

Salari, produttività e la “regola di piombo” della BCE

di Paolo Pini

(Università di Ferrara)

La BCE suggerisce che le retribuzioni *nominali* del lavoro debbano crescere in linea con la produttività dei lavoratori, e non oltre questa. I Paesi “viziosi” che non rispettano questa regola perdono progressivamente competitività. Questa è la “regola di piombo” per la distribuzione del reddito, contrapposta alla “regola d’oro” che lascia invariate le quote distributive tra lavoro e capitale. La “regola di piombo” significa svalutazioni competitive interne, a carico del lavoro e del reddito dei lavoratori, ed una distribuzione del reddito sempre più diseguale.

Introduzione

Ritorniamo a commentare la tesi presentata da Mario Draghi, Governatore della BCE, all’ultimo Consiglio Europeo del 14-15 marzo 2013, su cui ci siamo intrattenuti pochi giorni fa in merito al falso *trade-off* tra produttività del lavoro e flessibilità del lavoro (contrattazione sul salario e regolamentazioni del mercato del lavoro)¹.

Lo dobbiamo fare in quanto, fatte salve rare eccezioni (Andrew Watt sul *Social Europe Journal*² e Andrea Baranes su *Sbilanciamoci.info*³), pochi hanno commentato e valutato le implicazioni distributive del reddito che quelle tesi sottintendono.

Come Andrew Watt ha fatto osservare nel suo secondo intervento sul *Social Europe Journal* (<http://www.social-europe.eu/2013/03/more-on-wage-policy-a-la-draghi-share-and-share-alike/>), la “svista” del Governatore rende esplicito il pensiero della Banca Centrale Europea. Comparare l’andamento delle retribuzioni *nominali* con quello della produttività *reale* del lavoro, distinguendo tra Paesi “virtuosi” e Paesi “viziosi” è più che un esercizio contabile **errato**. Esso esplicita un indirizzo di politica economica ben definito, quando si afferma che le retribuzioni nominali del lavoro hanno ecceduto la crescita della produttività nei Paesi viziosi, e da lì vengono i loro mali, mentre i Paesi virtuosi si son ben guardati dal fare tale errore ed hanno governato la dinamica delle retribuzioni nominali, mantenendola al di sotto della produttività del lavoro. Da questo segue una ricetta politica: la cura del male sarebbe quella di spostare la determinazione delle retribuzioni a livello d’impresa, e lì far crescere i valori nominali entro la soglia massima stabilita dalla crescita della produttività reale dei lavoratori, così che questi siano pagati in linea con i loro meriti e sforzi produttivi.

Noi chiamiamo questa ricetta, la “regola di piombo” delle retribuzioni, contrapposta alla “regola d’oro” che lega il salario reale alla produttività reale. E spieghiamo perché.

¹ Paolo Pini, *Produttività e regimi di protezione del lavoro* (<http://keynesblog.com/2013/03/20/produttivita-e-regimi-di-protezione-del-lavoro/>).

² Andrew Watt, *Mario Draghi’s Economic Ideology Revealed?* (<http://keynesblog.com/2013/04/04/la-regola-di-piombo-sui-salari-di-mario-draghi/>).

³ Andrea Baranes, *Se la Troika ascoltasse la Troika* (<http://www.sbilanciamoci.info/Sezioni/capitali/Se-la-Troika-ascoltasse-la-Troika-17517>).

1. Salari nominali e produttività reale

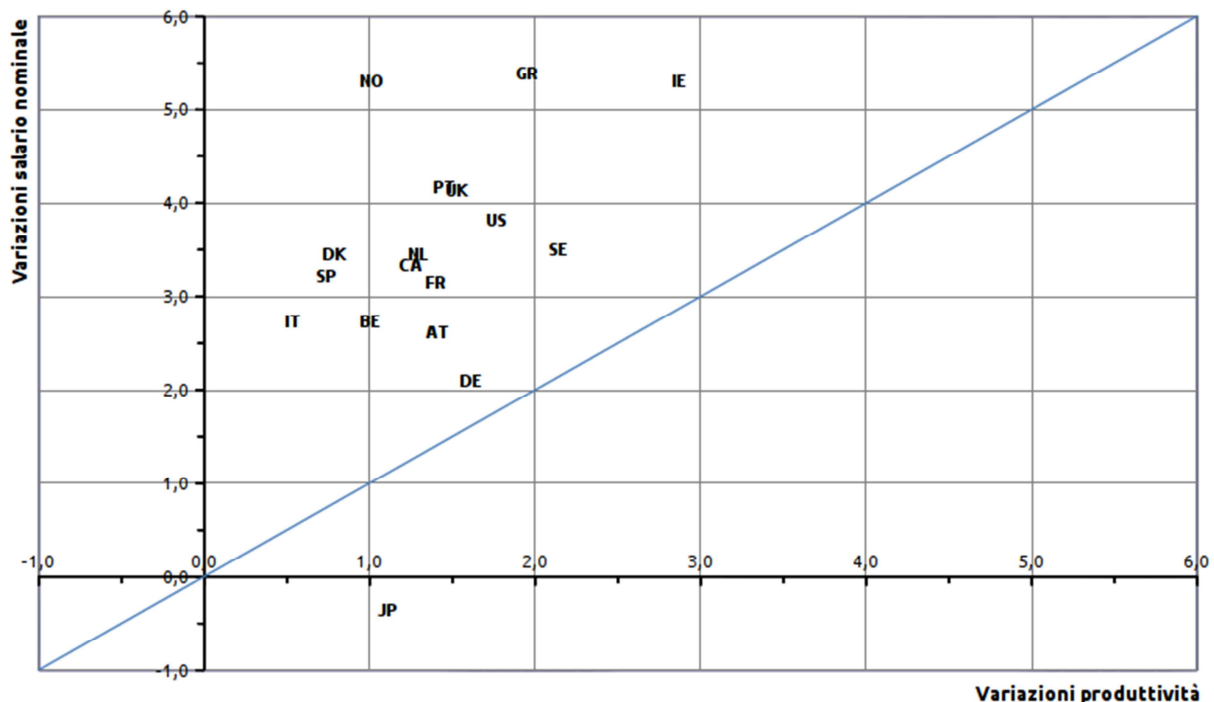
Partiamo dai dati OECD (http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=EPL_OV#), esaminando un periodo che ha inizio 5 anni prima l'introduzione dell'Euro, dal 1995 al 2011. Consideriamo i tassi di crescita delle retribuzioni nominali del lavoro in relazione a quelli della produttività del lavoro. Lo facciamo per un insieme ampio di Paesi europei (sulla base dei dati disponibili), facenti parte della Eurozona ed esterni a questa, a cui aggiungiamo alcuni Paesi di ormai antica industrializzazione, quali Stati Uniti, Giappone, Canada.

Il Grafico 1 illustra, in termini più generali, il fatto stilizzato richiamato da Mario Draghi: salve rare eccezioni la dinamica del salario nominale ha ecceduto quella della produttività del lavoro, invece di stare in linea con questa. Fanno eccezione ben pochi Paesi che si collocano vicino o sotto la bisettrice: Giappone e Germania in particolare (indicati nel grafico), che comunque non brillano quanto a produttività (altri fanno meglio di questi): il Giappone evidenzia una crescita della produttività oraria sotto l'1% annuo, e la Germania sopra di poco l'1,5% annuo, inferiore ad Irlanda, Svezia, Stati Uniti e Grecia (Grafico 2).

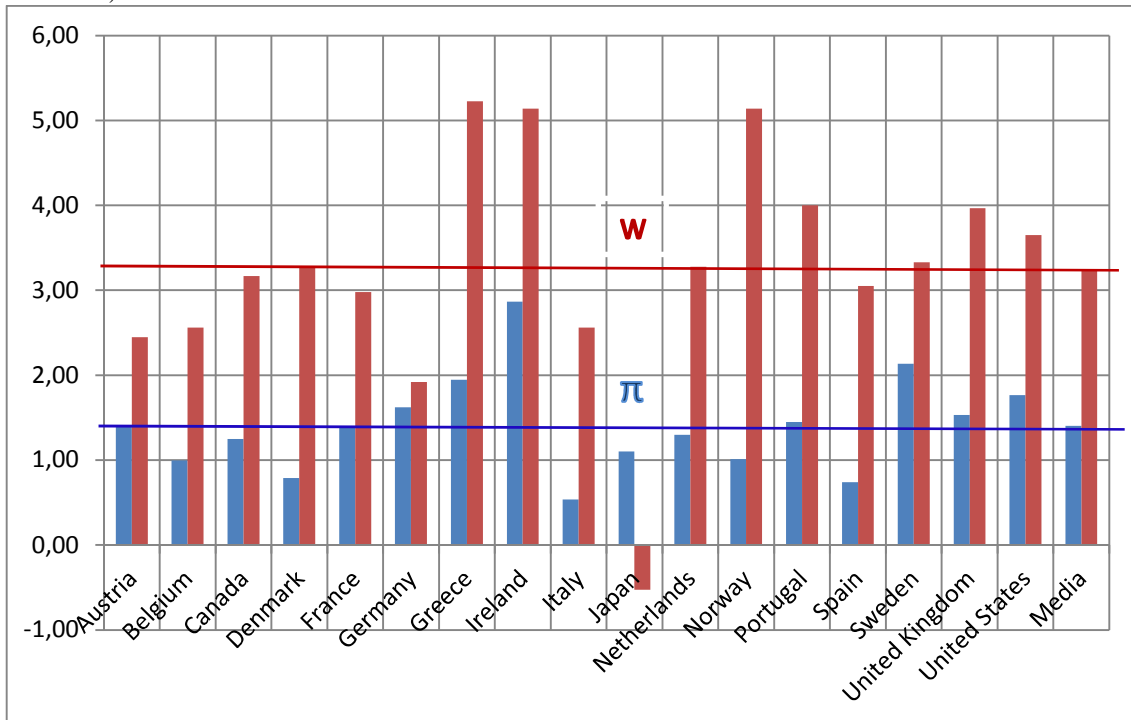
Da questo deriva l'andamento del costo nominale del lavoro per unità di prodotto (Grafico 3), che è il rapporto tra crescita delle retribuzioni nominali e produttività del lavoro. I Paesi virtuosi sono pochi: ai due indicati in precedenza, Giappone e Germania, si aggiungono Austria ed anche Svezia, che è fuori dall'Euro. Mentre all'opposto si distinguono i Paesi molto "viziosi": Grecia (di cui molto sappiamo) e Norvegia (che ricordiamo sta fuori dall'Unione Europea oltre che dall'Euro).

In mezzo ci sono, con gradi diversi di "vizio", molti Paesi, dalla Francia al Portogallo. Alcuni sono nell'Euro, altri sono fuori, altri ancora fuori dall'Euro. Quelli della zona Euro sono particolarmente viziosi in quanto, benché la loro competitività non la possano più giocare sulla svalutazione della moneta, rimangono fuori dalla "regola di piombo", per cui perdono progressivamente competitività: Spagna, Irlanda, Italia, Olanda, Belgio, oltre a Portogallo e Francia. L'Italia sta nel mezzo, tra i "viziosi", penalizzata dalla produttività (ultima nella lista) più che dalle retribuzioni nominali (sotto la media). Sono soprattutto questi i Paesi che si devono aggiustare, per rientrare entro la "regola di piombo".

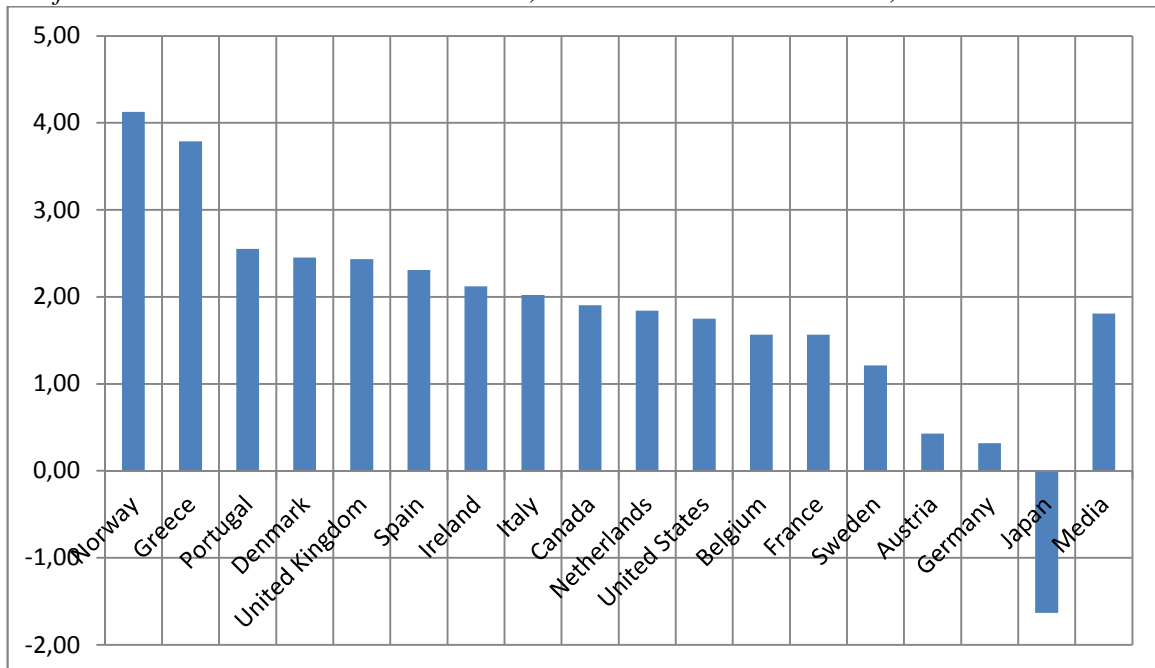
Graf.1 - Salario nominale orario (w) e produttività del lavoro (π), tassi medi annuali di crescita, 1995-2011



Graf.2 - Produttività del lavoro (π) e salario nominale orario (w), tassi medi annuali di crescita, 1995-2011



Graf.3 – Costo nominale unitario del lavoro, tassi medi annuali di crescita, 1995-2011

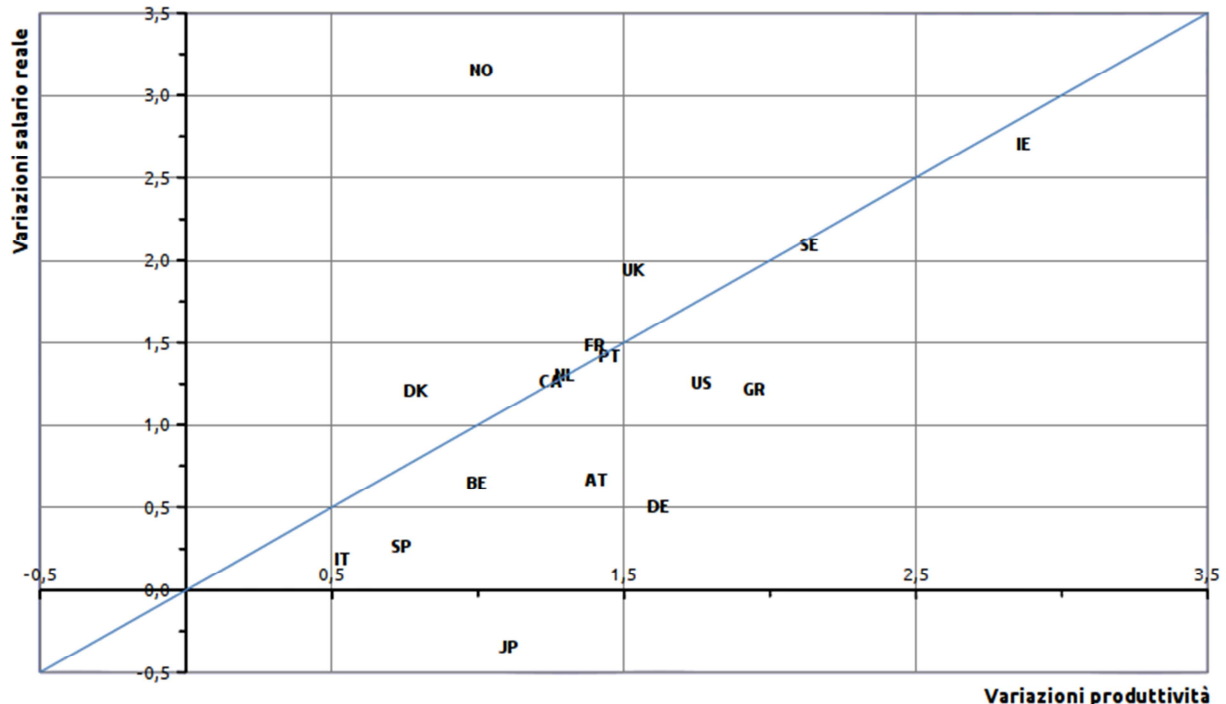


2. Salari reali e produttività reale

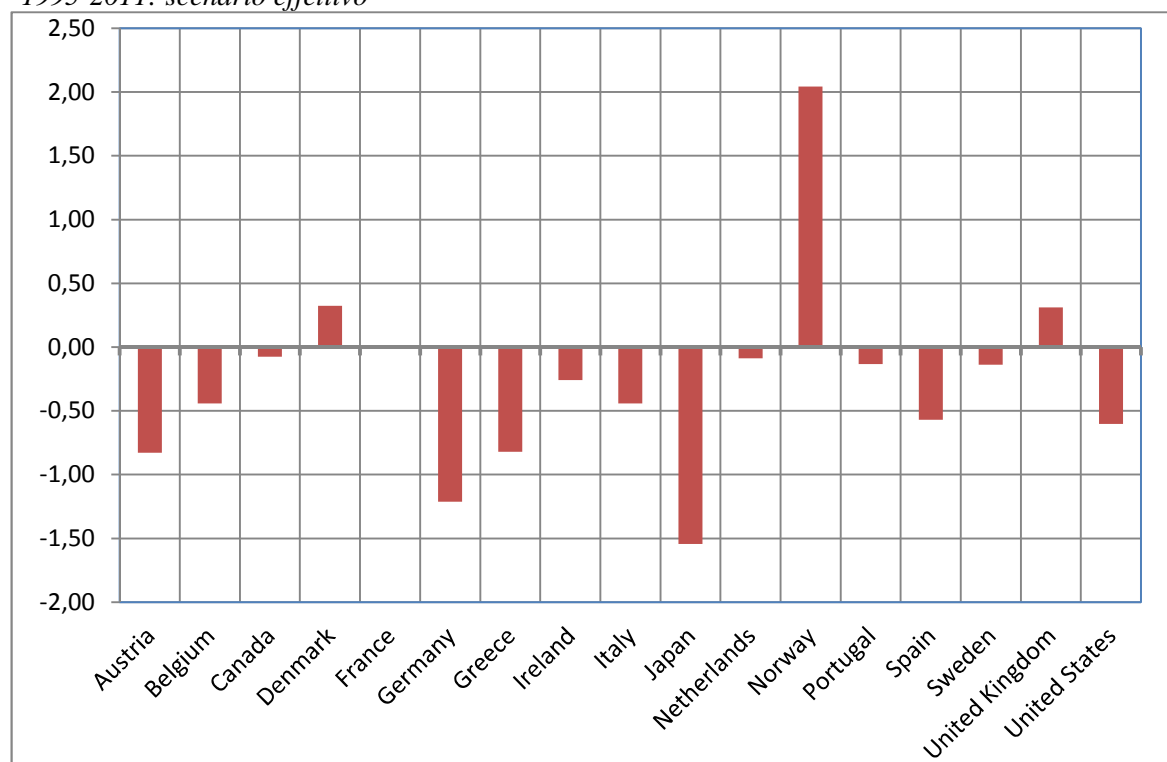
Se guardiamo alla “regola d’oro” abbiamo una differente rappresentazione. La regola d’oro suggerisce che siano le retribuzioni *reali* del lavoro a dover tenere il passo della produttività fisica del lavoro. In tal caso le quote distributive rimarrebbero invariate. Risultato questo difficile da realizzare, in economia aperta, in particolare sotto i vincoli della moneta unica che non consente svalutazioni monetarie tra Paesi aderenti. Il Grafico 4 illustra la situazione per gli stessi Paesi nello stesso periodo. Fatte rare eccezioni (Norvegia, Gran Bretagna, Danimarca), tutti i Paesi passano da sopra a sotto la bisettrice, indicando che il salario reale è cresciuto meno della produttività del lavoro.

Questo non allineamento del salario reale alla produttività è ciò che conduce al cambiamento della quota distributiva del lavoro sul reddito. Il Grafico 5 mostra chi perde e chi guadagna. Tutti i Paesi perdono (o meglio i lavoratori di tutti i Paesi), fatta eccezione per la Norvegia che, fuori dall’Euro e fuori dall’Unione Europea, si può permettere salari nominali che crescono ben più della produttività, ma anche salari reali che crescono ben più della produttività, con una dinamica dei prezzi in linea con quella degli altri paesi (2% su base annua, non molto diverso dall’1,9% indicato dalla BCE per i Paesi dell’area Euro). Si noti che peggio del Giappone (caratterizzato da dinamica negativa delle retribuzioni) fa solo la Germania, prima tra i Paesi dell’Eurozona ad evidenziare una dinamica della quota distributiva a sfavore del lavoro, con un *gap* di più di 1 punto percentuale su base annua tra retribuzioni reali e produttività, che porta ad una significativa diminuzione della quota del lavoro sul reddito. Si noti anche la Francia che da Paese “vizioso” con salari nominali in ampio eccesso rispetto alla produttività, in termini reali evidenzia un *gap* distributivo nullo. Questo è lo scenario effettivo nel periodo 1995-2011.

Graf.4 - Salario reale orario (w/p) e produttività del lavoro (π), tassi medi annuali di crescita, 1995-2011



Graf.5 – Gap tra crescita del salario reale orario e produttività del lavoro, tassi medi annuali, 1995-2011: scenario effettivo



3. Salari reali e produttività reale secondo la “regola di piombo”: un esercizio

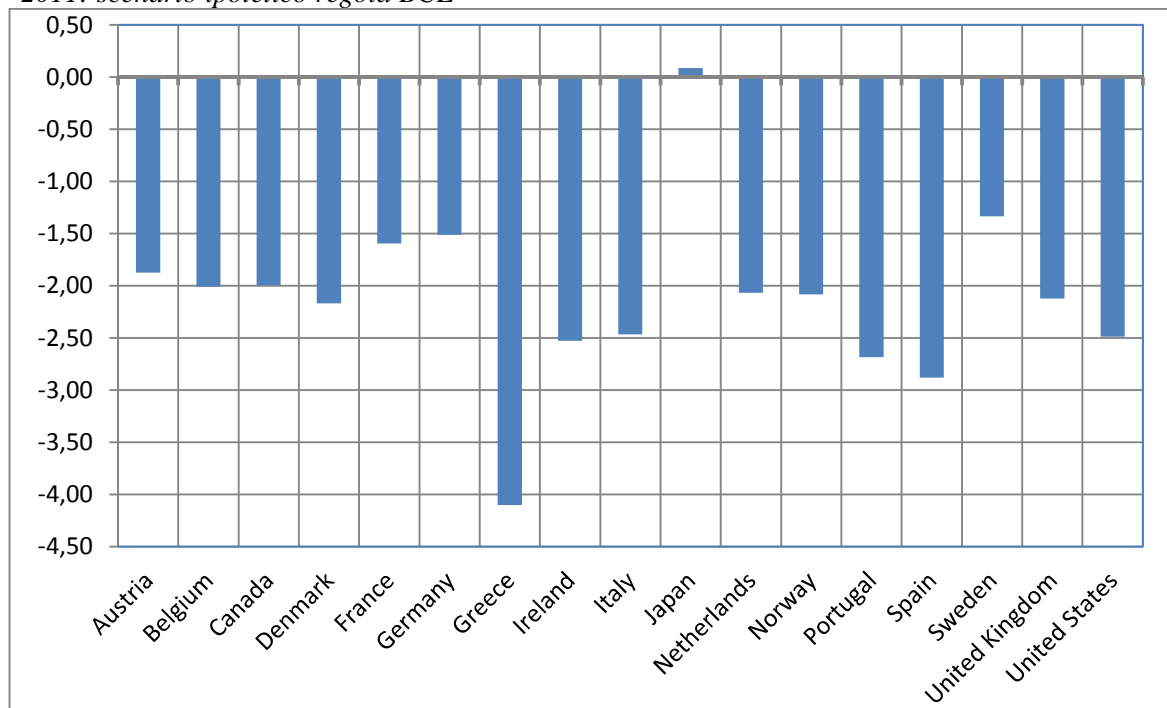
Ma torniamo ora alla “regola di piombo” richiesta dalla BCE. E chiediamoci, con valore di semplice esercizio *ex post*, quale sarebbe stato il *gap* tra salario reale e produttività se tutti i Paesi avessero seguito la ricetta della BCE, di far crescere le retribuzioni nominali in linea con la crescita della produttività reale di ciascun Paese. Il Grafico 6 fornisce la risposta. Solo il Giappone si sarebbe salvato dalla “regola di piombo”, quel Giappone che evidenzia una crescita molto bassa della produttività nel periodo, ed un tasso di inflazione pari a zero. Per tutti gli altri Paesi il *gap* tra retribuzioni reali e produttività si sarebbe allargato (in proporzione della inflazione interna), determinando un crollo generalizzato della quota del lavoro sul reddito. Come dire, una svalutazione competitiva interna per la quale tutti (i lavoratori) ci avrebbero perso, alcuni più di altri, ma nel complesso penalizzando il lavoro ovunque, a favore del capitale. Chiamiamo questo lo scenario di svalutazione del lavoro della “regola di piombo” BCE.

A questo esercizio si potrebbe obiettare che sarebbe proprio la dinamica dei salari frenata dalla “regola di piombo” a consentire di ridurre la crescita dei prezzi e quindi l’inflazione, spingendo così i salari stessi a recuperare potere d’acquisto. Osservazione corretta, se solo si aggiungesse che si dovrebbero avere mercati concorrenziali affinché la frenata salariale si traducesse in diminuzione dei prezzi, e non in aumento dei margini di profitto; ma è proprio ciò che non prevede il modello teorico di riferimento di determinazione dei salari e dei prezzi in concorrenza imperfetta, che indica come tale meccanismo di riequilibrio non sia affatto scontato. In secondo luogo, non dimentichiamo che le condizioni di domanda di beni sono pure rilevanti, per cui essendo i salari anche una delle componenti cardine che spiegano la domanda interna, una loro frenata se non contrazione, ovvero la loro scarsa dinamica, pone un vincolo alla stessa crescita della produttività che non è affatto un parametro tecnico, ma dipende da quanto il reddito reale cresce rispetto al volume di occupazione⁴. Non rimarrebbe allora che affidarsi alla componente estera della domanda, se non fosse che qui il rischio è che si prospetti un gioco a somma zero tra le politiche di svalutazione competitiva dei salari. In altri termini, il rischio è che la “regola di

⁴Sappiamo però che questa deriva “keynesiana” alla questione non rientra tra le condizioni contemplate dal modello.

piombo” della BCE freni così tanto i salari da avere effetti negativi sulla domanda interna, e quindi sulla produttività stessa, alimentando quel circolo vizioso al ribasso tra salari e produttività che è un effetto collaterale della regola stessa. Una sorta di cura peggiore del male.

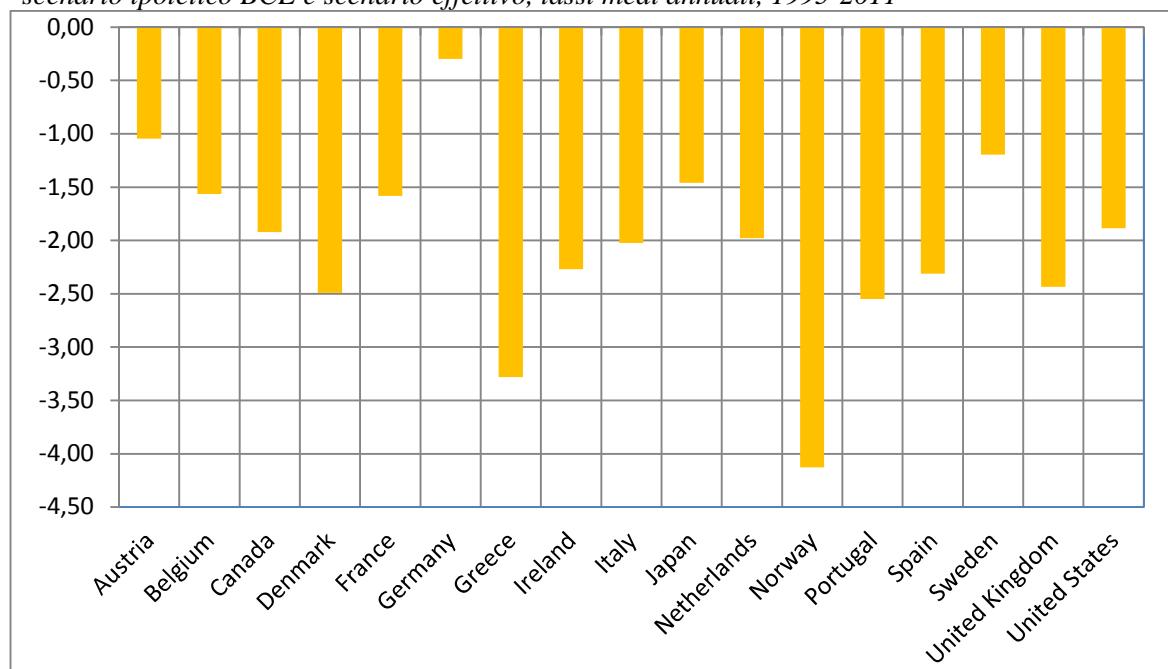
Graf.6 – Gap tra crescita del salario reale orario e produttività del lavoro, se i salari nominali fossero cresciuti in proporzione al tasso di crescita della produttività, tassi medi annuali, 1995-2011: scenario ipotetico regola BCE



In verità, l’adozione della “regola di piombo”, se confrontata con lo scenario effettivo, non rende i Paesi (ed i lavoratori) tutti ugualmente colpiti dalla adozione di tale regola BCE. Infatti, se confrontiamo gli scostamenti tra i *gap* tra salari reali e produttività nei due scenari, quello effettivo e quello ipotetico “regola di piombo” BCE (Grafico 7), vediamo senza sorprenderci che solo la Germania si distingue da tutti gli altri, evidenziando uno scostamento minimo tra i due *gap*, effettivo ed ipotetico. In altri termini, potremmo dire che la Germania, unico tra i Paesi esaminati, ed unico tra i Paesi della zona Euro, ha già adottato la “regola di piombo” della BCE, conseguendo il risultato che gli altri Paesi devono invece conseguire. Potremmo anche pensare che la regola di piombo della BCE è concepita *ex post* come “regola germanica” della svalutazione del lavoro.

Facciamo anche osservare che essa non sembra basarsi più di tanto su una **incredibile** crescita della produttività del lavoro, che dal 1995 non differisce poi più di tanto da quella della media dei Paesi considerati (1,62 vs. 1,40), quanto su un contenimento delle retribuzioni nominali (1,92 vs. 3,25) e soprattutto reali (0,41 vs. 1,14), che ha consentito alla Germania di contenere l’inflazione ben sotto il 2% (1,5% circa), come da regola BCE, e di realizzare surplus commerciali crescenti mediante l’accresciuta competitività di prezzo dei propri prodotti. Non vi è dubbio che la Germania abbia conseguito tale performance in virtù di una crescita della produttività spiegata dalle politiche di innovazione e formazione tipici del suo modello di capitalismo, in cui le relazioni industriali partecipative costituiscono un asse portante. Al contempo è evidente come le stesse relazioni industriali abbiano consentito di realizzare dagli anni novanta un contenimento dei salari unico nell’area dell’Euro, e che questa svalutazione interna salariale sia associata ad un valore del marco ombra a tutto vantaggio di questo Paese, come attestano i differenziali nei tassi di interesse della zona Euro. Il coniugare politica dell’innovazione con contenimento salariale è stata la chiave del successo germanico, in presenza di un Euro debole per loro, e troppo forte per altri.

Graf.7 – Gap tra crescita del salario reale orario e produttività del lavoro: scostamento tra scenario ipotetico BCE e scenario effettivo, tassi medi annuali, 1995-2011



4. Conclusioni

In conclusione, la “regola di piombo” della BCE sembra più una regola *ex post* fissata quando “i buoi sono usciti dal recinto”. Ora viene riproposta per indicare che la via maestra da seguire per i Paesi “viziosi” (il cui numero cresce ogni mese, dopo Cipro, la Slovenia, oppure ancora l’Italia, tra i PIIGS, e perché non anche la Francia e pure l’Olanda) è quella della svalutazione competitiva interna basata sul contenimento delle retribuzioni nominali e reali del lavoro, sulla maggiore flessibilità del mercato del lavoro, e sulla riduzione della quota del lavoro sul reddito. Non sono novità. Sono anni che vengono non solo proposte ma soprattutto realizzate queste ricette, con esiti che tutti noi conosciamo: minore crescita, maggiore disoccupazione, maggiori disuguaglianze, il tutto condito più di recente dalla salsa indigesta dell’“austerità espansiva”.

Forse sarebbe stato meglio adottare la “regola d’oro” per tutti *ex ante*, una regola che non consentisse di agire con svalutazioni competitive salariali interne, puntando invece tutti assieme su politiche di crescita e piena occupazione centrati su quei temi che pure non erano certo estranei all’Agenda della Unione Europea, l’Agenda di Lisbona con la quale si indicavano le priorità strategiche: *economia della conoscenza e crescita sostenibile*. Quelli erano tempi in cui sarebbero dovuti prevalere gli Stati Uniti d’Europa, mentre invece hanno prevalso gli Stati disuniti intergovernativi d’Europa, che si sono (dis)integrati negli anni dell’Euro.

domenica 7 aprile 2013