \pi \dots)$$

$$\pi = f (\text{sforzo})$$

$$\text{sforzo} = f(w)$$

Salario, sforzo, produttività e costo del lavoro per unità di efficienza



4 possibili ragioni per aspettarci che i salari spingano verso l'alto la produttività:

- 1) aumentano lo sforzo (ovvero riducono lo 'scansafaticismo', per paura del lavoratore di un licenziamento)
- 2) attraggono lavoratori migliori
- 3) riducono il turnover della manodopera
- 4) 'regalo' di un salario più elevato, 'contraccambiato' da un maggior sforzo (scambio parziale di doni)

b) Teoria degli insider-entranti-outsider

1. Insider: lavoratori occupati, già formati (costi di assunzione e formazione)
2. Entrants: lavoratori appena assunta, ma non ancora formati
3. Outsider: disoccupati

$$W_I > W_E > W_O$$

da cui:

$$W_I \leq W_E + C'_{F,E} + C'_{L,I}$$

dove: $C'_{F,E}$ = costi di formazione dell'«entrant», e $C'_{L,I}$ = costi di licenziamento dell'«insider»

In breve (Istat):

- Nel 2022, la spesa pubblica per istruzione rappresenta il 4,1% del Pil, a fronte di una media Ue del 4,7%.
- Nel 2023, la quota di adulti che hanno come titolo più elevato la licenza media inferiore è stimata pari al 34,8%, con una prevalenza della componente maschile (37,3%), rispetto a quella femminile (32,3%).
- Nel 2023, la percentuale di giovani con un'età compresa tra i 18 e i 24 anni che hanno abbandonato precocemente gli studi è pari a 10,5%. Nel Mezzogiorno, l'incidenza raggiunge il 14,6%.
- Nel 2023, il 30,6% dei giovani tra i 25 e i 34 anni ha conseguito un titolo di studio terziario. Il divario di genere è molto ampio e a favore delle femmine (37,1%, rispetto al 24,4% dei maschi).
- Nel 2023, i NEET (i giovani che non lavorano e non studiano) sono stimati al 16,1% della popolazione, con un'età compresa tra i 15 e i 29 anni. Nel Mezzogiorno, l'incidenza è più che doppia rispetto al Centro-Nord.
- Nel 2023, la partecipazione degli adulti alle attività formative interessa l'11,6% della popolazione tra i 25 e i 64 anni; in aumento di due punti percentuali, rispetto al valore del 2022.
- L'Italia si caratterizza per una forte disoccupazione nelle aree del Mezzogiorno, i dati ISTAT nell'ultimo trimestre del 2022 registrano un tasso di disoccupazione (15-65 anni) del 14,6% nel Sud Italia, una percentuale molto alta se paragonata a quella delle altre aree del Paese (Centro Italia 7,1 e Nord 4,8%).

Conclusione di questa lezione

Il «mercato del lavoro» è un MERCATO - al pari di quelli in cui si scambiano i beni o i prodotti finanziari, e la domanda e l'offerta modella i prezzi - oppure è un NON-MERCATO, ovvero una «istituzione sociale» (tesi di R. Solow, premio Nobel per l'Economia (1987)?

Riprendiamo una funzione del salario:

$$w_i = a_1 \pi + a_2 p + a_3 u + a_4 HS + a_5 TS + a_6 w_i/w_j + a_7 w_k$$

(vedi grafico slide precedente per il significato dei simboli)

Qualunque sia il livello della disoccupazione,

se il coefficiente a_3 ----->> $\cong 0$

allora il mercato del lavoro NON E' UN «MERCATO»

quindi la variazione del prezzo del lavoro (=salario) non è in grado di far aumentare/diminuire la domanda di lavoro e la disoccupazione.

Quest'ultima dipende fondamentalmente dalla DOMANDA AGGREGATA, ovvero dal PIL



Grazie della vostra
attenzione

Domande