

# Squilibri salariali in Europa

GAETANO AREZZO

Uno dei fattori che ha inciso in modo particolarmente negativo durante la crisi dell'Euro-zona è stato lo squilibrio competitivo tra i paesi dell'area.

Alle origini di queste divergenze, ci sono senz'altro piani di sviluppo economico differenti, nonché molti fattori, che nel medio-lungo periodo hanno inciso sulla diversa competitività degli stati membri.

La competitività non è semplice da calcolare, in quanto richiede la stima di molti fattori, quali la qualità delle istituzioni, l'ampiezza del mercato, la presenza o meno di aziende concorrenziali, il tipo di specializzazione presente in quella determinata area, la presenza o meno di fornitori e materie prime, il livello di tassazione e il costo del lavoro. La competitività vuol dire la capacità di attrarre, generare e mantenere, capitali dall'estero. Maggiore sarà la competitività di un paese, maggiore sarà la propensione ad allocare capitale, in quella determinata area. Tuttavia, il concetto di competitività può assumere anche un altro significato, ovvero la capacità d'imporre i propri prodotti nei mercati internazionali. In questo caso, maggiore sarà la competitività, più alto sarà il surplus commerciale di uno Stato. In questo senso si possono intendere paesi come la Germania e la Cina, che riescono ad imporsi con elevata facilità nei mercati internazionali grazie alla loro competitività.

Prima dell'adozione dell'Euro, la competitività a livello europeo, non era un elemento essenziale, in quanto gli stati non competitivi riaggiustavano i loro deficit commerciali intervenendo sui tassi di cambio nominale. In questo senso, Stati poco competitivi giocavano una sorta di gara al ribasso, una competizione sui tassi di cambio nominale. La situazione cambiò con il passaggio all'Euro. Il passaggio dalla sovranità monetaria alla valuta in comune non è stato un grosso problema per paesi altamente competitivi come la Germania, bensì per Stati come Italia, Spagna, Grecia e Portogallo, che per anni avevano usufruito dello strumento del tasso di cambio nominale per riequilibrare le loro bilance commerciali. Avere una moneta unica significa perdere la sovranità monetaria, rinunciare a quest'ultima vuol dire competere nei mercati internazionali con lo stesso e identico tasso di cambio.

Qual è il problema? La difficoltà è che con la perdita dello strumento del tasso di cambio nominale, la competitività diventa un elemento importantissimo.

Infatti, secondo la teoria dell'area valutaria ottimale, in presenza di economie eterogenee, la flessibilità del mercato del lavoro è una condizione necessaria per la sostenibilità di una moneta unica. Il motivo è che gli stati avendo rinunciato allo strumento del tasso di cambio nominale, devono correggere i loro potenziali squilibri intervenendo sulla flessibilità del lavoro, sui prezzi e sulla produttività.

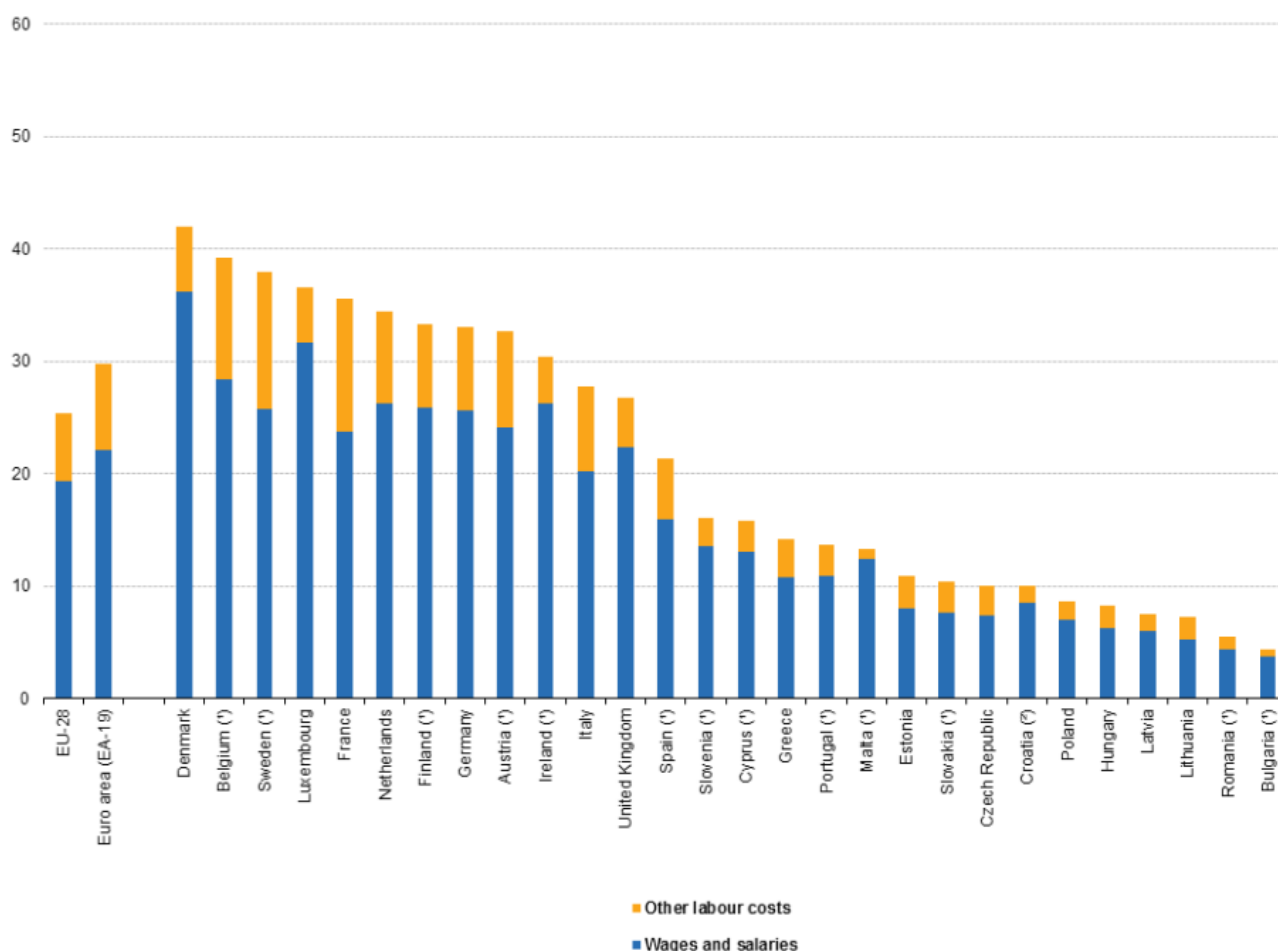
## 1. Il costo del lavoro in Europa

Un elemento importantissimo della competitività è il costo nominale del lavoro.

I costi nominali del lavoro sono formati dagli stipendi più i costi non salariali come ad esempio i contributi sociali a carico dei datori di lavoro. Pertanto, i costi nominali del lavoro sono influenzati sia dai cambiamenti del costo del lavoro (costi salariali e non salariali) e sia dai mutamenti di tutti i fattori che incidono direttamente o indirettamente sulla produttività, come il tipo di produzione, i tempi burocratici, la qualità delle infrastrutture, la produttività dei dipendenti e così via.

Nel 2018 il costo medio del lavoro orario per persona era stimato a 27,40 euro nell'UE-28 e a 30,60 euro nella zona euro (AE-19). Tuttavia, dietro questa media si celavano differenze significative con un costo del lavoro orario compreso tra 5,40 euro in Bulgaria e 44,00 euro in Danimarca, mentre l'incidenza dei costi non salariali sul costo del lavoro era del 23,7% nell'UE-28, con medie altissime in Francia (33,6 %), Svezia (32,3 %) e Italia (28,4%):

Tabella 1: costo del lavoro e costo del lavoro non salariale in Europa



Fonte: Eurostat

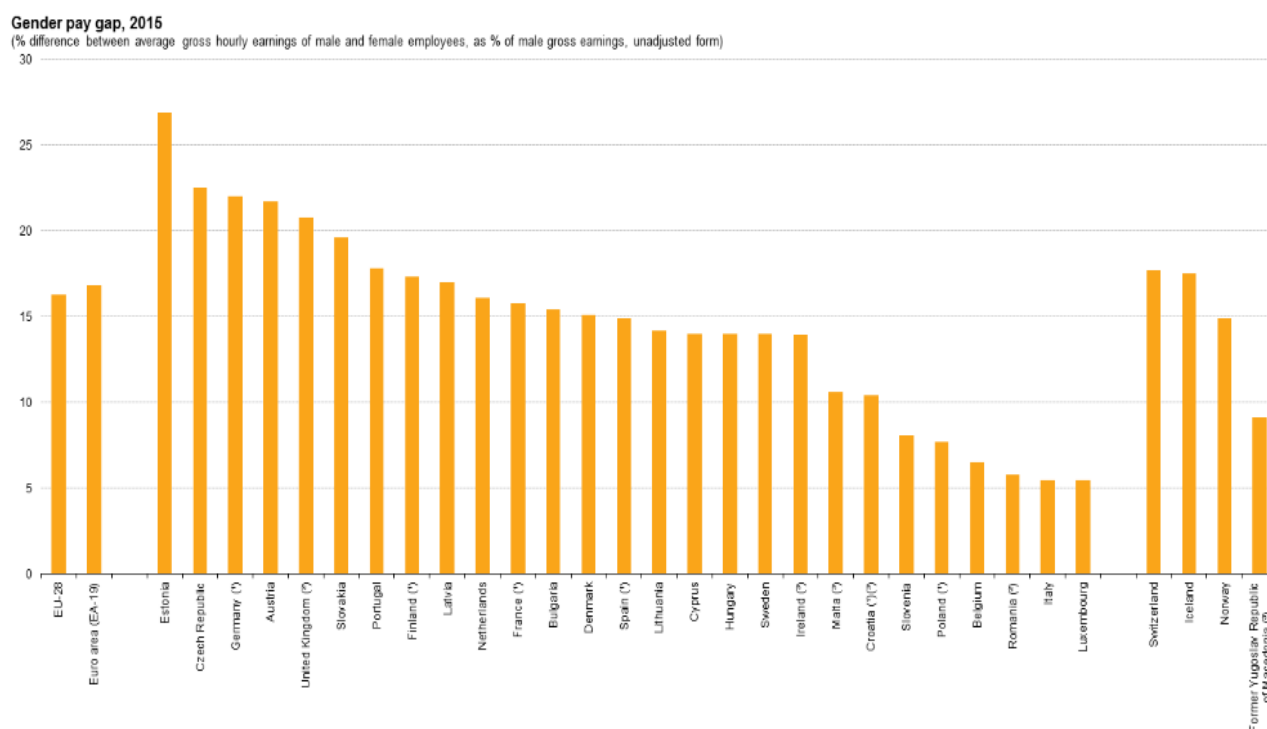
Per quanto riguarda la presenza di lavoratori a bassa retribuzione<sup>1</sup>. Nel 2014 rientrava in questa categoria il 17,2 % dei lavoratori dipendenti nell'UE-28, mentre la percentuale riferita alla zona euro era del 15,9 %. Nel 2014 le percentuali più elevate si registravano in Lettonia (25,5 %), Romania (24,4 %), Lituania (24,0 %) e Polonia (23,6 %), seguite da Estonia (22,8 %), Germania (22,5 %), Irlanda (21,6 %) e Regno Unito (21,3 %). Per contro, rientrava in questa categoria una percentuale inferiore al 10 % dei lavoratori in Svezia (2,6 %), Belgio (3,8 %), Finlandia (5,3 %), Danimarca (8,6 %), Francia (8,8 %) e Italia (9,4 %).

Infine, l'art 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea sancisce il principio della parità di retribuzione fra uomo e donna per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Tuttavia, dai dati Eurostat emerge un significativo gap di

<sup>1</sup> Si definiscono lavoratori a bassa retribuzione i lavoratori dipendenti le cui retribuzioni sono pari o inferiori alla soglia dei due terzi delle retribuzioni orarie lorde mediane nazionali (definizione presa da Eurostat)

retributivo di genere, in quanto nel 2015 nell'insieme dei paesi UE-28 le donne percepivano, in media, retribuzioni inferiori del 16,3 % rispetto a quelle degli uomini, mentre il differenziale nella zona euro era del 16,8 %. Lo scarto minore tra le retribuzioni medie tra i sessi si rilevava in Lussemburgo, Italia, Romania, Belgio, Polonia e Slovenia (inferiore al 10,0 % in ciascuno di questi paesi). Il gap retributivo di genere più elevato si registrava in Estonia (26,9 %), nella Repubblica ceca (22,5 %), in Germania (22,0 %), Austria (21,7 %) e Regno Unito (20,8 %).

Tabella 2: Gap retributivo di genere in Europa



Fonte: Eurostat

## 1.2 La crescita del costo del lavoro

Come si è visto nel paragrafo precedente, il costo del lavoro in Europa non è omogeneo, ma anzi rivela differenze significative, sia dal punto di vista dell'incidenza dei costi non salariali e sia sulle retribuzioni orarie e di genere. Una possibile spiegazione a queste divergenze può essere esaminata analizzando l'inflazione del costo unitario del lavoro.

Martin Höpner e Mark Lutter (2017) analizzando i dati sull'inflazione del costo nominale del lavoro (Nulc) di 12 paesi dell'Eurozona, dal 1999 al 2008, hanno dimostrato che il Nulc dipende da diverse variabili quali: la crescita economica, l'inflazione e le variabili di tipo regime. Infatti, una delle intuizioni dei due autori è stata quella di aggiungere le variabili di tipo regime, come variabili indipendenti, in quanto secondo i due autori i regimi di lavoro hanno un impatto aggiuntivo (negativo o positivo) sull'inflazione del costo nominale del lavoro. In particolare, secondo i due autori, nei regimi di lavoro coordinato gli aumenti dei costi nominali del lavoro tendono a scendere al di sotto degli obiettivi inflazionistici della Bce e i salari dei settori pubblici e dei settori manifatturieri mirano ad essere stabili. Diversamente nei regimi di lavoro non coordinato gli aumenti dei costi nominali del lavoro tendono, per loro natura, a non rispettare gli obiettivi inflazionistici della Bce e non mirano alla convergenza dei salari pubblici con quelli manifatturieri. Infatti, secondo i due autori, quando siamo in presenza di un regime di lavoro non coordinato e altamente decentralizzato i sindacati durante la negoziazione dei contratti di lavoro tendono a richiedere dei salari più elevati, in quanto si aspettano che l'inflazione aumenti. Il motivo è dovuto al fatto che nei regimi di lavoro non coordinato c'è il rischio di una competizione inflazionistica, cioè la possibilità che qualora si chiuda un contratto collettivo ad un tot di euro l'ora, un altro sindacato possa ottenere una situazione più favorevole all'interno dello stesso settore. Pertanto, i sindacati in un regime di lavoro non coordinato tendono a chiedere un surplus di inflazione aggiuntivo. Diversamente, se il regime di lavoro è coordinato i sindacati dei settori manifatturieri hanno un interesse strategico nel contenere o diminuire i salari nominali, obiettivo che ovviamente non esiste nei sindacati del settore pubblico.

Questa interpretazione strettamente teorica è data dalla scienza politica e in particolare dalla teoria corporativistica, che afferma che quando siamo in presenza di un regime di lavoro coordinato la via per la moderazione salariale è possibile. Tuttavia, affinché la moderazione salariale possa funzionare, non serve solo un regime di lavoro coordinato, ma anche altri fattori quali: una protezione dai licenziamenti e la concessione di diritti di codeterminazione ai dipendenti. A esempio in Germania, la codeterminazione (Mitbestimmung) è un concetto che implica il diritto dei lavoratori a partecipare alla gestione delle aziende per cui lavorano (di solito rappresentanti sindacali) e quindi riescono a creare un legame diretto tra impresa e lavoratori e quindi ne condividono gli obiettivi, mentre la protezione dai licenziamenti può fornire ai dipendenti una prospettiva di lungo periodo all'interno dell'azienda.

Infine, un altro filone interpretativo che predilige l'assetto corporativo dice che se siamo in presenza di un regime di cambi fissi, la moderazione salariale è più convincente, in quanto se siamo in presenza di un regime di cambi flessibili, i sindacati ritengono la moderazione salariale una scelta azzardata, in quanto i partner commerciali possono svalutare le loro valute e vanificare lo sforzo compiuto. Diversamente, in presenza di un regime di cambi fissi, i sindacati ritengono la moderazione salariale meno riluttante, in quanto immaginano che nel lungo periodo potrà generare eccedenze commerciali, sicurezza dei posti di lavoro e forse basi più solide per rinegoziare gli aumenti salariali in futuro.

In base ai lavori di Höpner e Mark Lutter, tra 1999 e il 2008, l'inflazione del costo nominale del lavoro (NULC) è salita del + 24,5%, rispettando l'obiettivo inflazionistico della Banca centrale europea (BCE). Tuttavia, dietro questa media si celano differenze significative tra gli Stati membri dell'UE: In Germania e in Austria, il NULC è rimasto più o meno stabile, mentre è salito di quasi il 30% in Portogallo e di circa il 36 – 49% in Grecia, Irlanda e Spagna. Pertanto, la deviazione dalla media di questi paesi è stata più o meno del 13,8%, mentre i due paesi più vicini alla media sono stati Francia e Belgio.

Le variabili che hanno influito in modo significativo sull'inflazione del costo unitario del lavoro sono state: l'inflazione, la crescita economica, la produttività e le variabili di tipo regime. Infatti, per ogni incremento % del Pil, l'inflazione del costo del lavoro nominale è aumentata tra lo 0,4 e 0,5%. Inoltre, più alta era la produttività minore era la crescita del Nulc. Infine, Le variabili di tipo regime hanno

avuto effetti negativi sull'inflazione del costo unitario del lavoro e questo si è riscontrato in 6 variabili (centralizzazione salariale, corporativismo, capitalismo coordinato, capitalismo organizzato e codeterminazione a livello aziendale) confermando che nei regimi corporativistici la moderazione salariale è possibile.

### 1.3 Misurare la competitività salariale

Una volta visto che cos'è il costo unitario del lavoro e quali fattori incidono sulla sua crescita, non resta altro che analizzare quale dovrebbe essere il salario di equilibrio di un determinato paese dell'eurozona. A questo scopo, Stefan Collignon (2016) presenta un indice che serve a misurare la competitività salariale in base ai rendimenti medi di capitale nell'area dell'Euro ( $Roc_{\epsilon}$ ).

In base a questo indice, la competitività salariale non è altro, che il rapporto tra il costo effettivo del lavoro e il salario nominale di equilibrio. In questo caso, la competitività salariale viene espressa come un indice di redditività per gli investimenti, pertanto laddove avrà una competitività salariale maggiore, l'impresa avrà un rendimento migliore. Il salario nominale di equilibrio viene definito come il livello di compensazione totale, in base al quale il rendimento medio di capitale sociale di un paese ( $roc_x$ ) è uguale al rendimento medio di capitale sociale nell'area Euro, nel suo complesso ( $roc_{\epsilon}$ ). Il rendimento medio di capitale non è altro che il prodotto della quota di capitale (che è il completamento della quota salariale  $\sigma_w$ ) e l'efficienza media del capitale (ACE).

L'efficienza media del capitale rappresenta l'output del capitale a prezzi costanti:

$$RoC = \frac{Py - wL}{Py} \frac{Py}{P_k K} = (1 - \sigma_w) ACE \quad (4.1)$$

dove  $Py$  è il PIL a prezzi correnti,  $P_{kk}$  è il valore dello stock di capitale accumulato al costo storico;  $w$  indica la retribuzione del lavoro per lavoratore e  $L$  il numero di persone occupate. Pertanto, il salario nominale di equilibrio viene rappresentato come:

$$Roc_x = Roc_e \quad (4.2)$$

$$(1 - \sigma_{wx}) ACE_x = (1 - \sigma_{w*}) ACE_e \quad (4.3)$$

Mentre il costo effettivo del lavoro è dato dall'equazione (4.4) :

$$\sigma_{wx} = 1 - (1 - \sigma_{w*}) \frac{ACE_e}{ACE_x} = 1 - \sigma_{k*} \frac{ACE_e}{ACE_x} \quad (4.4)$$

Quindi, se l'efficienza media del capitale di un paese peggiora ( $ACE_x$ ) rispetto all'efficienza media di capitale dell'area euro ( $ACE_e$ ), allora il suo salario di equilibrio diminuirà. Se la riduzione del salario di equilibrio non viene accompagnata da una diminuzione dei salari effettivi, il rendimento medio di capitale di quel paese ( $roc_x$ ) sarà inferiore al rendimento medio di capitale dell'area euro ( $roc_e$ ). Questo significa che il paese in questione avrà uno svantaggio competitivo, che si tradurrà in una diminuzione degli investimenti a causa della minore redditività, mentre paesi altamente competitivi attrarranno capitale.

Pertanto, la competitività salariale dipende dai salari effettivi che emergono dalle trattative salariali (e quindi anche dal tipo di regime di lavoro) e dai fattori strutturali che spostano il salario di equilibrio, nonché dal modo in cui le retribuzioni si sviluppano in relazione all'inflazione e alla produttività nella zona Euro.

Quindi se una regione si allontana dalla prestazione media, guadagnerà o perderà competitività. Pertanto, se i salari effettivi di uno Stato saranno maggiori del suo salario di equilibrio si dirà che quel paese è sopravvalutato e questo si tradurrà in uno svantaggio competitivo, al contrario se i salari effettivi di uno Stato saranno minori del suo salario di equilibrio si dirà che quel paese è sottovalutato e questo si tradurrà in un vantaggio competitivo.

Dall'indice di competitività di Collignon, emerge che cinque membri dell'eurozona (Grecia, Austria, Spagna, Italia e Francia) sono paesi sopravvalutati in quanto i loro redditi effettivi sono superiori a quelli di equilibrio, mentre quasi tutti i nuovi membri dell'Unione Europea sono sottovalutati. In particolare, in paesi come Romania e Polonia, pur non facendo parte dell'eurozona, i salari effettivi sono più di un terzo al di sotto dei loro salari di equilibrio e questo si traduce in un



vantaggio competitivo. Infine, se si analizza l'efficienza media del capitale a livello di area (ACEX), emerge che la produttività è aumentata in tutta l'Europa settentrionale tranne che in Francia, mentre nei paesi del Sud Europa è diminuita e questo è uno dei principali motivi del divario competitivo tra gli stati dell'Eurozona.

## Conclusioni

A oggi ci ritroviamo metà Europa che dovrebbe aumentare i propri salari di equilibrio intervenendo sulla produttività e l'altra metà che dovrebbe riequilibrare i salari effettivi con quelli di equilibrio. In altri termini, a parità di condizioni, Spagna, Italia, Portogallo e Grecia dovrebbero attuare o delle manovre deflazionistiche o migliorare la loro produttività, mentre gli Stati dell'Est Europa e del Nord Europa dovrebbero aumentare i loro salari effettivi.

Infatti, dai lavori presentati, emerge chiaramente che la principale linea di divisione è tra nord e sud e vecchi e nuovi stati. In particolare, quest'ultimi hanno registrato crescite economiche molto elevate, in parte per l'effetto dell'ingresso nel mercato unico e in parte attraverso una sottovalutazione salariale, che ovviamente ha creato le basi per la creazione di distorsioni sul mercato del lavoro. Infatti, i paesi dell'Est Europa sono anni che attirano imprese e investitori esteri, provocando continue delocalizzazioni e spostamenti degli investimenti dal Nord Europa, Sud Europa agli Stati dell'Est. Pertanto, servirebbero degli strumenti a livello europeo per intervenire sui salari effettivi e migliorare il coordinamento macroeconomico. Infatti, il problema principale emerso dalla crisi dell'eurozona è stato il divario competitivo tra i paesi dell'area e in particolare il fatto che gli stati del sud non riescano più a competere senza lo strumento del tasso di cambio nominale. Pertanto, escludendo le misure hard quali l'uscita dall'Euro, la creazione di sistemi monetari alternativi o qualche intervento speciale della Bce, le manovre più realistiche sarebbero due: o gli Stati del Sud migliorano la loro produttività o attuano manovre deflazionistiche. Tuttavia, se si scegliesse quest'ultima politica, oltre che a essere impopolare e richiedere molti anni, solleverebbe parecchi dubbi. Un esempio drammatico è stato il caso greco, in quanto la deflazione ha avuto un costo in termini di deindustrializzazione enorme, provocando una minore efficienza del capitale e

una riduzione del salario nominale di equilibrio. Inoltre, se davvero si scegliesse questa linea, a parer mio, servirebbe un regime di lavoro altamente centralizzato, elemento che in questo momento manca.

Infine, altre soluzioni, sono state offerte dall'ala keynesiana e in particolare da Krugman, Flassbeck e Lapavistas e consisterebbero nel chiedere alla Germania di aumentare i costi del lavoro. Tuttavia, inoltrare una richiesta di questo tipo equivale a chiederle di apprezzarsi il tasso di cambio reale e quindi di essere meno competitiva. Dato che l'apprezzamento del tasso di cambio reale non si riflette solo a livello europeo, ma soprattutto a livello internazionale, è improbabile che la Germania accetti o prenda in considerazione una decisione del genere. In primo luogo, per un problema di competitività, in secondo luogo per interessi nazionali e infine per una questione politico-istituzionale, perché dai modelli di tipo regime si è visto che nei modelli corporativistici, la limitazione salariale non viene percepita negativamente dai sindacati, ma anzi, viene vista come una mossa strategica, e quindi se c'è un trade-off tra aumenti salariali e sicurezza dei posti di lavoro, difficilmente i sindacati sceglierebbero gli aumenti salariali ma opterebbero per una loro moderazione.

Pertanto, non essendoci strumenti in grado di regolare i salari effettivi a livello europeo e poiché la contrattazione salariale in Europa è altamente decentralizzata e nazionale, gli squilibri tra gli stati europei, a parità di condizioni, sono destinati a persistere e serviranno maggiori dispositivi e un miglioramento del coordinamento macroeconomico.

## Bibliografia

- Collignon, S. (2016). *Wage Imbalances in the European Labour Market*, Leila Simona Talani (Ed.), *Europe in Crisis: A Structural Analysis*, Palgrave Macmillan.
- Eurostat. (2017). *Retribuzioni e costo del lavoro*, in Eurostat Statistics Explained.
- Höpner, M. and Lutter, M. (2017). *The Diversity of Wage Regimes: Why the Eurozone Is Too Heterogeneous for the Euro*. European Political Science Review.