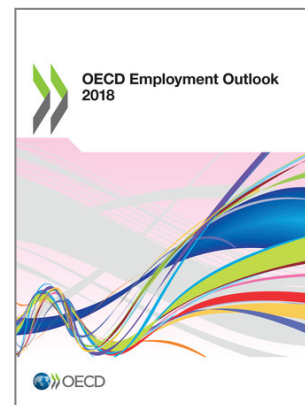


OECD *Multilingual Summaries*

OECD Employment Outlook 2018

Summary in Italian



La pubblicazione è disponibile all'indirizzo: [10.1787/empl_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en)

Prospettive dell'occupazione OCSE 2018

Sintesi in italiano

Nonostante la disoccupazione sia diminuita, la crescita salariale rimane lenta.

Mentre persiste l'impatto della crisi finanziaria mondiale sulla qualità dei posti di lavoro e sull'inclusività, nella maggior parte dei Paesi dell'OCSE i tassi di occupazione sono storicamente alti e il tasso medio di disoccupazione è ritornato ai livelli registrati precedentemente alla crisi. Ciò nonostante, la crescita dei salari nominali resta significativamente inferiore a quella registrata prima della crisi per livelli di disoccupazione comparabili e, la traslazione verso il basso della curva di Phillips– il rapporto tra disoccupazione e crescita dei salari – è continuata durante la ripresa economica. Le attese di bassa inflazione e il rallentamento della produttività che hanno accompagnato la Grande Recessione e che non sono ancora in piena ripresa hanno contribuito a questa traslazione. In particolare, si è registrato un notevole peggioramento delle retribuzioni dei lavoratori a tempo parziale rispetto a quelle dei lavoratori a tempo pieno, associato al notevole aumento del lavoro a tempo parziale involontario in alcuni Paesi. Inoltre, le retribuzioni comparativamente basse dei lavoratori che di recente hanno conosciuto periodi di disoccupazione, associate a tassi di disoccupazione ancora alti in alcuni Paesi, hanno contribuito ad aumentare il numero di lavoratori con bassi salari, diminuendo, quindi, la crescita salariale media.

Il declino della quota dei salari (labour share) è in parte il riflesso della comparsa delle imprese “superstar”

Nella maggior parte dei Paesi dell'OCSE, la crescita dei salari mediani reali non è stata in linea con quella della produttività del lavoro nell'ultimo ventennio, riflettendo in parte le diminuzioni della quota di valore aggiunto destinata alla forza lavoro – cioè la quota dei salari. I progressi tecnologici nei settori che producono attrezzature e l'espansione delle catene globali del valore hanno contribuito a diminuire la quota dei salari all'interno delle imprese e ad aumentare la quota di valore aggiunto ascrivibile alle imprese con quote di salari più contenute. Inoltre, l'effetto frenante esercitato dal progresso tecnologico sulla quota dei salari tende a essere particolarmente significativo nei Paesi e nei settori con una quota elevata di posti di lavoro poco qualificati e con mansioni molto ripetitive. I Paesi che hanno registrato un calo della quota dei salari hanno assistito sia a una diminuzione della quota dei salari alla frontiera tecnologica, sia a una redistribuzione delle quote di mercato a favore delle imprese operanti in corrispondenza della frontiera stessa (le imprese “superstar”), che presentano più basse quote dei salari. Il declino della quota dei salari alla frontiera tecnologica riflette più l'incremento del processo di “distruzione creativa” determinato dal dinamismo tecnologico di imprese appena entrate nel mercato che hanno quote dei salari inferiori, piuttosto che l'effetto di forze anticoncorrenziali. Questi risultati suggeriscono che per aiutare i lavoratori a sfruttare meglio i progressi tecnologici in corso, occorre migliorare efficacemente le loro competenze. Pertanto, è essenziale che i Paesi sviluppino sistemi d'istruzione e di formazione di alta qualità e che offrano opportunità di apprendimento accessibili, sviluppando nello stesso tempo sistemi che anticipino la domanda di competenze.

Le istituzioni di contrattazione collettiva svolgono un ruolo importante per il funzionamento del mercato del lavoro

Nell'area dell'OCSE, la retribuzione e le condizioni di lavoro di un lavoratore su tre sono disciplinate da un accordo collettivo. I sistemi di contrattazione che coordinano la politica salariale nei diversi settori tendono a essere collegati a una minore disuguaglianza salariale e a migliori risultati in termini di occupazione, ivi compresi i gruppi vulnerabili. Il coordinamento salariale aumenta la solidarietà tra i lavoratori in diversi settori e contribuisce ad assicurare che la contrattazione collettiva migliori l'occupazione tenendo debito conto delle condizioni macroeconomiche. Tuttavia, nei sistemi centralizzati, la riduzione della disuguaglianza salariale e l'aumento dell'occupazione potrebbero allo stesso tempo comportare un rallentamento della produttività. L'esperienza di numerosi Paesi indica che può essere importante offrire al datore di lavoro e ai rappresentanti dei lavoratori nell'impresa un margine sufficiente per perfezionare o adeguare gli accordi settoriali in modo tale da prendere in considerazione le condizioni dell'impresa ("decentramento organizzato"). Nel complesso, il coordinamento e il decentramento organizzato con un ampio coinvolgimento delle parti sociali contribuiscono al conseguimento di migliori risultati sul mercato del lavoro, associando buoni livelli di inclusività e di flessibilità. Il dialogo sociale sul posto di lavoro è altresì associato a un ambiente di lavoro di migliore qualità.

I programmi del mercato del lavoro aiutano chi perde la propria occupazione per motivi economici

Ogni anno, la "distruzione creativa", il processo che sta alla base della crescita economica e del miglioramento dei tenori di vita, fa perdere l'occupazione a un numero considerevole di lavoratori a causa di un cambiamento economico e molti di questi lavoratori subiscono importanti perdite di reddito e incontrano altre difficoltà. Il punto di partenza per migliorare le prospettive di un reinserimento nel mercato del lavoro e la sicurezza reddituale dei lavoratori che sono stati licenziati perché in sovrannumero è di compiere ulteriori progressi nello sviluppo di strategie nazionali di attivazione efficaci che rispondano al problema degli ostacoli incontrati da questo gruppo e che esaminino i punti di forza di chi cerca un nuovo lavoro. Due delle differenze più importanti tra i lavoratori che hanno perso il loro lavoro per motivi economici e le altre persone in cerca di lavoro sono il maggiore campo d'azione delle misure proattive, a partire dal periodo di preavviso di licenziamento, e l'ampio contributo che i datori di lavoro possono fornire per promuovere la mobilità per i lavoratori dimessi, idealmente in stretta collaborazione con i sindacati e le autorità del mercato del lavoro. Una questione importante riguardante il sostegno del reddito è come i lavoratori che ritrovano un lavoro con un salario significativamente inferiore dovrebbero essere eventualmente compensati per la loro perdita di potere di acquisto. Le condizioni di accesso alle indennità di disoccupazione durante tutto il periodo continuo di disoccupazione svolgono altresì un ruolo cruciale.

La maggior parte delle persone in cerca di lavoro non riceve le indennità di disoccupazione

Le discussioni sugli effetti delle indennità di disoccupazione sul mercato del lavoro partono generalmente dal presupposto che le persone in cerca di lavoro abbiano un rapido accesso a tali trasferimenti. Un sostegno accessibile in caso di disoccupazione è un elemento fondamentale di una politica del mercato del lavoro inclusiva, che tuteli i lavoratori piuttosto che i posti di lavoro. Tuttavia, in media, meno di una persona in cerca di lavoro su tre riceve le indennità di disoccupazione nell'area dell'OCSE e in molti Paesi la tendenza di più lungo termine di diminuzione della copertura è continuata ben dopo la crisi finanziaria ed economica. Le cause della diminuzione dei tassi di copertura possono fornire indicazioni sia sulla possibilità che questo fenomeno possa essere oggetto di scelte di politica economica, sia su quali misure potrebbero essere atte a mantenere l'accessibilità alle prestazioni ai livelli auspicati. Dall'inizio della crisi, i cambiamenti delle caratteristiche delle persone in cerca di lavoro, a causa dei flussi migratori o dei notevoli cambiamenti nelle quote dei disoccupati di lungo termine, sono stati importanti fattori esplicativi delle tendenze registrate in materia di coperture previdenziali. Tuttavia, una parte del recente aumento di quello che potrebbe essere definito il "divario di copertura", potrebbe chiaramente essere ascrivito alle riforme delle politiche volte a ridurre la generosità delle prestazioni di disoccupazione, puntando sulle restrizioni di bilancio o l'attenuazione dei disincentivi nella ricerca di un posto di lavoro da parte dei disoccupati. ..

Perché il divario di genere del reddito da lavoro aumenta nel corso della vita lavorativa?

Sebbene il divario medio annuo nel reddito da lavoro tra uomini e donne sia diminuito in modo significativo, nel 2015 il reddito annuo da lavoro delle donne era ancora inferiore in media del 39% rispetto a quello degli uomini. Stime comparabili del divario di genere nel reddito da lavoro nell'arco di tutta la vita indicano che gran parte del divario nasce nella prima metà della carriera. Il numero inferiore di cambiamenti occupazionali sperimentato dalle donne nelle prime fasi della loro vita lavorativa e l'effetto delle nascite e dell'educazione dei figli sulla partecipazione delle madri al mercato di lavoro esercitano un impatto di lungo termine sulle carriere delle donne e, di conseguenza, il lavoro a tempo parziale svolge un ruolo meno chiaro, poiché può evitare l'allontanamento dalla forza lavoro, ma può altresì rappresentare una trappola per la carriera delle donne. L'importanza relativa di ogni dimensione del divario di genere nel reddito da lavoro – le differenze di genere nei tassi di occupazione, le ore lavorate e le retribuzioni orarie – offre linee guida utili all'azione dei poteri pubblici. Le politiche destinate alle famiglie, le misure volte a incoraggiare i cambiamenti nei comportamenti sia degli uomini, sia delle donne e le azioni destinate a promuovere i cambiamenti sul posto di lavoro, come un notevole aumento della decisione di lavorare a tempo parziale e/o di accordi in favore di orari lavorativi flessibili per i padri e per le madri, possono svolgere un ruolo fondamentale per aiutare le donne a superare con successo la fase cruciale della loro carriera in seguito alla nascita di un figlio, a rimanere in contatto con il mercato del lavoro e nello stesso tempo a cogliere le stesse opportunità di lavoro degli uomini.

© OECD

Questa sintesi non è una traduzione ufficiale dell'OCSE.

La riproduzione della presente sintesi è autorizzata sotto riserva della menzione del Copyright OCSE e del titolo della pubblicazione originale.

Le sintesi sono traduzioni di stralci di pubblicazioni dell'OCSE i cui titoli originali sono in francese o in inglese.



Il testo integrale in lingua inglese è disponibile online sul sito [OECD iLibrary!](#)

© OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2018-en