



La nuova macroeconomia classica ha dei punti cardine: **1)** disoccupazione volontaria o frizionale **2)** politiche economiche dal lato della domanda inefficaci **3)** necessità di politiche economiche dal lato dell'offerta

La nuova economia keynesiana

La nuova economia keynesiana (NEK) pur rimanendo nel paradigma neoclassico ha un obiettivo duplice:

1. Spiegare che attraverso l'esistenza di rigidità nominali e reali dei prezzi il mercato del lavoro può essere caratterizzato da disoccupazione involontaria.
2. Le politiche monetarie e fiscali sono efficaci

Alcuni modelli della NEK tentano di dimostrare che la flessibilità del lavoro disincentiva la produttività.

Il punto di partenza della NEK sono: i lavori di Clower (1965), Leijonhufvud (1967) e Malinvaud (1977).

L'aspetto centrale di questi lavori si distingue tra la *domanda nozionale di lavoro* (quella che si avrà al salario e prezzi normali ipotizzati quando la domanda di beni è quella corrispondente ad una situazione di piena occupazione, o meglio quando gli agenti non sono razionali e prendono le decisioni come se l'offerta di beni e quella di lavoro trovassero la corrispondente domanda) e la *domanda effettiva di lavoro* (quella che si avrà effettivamente tenuto conto del reddito effettivo prodotto → coloro che rimangono disoccupati non percepiscono un reddito e dunque non domandano beni → l'occupazione è minore di quella che si avrebbe se ci si trovasse sulla curva del prodotto marginale del lavoro).

Conseguentemente la carenza di domanda effettiva rispetto all'offerta, comporterà sempre la riduzione dei prezzi e quindi l'aumento di salari reali e ciò impedirà il raggiungimento del pieno impiego. In altre parole ad un eccesso di offerta di lavoro non corrisponderà un eccesso di domanda di beni (come nel modello walrasiano¹) tale da permettere una riduzione di salari nel mercato del lavoro e un aumento dei prezzi nel mercato dei beni. Quello che si avrà è un eccesso di offerta di lavoro e un deficit della domanda aggregata.

Questi due risultati sono fortemente legati all'ipotesi di Clower di decisione a due stadi:

¹ Legge di Walras: dato un vettore di prezzi $P (p_1, p_2, \dots, p_n)$ ed n mercati, la somma algebrica degli eccessi di domanda $(d-s)$ di tutti gli n mercati è nulla. Corollario: Se $n-1$ mercati sono in equilibrio lo è anche il mercato n -esimo.



- le decisioni di spesa individuali sono prese solo quando è stabilito il reddito effettivo, e dunque in aggregato è possibile stabilire il livello di consumo una volta nota l'occupazione.
- ciascuna impresa decide quanto lavoro impiegare solo quando è a conoscenza del livello delle vendite e quindi del reddito effettivo di cui si potrà disporre realizzando sul mercato la sua produzione (a livello aggregato è rilevante per le imprese la domanda)

Se valgono queste ipotesi, abbastanza realistiche, ci può essere equilibrio in entrambi i mercati (mrkt dei beni e del lavoro) solo se domanda nozionale e domanda effettiva coincidono.

Se la domanda effettiva è diversa da quella nozionale, possono sorgere equilibri di sotto-occupazione ed una riduzione del salario potrà non essere in grado di riportare il sistema economico alla piena occupazione.

Piuttosto un aumento dell'occupazione potrà richiedere un aumento del salario reale che aumenti la domanda effettiva.² Accade infatti che:

- le imprese sarebbero disposte a produrre di più ma non trovano una corrispondente domanda per i loro beni
- i lavoratori sarebbero disposti a offrire più lavoro ma non trovano una corrispondente domanda di lavoro

In disoccupazione keynesiana la domanda aggregata è minore dell'offerta; un aumento del salario reale (e non la propria diminuzione) potrebbe assorbire parte dell'offerta di beni e stimolare la domanda aggregata. Con lo stimolo della domanda aggregata aumenterebbe l'occupazione.

In disoccupazione classica, il salario reale si trova sulla curva del prodotto marginale del lavoro, quindi al fine di aumentare l'occupazione i salari monetari devono diminuire (e conseguentemente anche il salario reale). L'occupazione aumenterà al ridursi del salario. Potrà poi scaturire secondo Malinvaud se la capacità produttiva esistente, per quanto pienamente impiegata, non è in grado di garantire l'occupazione di tutta la forza lavoro disponibile.

Gli sviluppi successivi della NEK vanno nella direzione di costruire modelli microfondati di concorrenza imperfetta nel mercato dei prodotti e nel mercato del lavoro per spiegare le rigidità dei prezzi e dei salari come risultato di comportamenti razionali e ottimizzanti degli agenti economici → ciò per rispondere alla critica posta dai neoclassici a Clower e Malinvaud circa l'assenza di fondamenti microeconomici nelle loro teorie.

² Malinvaud (1977)



- A tal proposito il lavoro di Blanchard e Kiodachy fu uno dei primi tentativi di sintesi che meglio coniugava le rigidità dei prezzi, i mercati monopolistici e gli effetti della domanda aggregata sui livelli occupazionali (con conseguente efficacia politiche fiscali e monetarie. Non si spiega la disoccupazione involontaria.
- Altri modelli via via più complessi che spiegano meglio le dinamiche sul mercato del lavoro, intriso di istituzioni, contrattazioni, organizzazioni, rigidità ecc. ecc.

Tuttavia il principale interesse della NEK non è tanto valutare il grado di razionalità degli agenti quanto la possibilità che i salari non siano flessibili e che quindi il lavoro non sia retribuito secondo la produttività marginale.

Questo permette di tracciare un parallelismo con gli economisti classici (Marx, Smith e Ricardo) e gli economisti istituzionalisti (Veblen, Schumpeter, Polanyi) per i quali le norme che regolano il mercato del lavoro non sono come quelle del mercato dei beni e il problema principale non è la scelta massimizzante, coerente e stabile degli agenti economici ma una visione del mercato del lavoro che si concentri sui processi, materiali e sociali.

I modelli che studieremo e che si inseriscono nello schema della NEK dimostrano che i salari non sono retribuiti secondo la produttività marginale ma secondo criteri extra-economici come la disciplina, il potere contrattuale del sindacato, la selezione avversa ecc ecc.

Il modello *efficiency wage*...

Il modello *efficiency wage* dimostra che non è interesse delle imprese ridurre il salario reale al fine di produrre la disoccupazione, poiché la produttività dei lavoratori, intesa come sforzo o efficienza, dipende dal salario reale.

Bisogna determinare il salario reale che massimizza lo sforzo lavorativo e minimizza il salario per unità di efficienza. L'ipotesi generale è che lo sforzo lavorativo aumenta al crescere del salario.

La necessità di incentivare lo sforzo lavorativo nasce dalla presenza di asimmetrie informative nel mercato del lavoro tra principale (il datore di lavoro) e agente (il lavoratore). D'altronde il principale non sa con esattezza quale sarà lo sforzo del lavoratore e questo non può essere regolato dal contratto di lavoro.

La vigilanza ha un costo ed in ogni caso il lavoratore può eludere la sorveglianza lavorando con minor intensità → per ovviare a ciò si può incentivare lo sforzo lavorativo offrendo un salario più elevato.

Da ciò derivano due ipotesi essenziali:

1. l'imprenditore non è in grado di controllare con precisione la produttività dei lavoratori (asimmetria informativa).
2. il salario influenza la produttività del lavoro



...e le osservazioni di Solow

Da un articolo di Solow possiamo formalizzare l'effetto di efficienza salariale.

In Solow si assume una relazione continua tra sforzo lavorativo e salario → le imprese per massimizzare i profitti fissano un salario più elevato di quello che garantirebbe la piena occupazione e non hanno incentivi a ridurlo. Lo stesso vale per i lavoratori: il salario efficiente viene visto come giusto dagli occupati ed i lavoratori nel loro complesso non si fanno concorrenza al ribasso sul salario perché con l'aumento dell'occupazione il monte salari complessivo si ridurrebbe.

Nel modello di Solow si inserisce **lo sforzo lavorativo funzione del salario** ($e(w)$) nella funzione di produzione:

$$Y = f(e(w)L) \quad \text{funzione di produzione}$$

$$\Pi = f(e(w)L) - wL \quad \text{funzione di profitto}$$

Assumendo che lo sforzo lavorativo e aumenta all'aumentare del salario, ovvero che $e'(w) > 0$, l'impresa sceglie L e w che massimizza il profitto.

Da tale massimizzazione del profitto si ricava quella che è definita come la condizione di Solow, ovvero che nel punto di massimizzazione del profitto l'elasticità del salario allo sforzo lavorativo sia pari ad uno.

Nel punto di ottimo avremo un salario w^*

$$\frac{d\Pi}{dL} = e(w^*) f'(e(w^*)L) - w^* = 0$$

$$\frac{d\Pi}{dw} = f'(e(w^*)L) e'(w^*)L - L = 0$$

dalla prima delle due equazioni possiamo ricavare la produttività marginale del lavoro $PmgL$

$$f'(e(w^*)L) = \frac{w^*}{e(w^*)}$$

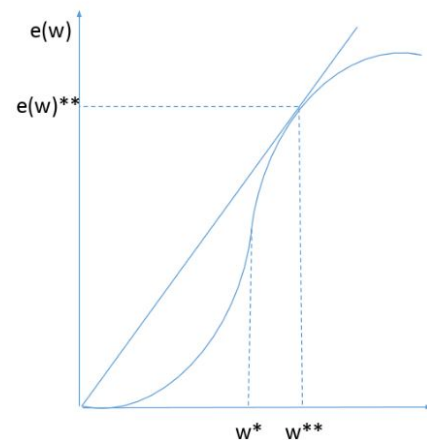
La $PmgL^3$ è uguale, nel punto di ottimo (nel punto di massimo essendo una derivata), al salario per unità di efficienza o sforzo $\frac{w^*}{e(w^*)}$

Un aumento del salario comporta una crescita dei costi ma allo stesso tempo incentiva ciascun lavoratore a conferire maggiore sforzo nel suo lavoro che si traduce quindi in una maggior

³ Nell'equazione sopra è il termine a sinistra



• *Curva dello sforzo lavorativo*



produttività. Al margine, i costi e i benefici di una variazione del salario devono essere uguali e, nel punto di ottimo, l'elasticità del salario rispetto allo sforzo deve essere uguale a 1 $E_w = \frac{w^*}{e(w^*)} = 1$ *Condizione di Solow*

Graficamente se tracciamo la funzione dello sforzo lavorativo sotto le ipotesi fatte da Solow

1. $e'(w) > 0$
2. $e''(w) > 0$ per $w < w^*$
3. $e''(w) < 0$ per $w > w^*$

Il punto di ottimo si ha per un salario w^{**}

Considerando che l'impresa assumerà fino al punto in cui il prodotto marginale del lavoro eguaglia il salario di efficienza, il conseguente equilibrio nel mercato del lavoro sarà un equilibrio con disoccupazione involontaria.

Un incremento della disoccupazione spingerà i lavoratori a impegnarsi maggiormente. La relazione macroeconomica che ne discende è tra salario e occupazione è crescente, contrariamente all'approccio neoclassico.

Inizialmente la curva presenta incrementi dello sforzo più che proporzionali fino a quando giunge al salario w^ . Successivamente gli sforzi decrescono fino a quando non si giunge a curva piatta → in tal caso ulteriori incrementi di salario non hanno effetti sulla produttività. Un incremento della disoccupazione generale sposterebbe la curva verso l'alto (diminuendo il salario necessario per raggiungere n certo livello di sforzo).*

Robert Solow tuttavia crede che sebbene la NEK abbia delle importanti intuizioni, queste non siano sufficienti a spiegare le dinamiche complesse sul mercato del lavoro. Ci sono fattori sociali ed istituzionali che vanno considerati. Dal lato dell'impresa un altro fattore da considerare è che l'assenza di pesanti tagli salariali rappresenta una regola sociale che riduce conflittualità. Dal lato lavoratori, come accennato prima, si evita di farsi concorrenza al ribasso sui salari per evitare pratiche sleali e rapporti tesi (concorrenza hobbesiana). Questo è il caso di comportamenti di sociali che, sebbene considerati inefficienti dal punto di vista economico, vengono interiorizzati, accettati ed inseriti nelle dinamiche del mercato del lavoro.

Varianti del modello efficiency wage

A partire dal modello efficiency wage di Solow sono nate altre teorie in questo filone, dove si inseriscono anche dinamiche extra-economiche (legate alla psicologia, sociologia ecc. ecc.).



Uno di questi è il modello di *Shapiro e Stiglitz*.

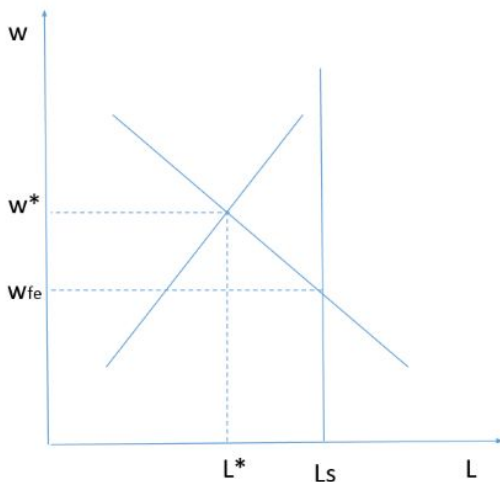
Variante Shapiro - Stiglitz

Alla base di questa teoria ci sta una semplice intuizione economica: non esiste alcuna certezza che il lavoratore effettui prestazioni lavorative e profondo sforzo nella misura che desidera il datore di lavoro.

Ne consegue per l'impresa di un pagamento di un salario maggiore del corso opportunità, aumentando la perdita derivante per il dipendente in caso di licenziamento, qualora dovesse essere colto in ozio. La paura di perdere il posto incentiva i lavoratori a lavorare → l'obiettivo è individuare un salario che garantisca la "condizione di non ozio".

Le condizioni di non ozio ci dicono che il salario reale che le imprese sono disposte a pagare è tanto più elevato quanto:

1. è alto il salario delle imprese concorrenti
2. tanto più è alto il sacrificio procurato al lavoratore dalla rinuncia dello sforzo lavorativo, misurato in perdita di salario se colto a lavorare oziando e dalla probabilità di rimanere disoccupato una volta licenziato (cioè di non trovare una occupazione alternativa)
3. tanto più bassa la probabilità di essere scoperto uno scansafatiche e con la presenza di ammortizzatori sociali
4. tanto più sono alti i sussidi di disoccupazione



Possiamo quindi identificare l'area dentro la quale i lavoratori sono incentivati ad assumere un comportamento diligente, di non ozio, ossia l'area a sinistra della curva neoclassica di domanda di lavoro. Possiamo quindi identificare un salario w^* più alto di quello che garantirebbe la piena occupazione w_{fe} (la curva verticale è l'offerta di lavoro di piena occupazione).

Ovviamente in caso di disoccupazione alta (e quindi di una minor probabilità di trovare lavoro in caso di licenziamento) il salario di non ozio è più basso. In questo modello vediamo come il salario di equilibrio non sia quello di pieno impiego ma sia tale da mantenere una certa disoccupazione, utilizzata anche come minaccia per garantire l'intensità richiesta.

Ci sono anche altre varianti del modello dei salari di efficienza



Variante Akerlof

Il modello basato sul *gift exchange* tra impresa e lavoratori, cioè uno scambio reciproco di doni non governato da regole di mercato ma da elementi personali e emozionali che identificano un salario giusto o equo che garantisce lo sforzo richiesto.

Variante Salop

Ci sono dei costi di rotazione che inibiscono i lavoratori a ridurre i licenziamenti ed il turnover dei lavoratori (che può provenire anche da dimissioni) → costi di assunzione, formazione e addestramento. Pertanto per diminuire il turnover le imprese aumentano il salario rispetto a quello offerto dalle altre imprese → aumenta la produttività ma non si giunge al pieno impiego.

Variante Weiss

Le imprese avvertono un problema di selezione avversa riguardo ai lavoratori → poiché è difficile individuare la qualità dei lavoratori, offrire un salario più alto all'ingresso potrebbe aumentare la qualità media dei lavoratori che si offrono (in quanto i lavoratori più abili hanno un salario di riserva più elevato). L'idea di fondo è che il salario più alto potrebbe attrarre "il meglio del mercato" (e quindi un lavoratore molto produttivo). Se tutte le imprese si comportano in questo modo si fissa sul mercato un salario più alto di quello di piena occupazione.

Il modello insider - outsider

Il modello insider-outsider arriva alle stesse conclusioni del modello efficiency wage ma questa volta non sono le imprese che decidono di pagare un salario più alto ma è il potere dei dipendenti.

Il potere degli insider deriva dall'esistenza dei costi di rotazione di manodopera: selezione, negoziazione, assunzione e formazione sui nuovi assunti (gli outsider). Gli insider inoltre godono di una posizione di rendita, rafforzata dal fatto che i primi possono rifiutarsi di cooperare con i nuovi, rendendo la loro vita difficile. Ciò aumenta la disutilità del lavoro per gli outsider ed aumenta il loro salario di riserva, con effetti sull'occupazione.

In questo modo gli insider sfruttano il loro potere contrattuale per impedire l'accesso degli outsider.

I costi di turnover di cui sopra possono dividersi in:

1. assunzione (ricerca e controllo delle capacità lavorative)
2. formazione professionale
3. costo licenziamento (liquidazione, spese in caso di conflitto ecc. ecc.)
4. ostruzionismo e non cooperazione degli insiders



Questi costi determinano una rendita di posizione R data dalla differenza tra il salario degli insiders W_i e il salario degli outsiders W_o . Finchè

$$w_i - w_o \leq R$$

non vi sarà incentivo da parte degli imprenditori a occupare gli outsiders anche se il salario pagato agli insiders è maggiore di quello che si pagherebbe impiegando gli outsiders.

I costi di turnover generano pertanto una rendita economica che si divide tra imprenditori e lavoratori → non ci sarà incentivo per gli imprenditori a occupare gli outsiders anche se il salario pagato agli insiders è maggiore di quello che si impiegherebbe pagando i disoccupati esterni,

Il modello Lindbeck e Snower

Possiamo vedere in particolare il modello proposto da Lindbeck e Snower. Analiticamente

$$w_o \leq w_i \leq w_o + H + F \text{ dove}$$

H rappresenta il costo marginale dell'assunzione e F il costo marginale del licenziamento. Ipotizziamo che il lavoro svolto dagli insiders e dagli outsiders sia lo stesso per cui

$$Y = f(L_i + L_o)$$

ma che la sostituzione di un insiders con un outsider abbia dei costi. Indichiamo con $f' L$ la produttività marginale

Alla luce di ciò possiamo pertanto distinguere due curve di lavoro, una per gli outsiders ed una per gli insiders.

La ODC (*Outsider Demand Curve*) la domanda di lavoro per gli outsiders sarà uguale a:

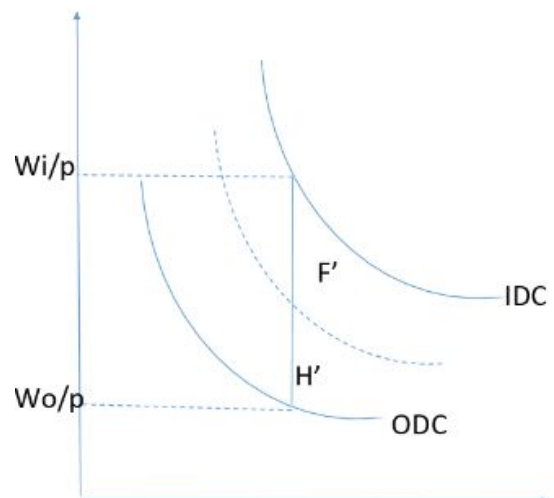
$$\frac{W}{P} = f' L_i - H'$$

Gli imprenditori sono disposti a domandare Outsiders solo se il salario reale che si paga è minore della produttività marginale degli insiders meno i costi marginali di assunzione ovvero la curva ODC

La IDC (*Insiders Demand Curve*) sarà uguale a:

$$\frac{W}{P} = f' L_o + F'$$

Gli imprenditori sono disposti a domanda insiders solo se il salario reale che si paga è minore della produttività marginale del lavoratore outsiders più i costi di licenziamento ovvero quanto scritto sopra.





Vediamo pertanto che finchè la differenza tra w_i e w_0 non eccede la somma di H e F l'impresa non ha convenienza a sostituire gli esterni con gli interni.

Ci sono due condizioni che caratterizzano il modello di Lindbeck e Snower (considerando che per ipotesi le produttività marginali dei lavoratori sono le stesse).

1. il vincolo di profittabilità reale $\rightarrow w_i \leq f'L + F'$ *gli insider devono rimanere profittevoli altrimenti conviene licenziare*
2. vincolo profittabilità relativa $\rightarrow w_i \leq w_0 + H' + F'$

Ipotizzando che il salario al quale si offrono gli outsider sia quello di riserva

Modello dei contratti impliciti

Un altro modello che è stato utilizzato per spiegare la rigidità dei salari e l'emergere di disoccupazione è quello dei contratti impliciti \rightarrow l'idea di base è che lavoratori e imprese instaurino tra loro relazioni di lungo periodo e che non tutti gli aspetti di queste relazioni siano incorporati nel contratto di lavoro.

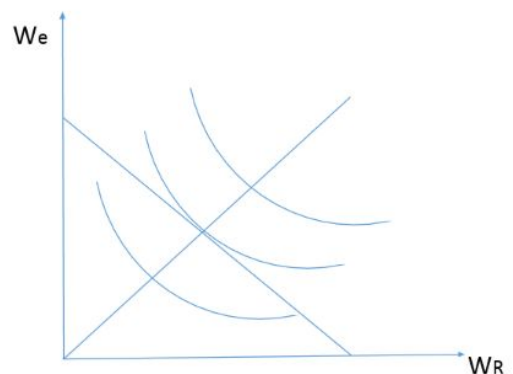
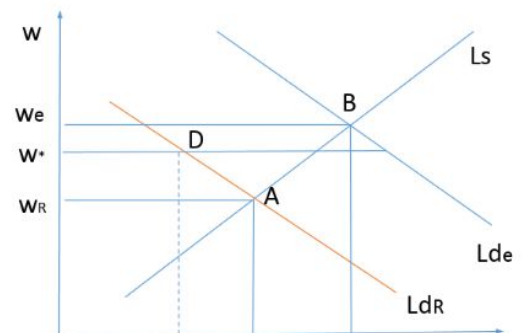
L'assioma di base è che l'imprenditore è indifferente al rischio di contrazione del reddito derivante da contrazione o espansione della produzione mentre i lavoratori preferirebbero un reddito stabile.

Ipotizziamo due curve di domanda di lavoro:

- La curva Lde che esprime la domanda di lavoro in fase espansiva
- la curva Ldr che esprime la domanda di lavoro in fase recessiva

Essendo i lavoratori propensi alla costanza del reddito, il salario viene costantemente tenuto fermo a w^* ; ciò assicura, oltre che stabilità, anche un salario più alto in caso di recessione ed un salario più basso rispetto alla fase espansiva. In fase espansiva avrebbero un salario pari a w_e (equilibrio in B) mentre in fase recessiva un salario in w_r (equilibrio in A).

In fase recessiva pertanto l'equilibrio non giunge ad A bensì si arriva in D \rightarrow l'offerta di lavoro è maggiore della domanda ed esiste disoccupazione involontaria.





Possiamo analizzare il modello anche ponendolo con un altro tipo di grafico. → la retta dei contratti impliciti indicata dalla bisettrice del secondo grafico in alto.

Lungo questa retta lavoratori e imprese trovano accordi impliciti per salari stabili, sia quando le cose vanno bene, e quindi si dovrebbero dare ai lavoratori salari più alti, sia quando le cose vanno male, e quindi si dovrebbero tagliare i salari → la bisettrice rappresenta i punti in cui il salario in recessione è uguale al salario in espansione.

L'equilibrio è il punto più alto di intersezione tra la curva di isocosto dell'impresa (che è anche la loro curva di indifferenza) e la curva di indifferenza per i lavoratori.

Legge di Okun

La relazione tra disoccupazione e reddito è stabilita dalla **legge di Okun**, un economista statunitense neokeynesiano nel 1962. Essa è fondata su un'evidenza empirica ed **indica un legame stabile tra l'aumento del prodotto e la riduzione della disoccupazione**. Okun infatti ha cercato di misurare come varierà l'occupazione e dunque la disoccupazione al variare del reddito prodotto nel corso del ciclo economico.

Per determinare le fluttuazioni dell'occupazione nel corso del ciclo economico si dovrà quindi determinare in primo luogo come varierà il reddito rispetto al suo trend di crescita⁴ e avanzare qualche ipotesi sulle variazioni delle forze di lavoro e della produttività del lavoro nel corso del ciclo economico.

Un incremento di reddito produrrebbe un aumento proporzionale dell'occupazione solo e soltanto se la produttività del lavoro rimanesse costante ed inoltre un incremento di occupazione determinerebbe una riduzione della disoccupazione solo se le forze di lavoro rimanessero costanti (se aumentassero si avrebbe un incremento meno che proporzionale dell'occupazione),

La riduzione della disoccupazione quindi dipende dal confronto tra il tasso di crescita del prodotto g_{yt} ed il tasso di crescita "normale" g_y^* , laddove con tasso di crescita normale si intende il tasso di crescita che mantiene costante la disoccupazione e che dipende dal tasso di crescita della popolazione (che influenza la forza lavoro) e dalla crescita del progresso tecnico (che influenza la produttività).

Negli anni '50 e '60 del secolo scorso negli Stati Uniti si è assunto un tasso di crescita naturale del reddito pari al 3% annuo come somma del tasso di crescita dell'offerta di lavoro (1,7%) e della produttività (1,3%).

La legge di Okun è così descritta:

⁴ La legge di Okun è stata usualmente interpretata determinando il trend di crescita del reddito in base alla teoria neoclassica di crescita bilanciata



$$U_t - U_{t-1} = -\theta(g_{yt} - g_y^*) \rightarrow \text{con } g_y^* = g_L + g_\pi$$

Una crescita del reddito superiore al tasso di crescita naturale g_y^* determinerebbe una riduzione della disoccupazione in base al parametro θ . Questo parametro sarebbe tanto più alto quanto è flessibile il mercato del lavoro e tanto meno variabile risulti nel ciclo economico il tasso di partecipazione della popolazione in età lavorativa. Ci sono certamente altri elementi che impattano sulla variabile θ tra cui la normativa sui sussidi di disoccupazione, la facilità nell'assumere o licenziare, la possibilità di usare lavoro temporaneo, le istituzioni del mercato del lavoro ecc. ecc.

Con costi di turnover il parametro diventerebbe più piccolo \rightarrow nella realtà le aziende hanno dei costi per assumere (si ricorre inizialmente allo straordinario) e dei costi per licenziare (talvolta si ha il fenomeno del labour hoarding: il lavoro come fattore quasi fisso).

Possiamo dire pertanto che l'aumento dell'occupazione, e dunque la riduzione della disoccupazione, risulterebbe tanto maggiore quanto è flessibile il mercato del lavoro e quindi maggiore la variabile θ . L'OCSE per questo ha da vari anni pubblicato un indicatore EPL (employment protection legislation) che misura la flessibilità del mercato del lavoro e che indica come nei paesi maggiormente flessibili l'aumento dell'occupazione è stato maggiore a fronte di un incremento comunque contenuto del prodotto.

Significa che si è passati da un contesto in cui il rapporto tra aumento del prodotto e aumento dell'occupazione portata consistenti crescite di produttività (e quindi un rapporto maggiore di 1) ad un contesto in cui il rapporto tra aumento del reddito e aumento dell'occupazione è minore di 1, cioè non porta consistenti aumenti di produttività.

$$\frac{\Delta Y}{\Delta L} > 1 \vee \frac{\Delta Y}{\Delta L} < 1$$

Riguardo l'Italia (fino al 2008), L'OCSE ha stimato un valore θ elevato e una forte reattività dell'occupazione alle variazioni di reddito \rightarrow a fronte di una crescita stagnante o modesta del PIL, l'occupazione cresceva di più. Si trattava evidentemente di occupazione temporanea e scarsamente qualificata e soggetta a piccoli guadagni di produttività.

La correlazione tra questo indicatore e la disoccupazione è risultata talvolta bassa e alcuni studi evidenziano che un mercato più flessibile non necessariamente si associa ad una occupazione più elevata \rightarrow l'aumento della flessibilità del lavoro si è spesso associato a bassi salari e bassi tassi di crescita del reddito \rightarrow il trend di crescita non è determinato dal tasso di crescita della produttività del lavoro e delle popolazione ma dal trend delle componenti autonome della domanda aggregata.