

## Perché i salari non crescono

31.07.18

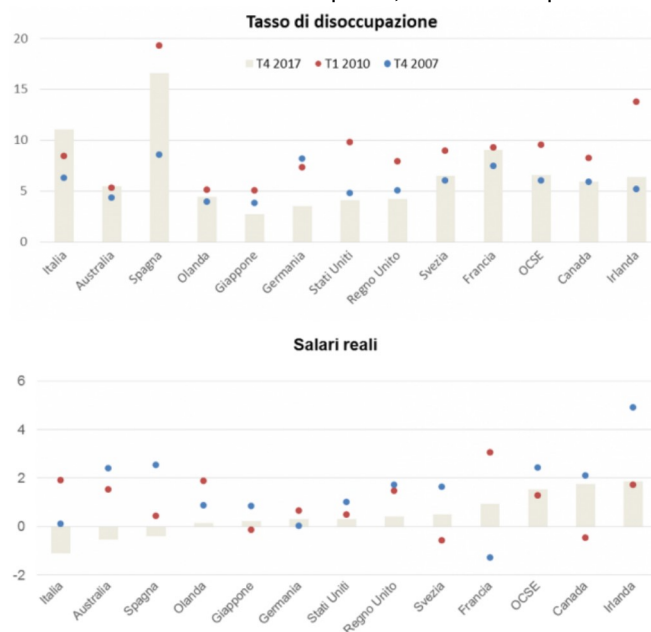
Andrea Bassanini, Andrea Garnero, Stefano Scarpetta e Angelica Salvi Del Pero

*I salari non hanno ancora recuperato i livelli pre-crisi. I motivi sono strutturali e la risposta è in una strategia incentrata su competenze e apprendimento durante tutta la vita lavorativa. Affiancata da politiche attive e di supporto al reddito.*

### I salari prima e dopo la crisi

Quasi dieci anni dopo il fallimento di Lehman Brothers, il mercato del lavoro dei paesi Ocse è finalmente tornato ai livelli pre-crisi. All'appello mancano solo i salari. Con disoccupazione in forte calo – e in alcuni paesi a livelli mai così bassi – dovremmo osservare un aumento della pressione salariale. Invece, anche al netto dell'inflazione più bassa, la crescita dei salari reali è molto lontana dalle tendenze pre-crisi: l'aumento medio annuo dei salari reali nell'area Ocse è passato dal 2,4 per cento del quarto trimestre 2007 all'1,5 per cento medio del quarto trimestre 2017 (media non ponderata dei 29 paesi Ocse per i quali esistono dati comparabili, figura 1).

**Figura 1**– Tasso di disoccupazione e crescita dei salari reali prima, durante e dopo la crisi



Fonte: Elaborazione Ocse sulla base dei conti nazionali trimestrali e Oecd Short-Term Labour Market Statistics Database.

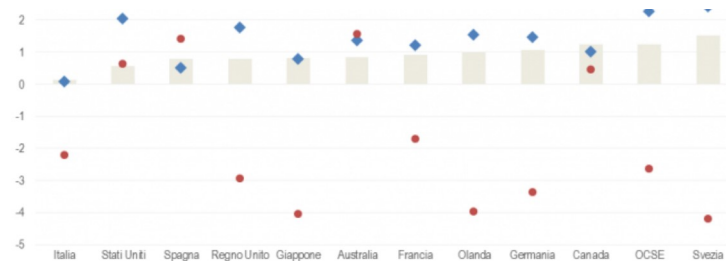
Perché? L'**Employment Outlook Ocse** di quest'anno identifica tre fattori chiave che frenano la crescita dei salari.

### Produttività stagnante e disallineamento tra produttività e salari

La crescita della produttività del lavoro (qui 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 (figura 2). In Italia, in realtà, la stagnazione della produttività – cominciata oltre 15 anni fa – sembra continuare anche nella lenta fase di ripresa economica.

**Figura 2**– Produttività del lavoro oraria prima, durante e dopo la crisi





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

Dietro questi numeri poco incoraggianti, 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 (figura 3).

Nelle imprese “ritardatarie” la crescita della produttività del lavoro è stata estremamente lenta e ciò ha creato un freno maggiore alla loro capacità di aumentare le retribuzioni dei lavoratori. Nelle aziende leader, la crescita della produttività del lavoro è stata molto sostenuta, ma i salari dei loro lavoratori non ne hanno beneficiato appieno. Queste imprese sono a forte intensità di capitale e la riallocazione delle quote di mercato a loro vantaggio tende a comprimere la parte dei salari nel valore aggiunto a livello aggregato. In media, tra i paesi Ocse, se la crescita dei salari medi reali avesse seguito da vicino quella della produttività nel periodo 1995–2013, i salari medi reali sarebbero stati superiori del 13 per cento.

**Figura 3**– Produttività del lavoro in aziende leader nei paesi OCSE rispetto alle altre

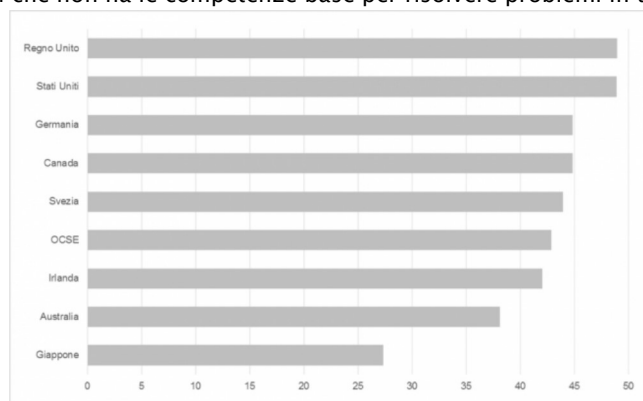


Fonte: Ocse (2018), Oecd Employment Outlook, Oecd Publishing, Parigi.

### 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. Molti dei posti di lavoro persi durante la grande recessione non sono stati ricreati nella fase di ripresa economica e i nuovi posti di lavoro che si creano spesso richiedono competenze diverse, in particolare digitali e trasversali, che molti disoccupati non hanno. Secondo i dati dell’inchiesta sulle competenze degli adulti dell’Ocse (Piaac), un adulto su quattro non ha nemmeno le competenze base nell’elaborazione delle informazioni (figura 4).

**Figura 4**– Percentuale di adulti che non ha le competenze base per risolvere problemi in un ambiente tecnologico

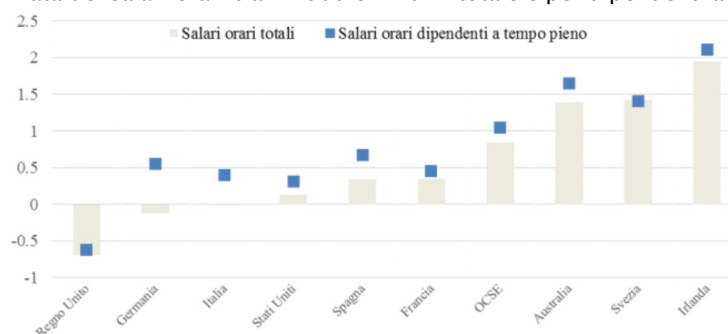


Fonte: Elaborazione Ocse su dati Piaac.

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

Un terzo fattore è la qualità di tanti dei nuovi posti di lavoro. 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. I lavoratori con contratti part-time hanno avuto dinamiche salariali più contenute di quelli con contratti a tempo pieno, contribuendo a frenare ulteriormente la crescita salariale (figura 5).

**Figura 5** – Crescita annualizzata dei salari orari tra il 2006 e il 2014 totale e per dipendenti a tempo pieno



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

### Cosa si può fare?

La crisi ha acuito tendenze già in corso da diversi anni. Per farvi fronte, è necessario elaborare una risposta articolata ed efficace e se possibile condivisa con le parti sociali. Una strategia che metta al centro le competenze e l'apprendimento durante tutta la vita lavorativa e coadiuvata da politiche attive del lavoro e di supporto al reddito. Per l'Italia, in particolare, la creazione dell'Anpal (Agenzia nazionale politiche attive lavoro) è stata un passo importante, ma il lavoro è appena cominciato e non va fermato. È necessario assicurare uno stretto coordinamento con le regioni e dotare i centri per l'impiego di personale adeguato e con strumenti di profilazione per poter gestire l'alto numero di persone in cerca di lavoro. Va anche sviluppata una strategia d'intervento precoce per favorire il rapido reinserimento lavorativo: chi perde il lavoro deve potersi registrare al centro per l'impiego appena ricevuta la notifica di licenziamento, anche prima della fine del contratto per velocizzare al massimo il reinserimento. Questa strategia sarà più facilmente attuabile se l'erogazione del sussidio di disoccupazione, un'altra novità importante del Jobs act, sarà legata all'avvenuta registrazione e a una ricerca attiva di un nuovo posto di lavoro.

In questo articolo si parla di: [Andrea Bassanini](#), [Andrea Garnero](#), [Angelica Salvi Del Pero](#), [occupazione](#), [oecd](#), [produttività](#), [salari](#), [Stefano Scarpetta](#)

#### BIO DELL'AUTORE

ANDREA BASSANINI

[Altri articoli di Andrea Bassanini](#)

ANDREA GARNERO



Economista presso il Dipartimento Lavoro e Affari Sociali dell'OCSE. Ha ottenuto il PhD in economia presso la Paris School of Economics e l'Université Libre de Bruxelles. In precedenza, ha lavorato alla Commissione Europea e come assistente per gli affari economici e il G20 del Presidente del Consiglio. È membro del board scientifico ed esecutivo della Scuola di Politiche.

[Altri articoli di Andrea Garnero](#)

STEFANO SCARPETTA



Stefano Scarpetta è il direttore per il lavoro, l'occupazione e le politiche sociali dell'OCSE; la direzione è anche responsabile delle politiche della migrazione internazionale e della salute. Ha conseguito il MSc in economia presso la London School of Economics e il PhD presso l'Ecole des Hautes Etudes in Science Sociales di Parigi. Prima dell'attuale posizione, ha ricoperto diversi incarichi presso l'OCSE e contribuito a numerose delle sue più rilevanti monografie. È stato anche lead economist e labour market advisor alla Banca Mondiale. È attualmente membro del gruppo



degli esperti dello SMIC in Francia e ha fatto parte del comitato scientifico per il monitoraggio della riforma del mercato del lavoro (2013-14). Collabora regolarmente con diversi quotidiani e con Aspen Institute Italia e ha insegnato in diverse università. Nella sua ricerca si occupa principalmente di politiche del lavoro, stato sociale e crescita economica.

[Altri articoli di Stefano Scarpetta](#)

ANGELICA SALVI DEL PERO

[Altri articoli di Angelica Salvi Del Pero](#)