ECONOMIA

Renato Brunetta

# ECONOMIA DEL LAVORO

UTET UNIVERSITÀ

UTET
UNIVERSITÀ

Il mercato del lavoro non è un mercato come tutti gli altri, perché vi si scambia una «merce» del tutto particolare: una merce che pensa, impara, che reagisce, si arrabbia. Dopo due secoli in cui la teoria economica si è fondamentalmente attenuta a un solo paradigma – il lavoro operaio standard, rispetto al quale tutte le altre forme lavorative erano anomalie – oggi una potente ondata di innovazione tecnologica sta spezzando i capisaldi su cui si è costruita la società industriale. D'altra parte, questi duecento anni ci lasciano in eredità una serie di strumenti teorici che, se sono insufficienti a capire pienamente il presente, costituiscono pur sempre il punto di partenza per capire di più il passato e avere meno paura del futuro.
Avvalendosi di un'originale, duplice esperienza di insegnamento e di policy attiva, Renato Brunetta ripercorre la storia dell'analisi teorica sul mercato del lavoro, mettendone in luce i modelli, gli squilibri e le politiche.

Renato Brunetta insegna Economia del lavoro alla Seconda Università di Roma «Tor Vergata». È membro del CNEL e ha partecipato, come consulente dei governi Ciampi e Amato, alle più importanti riforme legislative di politica del lavoro degli ultimi anni.

ISBN 88-7750-546-X
9 788877 505460

€35,64

Questo volume sprovvisto del talloncino prezzo è da considerarsi copia di saggio-campione gratuito, fuori commercio (art.17, c. 2, l. 633/1941). Esente da Iva (d.p.r. 26-10-1972, n. 633, art. 2, lett. d). Esente da bolla di accompagnamento (d.p.r. 6-10-1978, n. 627, art. 4, n. 6).

RENATO BRUNETTA
*Docente di Economia del lavoro*
*Seconda Università di Roma «Tor Vergata»*

# ECONOMIA DEL LAVORO

UTET
UNIVERSITÀ

UTET Libreria Srl
Via P. Giuria, 20 - 10125 Torino

© 1999 UTET Libreria Srl

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale o parziale, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm o le copie fotostatiche) sono riservati per tutti i Paesi.

---

L'Editore potrà concedere a pagamento l'autorizzazione a riprodurre una porzione non superiore a un decimo del presente volume e fino a un massimo di settantacinque pagine.
Le richieste di riproduzione vanno inoltrate all'Associazione Italiana per i diritti delle Opere dell'ingegno (AIDRO), via delle Erbe 2 - 20121 Milano. Tel. e fax 02/809506

---

Stampa: Stampatre – Torino

Prima edizione: giugno 1999

Volume di 660 pagine

Ristampe: 1 2 3 4 5 6 7 8 9

1999 2000 2001 2002 2003

# Indice


VII *Premessa*

XIII *Introduzione*

3 **Parte prima – La domanda e l'offerta di lavoro, il salario e la distribuzione dai classici a Keynes**

5 1. L'analisi classica
26 2. L'analisi marxiana
38 3. L'analisi marginalista
58 4. L'analisi keynesiana

95 **Parte seconda – L'economia della piena occupazione**

97 5. I primi sviluppi del pensiero post-keynesiano
108 6. Dal breve al lungo periodo: sviluppo e piena occupazione
124 7. Gli ostacoli alle politiche per la piena occupazione

131 **Parte terza – Inflazione e disoccupazione**

133 8. Squilibri e politiche di intervento
143 9. La curva di Phillips e il trade-off tra inflazione-disoccupazione
156 10. Teorie e politiche del trade-off
195 11. Le nuove teorie del disequilibrio

223 **Parte quarta – Discriminazione, segmentazione, nuove teorie e politiche del lavoro**

225 12. Il rinnovamento neoclassico
252 13. La segmentazione del mercato del lavoro
281 14. Le teorie tra gli anni '70 e gli anni '80
332 15. Le politiche di intervento sul mercato del lavoro

*357* **Parte quinta – Relazioni industriali, sindacato e politiche dei redditi**
*359* 16. Le relazioni industriali e il ruolo del sindacato
*381* 17. Contrattazione, conflitto e teoria dei giochi
*392* 18. La politica dei redditi

*411* **Parte sesta – L'evoluzione del mercato del lavoro in Italia**
*413* 19. Evoluzione del sistema e modelli di analisi: la ricostruzione e gli anni '70
*419* 20. Disoccupazione, inflazione e politica dei redditi tra gli anni '70 e '80
*433* 21. Le vicende degli anni '90

*463* **Appendice – Metodi quantitativi, indicatori statistici e fonti per l'analisi del mercato del lavoro**
*587* Riferimenti bibliografici dell'Appendice

*593* ***Bibliografia generale***

*617* ***Indice degli argomenti***

*623* ***Indice dei nomi***

# Premessa

## Ma il mercato del lavoro non è un mercato come tutti gli altri...

Il mercato del lavoro non è un mercato come tutti gli altri, perché vi si scambia una "merce" del tutto particolare: una merce che pensa, impara, che reagisce, si arrabbia, che manifesta passioni, attrazioni, affettività, repulsioni; una merce che costa anche quando *non è ancora* (durante i periodi iniziali d'educazione e di formazione) o *non è più* (nei periodi finali) produttiva. Una merce che sa essere razionale e irrazionale, che sa costruire e distruggere, capace di autorganizzazione e di progettazione del futuro. Una merce sensibile al mondo esterno, che produce regole e che si sviluppa e cambia assieme alle regole che ha prodotto.

Perciò, più degli altri mercati, quello del lavoro è da considerarsi una vera e propria "istituzione sociale"[1] che mal si presta a modellizzazioni o astrazioni universalistiche, in quanto "... il [suo] funzionamento [del mercato del lavoro] potrebbe sostanzialmente diversificarsi da un luogo all'altro, così come da un momento all'altro. Società diverse potrebbero imporre norme differenti a datori di lavoro, lavoratori occupati, lavoratori disoccupati e ad altri"[2].

Ma la teoria economica moderna e contemporanea, sempre a caccia di assoluti fuori dalla storia, ha finito per cristallizzare i comportamenti dell'uomo in quanto lavoratore in categorie concettuali eccessivamente stilizzate e standardizzate, fallendo, in definitiva, la comprensione, nel profondo, di fenomeni tanto macroscopici quanto fondamentali per la vita di tutti noi: come la disoccupazione persistente, la rigidità dei salari, il conflitto distributivo, l'iniquità tra individui e tra generazioni da una parte, e le insopprimibili pulsioni del dono, della solidarietà e della partecipazione dall'altra.

[1] R.M. Solow, *The Labor Market as a Social Institution*, Blackwell, Cambridge 1990 [trad. it. *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*, Il Mulino, Bologna 1994].

[2] *Ibid.*, p. 7.

Per tutto il XIX e il XX secolo la produzione di massa, il combinarsi delle macchine con la manodopera non specializzata prima, il taylorismo e il fordismo poi, hanno rappresentato il segno indiscusso dell'efficienza industriale e della connessa forma salariale di remunerazione del lavoro dipendente e, quindi, il paradigma teorico-valoriale di riferimento, cui informare, progressivamente, tutti i regolatori sociali rilevanti: dai diritti di "cittadinanza", alle "libertà democratiche", ai sistemi di "welfare state" (scuola, sanità, casa, pensioni, ammortizzatori sociali), per cui la vita individuale e collettiva viene sempre più dominata dal lavoro-occupazione, e la vita sociale viene scandita dagli imperativi di valorizzazione ed espansione mercantile del capitale.

In altri termini, un solo paradigma, quello relativo al lavoro operaio standard, con le sue precise regole salariali e di orario si è posto al centro della scena economica e produttiva. Con le altre forme di prestazione lavorativa (il lavoro autonomo, artigianale e di cura) considerate come deviazioni e anomalie rispetto al modello base.

Le elaborazioni teoriche succedutesi in questi due secoli non hanno potuto far altro che seguire questa "banalizzazione" del mercato del lavoro, cercando, soprattutto attraverso la pur mirabile modellizzazione neoclassica, di trovare di volta in volta giustificazioni più o meno eleganti alle contraddizioni che si andavano via via manifestando (dall'ormai consolidata analisi "lavoro-tempo libero" fino ai più recenti approcci in termini di "salario di efficienza" di "insiders-outsiders" e di "capitale umano") circa la persistenza della disoccupazione o delle rigidità salariali.

Oggi siamo nel bel mezzo di una transizione: potenti e pervasive ondate di trasformazione tecnologica stanno mettendo in crisi la "società dei salariati" e i regolatori sociali da essa prodotti.

Sono in crisi i modelli tradizionali di lavoro; non regge più la distinzione tra colletti bianchi e colletti blu; il discrimine tra lavoro autonomo e lavoro dipendente non è più netto e chiaro; il salario non basta più a remunerare lo sforzo di produttività, creatività, progettualità chiesto al lavoratore; l'orario, di conseguenza, si destruttura sempre più alla ricerca di flessibilità e di autodeterminazione dei profili di produttività o di qualità; scuola e formazione entrano di continuo nel ciclo di vita dell'individuo e non solo nella fase iniziale, e il welfare state basato sul lavoro dipendente non ce la fa più a reggere i profondi mutamenti demografici in atto.

Siamo giunti, in altri termini, alla frontiera terminale della società industriale e del relativo paradigma teorico interpretativo. Abbiamo dunque in mano una mirabile "cassetta degli attrezzi", frutto di oltre duecento anni di analisi ed elaborazioni, che si rivela di giorno in giorno sempre più inadeguata per capire presente e futuro del nostro lavoro e della nostra vita (compreso il non lavoro). Non bastano più le varianti alle forzature, al modello base; occorre invece cambiare paradigma. E per far questo bisogna "ripartire" dal mercato che più di tutti rappresenta il luogo dell'interazione tra società ed individui, tra regole comportamentali del singolo e regole collettive, tra bisogni umani e cambiamenti tecnologici.

Vi è pertanto l'esigenza, non più ulteriormente sopprimibile, di allargare l'analisi economica a fenomeni che rientrano nell'ambito degli atteggiamenti sociali, valutando anche forme di attività che non sono proprie dei canoni tradizionali del mercato, come la

cooperazione, il volontariato, il lavoro di cura, il dono. Forme di attività che implicano l'esame di tutto un complesso di motivazioni ben più articolate di quelle legate al principio neoclassico della massimizzazione dell'utilità soggettiva.

Non tutto si può spiegare attraverso manipolazioni della massimizzazione utilitaria: non reggono più (se mai hanno avuto un significato) "[...] curve di indifferenza tra bambini e beni durevoli, punti efficienti per il matrimonio e per il suicidio, convenienze dei delitti e delle pene, e ogni genere di altri incredibili argomenti..."[3].

Le nuove traiettorie tecnologiche e i conseguenti mutamenti socio-istituzionali richiedono, dunque, nuovi filtri interpretativi: il pendolo della storia si è rimesso in movimento, dalle ormai obsolete forme salariali di remunerazione del lavoro, a modalità nuove che leghino lo sforzo lavorativo agli esiti d'impresa, attraverso la partecipazione. Per la comprensione del lavoro nel XXI secolo, delle sue dinamiche e dei suoi valori abbiamo bisogno dunque di nuovi approcci, fondati quanto più possibile sulla interconnessione e sincronia tra condizionamenti e mutamenti sociali e istituzionali e nuovi bisogni prodotti dal cambiamento tecnologico. Ma libertà, eguaglianza ed efficienza devono poter trovare ancora un unico momento di sintesi. Ma ciò si potrà attuare solo "[...] separando progressivamente le due funzioni fino ad oggi attribuite al salario: la funzione distributiva del reddito e la funzione 'allocativa' (in altri termini, i salari dovranno poter salire nei settori dove la domanda di lavoro cresce e scendere nei settori dove la domanda di lavoro diminuisce); solo attraverso tale separazione le pressioni redistributive (il valore "eguaglianza") potranno diventare compatibili con il mercato (il valore 'libertà di scelta') e con la allocazione ottimale delle risorse che ne può risultare (il valore 'efficienza')"[4].

Il volume, completamente rivisto, ampliato e aggiornato, rispetto all'edizione originale (Marsilio, Venezia 1981), nasce da una fortunata e per tanti versi originale, duplice esperienza di insegnamento e di policy attiva e si pone l'obiettivo non tanto di rinnovare (magari!) le basi dell'economia del lavoro, operazione impossibile e velleitaria se caricata sulle spalle di uno o anche di pochi ricercatori, quanto quello, ben più modesto, di ripercorrere "diacronicamente" le tappe attraverso cui è andata evolvendosi nel tempo l'analisi teorica del mercato del lavoro (dalla prima rivoluzione industriale all'attuale apparente paradosso dello sviluppo senza occupazione), fornendo al lettore il meglio della strumentazione analitica disponibile, collocando però, quanto più possibile, i vari modelli interpretativi ciascuno nella propria genesi politico-temporale, in una sorta di processo di umanizzazione storicistica del pensiero economico, il tutto per cercare di capire di più il passato e avere meno paura del presente e del futuro.

La struttura del volume, divisa in sette parti, viene sinteticamente illustrata nel diagramma a blocchi che segue (Schema A).

[3] G. Alvi, *Le seduzioni economiche di Faust*, Adelphi, Milano 1989, p. 78.

[4] J.E. Meade, *Libertà, eguaglianza ed efficienza*, Feltrinelli, Milano 1995.

Nella *prima parte* sono ricostruite le origini e gli sviluppi teorici dell'economia del lavoro attraverso le analisi classiche, marxiana, marginalista, keynesiana.

Nella *seconda parte* si affrontano gli sviluppi teorici post-keynesiani.

Nella *terza parte* si analizzano il rapporto inflazione-disoccupazione e le conseguenti politiche del trade-off degli anni '50 e '60.

Nella *quarta parte* vengono esposte e discusse le teorie della discriminazione e segmentazione del mercato del lavoro, con una prima trattazione della complessa letteratura delle politiche del lavoro.

Nella *quinta parte* si danno alcune nozioni in tema di relazioni industriali, ruolo economico del sindacato e politiche dei redditi.

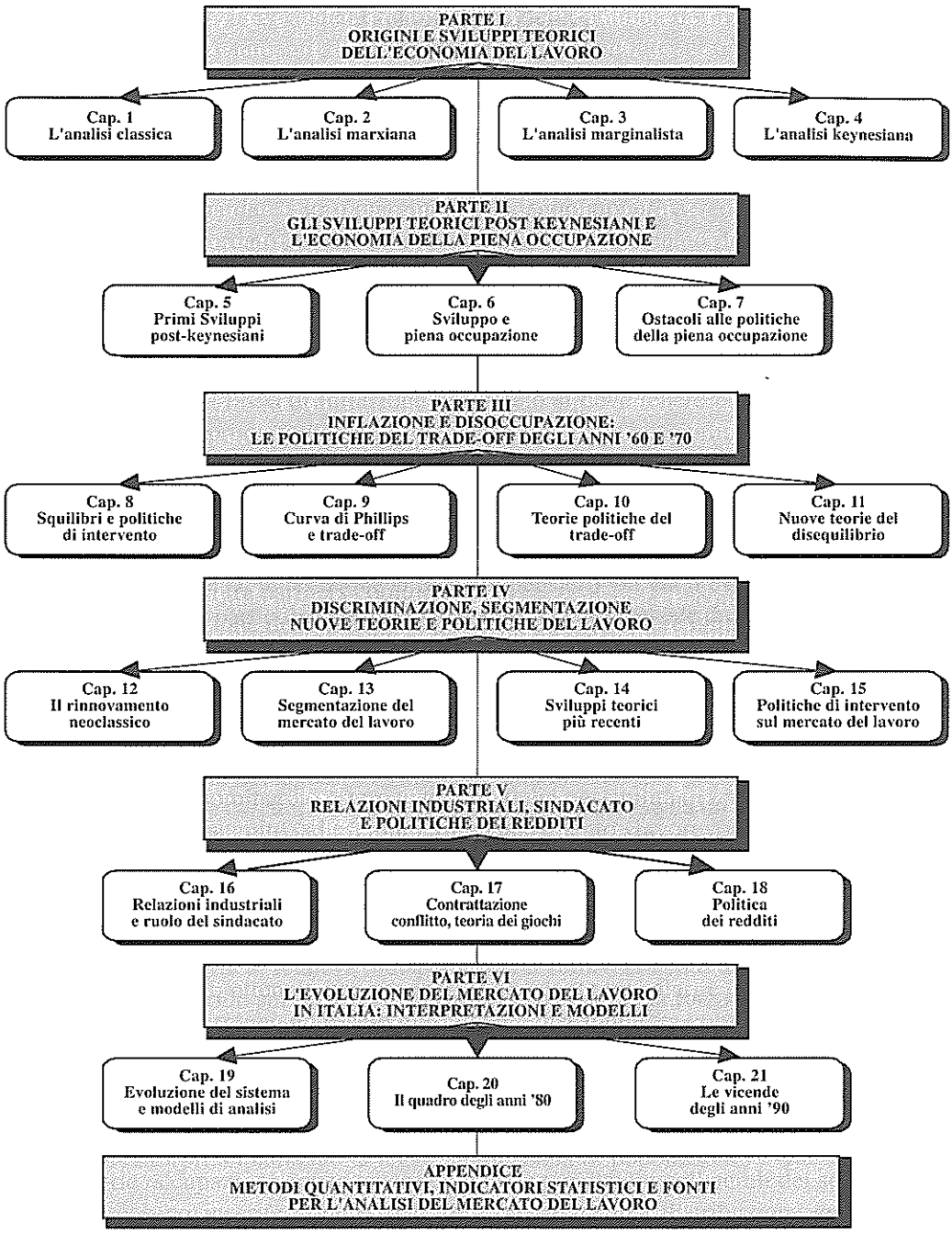
Nella *sesta parte* si ricostruisce l'evoluzione del mercato del lavoro in Italia dal dopoguerra ad oggi attraverso modelli e dibattiti di politica economica.

Chiude il volume una *Appendice* relativa ai principali metodi quantitativi, agli indicatori statistici più utilizzati e, infine, alle fonti necessari per l'analisi moderna del mercato del lavoro.

## Ringraziamenti

Desidero ringraziare Anna Ceci, Simonetta Marsigliesi, Roberta Roncati e Roberta Sestini, che hanno collaborato tanto alle ricerche bibliografiche, quanto all'aggiornamento e alla stesura del testo. In particolare: Anna Ceci ha sviluppato la parte relativa all'evoluzione del mercato del lavoro in Italia, nonché quella concernente le recenti analisi teoriche del mercato del lavoro; Simonetta Marsigliesi ha curato l'Appendice statistica e la sezione riguardante gli approcci teorici recenti sul mercato del lavoro; Roberta Roncati ha realizzato l'analisi relativa alle politiche del lavoro in Italia e al ruolo del sindacato; Roberta Sestini ha contribuito ad aggiornare la parte riguardante le nuove teorie del mercato del lavoro. Inoltre Anna Ceci e Simonetta Marsigliesi si sono occupate della predisposizione del testo nelle sue varie parti.

Ringraziamenti vanno infine a Giampaolo Redivo per il suo contributo alla redazione della prima edizione del 1981, quindi a Innocenzo Cipolletta, Alessandra Del Boca, Daniela Del Boca e Gino Faustini per gli utili suggerimenti e critiche.




**Schema A** Piano dell'opera

# Introduzione

Diverse e contraddittorie sono state le risposte elaborate in tema di lavoro nell'ambito della teoria economica, in relazione ai filoni di pensiero via via prevalenti, filoni tra l'altro influenzati dalle particolari condizioni di sviluppo attraversate dai singoli sistemi economici nelle varie epoche[1] (Schema I).

Ad ogni modo, una prima formulazione dei concetti propri dell'Economia del lavoro (Parte I) si deve ai teorici della *scuola classica* (Smith, Ricardo, Malthus e Mill), le cui analisi, elaborate parallelamente ai primi sviluppi del sistema industriale (concentrati essenzialmente in Gran Bretagna), riflettono, quindi, inevitabilmente le contraddizioni della fase di transizione caratterizzante quel periodo. In effetti, se da un lato il progresso tecnologico ed i mutamenti nei sistemi di produzione e di distribuzione diedero inizio a processi di accumulazione della ricchezza (e di investimento) mai prima riscontrati, d'altra parte l'esigenza di ottenere costantemente un sovrappiù reinvestibile[2], nonché un margine di profitto tale da motivare gli imprenditori ad accollarsi i rischi insiti nell'attività di produzione capitalistica, rendeva indispensabile il funzionamento di meccanismi capaci di garantire il controllo sul principale fattore di produzione, la forza lavoro.

È sotto questo punto di vista che vanno valutate le ipotesi classiche sul *salario naturale*[3], in quanto livello della remunerazione del lavoro tale da garantire il mantenimento di un margine adeguato di profitto e, al tempo stesso, assicurare una riproduzione della forza lavoro compatibile con le risorse disponibili (specialmente agricole) e i meccanismi di mercato (principalmente la legge malthusiana di popolazione)[4]. Questi meccani-

[1] E. Roll, *Storia del pensiero economico*, Boringhieri, Torino 1977, p. 4.

[2] Vedi A. Smith, *La ricchezza delle nazioni*, UTET, Torino 1948 (ed. origin. 1776), Cap. 8.

[3] La nozione di salario naturale è tuttavia presente anche in autori precedenti all'analisi classica.

[4] Vedi T.R. Malthus, *Saggio sul principio di popolazione*, Einaudi, Torino 1980 (ed. origin. 1798-1802).

smi venivano presentati come essenziali al fine di garantire il proseguimento dell'accumulazione in modo lineare, in quanto condizione fondamentale per il mantenimento dell'occupazione della forza lavoro disponibile, rilevato il rapporto diretto esistente tra domanda di lavoro e risorse a disposizione del capitalista.

A questo proposito, emerge una visione diversa, pur nello stesso ambito concettuale, tra i primi teorici classici (da Smith a Malthus) portati in misura maggiore ad ampliare il numero delle variabili influenzanti la domanda di lavoro (ad esempio, il rapporto tra lavoratori produttivi e lavoratori improduttivi, in Smith; l'andamento della produzione industriale in rapporto al fabbisogno di prodotti alimentari degli occupati ed il volume delle rendite, in Ricardo[5]; il rapporto tra produzione e consumo produttivo, in Malthus[6]) e le ultime formulazioni della teoria salariale classica, il *fondo salari* in Mill[7] in cui il ruolo del capitale assumeva un andamento così inesorabile nel condizionare la domanda di lavoro ed i salari da non lasciare alcuno spazio ad influenze esterne (quali l'andamento della distribuzione, la pressione delle forze sociali ecc.) che non fossero direttamente collegabili alle decisioni imprenditoriali.

Tuttavia, il fatto stesso di considerare un numero di variabili non uniforme ed al tempo stesso (specie in Smith) rilevare l'influenza dei contrasti di classe nei processi di produzione e di distribuzione, dovevano condurre i teorici del salario naturale (definito spesso con termine riduttivo "di sussistenza") ad una serie di contraddizioni certo maggiori rispetto a quelle incontrate dalla teoria del fondo salari. Quest'ultima, se poteva rappresentare un'interpretazione più strettamente economica della determinazione degli equilibri tra domanda e offerta di lavoro, in una fase successiva alla sua formulazione si dimostrò chiaramente inadeguata a spiegare un contesto in cui le forze sociali (ed in particolare la classe lavoratrice) venivano assumendo un ruolo sempre più rilevante nell'influenzare i processi interni al mercato del lavoro. In ultima analisi, le contraddizioni della prima formulazione classica possono essere, a grandi linee, riassunte in tre fondamentali questioni che emergono nello sviluppo del pensiero di Smith, Ricardo e Malthus:

a) in primo luogo, l'esigenza di trovare un punto di equilibrio tra un livello salariale compatibile con l'accumulazione e la garanzia di una sufficiente remunerazione atta a mantenere l'efficienza del fattore lavoro (Smith);
b) in secondo luogo, il problema dell'inserimento, nell'ambito della teoria del valore-lavoro, del salario naturale in quanto prezzo non corrispondente al valore della merce lavoro e quindi la connessa questione dello sfruttamento (Ricardo);
c) infine, il problema della domanda effettiva, cioè del rapporto tra il consumo dei lavoratori e le crisi di sovrapproduzione insite nel meccanismo capitalistico (Malthus).

[5] Vedi D. RICARDO, *Principi di economia politica*, UTET, Torino 1947 (prima ed. 1817), Cap. 5.

[6] Vedi T.R. MALTHUS, *Principi di economia politica*, Isedi, Milano 1972 (ed. origin. 1821), Cap. 4.

[7] Vedi J.S. MILL, *Principi di economia politica*, UTET, Torino 1953 (ed. origin. 1848), Libro I, Cap. 5; Libro II, Cap. 11. Sul fondo salari sotto un aspetto critico, vedi A. MARSHALL, *Principi di economia*, UTET, Torino 1972, Appendice.

Queste rilevanti questioni hanno certamente avuto un notevole peso negli sviluppi della seconda corrente teorica, l'*analisi marxiana*, che qui consideriamo per l'apporto da essa dato ad una più completa visione dei rapporti all'interno del mercato del lavoro capitalistico (aspetto economico ed aspetto economico-sociale). In effetti, l'esigenza di individuare il complesso dei meccanismi alla base dell'esistenza di un particolare rapporto di scambio tra lavoro e capitale induce Marx[8] ad approfondire le proprie ipotesi, alla ricerca di quali connessioni interne consentano a tale rapporto di scambio di venire legittimato come naturale. In questo suo tentativo diviene fondamentale, da una parte, l'analisi delle motivazioni alla base della determinazione della domanda di lavoro da parte dei capitalisti e, dall'altra, la distinzione tra lavoro e forza lavoro, premessa indispensabile per comprendere sia la fissazione del "prezzo del lavoro", sia la realtà sottostante a tale fissazione, cioè tutta quella serie di fattori (principalmente fisiologici, storici e sociali) connessi al "valore della forza lavoro".

In questo quadro, a differenza dell'analisi classica, il livello di profondità analitica viene ulteriormente ampliato dalla constatazione della molteplicità di combinazioni produttive di utilizzazione del lavoro attraverso cui lo stesso prezzo del lavoro può subire mutamenti sostanziali al di là della sua fissazione sul mercato. Questo aspetto, pur rilevante, viene tuttavia sopravanzato dagli altri due temi fondamentali sviluppati nell'analisi marxiana: in primo luogo, l'esistenza di *condizionamenti storico-sociali* tali da impedire alla forza lavoro di poter pienamente appropriarsi del valore (in termini di prodotto) da essa creato; in secondo luogo, il duplice ruolo assunto dall'accumulazione (in quanto meccanismo storicamente determinato), sia come fattore di aumento della ricchezza disponibile (e di riflesso anche in una prima fase del prezzo del lavoro), sia come strumento di controllo della manodopera in quanto in grado di produrre un *surplus di lavoro* (*Esercito industriale di riserva* o Eir) eccedente le immediate utilizzazioni produttive a seguito del processo di sostituzione tra capitale costante (macchine) e capitale variabile (fattore lavoro). Naturalmente il processo di formazione dell'Eir non si esplica in modo univoco, proprio perché il sovrapporsi del modo di produzione capitalistico alle preesistenti strutture produttive produce di per sé dei contraccolpi tali da ingenerare spesso dei fenomeni di arretramento rispetto al contesto dei rapporti produttivi in declino.

Per altro verso lo strumento teorico elaborato da Marx (il concetto di "valore della forza lavoro") consente di introdurre quegli elementi storici e sociali (in parte già evidenziati nell'analisi classica) nell'intento di prospettare un possibile superamento della situazione di appropriazione del sovrappiù da parte dei capitalisti. Anche in questo caso emerge, secondo l'interpretazione marxiana, la natura contraddittoria dell'accumulazione poiché, se da un lato la frantumazione creata dalla divisione del lavoro comporta l'approfondirsi della condizione di vantaggio a favore dei detentori dei mezzi di produzione, d'altronde questa stessa frantumazione creata dalla divisione del lavoro è accompagnata da una più accentuata coscienza di classe da parte dei lavoratori, che può tradursi in un

[8] Vedi K. Marx, *Il capitale*, Editori Riuniti, Roma 1964 (ed. origin. 1867).

approfondimento dei livelli organizzativi della classe lavoratrice in funzione antagonistica rispetto ai poteri costituiti.

Anche nel caso dell'analisi marxiana, non si può fare a meno di rilevare l'influenza esercitata su di essa dai mutamenti intervenuti nella realtà economica della metà del XIX secolo. Tali mutamenti vanno intesi sia nel senso di un allargamento del processo di industrializzazione ad altri Paesi del continente europeo (e quindi in un contesto storico e culturale diverso da quello inglese), sia in una definitiva sistemazione dell'ordinamento economico e sociale borghese, con il superamento dell'antagonismo con i ceti aristocratici e feudali (anche se con diverse sfumature nei vari Paesi) e, quindi, con l'emergere di una nuova contrapposizione di classe fino ad allora rimasta allo stato latente. È nell'ambito di questa nuova realtà che può essere spiegata la diversità dell'ottica analitica in cui viene a collocarsi l'analisi marxiana (superamento del capitalismo come fine ultimo della nuova contrapposizione di classe) rispetto alle precedenti ed alle successive correnti di pensiero.

Anche nell'analizzare l'approccio successivo ai problemi del mercato del lavoro (*analisi neoclassica*) diviene fondamentale sottolineare gli elementi che contribuirono a legittimare le motivazioni di una nuova teorizzazione; da una parte essi fanno riferimento al definitivo consolidarsi del sistema capitalistico (naturalmente sul piano della struttura economica e sociale e non su quello dell'annullamento delle crisi cicliche) e, dall'altro, al mutamento del ruolo della forza lavoro nel contesto capitalistico.

Rispetto a queste due circostanze, l'approccio teorico neoclassico al mercato del lavoro mentre rende sistematica una struttura analitica tendente a dimostrare l'esistenza di un equilibrio ottimale tra le variabili fondamentali di tale mercato, riconduce i problemi della produzione e dello scambio lavoro-capitale al di fuori delle influenze degli aspetti sociali e politici.

Ciò può essere addebitato, oltre che all'esigenza di contestare le basi dell'impostazione marxiana, anche dalla ricostruzione, in termini individuali e soggettivi, dei rapporti tra gli individui che offrono lavoro e le imprese che lo richiedono, nell'ambito di un mercato del lavoro fondato su ipotesi di perfetta elasticità di prezzi e salari nonché sull'esistenza di condizioni concorrenziali e di mobilità dei fattori produttivi. Il quadro di insieme è completato inoltre dall'ipotesi di comportamento razionale dei soggetti economici, sicché essi – sulla base di un sistema di informazioni attraverso cui si realizza una piena conoscenza dello stato del mercato – sono sempre in grado di raggiungere la massimizzazione della loro utilità, espressa sia in termini monetari che di scelta tra opportunità alternative.

I meccanismi di mercato vengono per altro ad essere complicati dal principio di produttività marginale[9], il cui operare garantisce sia la distribuzione del reddito fra i fattori produttivi sulla base di principi tecnico-economici (contributo dato dal fattore stesso alla produzione), escludendo quindi ogni caratteristica conflittuale di natura politica, sia la determinazione del livello della domanda di lavoro, compatibilmente alle già citate esi-

[9] Vedi A. MARSHALL, cit., Libro IV.

genze di massimizzazione del profitto. D'altra parte l'imprenditore, nel valutare le condizioni esistenti di offerta del lavoro sul mercato, terrà conto anche del principio di sostituzione, data l'esistenza di differenti livelli di produttività individuale dei singoli lavoratori[10].

Quest'ultima circostanza spiegherebbe inoltre l'esistenza di differenziali salariali tra la manodopera, differenziali che tuttavia, nella visione neoclassica, tendono ad essere riequilibrati dal meccanismo concorrenziale operante sul mercato. Naturalmente la realizzazione di una perequazione salariale presuppone l'esistenza di una situazione ottimale di mobilità del lavoro al fine di realizzare le preferenze individuali per i vari impieghi. A questo proposito, tra l'altro, appare in certa misura singolare l'alternativa presente, almeno nelle prime formulazioni neoclassiche, tra impieghi salariati e occupazioni indipendenti, attraverso cui si sarebbe espressa la pluralità delle preferenze individuali, proprio in una fase in cui l'espansione capitalistica e l'approfondirsi della divisione del lavoro rendevano quanto mai ardue ipotesi di "riconversione" degli occupati nella grande industria ad attività artigianali indipendenti. Va ricordato per altro come la situazione di mobilità prospettata dai neoclassici non implichi una puntuale verifica delle esigenze della manodopera, nel senso di una garanzia del reimpiego automaticamente realizzata, minimizzando costi e rischi di eventuali insuccessi, ma al contrario possa prevedere anche dei periodi di disoccupazione[11] derivanti dal mancato adattamento del lavoratore alla situazione presentata dal mercato, oppure da andamenti della domanda di lavoro momentaneamente in flessione a seguito di un andamento sfavorevole della produzione.

Se, come si è accennato, nell'ambito neoclassico, le valutazioni dal lato dell'offerta (ma anche della domanda) avvengono sulla base di decisioni assunte a livello individuale, si può comprendere come gli economisti di questo indirizzo abbiano dato scarso peso al ruolo del sindacato quale variabile agente sui meccanismi di fissazione del salario e di equilibrio tra domanda e offerta di lavoro. In genere, anzi, l'esistenza di organizzazioni sindacali venne valutata negativamente, sia in quanto rendeva non più verificabile la condizione di perfetta concorrenza sul mercato del lavoro (determinando una forma cosiddetta di monopolio bilaterale), sia perché, contribuendo a fissare livelli salariali rigidi, rendeva vano il meccanismo di aggiustamento fondato sulla flessibilità del prezzo del lavoro quale condizione indispensabile per evitare di incorrere in situazioni di disoccupazione strutturale.

L'esigenza quindi di evitare possibili cause di squilibrio conduce, in ultima analisi, a una rivalutazione, nella teoria neoclassica, del grado di autonomia della forza lavoro, anche se ovviamente nel quadro di precisi vincoli tecnici legati alla realizzazione delle aspettative imprenditoriali di livelli di produttività e di occupazione compatibili con il principio di massimizzazione del profitto. Tuttavia questa maggiore autonomia dei lavo-

[10] Vedi A. MARSHALL, *Principi*, cit., e J.B. CLARK, *La distribuzione della ricchezza*, UTET, Torino 1916 (ed. origin. 1899).

[11] Sul problema del rapporto salari–produttività vedi A.C. PIGOU, *Economia del benessere*, UTET, Torino 1960 (ed. origin. 1920), pp. 41 e ss.

ratori e, più in generale, l'assunzione di un rapporto paritario tra i fattori della produzione[12] solleva non pochi dubbi sulla reale corrispondenza di queste ipotesi alla realtà dell'economia capitalistica, configurandosi più come il tentativo di razionalizzare un sistema di produzione per sua natura fondato su una serie di equilibri casuali.

In ultima analisi, prevale nell'ambito neoclassico una visione del mercato del lavoro come meccanismo tale da garantire, indipendentemente dalle condizioni degli altri mercati, la fissazione dei salari nominali e reali, la determinazione del volume di impiego e l'allocazione ottimale del fattore lavoro. Quanto poi all'andamento della quota del salario nel reddito nazionale ed alle dinamiche della produttività, nel modello neoclassico entrambe risultano indeterminate, dipendendo da fattori esogeni quali l'evoluzione demografica e il progresso tecnico.

Lo scarso realismo delle ipotesi neoclassiche sul mercato del lavoro venne clamorosamente confermato dallo stesso svilupparsi degli eventi economici dopo la prima guerra mondiale, culminati nei fenomeni recessivi agli inizi degli anni '30. La necessità di un nuovo approccio più adeguato alle reali condizioni dei rapporti interni alla struttura capitalistica fu raccolta da Keynes[13], soprattutto nel senso di una analisi più globale dei problemi dell'occupazione e della determinazione del salario, anche allo scopo di tener conto dei rapporti sociali e politici volutamente ignorati dagli economisti tradizionali.

Fondamentale sotto questo aspetto è la precisazione sulla natura del salario fissato nelle contrattazioni (ora considerate in un'ottica collettiva e non più nell'ambito di preferenze individuali di domanda e offerta); infatti, mentre da un parte emerge il carattere esogeno del salario, in quanto influenzato dalle decisioni degli organismi sindacali tendenti a garantirne un livello minimo indipendentemente dalle fluttuazioni dell'occupazione, dall'altra il salario, oggetto della contrattazione, non viene fissato in termini reali, ma solamente sulla base di grandezze monetarie nominali. Quest'ultima precisazione contiene di per sé implicazioni tali da intaccare profondamente i convincimenti teorici precedenti: nell'ambito keynesiano il salario reale (così come il volume dell'occupazione) non può essere fissato definitivamente nel contesto del mercato del lavoro, poiché viene a dipendere dagli equilibri riscontrabili negli altri mercati (particolarmente il mercato finanziario), stante il rapporto non univocamente determinato tra produzione ottenuta e domanda del mercato, cioè tra consumi e investimenti.

In altri termini, una volta rifiutato "un meccanico aprioristico equilibrio tra risparmi ed investimenti"[14], viene abbandonata l'idea della flessibilità salariale come elemento tale da garantire le condizioni di piena occupazione, posto il quadro complessivo di incertezza e di instabilità in cui si muovono gli operatori economici. Con ciò naturalmente viene meno lo stesso postulato neoclassico di un mercato del lavoro concorrenziale e non

[12] Vedi J.R. Hicks, *La teoria dei salari*, UTET, Torino, 1936 (ed. origin. 1932).

[13] Vedi J.M. Keynes, *Teoria generale dell'occupazione, interesse e moneta*, UTET, Torino 1963 (ed. origin. 1936).

[14] Vedi F. Vicarelli, *Keynes, l'instabilità del capitalismo*, Etas, Milano 1977, p. 109.

solo per la presenza del sindacato, ma anche a seguito della stessa evoluzione del sistema economico nei Paesi più industrializzati in cui – a livello di grandi imprese – vanno sempre più manifestandosi tendenze volte alla concentrazione ed al monopolio.

Le forze di domanda e offerta risultano così profondamente mutate nella loro struttura, specie ove si consideri la frattura introdotta nella struttura dell'offerta di lavoro tra lavoratori permanenti sindacalizzati e lavoratori fluttuanti non stabilmente occupati, e le stesse ipotesi sviluppate dai teorici neo-keynesiani circa i complessi meccanismi di fissazione dei prezzi[15] attraverso cui gli imprenditori riescono a rendere compatibile il salario esogeno con le esigenze di massimizzazione del profitto.

Altri due aspetti appaiono poi di rilevante importanza nel mondo post-keynesiano: da una parte, sul piano metodologico, una prima e più completa definizione dell'ambito teorico entro cui l'economia del lavoro definisce l'oggetto della sua analisi (allocazione del lavoro e differenziali salariali) rispetto al quadro macroeconomico più generale volto a definire il volume di occupazione in funzione delle compatibilità con le variabili agenti sugli altri mercati.

D'altronde, in un'ottica di più immediato intervento nel sistema economico, le premesse contenute nella *Teoria Generale* costituiscono la base di tutte quelle politiche per la piena occupazione[16] (al centro delle ricostruzioni analitiche contenute nella Parte II), le quali – con il fattivo intervento dell'autorità pubblica – tendevano in sostanza a garantire il funzionamento del sistema capitalistico in maniera tale da superare i vincoli economici e sociali che, agli inizi degli anni '30, ne avevano seriamente minacciato la stessa sopravvivenza, benché questo funzionamento fosse garantito più da politiche globali di sostegno degli investimenti che da interventi complessivi sul mercato del lavoro (interventi limitati invece alla soluzione di aspetti locali o secondari dei problemi specifici di tale mercato).

Constatato come si sia venuta via via imponendo la necessità di superare la separazione tra teorie attinenti all'evoluzione della struttura del mercato del lavoro e l'analisi macroeconomica generale, unitamente alla esigenza di recepire nelle teorizzazioni i mutamenti intervenuti nella realtà economica attuale, si tratta di valutare come le varie analisi abbiano cercato di elaborare modelli atti a spiegare l'influenza delle mutate condizioni dell'offerta di lavoro (quanto a peso contrattuale, struttura ecc.) sul rapporto inflazione-disoccupazione (analizzato nella Parte III). In questo senso, sin dal periodo immediatamente successivo alla sistemazione della teoria keynesiana, uno dei problemi più rilevanti apparve quello di spiegare, nell'ambito del contesto della *Teoria Generale*, in che misura la capacità dei lavoratori di incidere sulla fissazione dei salari nominali (monetari) avesse delle ripercussioni sull'andamento dei prezzi, constatato come salari reali e occupazione fossero variabili indipendenti dal rapporto tra domanda e offerta sul mercato del lavoro (e quindi non influenzabili dai lavoratori stessi).

[15] Vedi J.A. KREGEL, *L'economia post-keynesiana*, Laterza, Bari 1975.

[16] Vedi W.H. BEVERIDGE, *Full Employment in a Free Society*, Allen & Unwin, London 1944.

D'altra parte, le analisi di Phillips e Lipsey[17] resero insufficiente uno studio limitato alla sola determinazione dei salari monetari, rendendo indispensabile correlare il loro andamento con il tasso di disoccupazione. In effetti, tale correlazione diveniva legittima una volta verificato sul piano statistico (con una serie di indagini empiriche nel corso degli anni '60) l'esistenza di un rapporto tra domanda di lavoro, tasso di incremento dei salari nominali e tasso di disoccupazione, sicché all'aumentare della domanda si determina una corrispondente variazione in aumento del tasso salariale e una contemporanea riduzione della disoccupazione.

Vale la pena notare, prima di individuare un'essenziale carenza di questo approccio, come dal punto di vista metodologico la sua ampiezza macroeconomica abbia distolto l'attenzione dai problemi di più immediato interesse per l'economia del lavoro, quali la determinazione dei contratti di lavoro e la relazione tra salariati e imprenditori nell'ambito dell'impresa.

A parte questa considerazione, i successivi sviluppi della realtà economica hanno ridotto il peso analitico della curva di Phillips nel momento in cui, a fronte di incrementi nei livelli salariali, la disoccupazione tendeva a persistere stabilmente a un tasso elevato. Una simile situazione deve essere fatta risalire alle imperfezioni in termini di mobilità che caratterizzano il mercato del lavoro unitamente all'esistenza, di fatto, di numerosi sotto mercati specifici, sicché eventuali aumenti della domanda che si verificassero in un determinato settore non verrebbero ad avere riflessi immediati sulla disoccupazione esistente nei settori rimanenti, anche a seguito del venir meno delle ipotesi di omogeneità della forza di lavoro.

Se, quindi, anche il legame salari-prezzi risente di quest'imperfezione nell'analisi, bisogna tuttavia notare come il legame stesso sia stato completato tenendo conto dell'influenza sui prezzi dell'andamento dei costi non salariali e dei profitti attraverso il meccanismo del *mark-up prixing*.

Di fronte alla difficoltà di pervenire ad uno stabile equilibrio tra inflazione e disoccupazione, la posizione di Friedman[18] e dei critici delle politiche del trade-off viene a contestare l'efficacia della politica monetaria volta a ridurre il livello di disoccupazione, postulando l'esistenza di un livello naturale di quest'ultima, compatibile con l'equilibrio dei salari e con il tasso di sviluppo dell'accumulazione e del progresso tecnico. La individuazione di un tasso naturale di disoccupazione può così venir interpretata come un tentativo di inserire, in un sistema di equilibrio di tipo walrasiano, le imperfezioni del mercato del lavoro relativamente ai processi di mobilità, informazione ecc.

Tuttavia, se non si deve per questo pensare a una pura riproposizione di equilibri neoclassici, ad ogni modo nell'individuazione dei meccanismi di fissazione del salario

[17] Vedi A.W. Phillips, *The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in United Kingdom*, in "Economica", 1958; e anche R.L. Lipsey, *The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates: A Further Analysis*, in "Economica", February 1960.

[18] M. Friedman, *The Lag Effect of Monetary Policy*, in "Journal of Political Economy", October 1961.

tende ad essere ripresa l'ipotesi neoclassica della capacità dei lavoratori di influenzare i salari reali; in effetti, Friedman pone particolare attenzione ai meccanismi determinanti le aspettative inflazionistiche le quali, condizionando il comportamento dei lavoratori nel processo di fissazione del salario, inducendoli a scontare i previsti incrementi dei prezzi, renderebbero possibile una fissazione simultanea dei salari nominali e dei salari reali. In altri termini, i salari nominali risulterebbero più elevati allo scopo di compensare i futuri incrementi dei prezzi.

L'atteggiamento delle autorità monetarie nell'ambito di tale contesto dovrà essere limitato esclusivamente a un adeguamento dell'offerta di moneta agli andamenti della produttività, poiché il ripristino del livello di equilibrio dell'attività economica (rispetto a eventuali scarti provocati dalla dinamica delle aspettative) viene ad essere ristabilito dall'azione delle imprese riducendo il livello dell'occupazione al tasso naturale a cui dovranno adeguarsi automaticamente i tassi dei salari reali. In ultima analisi, la riproposizione dell'approccio neoclassico nei termini ora descritti (e nelle analisi degli squilibri del mercato del lavoro accennati precedentemente) può avere solo un'utilità parziale nell'ambito dei problemi dell'occupazione, data la tendenza ad affrontare le varie problematiche da un punto di vista individuale, trascurando in certa misura le influenze sociali esercitate su di esse.

Venendo ora ad accennare allo stato delle successive analisi teoriche della struttura del mercato del lavoro, si può rilevare come venga ulteriormente a manifestarsi la difficoltà dell'analisi economica (nelle sue varie articolazioni ideologiche) di ridurre a un modello significativo le molteplici variabili agenti sul mercato del lavoro. In effetti, ancora una volta, analogamente a quanto era accaduto all'inizio degli anni '30, il mutamento della realtà economica, e in particolare gli ostacoli incontrati dalle politiche keynesiane per la piena occupazione (con il venir meno della validità teorico pratica degli strumenti del trade-off proposti dalla curva di Phillips), ha indotto gli economisti a ricercare nuove metodologie di analisi al fine di venire a capo di problemi che, nel caso specifico del mercato del lavoro, assumono carattere ormai strutturale. Posta tale esigenza, dal punto di vista metodologico, partendo dallo studio di situazioni specifiche (spesso a livello locale e con un insieme di strumenti di origine neoclassica), si è tentato di rispondere sia alle questioni attinenti l'ottima allocazione del lavoro, alla luce delle esistenti situazioni di disoccupazione e sotto occupazione, sia ai problemi delle disparità salariali non dipendenti da precise motivazioni tecniche. Se, quindi, l'insieme di questi aspetti è stato affrontato con approcci spesso in netto contrasto tra loro[19], tuttavia al di là delle divergenze si è manifestata la tendenza a una riduzione della separazione tra teorie specifiche, attinenti al mercato del lavoro, e approccio macroeconomico generale, già presente – come si è visto – nella trattazione dei problemi dell'inflazione e della disoccupazione.

[19] Analisi di derivazione neoclassica, teorici del dualismo, correnti radicali-neomarxiste. E. Tarantelli nel suo volume *Studi di economia del lavoro*, Giuffrè, Milano 1974, ha interpretato lo svilupparsi delle nuove teorie sulla struttura del mercato del lavoro come reazione rispetto alla incapacità da parte della analisi post-keynesiana di fornire "fondamenti teorici [...] alla formulazione di un modello rigoroso e più generale [...] delle equazioni relative al mercato del lavoro" (vedi E. Tarantelli, cit., p. 18).

Lo sviluppo di indirizzi analitici tendenti a riprendere presupposti neoclassici (Parte IV), in vista di un loro adattamento rispetto alle nuove condizioni di cui si è detto, si è strutturato sulla base di tre direttrici di indagine: a) *analisi della discriminazione*; b) *teoria del capitale umano* o teoria dell'educazione; c) *teoria della ricerca dell'impiego*.

L'ipotesi dell'esistenza di differenziali salariali tra lavoratori di identiche caratteristiche e capacità produttive è stata sistematizzata nell'analisi di Becker[20], poiché in precedenza nell'ambito neoclassico il solo Edgeworth[21] l'aveva in qualche modo affrontata. D'altra parte, la questione si presenta alquanto problematica per i teorici neoclassici in quanto, assumendo l'esistenza di tale ipotesi, si negherebbero i possibili effetti perequativi insiti nel meccanismo concorrenziale, sicché per spiegare l'esistenza dei differenziali salariali, rimanendo in un contesto neoclassico, risulta del tutto coerente ricorrere (come nel modello di Becker e negli altri contributi sviluppatisi nella sua scia) ad una spiegazione fondata su variabili esogene al sistema economico. In questo senso, deve essere interpretata la cosiddetta *taste of discrimination* operante, secondo Becker, sotto forma di una prevenzione (da parte degli imprenditori) nell'assunzione di membri di minoranze etniche, riconducibile a fattori razziali, culturali e psicologici, tanto da indurre negli imprenditori stessi una preferenza per i gruppi di lavoratori non appartenenti a tali minoranze, anche a costo di sopportare un maggiore onere salariale; di conseguenza, una eventuale accettazione della manodopera discriminata potrà avvenire solo sulla base di un salario inferiore rispetto a quello corrente.

L'esistenza di un condizionamento psicologico è operante, secondo alcune interpretazioni[22], anche presso gli stessi lavoratori appartenenti alle maggioranze più favorite, sicché essi verrebbero a richiedere un livello salariale più elevato qualora dovessero essere impiegati assieme a membri di minoranze. Altri modelli hanno spiegato il fenomeno del diverso trattamento delle minoranze con l'esigenza, da parte degli imprenditori, di scontare il costo dell'incertezza sul loro rendimento, dipendente anche dalle scarse informazioni possedute da chi ne decide l'impiego. Da un punto di vista critico, va rilevato come le ipotesi teoriche sulla discriminazione da una parte riflettano le condizioni del mercato del lavoro statunitense negli anni '60 e dall'altra costituiscano, come ha notato Arrow[23], un compromesso tra la necessità di conservare l'influenza dei fattori sociali e l'esigenza di non abbandonare gli strumenti della analisi neoclassica.

[20] Vedi G.S. Becker, *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago 1957.

[21] Vedi F.J. Edgeworth, *Equal Pay to Men and Women*, in "Economic Journal", December 1922, pp. 431-457.

[22] Vedi E. Krügel, cit. in G.G. Cain, *The Challenge of Dual and Radical Theories of the Labour Market to Orthodox*, in "*American Economic Review*", May 1977.

[23] K. Arrow, *The Theory of Discrimination*, in Ashenfelter O. e Rees A., (a cura di), *Discrimination in Labour Market*, 1970.

Un secondo tentativo è stato effettuato[24], al fine di spiegare l'esistenza dei differenziali salariali in un quadro di riferimento neoclassico, ipotizzando l'esistenza di un legame diretto tra educazione conseguita dall'individuo e livello della remunerazione che (in base ad essa) egli può ottenere sul mercato del lavoro. In una prima fase, il soggetto, di fronte ai molteplici impieghi delle risorse possedute può decidere di investirle in istruzione, addestramento ecc., vale a dire in una serie di opportunità tali da garantirgli un miglioramento delle proprie capacità culturali e produttive (ovvero del proprio capitale umano); successivamente, assunta l'esistenza di un legame diretto tra grado di istruzione conseguito e preferenze degli imprenditori per categorie di lavoratori più qualificate, il lavoratore, presentandosi sul mercato dotato di un grado di produttività più elevato, verrà assunto dalle imprese sulla base di un salario superiore rispetto a coloro i quali hanno effettuato minori investimenti in istruzione oppure, pur effettuandoli, non hanno raggiunto un grado di qualificazione ottimale. D'altra parte, l'investimento in capitale umano presenta delle complesse interrelazioni con l'ambiente esterno e le caratteristiche naturali di ciascun soggetto, unicamente al rapporto con costi non immediatamente quantificabili legati alle scelte tra opportunità alternative che man mano possono presentarsi.

Questo insieme di fattori sarà quindi tale da limitare il numero di coloro che riusciranno a raggiungere uno sviluppo delle proprie potenzialità tale da vedersi garantita una posizione di vantaggio nel mercato del lavoro; in questa prospettiva quindi gli imprenditori accetteranno di remunerare meglio i possessori di capitale umano più qualificato, sia perché avranno la certezza di ottenere un rendimento sicuro da questo tipo di forza lavoro, sia perché in tal modo potranno evitare di incorrere in onerosi costi di selezione della manodopera. Il meccanismo sin qui descritto garantisce inoltre una regolazione delle forze di domanda e offerta sulla base di una classica struttura di mercato, anche nell'ambito di un sistema salariale rigido. In effetti, determinandosi una eccessiva offerta di lavoratori qualificati, il tasso di rendimento rispetto all'investimento sostenuto nel capitale umano tenderà a decrescere (in quanto l'eccesso di offerta stesso condurrà a livellare le remunerazioni) oppure costringerà i lavoratori a spostarsi in settori in cui la qualifica da essi posseduta risulterà sottostimata (in termini di remunerazione monetaria) rispetto a quello che in realtà è costata (in termini di spese per l'istruzione).

Tutto ciò naturalmente farà diminuire il numero dei lavoratori portati a investire in un certo tipo di istruzione, ristabilendo così l'equilibrio. In ultima analisi, l'approccio del capitale umano, pur mostrando un certo grado di logicità formale all'interno del contesto neoclassico, presenta tre elementi di fragilità così sintetizzabili: *a*) scarsa analisi degli aspetti non monetari dell'istruzione; *b*) assunzione di una offerta illimitata di opportunità educative all'interno del sistema e di una capacità riequilibratrice del mercato spesso non verificata; *c*) esistenza di un legame tra istruzione e produttività, senza considerare i numerosi fattori dipendenti dalla mutevole natura dei vari impieghi e da condizionamenti extra-economici.

La constatazione dell'esistenza di un flusso di manodopera all'interno del mercato

[24] *Ibid.*

del lavoro in cerca di migliori opportunità di impiego, assieme all'esistenza di disoccupazione e posti vacanti, hanno indotto a elaborare alcuni modelli volti alla spiegazione dei meccanismi alla base della ricerca dell'impiego anche al fine di comprendere la diversità dei risultati ottenuti dai singoli individui.

Come ha notato Stigler[25], il processo di ricerca comporta oneri rilevanti, sia sotto forma di carenze delle informazioni disponibili che in termini di tempo speso nella ricerca stessa. Sotto questo aspetto, il divario temporale può essere espresso come mancato impiego (disoccupazione) nel caso dei lavoratori, ma può anche essere considerato relativamente ai posti vacanti lasciati liberi dagli imprenditori quando siano essi stessi ad approfondire l'analisi dello stato del mercato alla ricerca di lavoratori dotati delle caratteristiche idonee a un determinato processo di produzione.

Per quanto riguarda in particolare i lavoratori, essi vengono ad articolare il processo di ricerca sulla base di un'analisi dei posti disponibili valutati in riferimento al proprio salario di accettazione, cioè a un insieme di condizioni minime (salariali e normative) tali da eguagliare i costi di una ulteriore ricerca, qualora esse venissero rinvenute in un impiego disponibile sul mercato. In questo senso, d'altra parte, il processo di ricerca non si presenta lineare in quanto se esso può svilupparsi in modo casuale, soprattutto nel caso in cui le informazioni disponibili siano scarse, e quindi risolversi nell'accettazione di impieghi presentanti condizioni inferiori rispetto a quelle contemplate dal salario di accettazione, d'altronde il lavoratore può procedere ad un accertamento sistematico delle condizioni del mercato scontando, se necessario, un periodo di disoccupazione più lungo, pur di pervenire all'individuazione di quelle opportunità di impiego che massimizzano il salario di accettazione. Una valutazione sistematica come quella ora prospettata, comporterà per altro un calcolo razionale dei costi e dei benefici derivanti dal periodo di inattività; di più, la stessa disoccupazione potrà costituire momentaneamente una valida alternativa al fine di completare, al riparo da maggiori assilli, la ricerca dell'occupazione, prolungando ulteriormente il periodo di inattività qualora sia necessaria una ulteriore verifica della situazione del mercato e di completamento delle informazioni possedute. Tutto ciò risulterà più agevole nel caso in cui accanto ad un sussidio integrativo per il periodo di disoccupazione, il lavoratore momentaneamente inoccupato possa contare su altre fonti di reddito nell'ambito familiare, combinando quindi gli effetti di reddito e di sostituzione nella determinazione della sua offerta di lavoro. Va notato tuttavia come il ridurre la disoccupazione a scelta volontaria porta a trascurare, da una parte, la tendenza all'accrescimento della manodopera inattiva in periodi di licenziamenti non volontari, così come la disoccupazione stessa tende a riflettere gli andamenti dell'economia nelle fasi di congiuntura più o meno favorevole (anche in questo caso dilatandosi senza che vi sia un espresso desiderio in questo senso da parte dei lavoratori). Inoltre, non è dimostrata la maggiore efficacia della ricerca d'impiego qualora il lavoratore vi si dedichi interamente, né è per altro necessario il dover subire un periodo di disoccupazione nel momento in cui si desideri mutare impiego o migliorare la propria situazione attuale.

[25] G.S. Becker, *The Economics*, cit.

In contrapposizione ai tentativi ora esaminati di riproposizione dell'approccio neoclassico, alla luce dei mutamenti intervenuti nella realtà economica attuale, si pone l'insieme delle analisi facenti capo alla *teoria della segmentazione* del mercato del lavoro, che, pur non presentandosi come una struttura unitaria, si prefigge l'obiettivo di interpretare le nuove condizioni secondo un'ottica diversa dal tradizionale approccio neoclassico, ed anzi partendo proprio dalle carenze da esso manifestate nello studio di fenomeni quali la disoccupazione, la discriminazione ecc.

Più in particolare, le teorie della segmentazione si sono venute articolando[26] sulla base della constatazione degli insuccessi delle politiche messe in atto dal governo americano alla metà degli anni '60 allo scopo di elevare il livello di vita di certi strati sociali (specie le minoranze razziali). D'altra parte, le analisi in questione sono state stimolate anche dagli squilibri connessi ai fenomeni di disoccupazione e sotto occupazione, dall'azione di sindacati e imprenditori nel creare mercati del lavoro protetti (e quindi aggravando le sperequazioni nella distribuzione dei redditi) e, infine, dall'esigenza, come accennato, di dare una diversa spiegazione ai fenomeni della discriminazione e del rapporto istruzione/reddito conseguito.

Nell'ambito della teoria della segmentazione possono essere isolati interessanti filoni di analisi principali, quali lo studio dei *mercati a specializzazione omogenea*, dei *mercati locali-regionali*, del *mercato duale* e infine dei *mercati del lavoro interni* alle singole unità produttive (e della utilizzazione che di essi viene fatta).

Per quanto riguarda il concetto di mercato a specializzazione omogenea, esso si pone nell'ottica di un tentativo di spiegazione dell'esistenza dei differenziali salariali a due livelli interpretativi: mentre da un lato si considera l'esigenza delle imprese di disporre di forza lavoro adattabile alle singole lavorazioni e/o impieghi interni ad ogni unità produttiva, sicché, in questo caso, la creazione di differenziali salariali e di una diversa posizione gerarchica dei lavoratori nascerebbe da fattori esogeni all'unità produttiva stessa (condizioni tecnologiche, struttura consolidata di divisione del lavoro ecc.), riflettendosi sulla stratificazione in classi della società, da un altro lato viene data del fenomeno della disparità di trattamento della manodopera anche una spiegazione di carattere endogeno, dipendente da fattori esterni alle imprese.

Questi fattori esterni vengono individuati nell'azione non uniforme del sindacato nei vari settori produttivi, tale quindi da favorire l'insorgere di disparità salariali, e negli effetti prodotti da meccanismi istituzionali nel creare una diversità nella posizione delle singole classi sociali.

I problemi della mobilità del lavoro e della conoscenza del mercato vengono affrontati dall'analisi della struttura dei mercati del lavoro locali e regionali, sia dal punto di vista dell'offerta che da quello della domanda. Questo approccio tende a evidenziare un comportamento dei lavoratori nei confronti delle opportunità di impiego condizionato dall'ampiezza dell'area entro cui il soggetto può muoversi, valutata sulla base dei costi in termini di informazione e di trasporto, nonché dell'onere psicologico derivante da impie-

[26] Vedi G.J. Stigler, *Information in the Labor Market*, in "Journal of Political Economy", n. 3, 1970.

ghi situati in posizione decentrata rispetto al luogo di residenza originario. In sostanza, la mobilità tenderà a decrescere quanto più forti sono i legami collettivi e le motivazioni psicologiche che trattengono il lavoratore in una determinata area, tenendo presente tuttavia come la mobilità stessa dovrà essere correlata al grado di specializzazione conseguito e al numero di fonti di informazione sullo stato del mercato a disposizione del lavoratore.

A questo riguardo, particolare rilievo assume la verifica effettuata circa una maggiore validità dei canali informali di comunicazione (contatti diretti con altri lavoratori) rispetto alle fonti istituzionali (agenzie del lavoro, uffici di collocamento ecc.) specialmente ove si consideri l'importanza di adeguate strutture di informazione in periodi di elevata disoccupazione come quelli attraversati alla fine degli anni '70. D'altra parte, la preferenza per canali informali viene anche verificata nel caso della domanda di lavoro che si produce in un mercato locale, domanda che, nell'approccio considerato, viene espressa da un'impresa in relazione alle potenziali disponibilità di forza lavoro in una determinata area, avendo presenti i rapporti di concorrenza nell'acquisizione della manodopera disponibile con le altre unità produttive del settore.

Ancora nell'ambito della teoria della segmentazione, un altro indirizzo di indagine di rilevanti implicazioni teoriche è individuabile nell'analisi della struttura dualistica del mercato del lavoro e nella distinzione tra mercati interni all'impresa e mercati esterni, problematiche sviluppate nei lavori di Doeringer e Piore[27].

L'analisi tende a spiegare i fenomeni di discriminazione e disparità salariale constatando l'esistenza, all'interno del mercato del lavoro, di un mercato primario a cui accede la forza lavoro maggiormente qualificata e idonea ad essere impiegata nel settore centrale dell'economia (beneficiando così di migliori condizioni di lavoro e prospettive di carriera), e un mercato secondario entro cui viene confinata la manodopera ritenuta meno produttiva e affidabile dal punto di vista dell'efficienza tecnica e della continuità di impiego, sicché essa può venir utilizzata unicamente nel settore secondario entro cui le condizioni di lavoro risultano precarie e difficilmente suscettibili di miglioramento. Tra l'altro, è anche possibile che la permanenza in questo settore tenda ad accentuare ulteriormente le condizioni di svantaggio da cui partono i lavoratori meno favoriti dal punto di vista culturale e ambientale, per cui in definitiva è la struttura stessa del mercato a impedire un esito positivo degli interventi pubblici impostati nel tentativo di porre rimedio alla situazione esistente.

Inoltre, la struttura duale giustifica i fenomeni di discriminazione (spesso a priori) e la creazione di differenziali salariali in vista degli obiettivi di mantenimento della flessibilità nei costi e nell'utilizzazione della forza lavoro da parte delle imprese, obiettivi entrambi realizzabili attraverso la frammentazione del mercato del lavoro. Va notato, tuttavia, quindi come questa interpretazione del dualismo non vada considerata esaustiva, persistendo una diversità di opinioni tra gli studiosi relativamente all'origine del fenome-

[27] Vedi P. Doeringer, M. Piore, *Internal Labour Market and Manpower Analysis*, Lexington (Mass.) 1971.

no. Si passa così da una giustificazione fondata sulla diversità dello sviluppo tecnologico tra i vari settori, all'esigenza di garantire i salari della manodopera più qualificata, scaricando i costi dell'incertezza sul settore secondario, alla presenza di fattori istituzionali (sindacalizzazione, disposizioni previdenziali ecc.) tali da creare una frattura tra lavoratori protetti e "non garantiti" sino alle perplessità, avanzate da più parti, della correttezza analitica della suddivisione tra settore primario e settore secondario in presenza di ben noti fenomeni di decentramento in grado di vanificare la diversità tecnologica e qualitativa della forza lavoro impiegata tra i vari settori.

La teoria della segmentazione viene completata dall'analisi dei mercati del lavoro interni alle singole unità produttive, in questo senso distinti dal tradizionale mercato esterno ipotizzato nell'impostazione tradizionale.

In effetti, mentre il mercato esterno assume la duplice funzione di serbatoio di manodopera e di riciclaggio dei lavoratori eventualmente in condizioni di inoccupazione, il mercato interno si configura principalmente come luogo nell'ambito del quale vengono a svilupparsi tutti quei fenomeni di mobilità interna alle varie unità produttive connessi al raggiungimento dell'ottima allocazione della manodopera (di cui parte rilevante hanno licenziamenti, promozioni, avanzamenti di carriera).

Pur interagendo con il mercato esterno, il mercato interno si presenta come una struttura caratterizzata da una serie di rigidità, sia nella fissazione della scale retributive che nell'organizzazione del lavoro (massimizzazione dell'utilità derivante dalle caratteristiche di specializzazione della forza lavoro), tali in sostanza da stabilire una frattura tra la manodopera occupata. In effetti, qualora il lavoratore volesse mutare la propria occupazione, oltre a incorrere nei consueti oneri connessi alla mobilità, troverebbe delle difficoltà rilevanti ove si consideri il processo di acquisizione delle particolari specializzazioni proprie di ogni unità produttiva e le difficoltà nell'adattarsi ad una nuova struttura organizzativa.

Alla luce di queste considerazioni si è parlato, da un lato, di utilizzazione "inconsapevole" del mercato interno da parte delle imprese, in relazione agli effetti in termini di differenziali salariali e di discriminazione determinati dalla struttura del mercato interno e pertanto non dipendenti da una precisa volontà imprenditoriale; mentre, dall'altro, da parte marxista si è negato il carattere casuale dei meccanismi e si è invece sottolineato la loro natura funzionale e razionalmente integrata rispetto agli obiettivi di controllo economico e sociale sulla forza lavoro.

In particolare, l'approccio neo-marxista, collegando i processi dualistici e la struttura del mercato interno nel quadro più complessivo delle tendenze monopolistiche dell'accumulazione capitalistica, individua nella segmentazione del mercato del lavoro, con la creazione di occupazioni primarie e secondarie, e nel perpetuarsi dei fenomeni di discriminazione, una condizione essenziale attraverso cui, riproducendo in un processo circolare la disponibilità di manodopera a basso prezzo, le imprese riescono a raggiungere, allo stesso tempo, la massimizzazione del profitto e la riduzione del potere dei lavoratori sindacalizzati.

Tra gli anni '70 ed '80, il preoccupante fenomeno di alta e persistente disoccupa-

zione di tipo involontario ha stimolato il fiorire di analisi finalizzate a fornire nuove interpretazioni delle dinamiche di evoluzione del mercato del lavoro ben distanti da quelle perfezionate nell'ambito del modello neoclassico. La consapevolezza dell'*imperfezione* dei mercati, il venir meno della fiducia nelle capacità riequilibratrici del sistema, l'intensità e la vastità delle trasformazioni (in primo luogo legate ai rapidi cambiamenti della tecnologia) che hanno investito in misura più o meno intensa la totalità dei Paesi industrializzati hanno sollecitato la ricerca di nuovi paradigmi interpretativi dei meccanismi alla base del funzionamento del mercato del lavoro: la *teoria dei contratti impliciti*, i *modelli dei salari di efficienza*, l'*approccio insiders-outsiders*, la *teoria dell'isteresi*, l'*ipotesi del ciclo di vita*, il *paradigma generazionale*, la *teoria delle istituzioni e della regolazione* e l'*analisi del progresso tecnologico*. Complessivamente considerati, questi recenti paradigmi teorici offrono una nuova chiave di lettura attraverso cui interpretare i processi di sviluppo economico e sociale.

La *teoria dei contratti impliciti*, pur collocandosi all'interno di un quadro analitico di tipo neoclassico, propone una spiegazione di alcuni fenomeni (quali, ad esempio, rigidità salariale, disoccupazione involontaria) sulla base di una originale interpretazione del mercato del lavoro. L'idea fondamentale[28] è rappresentata dal fatto che l'equilibrio sarà raggiunto in corrispondenza di quell'insieme di condizioni in grado, da un lato, di garantire al lavoratore la massima utilità (sia rispetto al salario che alla stabilità del posto di lavoro) e, dall'altro, di non esporre l'impresa al rischio di dover sopportare un continuo e costoso turnover della forza lavoro. A fronte di questa situazione, le due parti saranno incentivate a stipulare (implicitamente) accordi di tipo bilaterale, in grado di *assicurare* per periodi di tempo prolungati livello di salario e condizioni dell'occupazione in modo indipendente rispetto alle fluttuazioni dell'economia.

La *teoria dei salari di efficienza* intende offrire, a differenza dell'approccio appena richiamato, una spiegazione coerente del fatto che, pur in presenza di disoccupazione volontaria, le imprese possano considerare non profittevole ridurre i compensi offerti ai propri lavoratori, essendo consapevoli del fatto che la produttività del lavoro è strettamente correlata al livello di salario corrisposto. In sostanza, la teoria dei salari di efficienza fornisce una spiegazione dell'equilibrio di sottoccupazione in cui l'esistenza di rigidità dei prezzi e dei salari viene interpretata dal punto di vista dell'impresa[29]. La rigidità salariale rappresenta l'ovvia conseguenza di questa impostazione, che fornisce spunti interpretativi interessanti per l'analisi di alcuni fenomeni presenti sul mercato del lavoro, quali l'esistenza di mercati del lavoro duali e di differenziali salariali.

Ai fini della interpretazione della disoccupazione di tipo involontario, la *teoria insiders-outsiders* si concentra – a differenza dell'approccio dei salari di efficienza che fornisce spiegazioni basate sulle scelte razionali degli agenti economici – sul ruolo econo-

[28] S. Rosen, *Implicit Contracts: Survey*, in "Journal of Economic Literature", n. 2, 1985.

[29] J. Yellen, *Efficiency Wage Models of Unemployment*, in "American Economic Review", n. 2, 1984.

mico del sindacato[30], ritenuto responsabile di generare una sorta di segmentazione dell'offerta di lavoro in quanto preoccupato unicamente dalle prospettive occupazionali dei suoi membri e incurante della posizione dei disoccupati. L'ipotesi di base fa riferimento alla situazione in cui i lavoratori già assunti (*insiders*) non siano sostituibili potenzialmente con i lavoratori in cerca di occupazione (*outsiders*). A vantaggio dei primi sono infatti da considerare i costi di avvicendamento sostenuti dall'impresa relativamente ai costi di addestramento già effettuati e all'inserimento nell'organizzazione produttiva già realizzata. Ciò consente agli *insiders* non solo di rafforzare la propria posizione (per effetto del loro maggior grado di sindacalizzazione), ma anche di fissare un salario superiore a quello dei nuovi entrati (sfruttando quindi una rendita di posizione rispetto alle imprese), generando squilibrio occupazionale e sganciando il salario dalla produttività.

La constatazione della preoccupante persistenza di elevata disoccupazione in tutti i Paesi industrializzati sin dall'inizio degli anni '80, ha indotto gli economisti ad ipotizzare – mutuando il termine dalle scienze fisiche[31] – l'esistenza di un fenomeno di *isteresi*. In termini generali, un sistema mostra isteresi quando il suo stato attuale dipende dal sentiero di convergenza[32]. Tale situazione, in altri termini, si presenta ogni volta che il verificarsi di un evento determina una sorta di dinamica irreversibile, ovvero ogni volta che un fenomeno lascia un'impronta nell'evoluzione di un sistema. Nei sistemi economici e sociali, uno stato iniziale di espansione o di recessione economica produrrà effetti sul comportamento dei lavoratori e sulla loro azione sul mercato del lavoro nei periodi successivi a quelli in cui questi stati si sono verificati[33] (in forza di una sorta di effetto di "memoria" negli agenti economici e nelle istituzioni, con conseguenti comportamenti reattivi). In sostanza, l'analisi dei fenomeni di isteresi, da un lato contribuisce in misura rilevante a mettere in discussione il metodo marginalista tradizionale e, dall'altro, offre l'opportunità di ordinare, in un quadro coerente, le nuove strade che si aprono con l'applicazione al mondo dei fenomeni sociali ed economici dei nuovi modelli interpretativi generati dallo studio dei sistemi caotici.

Più in particolare, la *teoria dell'isteresi* applicata alla disoccupazione fornisce una spiegazione di un solo aspetto della dinamica del mercato del lavoro, quello riferito alla modificazione delle preferenze e delle condizioni individuali che stanno alla base della continua trasformazione dei comportamenti. Occorre dunque estendere l'applicazione di questa categoria ad una interpretazione più generale, in grado di cogliere nella loro reciproca interazione tutti gli aspetti di micro e macro struttura connessi al mercato del lavoro.

Di qui si comprende l'opportunità di definire un nuovo paradigma il cui elemento

[30] A. Lindbeck, D.J. Snower, *Wage Setting, Unemployment and Insider-Outsider Relations*, in "American Economic Review", n. 76, 1986.

[31] L'isteresi nelle scienze fisiche è il fenomeno che presenta una grandezza quando la sua variazione in funzione di un'altra non è perfettamente reversibile.

[32] R. Brunetta, R. Turatto, *Disoccupazione, isteresi e irreversibilità*, Etas Libri, Milano 1992.

[33] O. Blanchard, L. Summers, *Histeresis in Unemployment*, in "European Economic Review", n. 1, 1987.

fondamentale è costituito dai concetti di "ciclo di vita", di "popolazione" e di "generazione". In quanto caratterizzato dalla persistenza di diverse situazioni generazionali al suo interno, la *teoria del ciclo di vita* si propone di spiegare quelle particolari "catene di isteresi" che finiscono per guidare i comportamenti degli agenti economici al di là dei meccanismi di prezzo e di mercato. In quest'ottica, le diverse fasi del ciclo vitale (individuale e collettivo) vengono ad articolarsi in modo che i momenti successivi dipendano da quelli precedenti, così da esercitare un profondo condizionamento e da provocare fenomeni di persistenza che indirizzano l'evoluzione delle fasi evolutive dell'individuo (a partire dalle sue scelte scolastiche, all'ingresso nel mercato del lavoro, alla scelta della tipologia dell'occupazione, ai percorsi di carriera, per finire all'uscita della vita attiva).

In particolare, la prospettiva del ciclo di vita degli individui comporta l'assunzione di una visione "longitudinale" delle diverse condizioni[34] (di disoccupato, occupato, in cerca di lavoro, in formazione, o pensionato): ogni soggetto, infatti, attraversa e compone nel suo ciclo di vita diverse fasi, diversi *stati* che vanno dalla famiglia alla scuola, alla formazione, alla ricerca di lavoro, al lavoro, al tempo libero e così via. Ciascuno di questi stati presenta durate e caratteristiche peculiari (ad esempio reversibilità/irreversibilità, sequenzialità, legami demografici e finanziari con altri stati ecc.). All'interno di ciascuna di queste fasi e tra ciascuna fase e le altre all'interno del ciclo vitale, si pongono complessi problemi di equilibrio. In linea con la prospettiva del ciclo di vita, pertanto, diviene opportuno considerare, ai fini della comprensione dell'evoluzione degli equilibri occupazionali, quell'insieme di sviluppi analitici che pongono in risalto un ruolo di primo piano il rapporto tra demografia e mercato del lavoro (*paradigma generazionale*). In questa direzione, diventa fondamentale l'individuazione di politiche del lavoro e di interventi formativi in grado di salvaguardare o modificare gli equilibri del ciclo di vita, che vanno garantiti e/o ricostituiti anche attraverso i cambiamenti strutturali, sia in riferimento al singolo, sia in riferimento alla collettività. L'individuazione delle *transizioni* rilevanti sul mercato del lavoro e delle loro caratteristiche all'interno del ciclo di vita pone, infatti, al *policy maker* il problema di riconoscere che, per ognuna di esse, esiste un fabbisogno di risorse specifiche (non necessariamente di carattere finanziario) indispensabile per assicurarne il raggiungimento degli obiettivi nel rispetto degli equilibri individuali e collettivi.

Dalla consapevolezza poi dell'incapacità di interpretare il funzionamento del mercato attraverso leggi di carattere universale deriva un nuovo indirizzo di pensiero che concepisce la moderna società come un complesso di istituzioni, ossia di forme di organizzazione e di governo del comportamento sia individuale che collettivo. Secondo la *teoria istituzionale*, l'esistenza di un contesto che presuppone cultura, valori e norme, può portare le istituzioni (nazionali, internazionali, di politica economica ecc.) a forme cooperative che rendono possibile il raggiungimento degli obiettivi prefissati in modo efficace.

[34] L. Tronti, *Il mercato del lavoro come sequenza di stati: spunti analitici e ipotesi di intervento*, in R. Brunetta, L. Vitali (a cura di), *Mercato del lavoro: analisi strutturali e comportamenti individuali*, Franco Angeli, Milano 1997.

Gli istituzionalisti considerano il Sistema-Paese nelle sue diverse sfaccettature (strutture di governo, istituzioni, ideologia e valori culturali[35]), soprattutto in ragione dell'intrinseca necessità di inserire le analisi in un contesto ambientale definito dal punto di vista dell'unità di riferimento spaziale (nazione, regione ecc.) e temporale (sentiero evolutivo). Il loro obiettivo è, dunque, fornire una spiegazione agli eventi osservati attraverso un'analisi comparata fra le differenti traiettorie di evoluzione dei fenomeni economici nei diversi contesti, riconoscendo il carattere endogeno ed essenziale delle istituzioni.

Questa visione trova numerosi punti di contatto con un altro programma di ricerca, quello della *teoria della regolazione*, la quale formula un approccio alternativo alla teoria dell'equilibrio economico generale di stampo neoclassico, proponendo una lettura in chiave "storicistica" dell'economia, come criterio fondamentale per interpretare le trasformazioni dei rapporti sociali sulla base delle caratteristiche peculiari delle forme istituzionali nel tempo prevalenti (moneta, organizzazione del lavoro e regole salariali, concorrenza, regime internazionale e organizzazione dello Stato).

Ai fini dell'interpretazione del legame tra sviluppo economico e cambiamento sociale ed istituzionale, non si può non tener conto del progresso tecnologico e del ruolo che ad esso è attribuito nella spiegazione degli andamenti del mercato del lavoro. In quest'ottica, nuovi filoni di analisi[36], sviluppati nel corso degli anni '80, tendono ad evidenziare il fatto che l'innovazione tecnologica – oltre all'aspetto tecnico-produttivo – implica anche ripercussioni sul piano economico-sociale per gli effetti indotti a livello istituzionale e di organizzazione delle strutture sociali. Gli effetti in termini occupazionali ed il problema di riconversione delle risorse umane – problemi entrambi legati al progredire delle progresso tecnico – sono da considerarsi questioni fondamentali che coinvolgono la responsabilità delle istituzioni rispetto al singolo individuo. La dimensione economica risulta, perciò, in questo contesto, non separabile da quella sociale. Emerge pertanto il problema della compatibilità dei meccanismi di mercato con le esigenze sociali, data la rapidità dei processi di diffusione delle tecnologie e della difficoltà del sistema istituzionale di adattare le politiche economiche (e, più in generale, i sistemi delle regole) alle esigenze del cambiamento tecnologico-produttivo.

Al di là delle possibili divergenze interpretative tra questi nuovi filoni di indagine ora esaminati, emerge comunque chiara la necessità di riadeguare le politiche di intervento nel mercato del lavoro[37], superando i tradizionali obiettivi di regolazione dei flussi di forza lavoro e di contenimento dei costi della manodopera individuati, come accennato, dai sostenitori delle teorie tradizionali quali prioritari nel contesto di un efficace perseguimento delle condizioni di ottimo economico (Parte IV). In effetti, non è più possibile agire secondo questa impostazione nel momento in cui si approfondiscono gli squilibri

[35] D.C. North, *Institutions*, in "Journal of Economic Perspectives", 1991.

[36] C. Freeman, L. Soete, *Technical Change and Full Employment*, (a cura di), Basil Blackwell, London 1987; G. Dosi, *Sources, Procedures and Microeconomic Effects of Innovation*, in "Journal of Economic Literature", n. 3, 1988.

[37] R. Brunetta, *Le politiche per il mercato del lavoro: welfare, redditi, occupazione*, in "Economia & Lavoro", n. 3, 1992.

tra domanda ed offerta in un contesto in cui i livelli di disoccupazione risultano difficilmente controllabili. Diviene così essenziale articolare una analisi della disoccupazione quale risultante di squilibri di carattere qualitativo (connessi alla distribuzione territoriale della forza lavoro, alle strutture addestrative e formative, nonché alle condizioni di organizzazione del lavoro) e quantitativo (eccessi di offerta di lavoro e carenze di domanda di manodopera da parte delle imprese), allo scopo di intervenire direttamente su di esse con misure specifiche ed adeguate alle caratteristiche delle singole insufficienze del mercato[38]. Tutto ciò non dimenticando, d'altra parte, come sottolineano i teorici della segmentazione, l'esigenza di attivare specifiche misure volte ad arginare i fenomeni di discriminazione della forza lavoro e di allargamento dei settori marginali dell'economia all'interno dei quali tendono a venir collocate quote di manodopera non idonee a impieghi di più elevato contenuto tecnico. Come è immediato comprendere, specie in riferimento a quest'ultimo problema, le politiche di intervento finiscono inevitabilmente per scontrarsi con difficoltà di ordine politico-sociale tendenti ad accentuare le già non agevoli questioni di carattere economico, specie nel momento in cui l'azione degli imprenditori è spesso improntata ad una valutazione non certo negativa dei fenomeni di segmentazione.

In questo quadro sono perciò decisive le caratteristiche delle politiche di intervento, sia sotto l'aspetto della loro finalizzazione a precisi obiettivi (o, all'opposto, del loro grado di casualità) che in riferimento al grado di autonomia di cui esse possono godere rispetto alle forze agenti sul mercato del lavoro. Ciò non solo in relazione alla valutazione dei costi e dei benefici di determinati interventi, ma più in generale alla compatibilità tra scelte individuali ed azione dell'autorità pubblica in un sistema di mercato. Se perciò le politiche di intervento non possono più essere concepite come avveniva nei modelli tradizionali, dovendo tener conto di numerose variabili, appare sempre più necessario coordinarle con gli obiettivi di sviluppo dell'intero sistema economico.

In Italia, a fronte delle caratteristiche di debolezza e fragilità del nostro mercato del lavoro (bassi livelli di occupazione, fenomeni di evasione e di iniquità, crescita del sommerso, eccessivo ricorso al welfare), e del livello endemico della nostra inflazione, le politiche dei redditi si sono dimostrate piuttosto ricche e complesse (Parte V): dalle prime concertazioni triangolari del 1983 (l'accordo "Scotti" sull'alleggerimento della scala mobile) al ben più traumatico e innovativo accordo di San Valentino del 14 febbraio 1984 (sul blocco della scala mobile e la flessibilità nel mercato del lavoro). Con l'adesione a Maastricht, l'Italia è stata chiamata a perseguire una ferrea politica di razionamento dei propri conti pubblici diretta a mantenere l'economia su uno stabile sentiero di sviluppo, attraverso un controllo delle variabili non solo monetarie, ma anche reali. In tale prospettiva, ha preso avvio una nuova prassi di negoziazioni triangolari tra governo, imprenditori e sindacati dei lavoratori, le cui tappe fondamentali sono rappresentate dalle intese del 10 dicembre 1991, del 31 luglio 1992 ed il 23 luglio 1993 e, più recentemente, dal cosid-

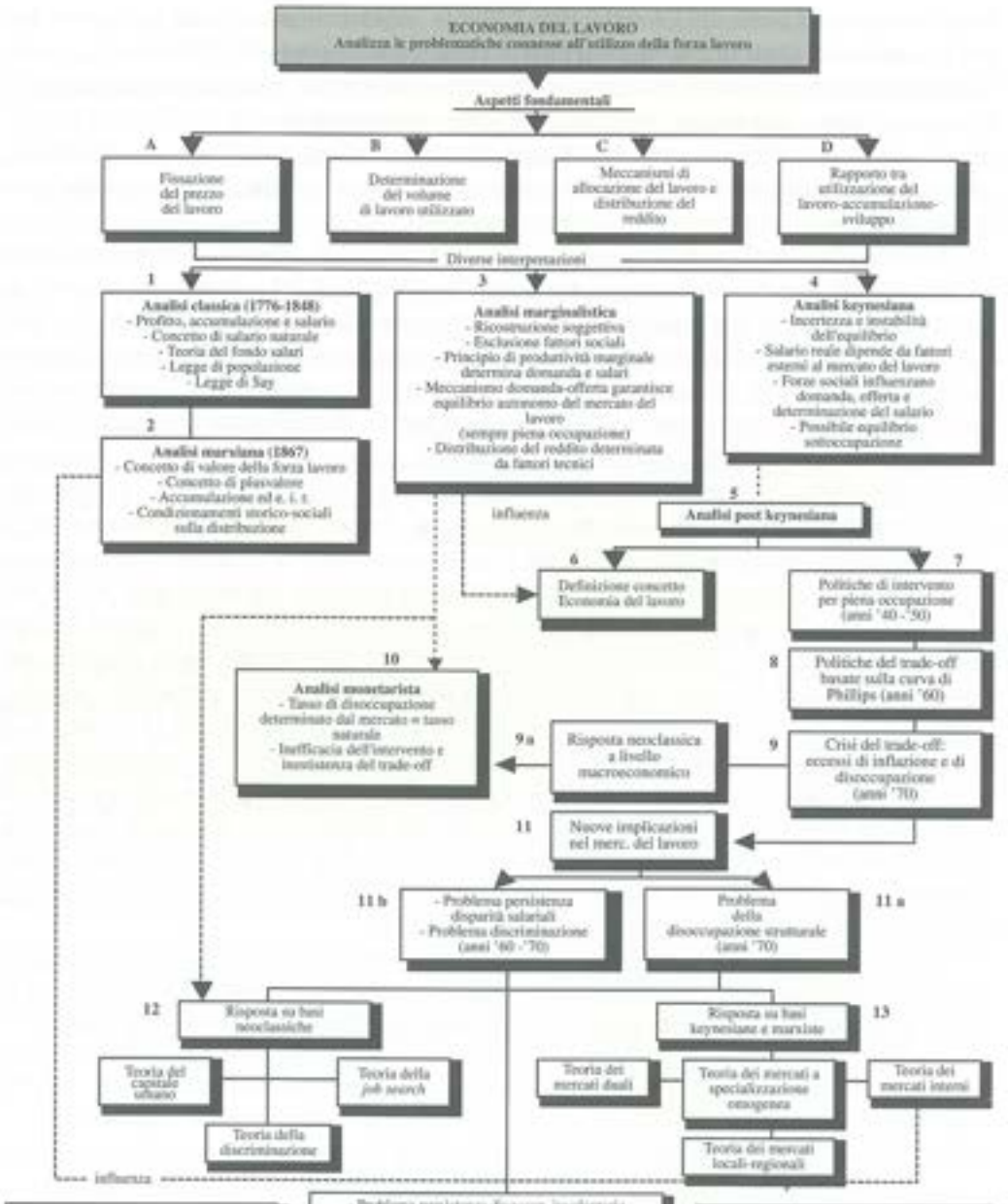
[38] Commissione delle Comunità Europee, *Crescita, occupazione, competitività. Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo (Libro bianco)*, Upuce, Lussemburgo 1993.

detto Patto per il lavoro del 24 settembre 1996: la concertazione in Italia si è posta dunque l'obiettivo di garantire stabilità al sistema reale, consentendo di affrontare le questioni relative all'integrazione e lasciando spazio alle manovre per la convergenza monetaria. Il risultato è stato una nuova filosofia di relazioni industriali che ha implicato il passaggio da una distribuzione del reddito di tipo "conflittuale" ad una di tipo "cooperativo", consentendo di rispondere più positivamente (anche se in modi non sempre soddisfacenti) alla domanda di nuove regole e di nuovi equilibri.

La situazione sociale ed economica del nostro Paese nel corso dell'ultimo ventennio può essere efficacemente ricostruita attraverso le dinamiche del mercato del lavoro e attraverso l'interazione funzionale tra le note "divergenze" e "anomalie" che hanno condotto alla formulazione di uno schema causale capace di spiegare l'esistenza e l'efficienza del "modello Italia" (Parte VI). Negli ultimi venti anni, a ben vedere, lo sviluppo economico del nostro Paese ha trovato un equilibrio forte e dinamicamente reattivo rispetto alle varie fasi congiunturali attraversate, sfruttando caratteristiche storiche e peculiarità proprie dell'organizzazione sociale italiana. Il "modello Italia", nonostante la permanenza (e talvolta l'aggravamento) di squilibri evidenti, è stato in grado di superare sia gli shock socio-economici degli anni '70, sia le ristrutturazioni e le riconversioni produttive degli anni '80, sia i traumi provocati dalla forte crisi recessiva dei primi anni '90. Il mosaico del "modello Italia" trova una fondamentale ragion d'essere nello stesso malfunzionamento del mercato del lavoro[39]: scarsa trasparenza delle regole, bassa mobilità, diffusione abnorme di occupazioni sommerse ed irregolari, dualismi territoriali, sociali e culturali, iniquità distributive, sprechi ed inefficienze. Il quesito che ora ci si pone è, in primo luogo, chi abbia "guadagnato" e chi abbia "perso" in termini di contabilità sociale; in secondo luogo, ci si interroga sulla possibilità che tale modello possa reggere alle sfide per gli anni futuri. Dalle risposte a questi due interrogativi dovranno necessariamente e coerentemente derivare (a livello di organizzazione economica e sociale) nuovi indirizzi di policy in tema di lavoro welfare capaci di sostenere, in un contesto di bassa inflazione e di complessiva modernizzazione del Paese.

Conclude questo testo una Appendice contenente indicazioni ed approfondimenti relativi ai metodi, agli indicatori ed alle fonti, diretti alla descrizione della "cassetta degli attrezzi" mediante la quale analizzare e ricostruire le dinamiche del mercato del lavoro.

[39] R. Brunetta, *Il modello Italia: analisi e cronache degli anni '80*, Marsilio, Venezia 1991.




**Schema I** Economia del lavoro: una visione di sintesi

# Economia del lavoro

PARTE PRIMA

# La domanda e l'offerta di lavoro, il salario e la distribuzione dai classici a Keynes

Capitolo 1

# L'analisi classica

## 1.1 Introduzione

Le prime formulazioni dei concetti propri dell'economia del lavoro risalgono ai *teorici della scuola classica* le cui analisi, elaborate parallelamente al manifestarsi della prima rivoluzione industriale (fine del XVIII, prima metà del XIX secolo), riflettono inevitabilmente le contraddizioni proprie della fase di transizione caratterizzante quel periodo.

Si assiste infatti a trasformazioni radicali rappresentate dal passaggio dalla campagna alla città, dalla cultura del "fare" a quella della "macchina", dall'agricoltura alla manifattura. La città non rappresenta più il centro in cui prende vita esclusivamente la distribuzione del reddito, ma diventa anche il luogo in cui tale reddito viene prodotto.

Gli equilibri fino ad allora dominanti si spezzano, creando grande benessere e, al tempo stesso, costi spaventosi dovuti all'abbandono delle campagne ed ai conseguenti sfruttamento e povertà. Si delinea rapidamente il problema della iniqua distribuzione di costi e benefici derivanti dalla Rivoluzione Industriale, problema aggravato dalla completa assenza di un qualche principio idoneo a regolare tale distribuzione.

È in questo contesto che gli "autori classici" analizzano i percorsi possibili per la creazione della ricchezza, sottolineando il ruolo centrale dell'accumulazione di capitale come "catalizzatore" del sistema: solo se c'è profitto c'è accumulazione e, quindi, industrializzazione e sviluppo economico. Tale assunzione comporta profonde implicazioni politiche, in quanto sottintende la necessità di spostare il baricentro da un insieme di "produttori" che detiene la leadership di diritto ma non più di fatto (i proprietari terrieri), ad una nuova classe espressione di un accentuato dinamismo sociale (l'accumulazione) e, in quanto tale, detentrice del potere effettivo (i capitalisti).

Ma c'è dell'altro. Se, da un lato, il progresso tecnologico e i mutamenti nel sistema di produzione e di distribuzione danno inizio a processi di accumulazione e di investimento mai riscontrati in epoche precedenti, dall'altro lato, l'esigenza di ottenere costantemente un sovrappiù reinvestibile, nonché un margine di profitto sufficiente a motivare gli imprenditori ad assumersi i rischi insiti nell'attività di produzione, rende indispensa-

bile il controllo del principale fattore produttivo, la forza lavoro, e della sua remunerazione.

Da qui hanno origine le ipotesi della "scuola classica" sui meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro e sul salario naturale.

I primi meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro vengono presentati come essenziali al fine di garantire il proseguimento dell'accumulazione in modo lineare. Infatti, gli elementi che caratterizzano il mercato del lavoro sono individuabili nel ruolo preminente della domanda di lavoro sull'offerta, sia in relazione all'impossibilità dei lavoratori di decidere autonomamente le modalità del loro impiego e il reddito percepito (dato l'operare del legame salari-popolazione, per cui all'aumento del reddito è associato l'aumento demografico), sia per l'adeguamento del salario al livello naturale o di sussistenza, indotto dalle forze di mercato.

Nell'ambito dell'analisi del salario, assume particolare rilievo la duplice distinzione tra salario *di mercato*, determinato dalle forze di domanda e offerta e, dunque, dipendente dalla produttività del lavoro, e salario *naturale*, che riflette i costi di riproduzione della forza lavoro, ma non le condizioni della produttività e del mercato. A tale proposito, gli "autori classici", Ricardo e Malthus[1] in particolare, evidenziano come il salario tenda a riportarsi al livello *di sussistenza*, in modo da consentire il mantenimento e la riproduzione della forza lavoro, indipendentemente dalle momentanee oscillazioni dovute a particolari situazioni di mercato.

Per ciò che riguarda il *prezzo naturale del lavoro*, tre sono i punti di vista da cui questo può essere considerato:

- come prezzo di equilibrio tale da garantire un livello salariale compatibile con l'accumulazione;
- come strumento in grado di controllare l'autonomia riproduttiva dei lavoratori, subordinandola alle esigenze del mercato;
- come livello salariale tale da consentire una attenuazione dei meccanismi di mercato, in modo da evitare la fissazione di una remunerazione così bassa da compromettere le capacità produttive del lavoro.

Altro aspetto analizzato a fondo dai teorici classici è quello della distribuzione, che non può essere valutata appieno senza considerare le due posizioni di Smith[2] e Ricardo sulla teoria del valore. Infatti, se si accetta l'assunzione smithiana per cui l'applicabilità del concetto di scambio tra le merci sulla base del lavoro in esse incorporato è ammessa solo in una fase di produzione pre-capitalistica, mentre nella situazione capitalistica il valore delle merci è misurato in relazione alla quantità di lavoro che ognuna di esse può "comandare", si finisce inevitabilmente per ammettere l'alterazione provocata dallo sviluppo dell'accumulazione e, quindi, dalla presenza di rendite e profitti, rispetto alla va-

[1] D. Ricardo, *Principi di economia politica*, UTET, Torino 1947 (ed. origin. *Principles of Political Economy*, 1817); T.R. Malthus, *Principi di economia politica*, ISEDI, Milano 1972 (ed. origin. 1821).

[2] A. Smith, *La ricchezza delle nazioni*, UTET, Torino 1945 (ed. origin. 1776).

lutazione delle merci e alla distribuzione propria della fase originaria precedente lo sviluppo del capitalismo.

Posto ciò, profitti e rendite vengono spiegati come conseguenza del fatto che i lavoratori si appropriano solo di una parte del valore da essi aggiunto al valore dei mezzi della produzione.

Diversa è la posizione di Ricardo, secondo il quale è possibile ammettere il rapporto di valore tra le merci in base al lavoro incorporato anche in un contesto capitalistico, in quanto la presenza di profitti e rendite non determina altro che la suddivisione del prodotto del lavoro, lasciando inalterato il rapporto di scambio tra le merci, poiché il meccanismo concorrenziale consente di mantenere l'uguaglianza tra valori (in termini di lavoro) e prezzi (determinati dal mercato). Tale meccanismo agisce sia garantendo la mobilità del capitale verso quei settori in cui l'uguaglianza valore-prezzo è venuta meno, sia fissando il salario di equilibrio a livello di sussistenza.

Tuttavia è proprio nel caso del prezzo del lavoro che l'uguaglianza tra valore e prezzo non viene applicata, stante l'ammissione della capacità del lavoro (o meglio della forza lavoro, come direbbe Marx) di produrre più di quanto è necessario alla sua sussistenza. A questa incongruenza, che secondo Marx deriva dalla mancata distinzione tra lavoro e *valore* del lavoro, Ricardo cerca di rimediare imputando l'impossibilità di ottenere l'uguaglianza tra valore e prezzo del lavoro ai condizionamenti di carattere ambientale e storico agenti sul livello di sussistenza, nonché all'influenza del prezzo dei beni sui salari.

In ultima analisi, le contraddizioni della formulazione classica possono essere riassunte in tre fondamentali problemi:

a) l'esigenza di trovare un punto di equilibrio tra un livello salariale compatibile con l'accumulazione e la garanzia di una sufficiente remunerazione atta a mantenere l'efficienza del fattore lavoro;
b) il problema dell'inserimento, nell'ambito della teoria del valore-lavoro, del salario naturale in quanto prezzo non corrispondente al valore della merce lavoro, con la connessa questione dello sfruttamento;
c) il problema della domanda effettiva, cioè del rapporto tra il consumo dei lavoratori e le crisi di sovrapproduzione insita nel meccanismo capitalistico.

## 1.2 L'analisi di Smith

Gli elementi che caratterizzano il Capitolo VIII della *Ricchezza delle nazioni* in cui Smith approfondisce l'analisi del salario, possono essere individuati:

a) nella distinzione tra salario di mercato e salario naturale;
b) nell'attenzione posta intorno ad una serie di elementi di carattere sociale e politico condizionanti il legame lavoro-capitale.

Se, in generale, il salario di mercato è il risultato del rapporto tra domanda e offerta in quanto "quale che sia il salario comune del lavoro (esso) dipende ovunque dal con-

tratto concluso ordinariamente tra le due parti"[3], tuttavia nell'analisi smithiana la domanda viene a condizionare in modo tale l'offerta di lavoro da ridurre di fatto la capacità contrattuale dei lavoratori.

Per comprendere le motivazioni di questa preminenza della domanda di lavoro si deve considerare, da un lato, il ruolo determinante svolto dal capitale a sostegno del lavoro produttivo e, dall'altro, gli effetti negativi per i lavoratori collegati al passaggio dalla *fase originaria*, cioè precedente all'appropriazione della terra e all'accumulazione del capitale, al contesto proprio del modo di produzione capitalistico.

L'imprenditore, infatti, domanda lavoro (con il preciso limite stabilito dall'ammontare di capitale di cui dispone e che può anticipare ai lavoratori) nella prospettiva di appropriarsi di parte del prodotto del lavoro e di veder reintegrato con un sovrappiù il capitale investito. È tuttavia evidente che, senza una serie di precise condizioni volte a limitare l'autonomia dell'offerta, le aspettative di profitto dei capitalisti, pur potendo realizzarsi, divengono in qualche modo incerte. Tali condizioni sono puntualmente precisate da Smith sia sotto l'aspetto dello svantaggio nella contrattazione di cui soffrono i lavoratori, sia in riferimento all'assunzione del legame diretto salari-popolazione quale meccanismo tale da rendere compatibile l'offerta di lavoro (cioè la riproduzione della popolazione) con l'accumulazione. In definitiva perciò "la domanda di uomini al pari di quella per qualsiasi altra merce necessariamente regola la produzione degli uomini, affrettandola quando essa procede troppo lentamente ed arrestandola quando avanza troppo velocemente"[4].

Ora, mentre quest'ultimo aspetto può essere compreso solo dopo aver precisato il concetto di salario naturale, di cui diremo tra breve, per quel che concerne la disparità della posizione contrattuale, essa ha origine da quel particolare effetto dell'accumulazione per il quale vengono ad essere drasticamente ridotte le occupazioni di carattere artigianale o indipendenti, sicché i lavoratori, in assenza di impieghi alternativi, per la loro sussistenza dipendono totalmente dal salario anticipato dai capitalisti. Se si tiene conto di come in genere i classici non ammettano la possibilità che i lavoratori risparmino il loro reddito[5], si comprende bene come i lavoratori stessi non possano astenersi a lungo dal loro impiego (precludendosi in tal modo la possibilità di intraprendere azioni sindacali), mentre il contrario può dirsi per i capitalisti, i quali, pur non impiegando il loro capitale, possono egualmente sopravvivere consumandolo. In definitiva, "a lungo andare l'operaio può essere altrettanto necessario al suo padrone quanto il suo padrone a lui, ma la necessità non è altrettanto immediata"[6].

Esistono infine altre due circostanze tali da rafforzare la capacità contrattuale dell'imprenditore, individuabili nell'esistenza di un tacito accordo tra i capitalisti volto a tener basso il prezzo del lavoro (accordo favorito anche dalla maggior capacità degli

[3] *Ibid.*

[4] *Ibid.*, pp. 74-75.

[5] A parte un'eccezione in Malthus, poi smentita dallo stesso autore.

[6] A. Smith, *La ricchezza*, cit., p. 62.

imprenditori a coalizzarsi) e nella presenza di disposizioni legislative volte ad impedire coalizioni operaie finalizzate a sostenere il prezzo del lavoro.

Se queste considerazioni servono bene ad illustrare il ruolo subordinato dell'offerta di lavoro, tuttavia esse sono altrettanto utili per comprendere il concetto di salario naturale. Tale concetto fa riferimento a due precise richieste del sistema economico capitalistico: da un lato, l'esigenza di un livello salariale di equilibrio ripristinabile dalle forze di domanda e offerta al di là delle momentanee situazioni in cui può trovarsi il mercato; dall'altro, lo sganciamento di tale livello di equilibrio dai movimenti della domanda di lavoro, cioè dall'andamento del capitale, in modo da garantire una remunerazione minima di sussistenza tale da consentire il mantenimento e la riproduzione della forza lavoro. Infatti, esiste sempre "un limite minimo al disotto del quale sembra impossibile ridurre per tempo considerevole i salari anche del lavoro in genere più basso [e ciò in quanto] ogni uomo deve sempre vivere del suo lavoro e il salario deve essere almeno sufficiente a mantenerlo"[7].

È da notare, tuttavia, che il salario non va identificato nella pura e semplice massa di sussistenze necessarie ad un singolo lavoratore, ma deve essere sufficiente a garantire la riproduzione della forza lavoro, cioè a far durare la classe operaia oltre la prima generazione.

Smith inoltre afferma l'esistenza di un meccanismo automatico di riequilibrio operante sul mercato, tale da garantire in ogni circostanza il ristabilimento della remunerazione a livello naturale. A tal fine, consideriamo i due possibili movimenti del salario di mercato rispetto al salario naturale. In primo luogo, si può verificare una situazione in cui il salario di mercato risulta superiore al livello naturale, situazione che riveste particolare importanza in rapporto al proseguimento del meccanismo di sviluppo. Se infatti l'incremento del salario di mercato è determinato proprio dall'incremento del volume del capitale disponibile di un Paese e dal conseguente aumento della domanda di lavoro, sicché, determinandosi un'offerta insufficiente, i capitalisti saranno portati ad elevare il prezzo del lavoro, è evidente tuttavia la necessità di contenere il salario di mercato poiché, in caso contrario, potrebbero essere intaccate le esigenze di profitto dei capitalisti.

In questo senso, due sono i meccanismi concepiti da Smith per realizzare il ristabilimento di un salario compatibile con lo sviluppo. Il primo consiste nel già citato legame tra salari e popolazione, per cui l'aumento della remunerazione dà luogo ad un incremento del tasso di natalità e quindi, data l'identificazione tra offerta di lavoro e popolazione, ad un aumento dell'offerta tale da eccedere la domanda di lavoro, sicché il salario di mercato tenderà ad abbassarsi[8]. Il secondo elemento che contribuisce a frenare l'aumento del prezzo del lavoro, neutralizzando l'effetto dell'accumulazione sui salari, è rilevabile nell'aspetto connesso all'accumulazione stessa, vale a dire nella possibi-

[7] *Ibid.*, p. 63.

[8] Tale meccanismo verrà sistematizzato nel *Saggio sul principio di popolazione* (prima edizione 1798, seconda edizione 1803) da T.R. Malthus, il quale tuttavia non si discosterà da questa impostazione.

lità che "una quantità di lavoro minore produca una quantità di prodotto maggiore"[9], ciò a seguito degli effetti della divisione del lavoro e dei miglioramenti tecnici legati al processo di industrializzazione.

Va al tempo stesso notato come il meccanismo di ripristino del salario a livello di sussistenza non è concepito in maniera schematica da Smith, il quale mentre ne afferma il carattere naturale in quanto "la remunerazione liberale [...] come è l'effetto dell'accrescimento della ricchezza così è la causa dell'accrescimento della popolazione [per cui] lamentarsi di ciò è lamentarsi della causa e dell'effetto necessari alla massima prosperità pubblica"[10], contemporaneamente riconosce gli effetti positivi che alti salari esercitano sotto forma di un incremento delle capacità produttive del lavoro e di un aumento dell'incentivo al lavoro. Inoltre, in tali circostanze, l'autonomia dell'offerta di lavoro rispetto alla domanda può in qualche modo manifestarsi, poiché in una fase di sviluppo vi possono essere lavoratori che si rendono indipendenti, disponendo di un capitale sufficiente ad iniziare un'attività non salariata.

Accanto al caso ora esaminato di deviazione del salario di mercato rispetto al livello di equilibrio, che rappresenta l'aspetto più rilevante della teoria smithiana, vale la pena considerare brevemente gli effetti di una contrazione del prezzo del lavoro rispetto al minimo di sussistenza. Posto come tale circostanza si manifesti a seguito di una riduzione del fondo destinato al pagamento dei salari e quindi della domanda di lavoro, gli effetti immediati sull'offerta si faranno sentire sia sotto forma di un impoverimento dei lavoratori (equivalente ad una diminuzione della popolazione), sia in rapporto ad un processo di dequalificazione dei lavoratori che, per la carenza di opportunità di impiego, saranno spinti verso occupazioni inferiori. Anche in questo caso, comunque, il ritorno all'equilibrio sarà garantito dai meccanismi di mercato dato il prodursi, a lungo andare, di un'offerta inferiore alla domanda.

Possiamo infine notare, specie in riferimento alla situazione appena esaminata, una contraddizione nella posizione di Smith, il quale, mentre accetta la validità delle leggi di mercato, al tempo stesso sottolinea come il potere di acquisto dei lavoratori debba essere in qualche modo garantito indipendentemente dal livello della domanda di lavoro, in quanto "è semplice equità che coloro i quali danno nutrimento, vestiario, e alloggio a tutta la popolazione, debbano avere una tale quota del prodotto del proprio lavoro da essere essi stessi abbastanza ben nutriti, vestiti e alloggiati"[11].

## 1.3 Il paradigma distributivo secondo Ricardo

L'analisi ricardiana della distribuzione rappresenta il contributo massimo dato su questo tema dalla scuola classica, sia perché gli altri teorici non approfondiscono in modo par-

[9] A. Smith, *La ricchezza*, cit., p. 81.

[10] *Ibid.*, p. 75.

[11] *Ibid.*, p. 73.

ticolare il problema, sia perché tale analisi costituisce l'obiettivo posto da Ricardo al centro dei suoi studi, come risulta da una esplicita affermazione fatta in una lettera a Malthus nell'ottobre 1820: "Voi pensate che l'economia politica sia una ricerca sulla natura e le cause della ricchezza. Io penso che si dovrebbe invece considerarla come una ricerca sulle leggi che determinano la divisione del prodotto dell'attività d'intrapresa tra le classi che concorrono alla sua formazione"[12].

Date queste premesse, lo studio della distribuzione viene ad essere lo strumento decisivo per la comprensione di tutto il meccanismo economico, ivi comprese le forze che regolano il saggio di sviluppo[13], in quanto la suddivisione del prodotto tra le diverse classi risente dell'azione concomitante di molti fattori tecnici, economici e demografici.

Una volta stabilito che i partecipanti al processo di produzione sono proprietari terrieri, capitalisti e lavoratori, cui corrispondono altrettanti fattori della produzione (terra, capitale e lavoro) e altrettante quote distributive (rendite, profitti e salari), Ricardo sostiene che la distribuzione delle quote di reddito si fonda sul principio *marginale*, su quello *residuale* e su quello *di sussistenza*.

Il principio *marginale* regola la quota spettante ai redditieri ed è riferibile a particolari condizioni tecniche relative alla fertilità dei terreni. In questo senso, assumendo la validità della legge dei rendimenti decrescenti, la remunerazione per l'affitto dei terreni verrà progressivamente a ridursi in quanto le terre meno fertili consentiranno solamente di coprire i costi di produzione (beni alimentari anticipati ai lavoratori e attrezzi impiegati nella coltivazione). Tuttavia, con l'aumento dell'accumulazione, la rendita tenderà ad espandersi a danno del profitto in quanto la crescita dell'occupazione, incrementando la domanda di beni, consentirà ai proprietari un maggior guadagno sotto forma di un aumentato potere di acquisto sulle merci industriali, qualora essi dispongano di uno stock di terre fertili dal quale ottenere una produzione sufficiente a soddisfare il maggior consumo.

La remunerazione dei lavoratori si basa sul principio di *sussistenza*, nel senso che il salario anticipato dai capitalisti deve essere appena sufficiente per la produzione e la riproduzione della classe operaia (è dunque esclusa per i lavoratori la possibilità di risparmiare parte del reddito percepito).

Per quanto riguarda la determinazione del saggio di profitto, essa dipende da un principio definibile come *residuale*: una volta stabilita la quota spettante ai salariati sulla base dei costi di produzione del lavoro e ai proprietari terrieri sulla base della produttività marginale della terra, ciò che resta del prodotto totale è trattenuto dai capitalisti cui spetta il compito di organizzare il processo di produzione.

Analizzando il problema della determinazione del salario, si nota come Ricardo, al pari di Smith, distingua tra salario di mercato e salario naturale, accentuando ulteriormente il ruolo svolto dal capitale nell'influenzare il salario e l'occupazione e pre-

[12] D. Ricardo, *Works and Correspondance*, vol. III, Cambridge University Press, Cambridge 1953.

[13] L. Pasinetti, *A Mathematical Formulation of the Ricardian System*, in "The Review of Economic Studies", February 1960.

cisando nel contempo le caratteristiche del salario naturale ed il meccanismo di riequilibrio.

Se il *salario di mercato* è il risultato del contratto che si stabilisce tra domanda e offerta di lavoro, Ricardo precisa come tale remunerazione "alla pari di ogni altro contratto [dovrebbe] determinarsi liberamente ad opera di una adeguata concorrenza [sicché] il legislatore non dovrebbe mai intervenire con il proprio controllo"[14], con ciò manifestando una chiara opposizione ad ogni intervento dello Stato nel mercato del lavoro[15]. Tuttavia, di fronte all'evidente subordinazione dell'offerta rispetto alla domanda (avendo ammesso l'operare del legame salari-popolazione) e all'esigenza di garantire un livello minimo di vita ai lavoratori, Ricardo ipotizza la possibilità di un adeguamento dei salari al prezzo delle merci e definisce il salario naturale come "quel prezzo occorrente a porre i lavoratori nel loro complesso in condizione di sussistere e perpetuare senza aumenti né diminuzioni la loro progenie"[16].

Per quanto riguarda il rapporto prezzi-salari, Ricardo rileva come gli effetti dello sviluppo economico comportano la costante riduzione del valore delle merci industriali e, contemporaneamente, un aumento del prezzo dei beni alimentari (grano) a causa dei rendimenti decrescenti nella produzione che prima o poi intervengono quando si voglia adeguare la produzione all'aumento dell'occupazione.

Passando al concetto di *salario naturale*, nell'analisi vengono evidenziati gli elementi che contribuiscono ad influenzarlo e a renderne il livello indipendente dal concetto statico di sussistenza. Le influenze si individuano nell'incremento del valore e della quantità del capitale, ottenuto a seguito di un maggiore impiego di manodopera, che ha l'effetto di rivalutare il salario naturale poiché i beni che lo compongono aumentano anch'essi di valore in termini di lavoro incorporato[17]. In tal modo risulta giustificata l'affermazione ricardiana per cui "col progredire della società il prezzo naturale del lavoro tende costantemente ad aumentare"[18].

Per quanto riguarda l'aspetto extra-economico influente sul salario naturale, esso

[14] D. Ricardo, *Principi*, cit., p. 68.

[15] Tale intervento in quel periodo veniva a manifestarsi mediante l'istituzione delle *Poor Laws*, volte a garantire un livello minimo di sussistenza agli strati più poveri della popolazione.

[16] D. Ricardo, *Principi*, cit., p. 59.

[17] Per capire questo punto si deve tenere presente come la valorizzazione del capitale coincida con l'incremento di valore dei beni salario, in quanto il capitale è per l'appunto costituito in parte da tali beni. Nel caso specifico si tratta di beni di consumo di carattere alimentare la cui produzione, ampliandosi la domanda di beni della stessa qualità a seguito dell'aumento dell'occupazione, richiederà una maggior quantità di lavoro immessa, a meno che non intervengano fattori esterni, come ad esempio miglioramenti tecnici nel settore agricolo, oppure il ricorso all'importazione. Si può chiarire ulteriormente questo ragionamento notando come, nel caso in cui il capitale aumentasse solo dal punto di vista quantitativo, ma non in valore, pur aumentando il salario di mercato, il salario naturale non subirebbe variazioni, in quanto il lavoro contenuto nelle merci salario è invariato, dovendosi attribuire l'aumento quantitativo del capitale esclusivamente a miglioramenti di carattere tecnico senza mutamenti nella quantità di lavoro utilizzata.

[18] D. Ricardo, *Principi*, cit., p. 59.

si manifesta nel ruolo giocato dalle abitudini di consumo della popolazione, dipendenti sia dalle condizioni geografiche e climatiche dei vari Paesi, sia da elementi di carattere storico, per cui un livello di sussistenza considerato sufficiente in un determinato ambiente naturale o in una data situazione storica può essere valutato in modo del tutto opposto mutando le caratteristiche spaziali e temporali in cui i lavoratori sono inseriti.

L'analisi ricardiana del meccanismo di riequilibrio attraverso il quale il salario di mercato è ricondotto a livello naturale è analoga a quella illustrata da Smith, con la diversità relativa all'introduzione del ruolo delle risorse alimentari e della disponibilità di terre fertili. In effetti, una volta assunto il rapporto diretto accumulazione-salari-popolazione, le risorse disponibili giocheranno un ruolo essenziale nel garantire il volume di occupazione determinatosi a seguito dell'aumento del capitale: se infatti i beni alimentari risulteranno sufficienti, grazie all'abbondanza di terre fertili di cui un Paese può disporre, potranno essere effettuati ulteriori nuovi aumenti di capitale su di esse poiché non può esservi alcun aumento della popolazione eccessivo là dove ancora maggiori sono le possibilità di produzione. Al contrario, nel caso in cui le terre fertili siano ridotte ad un numero esiguo, ulteriori investimenti di capitale su di esse non daranno alcun effetto positivo in termini di maggiori beni, sicché la popolazione dovrà necessariamente ridursi sino ad assestarsi su quel livello di accumulazione compatibile con le risorse disponibili. Alla luce di queste considerazioni, da cui emerge la capacità del sistema di autoregolarsi ripristinando l'equilibrio in ogni situazione in cui si manifestano temporanei squilibri delle tre variabili fondamentali (capitale, popolazione, terre disponibili), si può comprendere la posizione critica di Ricardo nei confronti degli interventi assistenziali, sia in quanto impediscono il prodursi del legame salari-popolazione, sia perché distolgono risorse dagli impieghi produttivi, recando un beneficio solo momentaneo ai lavoratori e danneggiando l'intera collettività poiché "invece di rendere ricchi i poveri rendono poveri i ricchi"[19].

Vediamo ora in termini analitici lo sviluppo della teoria ricardiana della distribuzione, utilizzando l'ormai tradizionale rappresentazione grafica proposta da Kaldor[20].

Consideriamo per semplicità un sistema economico in cui si produce solo grano, come risulta dalla Figura 1.1. Sull'asse delle X è indicato il numero di lavoratori occupati nella produzione di grano, sull'asse delle Y si misura la produzione ottenuta in termini di grano.

[19] *Ibid.*, p. 68.

[20] N. KALDOR, *Alternative Theories of Distribution*, in "Review of Economic Studies", vol. 23, 1955-56.

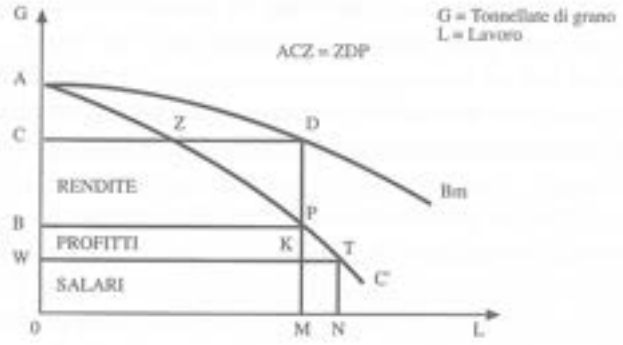



**Fig. 1.1** Quote distributive nel modello ricardiano

La curva $AB_m$ rappresenta la produttività media del lavoro in termini di grano, cioè la quantità di grano prodotta per lavoratore. Tale produzione ha andamento decrescente in quanto per ottenere una maggiore quantità di prodotto bisogna occupare un maggior numero di lavoratori, mettendo a coltura terreni sempre meno fertili.

La curva AC' dà la produttività marginale del lavoro, cioè il prodotto dell'ultimo lavoratore che, impiegato sulla terra marginale, ha una produttività inferiore a quella media (la quale è influenzata dalla produttività dei lavoratori operanti in terre migliori di quella marginale).

Il livello del salario si stabilisce al limite delle sussistenze pari a OW, mentre i capitalisti hanno a disposizione un certo quantitativo di grano, proveniente da periodi precedenti, che permette l'assunzione di OM lavoratori al salario OW.

Lo stock di capitale, in termini di grano anticipato, è pari all'area OWKM che rappresenta il volume globale dei salari attribuiti ai lavoratori. Essendo la produttività media degli OM lavoratori pari a MD, la produzione totale di grano sarà pari al rettangolo OMDC.

L'ordinata PM rappresenta la produttività marginale del lavoro al livello di occupazione OM, cioè la quantità di grano prodotta dall'ultimo lavoratore operante nella coltivazione della terra marginale (e quindi meno fertile). Le ordinate a sinistra del punto P, che si trovano sulla curva AC' a livelli occupazionali inferiori, misurano la quantità di grano prodotto dai singoli lavoratori che coltivano le terre via via più fertili. I proprietari terrieri si appropriano, appunto, della differenza tra prodotto delle terre non marginali e prodotto delle terre marginali.

Il livello delle rendite è dato dall'area del rettangolo BCDP per il noto teorema sulla relazione che deve sussistere tra le curve che rappresentano ogni grandezza media e quelle rappresentanti la corrispondente grandezza marginale.

I profitti, infine, risultano dal prodotto totale dedotti i salari e le rendite e sono dati dall'area del rettangolo BWKP. Il saggio di profitto sarà dato dal rapporto tra l'intero

ammontare dei profitti e quello del capitale investito, cioè dal rapporto tra le altezze dei rettangoli rappresentanti le rispettive quote (visto che i due rettangoli hanno le stesse basi) e cioè PK/KM.

Man mano che si accumula il capitale, il punto M si sposta verso destra, P scende lungo la curva AC' e K si situa lungo il segmento WT. Ora, mentre il segmento KM (che rappresenta il salario di sussistenza) rimane costante, PK si riduce continuamente per cui il saggio di profitto (PK/KM) si abbassa. Al limite, se l'occupazione raggiunge il livello ON, P coincide con K ed il saggio di profitto si annulla, sicché la distribuzione dell'intero prodotto avviene solo tra salari e rendite. Ma nel momento in cui scompaiono i profitti, scompare l'incentivo all'accumulazione. In altri termini, quando il saggio di profitto è ridotto a zero, i capitalisti non hanno più alcun vantaggio nell'organizzare il processo di produzione e, di conseguenza, l'intero sviluppo del sistema subirà un contraccolpo negativo, avviandosi verso quella fase di stagnazione definita da Ricardo *stato stazionario*.

Tuttavia, il raggiungimento dello stato stazionario avviene prima del punto finale a profitto zero, e cioè quando il saggio di profitto diviene così basso da non dare ai capitalisti un adeguato compenso per l'attività di investimento. Infatti "il fittavolo e l'industriale non possono vivere senza profitto più di quanto il lavoratore possa vivere senza salario. Anzi, ad ogni diminuzione di profitto scema il movente dell'accumulazione: viene meno del tutto quando i profitti sono così bassi da non dar loro un compenso adeguato al disagio a cui si sottopongono o al rischio cui necessariamente incorrono quando danno un impiego produttivo al loro capitale"[21].

La tendenza alla diminuzione del saggio di profitto e il progressivo avvicinamento del sistema allo stato stazionario possono essere esemplificati attraverso la Figura 1.2 nella quale più esplicitamente si pone l'accento sul processo dinamico ricardiano[22].

Poniamo in ascissa sia il livello di occupazione che quello della popolazione, mentre in ordinata è posta la produzione di grano.

La curva OP descrive, in funzione dell'occupazione, le quantità di grano prodotte al netto delle rendite pagate ai proprietari terrieri. La curva è concava dato l'aumento meno che proporzionale del prodotto all'aumentare dell'occupazione. OS indica la quantità di grano attribuita ai lavoratori al livello di sussistenza. Supponiamo che la popolazione attiva impiegata al momento iniziale sia pari ad $OR_1$, che rappresenta il livello compatibile con i salari a disposizione e con i salari di sussistenza. La produzione di grano al netto delle rendite con $OR_1$ lavoratori è pari a $R_1P_1$, da cui detraendo i salari $R_1S_1$ si ottiene la quota $P_1S_1$ spettante ai capitalisti.

[21] D. Ricardo, *Principi*, cit., p. 80.

[22] W. Baumol, *Economic Dynamics*, Mc Millan, New York 1959, p. 19.

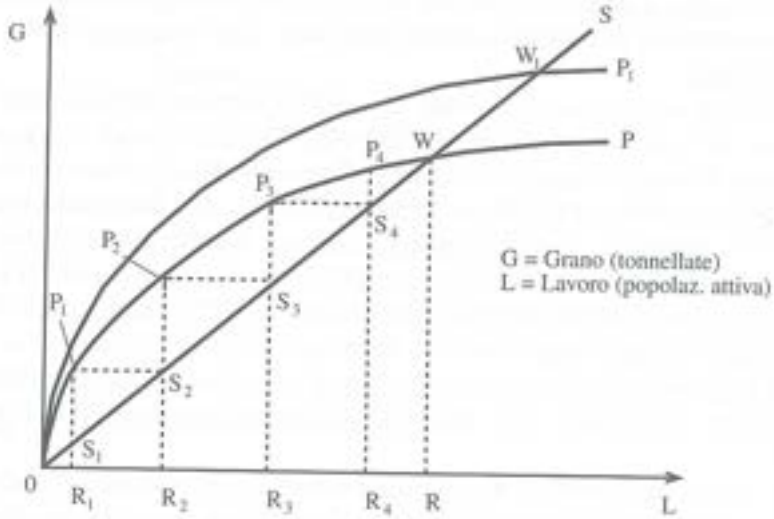



**Fig. 1.2** Caduta del saggio di profitto e stato stazionario

Con i nuovi profitti i capitalisti aumentano l'occupazione, per cui il salario cresce eccedendo la sussistenza e comprimendo i profitti fino a farli scomparire. L'accumulazione cessa e l'intero prodotto, sempre al netto delle rendite $R_1P_1$, viene attribuito ai lavoratori. Ma eccedendo i salari il livello di sussistenza, scatta la legge malthusiana postulante il legame tra variazioni del salario e variazioni della popolazione. L'offerta di lavoro supera la domanda e i salari si abbassano. Questo processo termina a livello $OR_2$, essendo $R_1P_1$ appena sufficiente per pagare i salari di sussistenza alla popolazione attiva. A questo punto si ricostituiscono i profitti a livello $P_2S_2$, l'accumulazione riprende, i salari aumentano e così la popolazione.

L'andamento del monte salari è indicato dalla spezzata $S_1P_1S_2P_2S_3P_3$ tendente a raggiungere il punto W. Una volta raggiunto questo punto i profitti non saranno più possibili, in quanto tutto il prodotto sarà dato ai salari di sussistenza. Nella Figura 1.2 si è supposto che l'accumulazione termini a profitti nulli, e non prima come abbiamo visto sopra, per cui la spezzata potrebbe, in una visione meno rigida, trasformarsi in una curva direttamente funzionale alle decisioni dei capitalisti sull'andamento dell'accumulazione.

A lungo andare, quindi, il sistema tende a raggiungere il punto W in cui i profitti sono nulli, benché questa tendenza possa essere resa meno rapida dall'azione del progresso tecnico che consente di prolungare nel tempo il raggiungimento del punto W, facendo aumentare la produttività dei lavoratori e rendendo di conseguenza possibile un aumento dei saggi di profitto.

Nell'illustrazione grafica della Figura 1.2 il progresso tecnico non rappresenta altro che un innalzamento della curva OP, con conseguente diverso raggiungimento dello stato stazionario.

Se nel sistema vengono prodotti anche altri beni oltre al grano, la conclusione cui siamo giunti non viene modificata; abbiamo assunto infatti che in agricoltura prodotto e capitale siano costituiti dagli stessi beni, nell'esempio il grano; oppure, in altri casi, un insieme di beni in proporzioni fisse la cui funzione è analoga a quella del grano stesso. In questo modo, quindi, il saggio di profitto in agricoltura è determinato in termini fisici senza ricorrere ai prezzi. In condizioni di concorrenza, anche nei settori non agricoli si dovrebbe avere il medesimo saggio di profitto, il cui livello rimane comunque determinato dalle condizioni della produzione agricola poiché, in un sistema così strutturato, alla diminuzione del saggio di profitto nel settore agricolo (causato dal progressivo aumento dei prezzi agricoli rispetto al prezzo degli altri beni) corrisponderebbe un analogo andamento dei saggi di profitto degli altri settori.

L'incremento dei prezzi agricoli fa aumentare il costo della vita per i lavoratori e, determinando necessariamente una rivalutazione dei salari al fine di mantenere intatte le capacità produttive dei lavoratori, contribuisce all'accentuazione della tendenza ad una riduzione generalizzata dei saggi di profitto. Tale tendenza è ulteriormente rafforzata da due caratteristiche del fattore terra: da un lato, la scarsità e la non riproducibilità delle estensioni coltivabili e, dall'altro, la presenza di rendimenti decrescenti collegati alla intensificazione dello sfruttamento degli appezzamenti disponibili.

In definitiva, il progressivo accentuarsi della quota attribuita ai redditieri viene valutato da Ricardo come l'aspetto determinante a cui far riferimento nel valutare gli ostacoli allo sviluppo cui incorrono le economie capitalistiche.

## 1.4 L'analisi di Malthus

Nel quadro delle ipotesi classiche già ricordate, due sono gli aspetti che caratterizzano il pensiero di Malthus sui problemi della distribuzione del reddito e della determinazione del salario: da un lato, l'esigenza di attribuire una maggiore quota di reddito ai consumatori improduttivi (redditieri) e, dall'altro, un maggiore approfondimento dello studio del salario di mercato rispetto al salario naturale. Quest'ultimo concetto, pur essendo accettato da Malthus quale livello di equilibrio cui tendono le remunerazioni di mercato, viene tuttavia criticato sviluppando una osservazione già implicita in Ricardo.

Per quanto riguarda il primo aspetto, l'esigenza di ampliare il potere di acquisto dei consumatori improduttivi trae origine dalla necessità di evitare crisi di sovrapproduzione derivanti dalla impossibilità di capitalisti e lavoratori di assorbire, con la spesa dei rispettivi redditi, la maggior produzione determinata dall'allargamento del processo di accumulazione. Tale impossibilità è dovuta, secondo Malthus, al carattere rigidamente determinato assunto dalla spesa di salari e profitti nel quadro del sistema capitalistico. Infatti, non solo i capitalisti non possono incrementare il loro consumo, pena la diminuzione del fondo destinato all'investimento (con ovvie conseguenze sulla riproduzione futura del sistema), ma nemmeno i salariati possono alterare la loro spesa, dato che il salario è fisso a livello di sussistenza. Tra l'altro se anche i lavoratori potessero alterare

la loro spesa, ciò non risolverebbe il problema di evitare fenomeni di sovrapproduzione in quanto, ad un maggiore aumento della domanda di consumi da parte dei lavoratori produttivi "farebbe riscontro la produzione addizionale proveniente da questi lavoratori, con il che lo squilibrio tra offerta e domanda si riprodurrebbe esattamente negli stessi termini"[23].

In breve, il consumo improduttivo si giustifica in quanto non basta incrementare il consumo in modo da poter comunque collocare le merci, ma occorre incrementarlo senza modificare il rapporto lavoro-salario-capitale. Da qui l'esigenza di raggiungere un'adeguata proporzione tra rendite e profitti, ovvero tra consumo e investimento, fermo restando il salario di equilibrio a livello di sussistenza.

A questo proposito, passando all'analisi della teoria salariale malthusiana, appare evidente una diversità di impostazione rispetto alla tendenza di fondo della scuola classica sul salario naturale. Tale diversità si manifesta sia nella definizione, che pone l'accento più sulle esigenze della domanda di lavoro che su quelle dei lavoratori, per cui il prezzo naturale del lavoro è definito "come il prezzo che nelle circostanze esistenti della società è necessario a generare un'offerta media di lavoratori sufficiente a soddisfare la domanda effettuale"[24], sia nella scarsa validità analitica attribuita a tale concetto. Infatti, afferma Malthus, un livello salariale naturale in una fase di sviluppo dovrebbe essere definito "come quello più innaturale [poiché] in una situazione naturale, cioè senza che si sovrappongano ostacoli innaturali al progredire dell'accumulazione, un tale prezzo non potrebbe essere costantemente mantenuto in un Paese, se non nel momento in cui la coltivazione del suolo o la capacità di importare siano state spinte al massimo"[25].

Malthus si sofferma in misura maggiore sulla valutazione degli elementi che determinano il salario di mercato, una volta distinto nell'ambito di tale concetto tra salario monetario e salario reale (o salario *in grano*). Questa distinzione serve ad individuare i due fattori agenti sulla remunerazione di mercato. Infatti:

- il salario monetario riflette la maggiore o minore disponibilità di lavoro, in rapporto alle esigenze di accumulazione (o, in altri termini, lo stato delle forze di domanda e offerta sul mercato del lavoro);
- il salario reale, quale indice della misura del potere d'acquisto dei lavoratori, è influenzato dalla possibilità di soddisfare la domanda di beni di consumo dei lavoratori occupati, ovvero dall'andamento della domanda e dell'offerta di merci.

A tale proposito, la valutazione del potere d'acquisto può essere fatta, secondo Malthus, distinguendo all'interno dei beni consumati dai lavoratori tra merci di prima necessità (il grano in primo luogo) e altri beni "comodi e necessari". In questo senso, nel caso del grano il potere d'acquisto è tanto maggiore quanto più facilmente è possibi-

[23] C. Napoleoni, *Smith, Ricardo e Marx*, Boringhieri, Torino 1973, p. 122.

[24] T.R. Malthus, cit., p. 197.

[25] *Ibid.*, p. 197. Notiamo, tra l'altro, come Ricardo stesso avesse ammesso l'impossibilità di un mantenimento del salario naturale ad un livello fissato rigidamente nel caso di sviluppo economico di un Paese, anticipando quindi in certa misura queste osservazioni di Malthus.

le ottenerne la quantità richiesta sul mercato dai terreni di cui un Paese dispone, ovvero quanto maggiori sono le terre fertili a disposizione degli abitanti di un determinato Paese. Infatti, data una elevata fertilità delle terre, i costi di produzione e il relativo prezzo di vendita risulteranno inferiori (rivalutando il salario reale) rispetto al caso in cui la maggiore difficoltà di ottenere il prodotto richiesto, causa la scarsa disponibilità di terre fertili, richieda un maggiore impiego di lavoro, oppure la produzione non possa essere ampliata sino a soddisfare le esigenze del mercato. In definitiva, il potere d'acquisto dei salari reali potrà essere elevato solo "in un Paese in cui il grano [...] abbia essenziàlmente un valore basso, vale a dire dove per procurarselo occorra una scarsa quantità di lavoro"[26]. Nel caso degli altri beni, la capacità di acquisto dipenderà dal rapporto di scambio tra il grano e gli altri beni non alimentari.

Vediamo ora quali siano gli elementi di novità più rilevanti introdotti da Malthus nella concezione classica del meccanismo di riequilibrio dei salari di mercati rispetto al livello dell'accumulazione. A tal fine, per quanto nel *Saggio sul principio di popolazione* l'autore non fa che raccogliere il già analizzato legame causale diretto tra salari e popolazione, tuttavia nei *Principi* si sofferma nell'esposizione di due casi in cui la "legge di popolazione" risulta attenuata.

In primo luogo, egli nota come – dato un aumento del salario – il maggior reddito potrebbe essere impiegato dai lavoratori non per il mantenimento di una famiglia più numerosa, ma per il miglioramento delle loro condizioni di vita. In secondo luogo, afferma l'esigenza, già accennata nella definizione di salario naturale, di veder garantito in modo costante un certo livello di offerta di lavoro sul mercato. Tuttavia, mentre la prima ipotesi viene successivamente abbandonata per la difficoltà di un cambiamento delle abitudini dei lavoratori, per quanto riguarda l'esigenza di mantenere un'offerta stabile di lavoratori, viene fatta una importante precisazione sul ruolo del capitale nell'influenzare l'andamento dell'occupazione, da cui emerge chiaramente la visione ottimistica di Malthus a riguardo.

Posta infatti la possibilità di mantenere un sufficiente numero di lavoratori solamente attraverso la raccolta di un adeguato volume di risorse, ottenibile a sua volta mediante un aumento del capitale, Malthus osserva come eventuali aumenti del capitale (consistenti in un incremento della sua parte fissa destinata alle attrezzature e ai macchinari) non verrebbero ad impedire l'obiettivo sopra citato, ma anzi lo favorirebbero, poiché renderebbero possibile una valorizzazione dell'intero capitale e quindi anche di quella parte destinata ai lavoratori produttivi. A questo proposito, Malthus osserva come "in genere l'impiego del capitale fisso favorisce l'abbondanza del capitale circolante e, se il mercato dei prodotti può estendersi in proporzione, si accrescerà notevolmente l'intero valore del capitale e del reddito di uno Stato, così come il valore delle risorse per il mantenimento del lavoro e si avrà una grande domanda di lavoro"[27].

[26] *Ibid.*, p. 193.

[27] *Ibid.*, p. 203.

## 1.5 La dottrina del fondo salari di Mill

Le ultime formulazioni della teoria salariale classica possono essere individuate nella dottrina del *fondo salari* la cui elaborazione è merito principale di Mill[28]. Le cause a cui va fatta risalire l'elaborazione di tale teoria possono essere individuate nell'importanza assunta dal capitale nelle prime fasi del processo di industrializzazione e, in particolare, nell'approfondimento del ruolo dell'accumulazione quale determinante della domanda di lavoro e del salario, nonché nell'esigenza di garantire un adeguato volume di sussistenze (identificate nel capitale) ai lavoratori, al fine di evitare un loro impoverimento, dato l'operare del principio dei rendimenti decrescenti della terra e di un conseguente venir meno della disponibilità di beni alimentari.

Date queste premesse, la teoria del fondo salari viene formulata in modo tale da rendere ulteriormente più accentuato il ruolo della domanda di lavoro di quanto già non fosse nelle precedenti analisi classiche. Infatti, posta l'esigenza di dotare ogni lavoratore di un adeguato volume di capitale e sottolineato come tale capitale venga anticipato "senza aspettare che le merci alla cui produzione egli (lavoratore) attende siano pronte per l'uso"[29], il livello medio dei salari (posto eguale a $s$) può essere automaticamente determinato[30] dividendo il volume del fondo destinato dai capitalisti per il mantenimento dei lavoratori (posto eguale a $k$) per il numero della popolazione lavoratrice ($n$), secondo il rapporto $s = k/n$. In questo senso, non solo i salari varieranno direttamente con l'andamento dell'accumulazione del capitale e inversamente con gli incrementi della popolazione, "ma sotto le leggi della concorrenza non possono essere influenzati da alcun altro elemento"[31].

La teoria del fondo salari può rappresentare un passo avanti rispetto alla concezione classica, in quanto consente una visione più dinamica del meccanismo di fissazione del prezzo del lavoro, che risulta legata alla variabilità del fondo e al suo rapporto con la popolazione, rispetto al carattere statico del salario naturale. Essa, tuttavia, risulta incompatibile con qualsiasi tentativo di azione sindacale.

Infatti, fissato all'inizio del periodo di produzione il volume del fondo tale da garantire il salario ad un numero compatibile di occupati, un eventuale aumento del potere contrattuale di un gruppo di lavoratori, dando luogo ad un incremento della quota di beni salario ad essi attribuita, farebbe diminuire i salari della parte più debole della forza lavoro[32]. Più in generale, qualsiasi misura volta a ridurre l'accumulazione (ad esempio un intervento dello Stato sotto forma di tassazione dei profitti) provocherebbe un indiretto impoverimento dei lavoratori, sicché l'unico modo per evitare il prodursi di tali effetti e consentire l'allargamento dell'accumulazione, si risolve nel mantenimento del sa-

[28] J.S. Mill, *Principi di economia politica*, UTET, Torino 1953 (ed. origin. 1848).

[29] *Ibid.*, Libro I, Cap. V, par. 9 e anche Libro II, Cap. XI, par. 1.

[30] L. Walras, *Principi di economia politica pura*, UTET, Torino 1974 (ed. origin. 1874), p. 562.

[31] J.S. Mill, cit. in M.H. Dobb, *I salari*, Einaudi, Torino 1965, p. 106.

[32] A. Marshall, *Principi di economia*, UTET, Torino 1972 (ed. origin. *Principles of Economics*, London 1890), pp. 1090-1091.

lario ad un basso livello, rendendo perciò possibile l'investimento di una parte più ampia del capitale.

Tuttavia, possiamo notare come i successivi sviluppi del pensiero politico-economico di Mill (come l'ammissione del carattere storicamente determinato della distribuzione e della possibilità di una azione positiva da parte delle organizzazioni dei lavoratori) divengono incompatibili con le conseguenze implicite nella teoria del fondo salari ora descritte. Perciò lo stesso Mill, in un articolo scritto venti anni dopo la pubblicazione dei *Principi*[33], modifica la sua posizione affermando che "il limite reale (per l'imprenditore) dell'aumento (del salario) è fissato dalla considerazione pratica di quanto può rovinarlo o costringerlo ad abbandonare gli affari e non dai limiti inesorabili del fondo salari"[34].

Tra le numerose critiche mosse alla teoria del fondo salari, particolare rilievo assume in sede contemporanea sia quella formulata da Dobb[35] sulla mancata considerazione degli effetti positivi che gli alti salari esercitano sull'efficienza del lavoro, sia quelle meno recenti mosse da Marshall[36] sulla applicabilità della teoria al solo settore agricolo, e da Walras[37] sul possibile rovesciamento del meccanismo alla base del fondo salari, per cui capitalisti e redditieri valuterebbero prima il livello salariale esistente (determinato dalle condizioni di produttività marginale) e, successivamente, verrebbero a stabilire la quota ad essi spettante del prodotto ottenuto. Un'ultima critica è rilevabile a proposito della mancata considerazione del ruolo del progresso tecnico, ovvero di quella parte del capitale che si risolve in macchinari sostitutivi del lavoro, il che rappresenta un indubbio arretramento rispetto alla concezione ricardiana.

A parte queste critiche, la teoria del fondo salari viene ripresa in periodi successivi da esponenti della scuola neoclassica i quali se ne servono integrandola alla legge di produttività marginale. Questa operazione è condotta in modo particolare da Jevons il quale, assumendo la validità del fondo salari nel breve periodo, ammette tuttavia che, qualora il profitto ottenuto sia superiore rispetto a quanto inizialmente previsto, il meccanismo concorrenziale ridistribuisce tale profitto, per cui alla fine "della eccedenza iniziale si appropriano allora o i lavoratori in forma di salari più alti o i consumatori in forma di prezzi più bassi, oppure essa viene ripartita tra entrambi"[38].

[33] Vedi "Fortnightly Review", May 1869.

[34] J.S. Mill, in A. Marshall, *Principi*, cit., p. 1093.

[35] M.H. Dobb, cit., p. 109.

[36] Infatti, secondo Marshall, solo al settore agricolo può essere applicato il concetto di fondo fissato all'inizio del periodo di produzione, per cui, in questo caso, sarebbe valida la critica all'azione sindacale di cui si è detto, poiché "se tutto il frumento ottenuto da un raccolto è consumato prima del raccolto successivo e se non se ne può importare nulla, allora è vero che se aumenta la quota di qualcuno, rimarrà tanto di meno per gli altri", A. Marshall, *Principi*, cit., p. 1091.

[37] L. Walras, cit., p. 563.

[38] E. Roll, *Storia del pensiero economico*, Boringhieri, Torino 1977, p. 390. Da notare come nella categoria dei consumatori siano compresi anche gli imprenditori, secondo una concezione tipica della scuola neoclassica ed assolutamente estranea al pensiero classico, sicché appare arduo poter stabilire delle analogie nell'utilizzazione del fondo salari da parte dei due indirizzi analitici.

## 1.6 Conclusioni sull'analisi classica

Nell'ambito dell'analisi classica è possibile individuare alcuni elementi generali che caratterizzano il funzionamento del mercato del lavoro e le forze di domanda e offerta (Schema A). In particolare, va sottolineato il ruolo fondamentale svolto dal processo di accumulazione del capitale nel consentire lo sviluppo del sistema economico, sia sotto l'aspetto del progresso tecnico, sia sotto l'aspetto dell'allargamento dell'occupazione.

Naturalmente, tale ruolo può essere reso possibile solo a condizione che parte del prodotto del lavoro venga attribuito ai capitalisti e che sia rispettata l'esigenza imprescindibile della creazione di un sovrappiù eccedente i costi relativi a quanto anticipato ai lavoratori sotto forma di beni di sussistenza e a quanto speso in macchine. Queste condizioni preliminari si riflettono nella constatazione dell'esistenza di rapporti sociali univocamente determinati tra imprenditori e forza lavoro, in virtù dell'esistenza di precisi limiti di carattere contrattuale legati all'inesistenza di fonti di reddito alternative per i lavoratori e alla loro minore capacità di coalizzarsi. Inoltre, la posizione di inferiorità dell'offerta di lavoro è completata dall'operare dei meccanismi di riequilibrio legati al concetto di salario naturale e alla legge di popolazione.

Come si è detto, la domanda di lavoro risulta direttamente collegata alla disponibilità del capitale (e dunque funzionalmente alle prospettive di profitto), il cui ruolo tuttavia non è valutato in maniera univoca dagli autori classici.

Nell'analisi di Smith, infatti, gli effetti prodotti da un incremento del capitale sulla domanda di lavoro vengono giudicati sempre positivamente, a parte l'esigenza di limitare il conseguente incremento dei salari, possibile fonte di squilibri per il sistema, poiché non vengono presi in considerazione eventuali ostacoli tali da intaccare il meccanismo di equilibrio (tra salari e profitti), garanzia di uno sviluppo lineare.

Più contraddittoria risulta la posizione di Malthus che, mentre afferma il rafforzamento del legame accumulazione-occupazione, denotando così una visione ottimistica, contemporaneamente pone l'esigenza di vedere incrementati i consumi dei ceti improduttivi al fine di evitare crisi di sovrapproduzione e constata la divaricazione esistente tra incremento demografico e risorse disponibili, introducendo così una visione dell'equilibrio tutt'altro che stabile.

Da questo punto di vista, l'analisi di Ricardo è più consapevole dei limiti imposti all'accumulazione dalla disponibilità delle risorse alimentari e, quindi, dalle dimensioni e dal grado di fertilità della terra coltivata produttivamente. Questi limiti vengono inoltre rafforzati dalle conseguenze dell'espansione della rendita e della caduta del saggio di profitto, unitamente al danno provocato alla classe lavoratrice dalla progressiva sostituzione delle macchine al lavoro dell'uomo.

Si intravedono, in altri termini, le ripercussioni sul sistema economico di una struttura distributiva non conforme agli obiettivi della classe dei capitalisti, nonché l'inevitabile esaurimento delle risorse disponibili, a fronte dell'accrescimento del potenziale demografico, benché l'operare della legge di popolazione e la conseguente fissazione del salario a livello naturale possano garantire in certa misura l'equilibrio.

Quest'ultima considerazione introduce alla concezione classica di salario naturale, il quale risponde all'esigenza di:

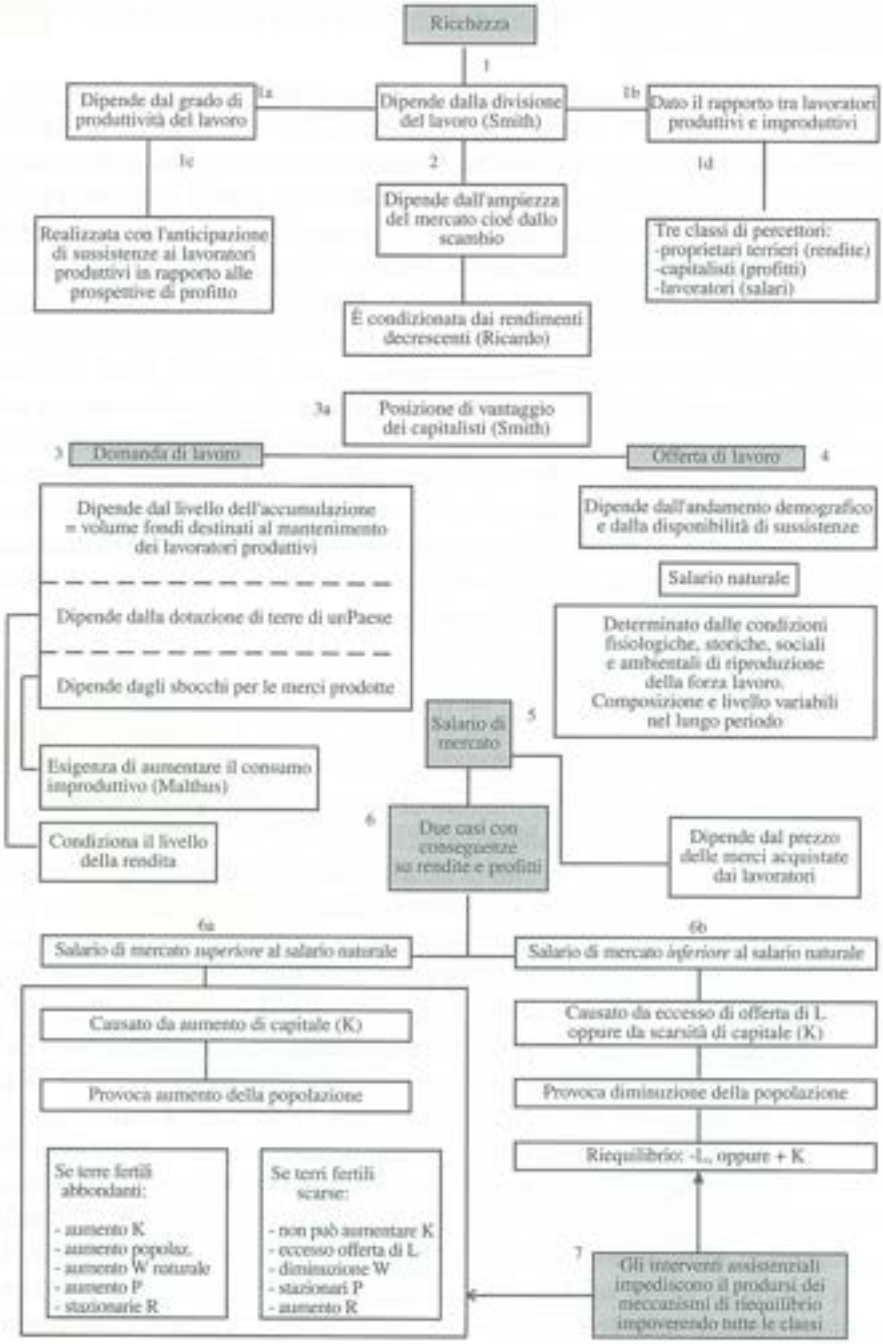
- contenere l'autonomia riproduttiva dei lavoratori, autonomia resa possibile dalla inesistenza di vincoli di carattere proprietario sulla persona fisica del lavoratore poiché, se il capitalista può controllare l'andamento della produzione delle merci, non può invece agire sulla produzione della forza lavoro, a meno di rinunciare alle condizioni di mobilità della manodopera e allo sviluppo di una struttura sociale e amministrativa dinamica. A evitare il prodursi di questo pericoloso margine di autonomia, interviene la capacità del sistema di produrre un livello salariale tale da contenere la riproduzione della forza lavoro entro i margini convenienti al meccanismo di accumulazione;
- fungere da punto di riferimento non statico verso cui le forze di domanda e offerta tendono a riadeguare la remunerazione di mercato, sia per evitare un eccessivo aumento della quota di reddito attribuita ai lavoratori a seguito dell'eventuale espandersi della domanda di lavoro, sia per porre un freno alla caduta del salario in caso di andamento negativo dello sviluppo, soprattutto allo scopo di evitare un eccessivo impoverimento dei lavoratori che metterebbe in pericolo l'efficienza del fattore di produzione da essi detenuto.

A questo proposito, il salario naturale costituisce un limite verso il basso all'azione del mercato, poiché – come sottolineato da Ricardo – in esso agiscono elementi di carattere extra-economico collegati ad aspetti climatici, storici e culturali del concetto di sussistenza, al di là del fatto che essa debba sempre necessariamente riflettere i costi di riproduzione del lavoro cioè il livello minimo di consumo sufficiente a garantire la sopravvivenza e la futura riproduzione della classe lavoratrice.

Si può osservare come, se il concetto di salario naturale può essere considerato antitetico rispetto all'esigenza di garantire un livello salariale e di consumo elevato per i lavoratori, tuttavia gli autori qui considerati manifestano un atteggiamento contraddittorio su questo aspetto, tanto da giudicare, in alcuni passi delle loro analisi, non del tutto negativo un livello elevato del prezzo del lavoro. Di ciò si può trovare conferma sia nella considerazione di Smith sull'incentivo al lavoro e alla produttività determinato dagli alti salari, sia nell'esigenza posta da Ricardo dell'opportunità di una diversificazione delle sussistenze attribuite ai lavoratori al fine di scongiurare i pericoli di possibili carestie, sia come prospettato da Malthus nel possibile mancato prodursi della legge di popolazione ove i lavoratori impiegassero i loro guadagni in un aumento del livello del loro consumo.

Ulteriori conferme delle contraddizioni dell'analisi classica possono essere rintracciate nel pensiero di Mill, laddove si pensi al processo di revisione cui lo stesso autore sottopone la sua rigida teoria sul fondo salari, alla luce delle conseguenze prodotte da una simile impostazione sulle prospettive di miglioramento della condizione delle classi lavoratrici. In effetti, se l'elaborazione di Mill può apparire più strettamente legata a una logica puramente *economica*, come ha notato Schumpeter[39], contrapponendola agli

[39] J.A. SCHUMPETER, *Storia dell'analisi economica*, Boringhieri, Torino 1959, p. 813.




**Schema 1.A** Mercato del lavoro e distribuzione nei classici

aspetti *politici* presenti nell'analisi degli altri classici seguaci della teoria della sussistenza, tuttavia il prezzo di questo maggior rigore analitico viene pagato in termini di insufficiente realismo nella visione delle forze agenti nel mercato del lavoro, con ciò anticipando un errore fondamentale in cui incorsero i teorici marginalisti.

Possiamo concludere notando come prevalga nella visione classica l'esistenza di un mercato del lavoro (o, meglio, di un sistema complessivo di rapporti economici) dotato di caratteristiche e meccanismi tali da permettere in ogni momento il determinarsi di un processo di autoregolazione in funzione delle esigenze di profitto e di investimento. È in questo senso che deve essere compreso il rifiuto dell'intervento dell'autorità pubblica e l'idea di uno spreco di risorse collegata da questi autori all'assistenza statale.

Si può notare ulteriormente come il volere attribuire alla rendita, o comunque a fattori esterni, le difficoltà distributive e di sviluppo cui il sistema può incorrere possa rappresentare un tentativo di scaricare all'esterno la mancata risoluzione del problema dei rapporti tra capitale e lavoro[40].

[40] Vedi a questo proposito la successiva critica marxiana sull'esistenza di uno scambio ineguale tra lavoro e capitale, posto il concetto di valore della forza lavoro.

Capitolo 2

# L'analisi marxiana

## 2.1 Introduzione

Lo studio della struttura del processo di scambio tra lavoro e capitale e degli elementi economico-sociali legati ad esso occupa in Marx[1] una posizione centrale nella sua analisi del modo di produzione capitalistico. Il fulcro di tale analisi è esplicitamente individuato nell'esigenza di andare oltre i rapporti puramente quantitativi che si stabiliscono nella fase di determinazione del salario e di distribuzione del prodotto, al fine di evidenziare "le particolarità di funzionamento del capitalismo come sistema economico-sociale legato a determinate condizioni storiche che lo caratterizzano come modo di produzione specifico"[2].

I presupposti fondamentali dell'analisi del mercato del lavoro sono individuabili nella constatazione dell'esistenza di precisi rapporti di classe all'interno della società, da cui deriva il concetto marxiano di sfruttamento come risultato della subordinazione della forza lavoro alle esigenze del capitale e la esplicazione dei particolari meccanismi che consentono il prevalere di una classe sulle altre.

Alla luce di tali considerazioni, appare perciò inevitabile la critica di Marx agli economisti classici sia in riferimento alla loro visione ottimistica del processo di accumulazione (specie in Smith e, in parte, in Malthus)[3], che all'affermazione dell'esistenza di meccanismi naturali (rapporto salari-popolazione e leggi di mercato) operanti all'interno del sistema capitalistico.

[1] K. Marx, *Il capitale*, Editori Riuniti, Roma 1964 (ed. origin. 1867).

[2] M.H. Dobb, *La critica dell'economia politica*, in *Storia del marxismo*, Einaudi, Torino 1978, vol. I, p. 97.

[3] A. Smith, *La ricchezza delle nazioni*, UTET, Torino 1945 (ed. origin. 1776); T.R. Malthus, *Principi di economia politica*, ISEDI, Milano 1972 (ed. origin. 1821).

## 2.2 L'analisi del mercato del lavoro

L'impossibilità di considerare lo scambio lavoro-capitale come analogo a tutti gli altri scambi mercantili viene giustificata da Marx sulla base di due ipotesi fondamentali:

- l'obiettivo del sistema capitalistico di produrre plusvalore o sovrappiù;
- le particolari caratteristiche della forza lavoro spiegabili sia in termini economici, sia in rapporto a condizioni storiche e sociali tali da consentire al capitalista di trovare disponibile sul mercato la merce forza lavoro.

Sono queste due ipotesi che spiegano l'azione delle forze di domanda e offerta nel processo di determinazione del salario, anche se Marx pare propenso a non dare eccessiva importanza al momento contrattuale, quanto piuttosto al modo in cui il lavoro viene applicato al processo di produzione e alle conseguenze in ciò implicite.

Il ruolo determinante dell'acquisto della forza lavoro da parte del capitalista discende da quel processo specifico definito da Marx "trasformazione del denaro in capitale", per cui l'imprenditore ha come obiettivo "la produzione di merci che detengano una maggiore quantità di lavoro di quella che paga, che contengano quindi una parte di valore che a lui non costa nulla"[4]. Il capitalista si presenta inizialmente sul mercato con una data somma di denaro, acquista i fattori della produzione (forza lavoro e mezzi di produzione) "e quindi, dopo aver compiuto un processo di produzione, ritorna sul mercato con un prodotto che a sua volta converte in denaro"[5]. Questo processo, definito da Marx con la formula *denaro-merce-denaro* (D-M-D), può avere luogo solamente se la quantità di denaro finale risulta superiore a quella inizialmente spesa, per cui si abbia D-M-D' dove D' è maggiore di D.

Il modo per realizzare questo plusvalore è legato alla particolare caratteristica del lavoro di creare un valore superiore a quello speso per il suo mantenimento, sicché il plusvalore può avere origine solamente dall'appropriazione di parte del prodotto che la forza lavoro contribuisce a creare.

Notiamo, tra l'altro, come l'origine del plusvalore possa essere descritta da due punti di vista, il cui significato è perfettamente coincidente.

Nel primo caso il plusvalore deriva dalla differenza tra *valore d'uso* (capacità produttiva del lavoro) e *valore di scambio* (lavoro necessario alla produzione dei mezzi di sussistenza) della forza lavoro. Il capitalista paga il valore di scambio del lavoro e ne acquista il valore d'uso, appropriandosi così del plusvalore. Dunque, l'identità che ne deriva è la seguente:

PLUSVALORE = VALORE D'USO − VALORE DI SCAMBIO

Nel secondo caso il plusvalore è l'effetto del mutamento del valore delle merci nel sistema capitalistico rispetto ad altri modi di produzione. Infatti, mentre nell'assetto

[4] K. MARX, *Il capitale*, cit., p. 677.

[5] P.M. SWEEZY, *La teoria dello sviluppo capitalistico*, Boringhieri, Torino 1976, p. 68.

pre-capitalistico "il valore del lavoro è uguale al valore del prodotto del lavoro"[6], nella situazione capitalistica tale eguaglianza viene meno nel senso che "una determinata quantità di lavoro oggettivata in una merce [...] comanda una quantità di lavoro *vivo* [cioè di forza lavoro pronta per l'uso] maggiore di quella contenuta nella merce stessa"[7].

La possibilità per il capitalista di portare a compimento la trasformazione ora descritta dipende da particolari circostanze in grado di consentire l'esistenza della merce forza lavoro. Esse sono, in primo luogo, riferibili all'esistenza della proprietà privata dei mezzi di produzione: coloro che sono esclusi da tale privilegio, non potendo organizzare autonomamente il processo di produzione, devono vendere la loro forza lavoro sul mercato anche se sono consapevoli di trovarsi in una posizione contrattuale sfavorevole. In secondo luogo, "la forza lavoro come merce può apparire sul mercato soltanto in quanto e perché viene offerta e venduta come merce dal proprio possessore"[8], il che implica la condizione di formale libertà di cui può godere il lavoratore in modo tale da garantire la mobilità della forza lavoro, condizione essenziale della produzione capitalistica.

Inoltre, dall'ipotesi che la forza lavoro sia merce venduta dal proprio possessore consegue il carattere temporale limitato della durata del contratto tra compratori e venditori di forza lavoro, in quanto – in caso di vendita definitiva – si ritornerebbe ad un assetto produttivo di tipo schiavistico.

Date queste caratteristiche generali delle forze che operano sul mercato del lavoro, Marx, seguendo la metodologia dei classici, distingue le due particolari forme in cui si manifesta la remunerazione del lavoro: il *valore della forza lavoro* (corrispondente al salario naturale classico) tale da riflettere i bisogni naturali e i bisogni necessari dei lavoratori, e il *prezzo del lavoro* (ovvero il salario di mercato) determinato, oltre che dall'influenza dei fattori precedentemente descritti, anche dalle modalità con cui viene utilizzato il lavoro e dal livello di occupazione di volta in volta compatibile con le esigenze dell'accumulazione.

Il *valore della forza lavoro* si identifica nel valore dei beni necessari a soddisfare i bisogni naturali del lavoratore o, in altri termini, nel tempo di lavoro socialmente necessario alla produzione di tali beni. Il volume delle merci di prima necessità attribuite ai lavoratori deve essere tale da garantire la reintegrazione delle energie spese dal lavoratore nel corso della giornata lavorativa ed il mantenimento del suo nucleo familiare, affinché "questa razza di peculiari possessori di merci si perpetui sul mercato"[9].

Queste esigenze riflettono l'obiettivo di mantenere ad un adeguato livello di efficienza la forza lavoro, sia sotto l'aspetto della capacità produttiva attuale, che in riferi-

[6] K. Marx, *Teorie sul plusvalore*, Editori Riuniti, Roma 1961, Cap. III, par. 1.

[7] F. Meacci, *La teoria del capitale e del progresso tecnico*, Cedam, Padova 1978, p. 117.

[8] K. Marx, *Il capitale*, cit., p. 200.

[9] *Ibid.*, p. 204.

mento alla sua disponibilità futura, constatato come "il proprietario della forza lavoro è mortale"[10].

Entrambi gli obiettivi saranno conseguibili solo con la fissazione di un limite minimo all'andamento del prezzo di mercato della forza lavoro. Tuttavia, come già evidenziato da Ricardo, i consumi dei lavoratori non si limitano alle sole merci di sussistenza, ma includono anche beni "comodi e necessari"; è a questo proposito che Marx afferma il ruolo esercitato dai bisogni necessari nel determinare il valore della forza lavoro, bisogni la cui ampiezza e la cui modalità di soddisfacimento riflettono elementi extraeconomici, in quanto risultato di condizioni storiche dipendenti "in gran parte dal grado di incivilimento di un Paese e fra l'altro anche ed essenzialmente dalle condizioni, quindi anche dalle abitudini e dalle esigenze fra le quali e con le quali si è formata la classe dei lavoratori liberi"[11].

In ultima analisi, quindi, il valore della forza lavoro contiene "un elemento storico e *morale* (oltre che) uno unicamente fisico"[12], sicché potrà anche essere ammessa l'influenza dei possibili mutamenti dei rapporti di forza tra le classi sul volume e la composizione dei beni salario, prefigurando così un tipo di distribuzione conflittuale.

Passando ora all'analisi del *prezzo del lavoro* (o salario di mercato), possiamo notare come, a differenza dei classici, Marx non si soffermi sulle forze di domanda e offerta, in quanto ritiene la *forma salario* un puro fenomeno monetario tendente a nascondere i reali rapporti tra capitale e lavoro, poiché in tale forma i salari rappresentano più il valore del lavoro che quello della forza lavoro. Data questa premessa, Marx sviluppa la sua analisi realistica del salario di mercato, notando come la quota di prodotto spettante ai lavoratori, identificabile in quella parte della giornata lavorativa in cui si reintegra il valore della forza lavoro, tende a variare in rapporto all'intensità della prestazione lavorativa, alla produttività del lavoro e alla durata del tempo di impiego del lavoro.

Poiché "la produzione di valore non dipende dal valore della forza lavoro, ma dalla durata della sua funzione [e, d'altra parte] il plusvalore non può aumentare senza che aumenti la forza produttiva del lavoro"[13], si può comprendere il carattere iniquo del salario, indipendentemente dalle particolari condizioni di volta in volta presenti sul mercato.

Vi è poi un'altra circostanza che, secondo Marx, determina un livello salariale compatibile con l'accumulazione. Egli si riferisce a quella particolare legge della popolazione propria del modo di produzione capitalistico, la cui azione tende a produrre una popolazione operaia sempre eccedente rispetto ai bisogni di valorizzazione del capitale, definita *Esercito industriale di riserva* (Eir). È possibile comprendere le origini e le caratteristiche dell'Eir solo avendo presente la critica marxiana al concetto classico di equilibrio fondato sul legame diretto salari-popolazione.

[10] *Ibid.*, p. 204.

[11] *Ibid.*, p. 204.

[12] K. Marx, *Salario, prezzo e profitto*, Editori Riuniti, Roma 1977, p. 107.

[13] K. Marx, *Il capitale*, cit., p. 589.

In effetti, secondo Marx, manca nei classici la consapevolezza dell'esistenza di una legge interna al sistema la cui azione si sviluppa nel momento in cui il livello salariale tende ad eccedere il valore della forza lavoro (a seguito di un aumento dell'accumulazione), ma che successivamente tende a perdurare indipendentemente dalle particolari condizioni del mercato, in virtù della duplice natura del processo di accumulazione. In questo senso, l'impostazione classica viene rovesciata: non sono i ritmi insufficienti dell'accumulazione, ma al contrario proprio l'energia e il volume dell'accumulazione capitalistica a produrre costantemente una popolazione operaia in eccesso rispetto alle esigenze di valorizzazione del capitale. In altri termini, non sono i movimenti della popolazione a far apparire il capitale eccedente o insufficiente, ma viceversa.

Queste conclusioni sono comprensibili considerando anche che, posta la suddivisione tra *capitale variabile* (destinato al pagamento dei salari) e *capitale costante* (la cui spesa si risolve in macchinari), un aumento dell'accumulazione darà luogo ad un aumento continuo del capitale costante più che proporzionale rispetto al capitale variabile. Tale effetto deve essere attribuito:

- al progresso tecnico grazie al quale, determinandosi una maggiore produttività del lavoro, si rende meno necessario l'impiego di altri lavoratori, non solo perché il capitale addizionale attrae sempre meno operai, ma anche perché il capitale vecchio, periodicamente rigenerato, respinge un numero sempre maggiore degli operai prima occupati;
- al processo di crescente centralizzazione del capitale che, accelerando gli effetti dell'accumulazione, determina un cambiamento nella composizione qualitativa del capitale costante a spese del capitale variabile.

Marx in sintesi attribuisce all'Eir quattro funzioni principali[14]:

1) garantire costantemente una adeguata disponibilità di forza lavoro per l'accumulazione capitalistica, per cui l'Eir viene ridotto nella fase espansiva del ciclo economico sino al punto in cui la condizione contrattuale favorevole dei lavoratori, minacciando le prospettive di profitto, induce i capitalisti a ridurre l'occupazione ampliando nuovamente l'Eir;
2) fissare un livello salariale compatibile con le esigenze dell'accumulazione;
3) costringere gli operai a sopportare una maggiore o minore intensificazione dello sfruttamento;
4) consentire ai capitalisti di scegliere la forza lavoro ritenuta maggiormente idonea ai loro fini.

Rimane da accennare alle tre forme assunte dalla sovrappopolazione in riferimento ai possibili canali di reclutamento dell'Eir. Si parlerà quindi di *sovra popolazione fluente* quando il volume dell'Eir dipende dagli effetti del progresso tecnico e dalla rapidità dei ritmi di sostituzione e avvicendamento della forza lavoro per ragioni di età; di *sovra*

[14] L. Meldolesi, *Disoccupazione ed Eir in Italia*, Laterza, Bari 1972, p. 78, nota 24.

*popolazione latente* quando, a seguito delle penetrazione dei sistemi di produzione capitalistici in agricoltura, una quantità crescente di forza lavoro viene messa in soprannumero senza che contemporaneamente abbiano luogo quei fenomeni di riassorbimento parziale che avvengono in altri settori. Ciò avviene in quanto la possibilità di trasferimento si ha solo nella misura in cui esiste una domanda di lavoro da parte dei settori extra agricoli sicché, se tale domanda non si manifesta o si manifesta solo parzialmente (situazione di sotto occupazione e sotto remunerazione), la quota di forza lavoro residua rimane appunto allo stato latente pronta a cogliere le circostanze favorevoli per abbandonare il settore agricolo.

Infine, è possibile definire *sovra popolazione stagnante* quella fascia di forza lavoro costituita da lavoratori espulsi dalla grande industria e dalla grande agricoltura, da lavoratori non più riassorbibili perché privi delle caratteristiche lavorative necessarie, nonché da chi proviene da "rami industriali in rovina dove l'esercizio artigianale soccombe alla manifattura e quest'ultima soccombe alle macchine"[15]. Tuttavia, poiché questi lavoratori vengono confinati in attività di carattere artigianale o precario, sembra difficile considerare la *sovra popolazione stagnante* nell'ambito delle forze di lavoro potenzialmente inseribili nell'Eir e ciò in quanto rientrano in tale ambito solo quelle parti della forza lavoro oggettivamente disponibili per lo sviluppo della grande industria.

## 2.3 Distribuzione, prezzi e valori

La teoria della distribuzione marxiana si fonda in generale sul principio classico (e fisiocratico) del sovrappiù per cui, data una certa quantità di prodotto eccedente i costi di produzione, si procede all'attribuzione delle quote spettanti ai capitalisti, ai salariati e ai redditieri, con la precisazione che il salario viene adeguato ai costi di riproduzione e di mantenimento della forza lavoro, al di là delle possibili oscillazioni sopra questo livello di equilibrio.

Date queste premesse, Marx inserisce alcune variazioni rispetto alle ipotesi classiche di partenza, variazioni distinguibili sia dal punto di vista strettamente economico-politico, sia da quello tecnico-economico.

Dal punto di vista delle ipotesi tecnico-economiche, va sottolineata la non considerazione della legge dei rendimenti decrescenti, la mancata assunzione della rendita come quota autonoma (la rendita viene inserita nel concetto più generale di profitto, sicché il reddito viene suddiviso tra salari e profitti), la tendenza del sistema alla crisi, cioè allo stato stazionario ricardiano, dovuta sia al progressivo passaggio da un assetto concorrenziale ad uno monopolistico in cui si determina una crisi di sovrapproduzione, sia alla caduta tendenziale del saggio di profitto in seguito non all'operare della legge dei rendimenti decrescenti (scartata in partenza), ma alla progressiva sostituzione di capita-

[15] K. Marx, *Il capitale*, cit., p. 694.

le variabile, speso nell'acquisto di forza lavoro, con capitale costante incapace, in quanto lavoro *morto*, di produrre plusvalore[16].

Dal punto di vista economico-politico, l'analisi della distribuzione in Marx si caratterizza:

- per l'individuazione dell'origine del profitto nell'appropriazione da parte dei capitalisti della quota determinata dall'eccedenza (in termini di prodotto) tra produttività e prezzo unitario del lavoro;
- per l'esigenza del continuo reinvestimento del profitto da parte dei capitalisti, al fine di raggiungere sempre nuove posizioni di vantaggio sulla concorrenza, sicché l'accumulazione non diviene più il risultato di una scelta autonoma degli imprenditori, bensì si trasforma in una esigenza vitale per il sistema;
- per il carattere non meccanicamente determinato dei rapporti di forza tra le classi, giustificato da Marx sia in riferimento alla possibilità di un aumento del potere contrattuale della forza lavoro (conseguibile facendo leva su una migliore organizzazione della classe operaia tale da sfruttare il carattere determinante del lavoro quale elemento insostituibile nel processo di trasformazione del denaro in capitale), sia in rapporto al carattere storicamente determinato dei bisogni necessari.

È ora opportuno illustrare un altro aspetto connesso all'analisi della distribuzione, vale a dire il problema della trasformazione dei valori in prezzi di produzione e la formalizzazione della già citata tendenza alla caduta del saggio di profitto.

Tenendo presente il fatto che per Marx il valore delle merci risulta proporzionale alla quantità di lavoro in esse contenuto (determinato dalle condizioni sociali e tecniche della produzione), bisogna stabilire in che modo venga ad essere mantenuta la coincidenza tra valore e prezzo (determinato quest'ultimo dalle condizioni del mercato). In altri termini, tale coincidenza deve sussistere al fine di vedere verificata la seguente eguaglianza:

$$P_i / P_j = L_i / L_j$$

dove con P viene indicato il prezzo di una generica merce e con L il lavoro in essa contenuto. Vi deve essere cioè una eguaglianza dei rapporti tra i prezzi con i rapporti tra le quantità. Deve inoltre essere verificata l'eguaglianza, o meglio l'uniformità, dei saggi di profitto ($p_i$) nei vari settori:

$$\pi_1 = \pi_2 = \pi_3 = \dots \pi_n$$

Si suppone infine che la composizione organica del capitale sia eguale in tutti i settori, per cui il prezzo delle merci verrà a riflettere esattamente la quantità di lavoro impiegata per produrle.

Al fine di verificare analiticamente la *teoria del valore lavoro*[17], si può ipotizzare

[16] N. KALDOR, *Alternative Theories of Distribution*, in "Review of Economic Studies", vol. 23, 1955-56.

[17] Formalizzazioni tratte da A. GRAZIANI, *Teoria economica, prezzi e distribuzione*, ESI, Napoli 1976, pp. 77-101.

un'economia in cui si producono due beni, un *bene macchina* e un *bene di consumo*, e dove la tecnica di produzione è fissa. La matrice della tecnica sarà la seguente:

| Bene macchina | Bene di consumo |
|---|---|
| $L_1$ | $L_2$ |
| $K_1$ | $K_2$ |
| 1 unità di prodotto | 1 unità di prodotto |

$L_1$ è il lavoro necessario a produrre una unità del bene macchina, $K_1$ è la quantità di bene macchina necessaria a produrre la stessa unità di bene macchina, $L_2$ è la quantità di lavoro necessaria a produrre un bene di consumo, $K_2$ è la quantità di bene macchina necessaria a produrre la stessa unità di bene di consumo. Non esistono ammortamenti, cosicché il tasso di profitto rappresenta il costo d'uso del bene macchina. In concorrenza il prezzo di ciascun prodotto è uguale al suo costo di produzione, così avremo:

$$P_1 = K_1 P_1 \pi + L_1 w$$
$$P_2 = K_2 P_1 \pi + L_2 w$$

Il termine $KP\pi$ in ciascuna equazione rappresenta il costo d'uso della macchina ($KP$ infatti non è altro che il valore della macchina, $\pi$ e il saggio di profitto). Il termine $Lw$ indica il costo del lavoro immesso. Dopo opportune trasformazioni si giunge alle seguenti espressioni:

$$w = (P_1/L_1) - (K_1/L_1) P_1 \pi$$
$$w = (P_2/L_2) - (K_2/L_2) P_1 \pi$$

È possibile eguagliare i secondi membri delle due espressioni:

$$(P_1/L_1) - (K_1/L_1) P_1 \pi = (P_2/L_2) - (K_2/L_2) P_1 \pi$$

Se $\pi = 0$,

$$(P_1/L_1) = (P_2/L_2) \text{ e cioè } P_1/P_2 = L_1/L_2.$$

Si ha perciò la conferma della *teoria del valore lavoro*.

D'altra parte, se $K_1/L_1 = K_2/L_2$, vale a dire se la composizione organica del capitale è uguale nei due settori, nel senso che tale composizione è uguale sia che si produca un bene macchina, sia che si produca un bene di consumo, allora i due termini contenenti $\pi$, divenendo uguali, si elideranno a vicenda, per cui si ha nuovamente:

$$P_1/P_2 = L_1/L_2$$

Consideriamo ora il problema della caduta del saggio di profitto. A tale fine occorre tenere conto che il *valore di una merce* è dato dalla sommatoria del *capitale costante* (Kc), del *capitale variabile* (Kv) e del *plusvalore* (s).

In particolare, Kc – vale a dire del valore dei mezzi di produzione interamente consumati (materie prime) o solo in parte utilizzati (macchine) nel corso del periodo di pro-

duzione – è definito da Marx come *costante* in quanto, a differenza del lavoro, non subisce mutamenti nel corso della produzione, ma viene trasferito semplicemente nel valore della merce. In questo senso, quindi, il *capitale costante* non dà luogo a plusvalore (in termini di lavoro), in quanto il suo contenuto in lavoro è fissato definitivamente in un periodo precedente a quello in cui esso viene utilizzato come fattore di produzione.

D'altra parte, Kv rappresenta la quantità di salario necessaria a produrre un'ora di lavoro. Il "processo di valorizzazione" è quello per il quale il *capitale variabile*, inserito nel processo produttivo, produce più del suo valore. Dunque, se solo il capitale variabile è in grado di produrre plusvalore, allora solo il salario è al centro del processo di produzione. Avremo quindi:

$$V = Kc + Kv + s$$

Definiamo ora i seguenti rapporti:

- s/Kv = *saggio di plusvalore*. È il rapporto tra la quantità di lavoro non pagata e la quantità di lavoro pagata. Questo tipo di rapporto non è altro che l'indice dello sfruttamento cui il lavoratore viene sottoposto ed è quindi anche definito da Marx come "saggio di sfruttamento";
- Kc/Kv = *composizione organica del capitale* (anche Kc/Kc + Kv). È il rapporto tra il capitale costante e il capitale variabile (o il capitale totale);
- s/Kc + Kv = *saggio di profitto*. È il rapporto tra il plusvalore ottenuto e il capitale totale impiegato nel processo di produzione.

Per quale motivo i capitalisti accumulano capitale? Accumulare significa incrementare la composizione organica del capitale. All'aumentare della composizione si modifica il mix tra capitale vivo e capitale morto, venendo via via a prevalere quest'ultimo (se aumenta il numero di macchine si ha meno bisogno di lavoratori). Ma se prevale il capitale morto su quello vivo, a parità di saggio di sfruttamento, il profitto si riduce. Infatti, esprimendo il saggio di profitto in funzione del saggio di sfruttamento e della composizione organica del capitale, si ottiene:

$$\frac{s}{Kc+Kv} = \frac{s}{Kv}\left(\frac{Kv}{Kc+Kv}\right) = \frac{s}{Kv}\left(1-\frac{Kc}{Kc+Kv}\right)$$

Questa relazione ha molteplici implicazioni, riassumendo in definitiva tutta l'analisi marxiana della distribuzione. Il saggio di profitto s/Kc + Kv aumenta all'aumentare del saggio di plusvalore (cioè dello sfruttamento) e diminuisce all'aumentare della composizione organica. D'altra parte, la tendenza dello sviluppo a dar luogo alla sostituzione di forza lavoro con macchine produce un fenomeno di progressiva caduta del saggio di profitto, in quanto aumenta la composizione organica (Kc / Kc + Kv). Poiché ad un aumento della composizione organica si determinerà un aumento del saggio di sfruttamento, il saggio di profitto diminuirà solo se il tasso di aumento del saggio di sfruttamento è minore del tasso di aumento del saggio di profitto.

Secondo Marx è la teoria della concorrenza a spiegare la spinta all'accumulazione.

Infatti, se il sistema è diviso in settori e se esiste mobilità, in tutti i settori deve esservi la stessa composizione organica del capitale, lo stesso saggio di sfruttamento e, quindi, lo stesso saggio di profitto. Ma è insito nella natura del capitalista cercare di introdurre nel ciclo produttivo innovazioni tali da incrementare il proprio saggio di profitto. Così se gli altri capitalisti non si adeguano alle innovazioni, il loro saggio di profitto si contrae. Ecco da dove nasce lo stimolo per l'accumulazione.

## 2.4 Conclusioni sull'analisi marxiana

L'elemento che caratterizza l'analisi marxiana del mercato del lavoro (Schema 2.A), rispetto alle teorie classiche precedenti, può essere individuato nel tentativo di superare gli aspetti puramente economici legati ai rapporti di scambio lavoro-capitale, attraverso la denuncia della natura formale delle condizioni di parità in cui essi si svolgono. Tale superamento è completato con la negazione del carattere naturale dell'ordinamento capitalistico in quanto sistema storicamente determinato e con la dimostrazione della non linearità del meccanismo di sviluppo legato all'accumulazione, i cui effetti spesso producono un peggioramento delle condizioni dei lavoratori.

Le categorie analitiche che permettono di pervenire alla nuova impostazione sono individuabili nel concetto di:

- *plusvalore*, la cui esistenza diviene condizione essenziale dell'avvio e del compimento del processo di scambio all'interno del mercato del lavoro, collegato al processo di trasformazione del denaro in capitale secondo la formula D-M-D';
- *forza lavoro*, quale unico fattore di valorizzazione del capitale stesso.

Da questo punto di vista, la valorizzazione può avere luogo solamente attraverso la mancata attribuzione ai lavoratori di quella parte della ricchezza che essi hanno contribuito a creare o, in altri termini, con il pagamento della manodopera in beni il cui valore in lavoro risulta inferiore a quanto prodotto dalla manodopera stessa.

Tutto ciò dipende dall'esistenza dell'appropriazione privata dei mezzi di produzione, per cui i lavoratori sono impossibilitati a organizzare autonomamente il processo produttivo e devono vendere la propria forza lavoro in condizioni di sfruttamento. Ciò accade benché i lavoratori possano disporre liberamente della loro forza lavoro e nonostante il carattere limitato dal punto di vista temporale della durata del contratto tra le due parti. Queste sue ultime condizioni garantiscono un'adeguata mobilità, strettamente collegata ad un'altra delle condizioni che permettono il controllo della forza lavoro nel mercato capitalistico, vale a dire la creazione di un Eir di disoccupati tale da ridurre entro limiti ristretti l'apparente autonomia dell'offerta.

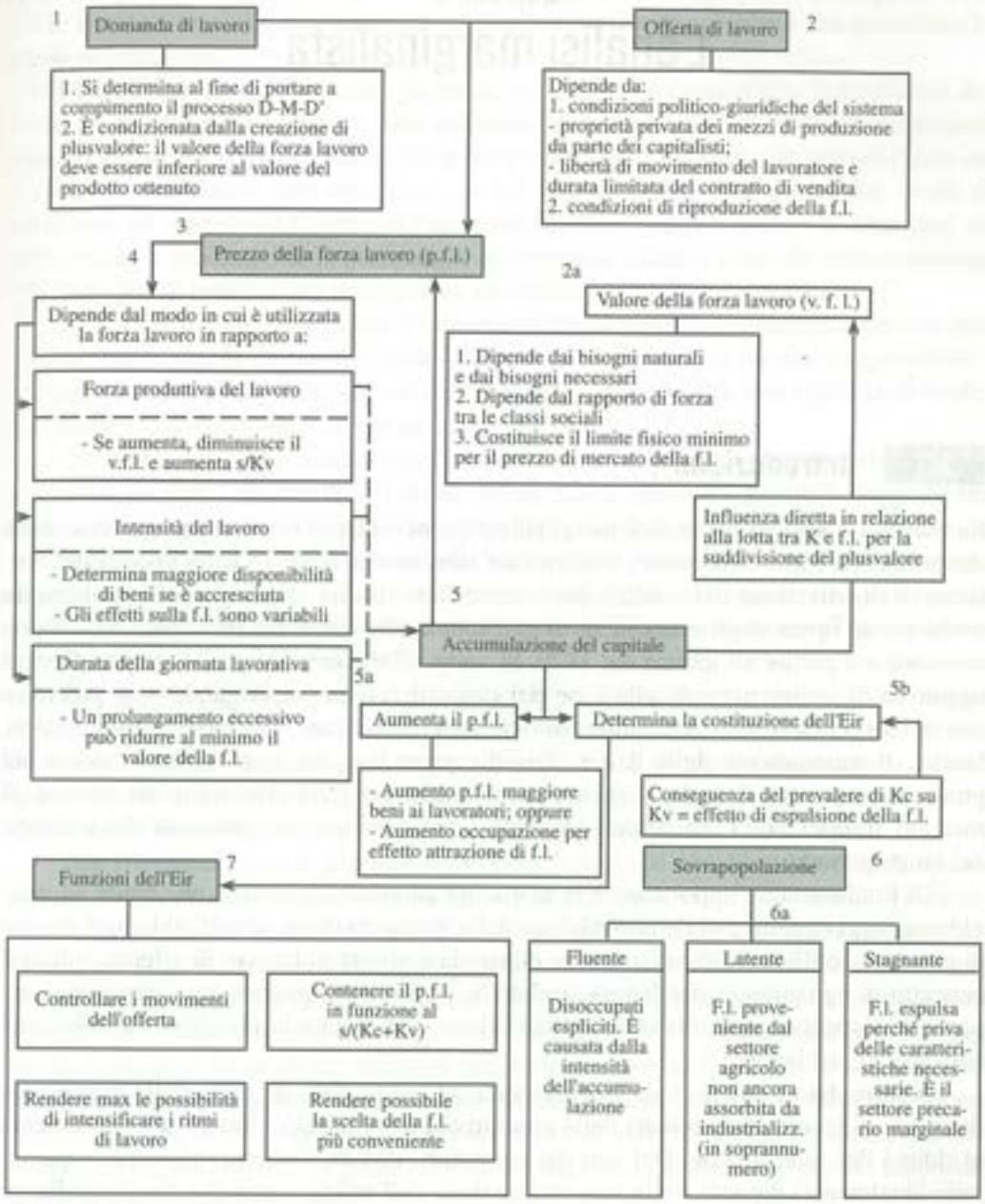
Marx, identificando l'Eir come il meccanismo di riequilibrio indispensabile al buon funzionamento del sistema, viene a porsi in duplice posizione critica nei confronti dei classici, i quali pure si erano riferiti all'esigenza di mantenere sotto controllo l'offerta di lavoro e il livello del salario.

In primo luogo, la posizione critica marxiana è legata al rifiuto della legge di po-

polazione, in quanto il volere ammettere l'esistenza di principi naturali alla base dei meccanismi capitalistici equivarrebbe ad attribuire analoghi connotati a tutto il modo di produzione, negandone quindi la storicità.

In secondo luogo, l'assunzione dell'Eir quale regolatore del salario e dell'offerta di lavoro conferma il rifiuto della teoria da un altro punto di vista: poiché l'Eir è il risultato delle forze opposte messe in moto dall'accumulazione (attrazione di forza lavoro e, allo stesso tempo, espulsione delle quote di manodopera non funzionali allo sviluppo), la garanzia del costante riequilibrio del sistema, in funzione dell'esistenza di un adeguato margine di plusvalore, ha origine da un rapporto interno al capitalismo.

In particolare, la presenza di un eccesso di forza lavoro non è riconducibile al comportamento demografico dei lavoratori, ma al continuo espandersi dell'accumulazione, con la conseguente progressiva sostituzione di capitale costante al capitale variabile, ovvero delle macchine al lavoro.




F.l. = Forza lavoro; s/Kv = Saggio di plusvalore; s/(Kc+Kv) = Saggio di profitto

**Schema 2.A** Il mercato del lavoro in Marx

Capitolo 3

# L'analisi marginalista

## 3.1 Introduzione

La svolta impressa dall'analisi marginalista (o neoclassica)[1] all'interpretazione della struttura delle forze di domanda e offerta sul mercato del lavoro e nella visione del processo di distribuzione del reddito deve essere fatta risalire al più generale mutamento avvenuto ad opera degli economisti di tale scuola alle categorie principali della teoria economica a partire all'incirca dal 1870. Si viene affermando infatti l'esistenza di leggi oggettive di ordine naturale alla base dei rapporti economici, negando – in polemica con la teoria marxiana – il carattere storicamente determinato del sistema capitalistico. Inoltre, il superamento delle teorie classiche precedenti ha luogo concentrandosi sul processo attraverso il quale le risorse economiche vengono allocate in un sistema di mercato, tralasciando l'analisi dell'accumulazione e le questioni connesse allo sviluppo nel lungo periodo.

Di fondamentale importanza è la teoria marginalista del salario, che tende ad individuare leggi oggettive di determinazione della remunerazione, cancellando ogni traccia di carattere conflittuale dai rapporti tra domanda e offerta di lavoro. Si afferma infatti il concetto di eguaglianza dei fattori produttivi, i quali percepiscono una remunerazione pari alle rispettive produttività marginali: viene così negata la posizione di inferiorità contrattuale del lavoro.

Inoltre, dato l'obiettivo di massimizzazione del profitto da parte delle imprese, la domanda di lavoro (determinata dalla produttività marginale del fattore stesso) aumenta al ridursi del salario reale. Dal lato dei lavoratori, invece, l'offerta di lavoro (espressa individualmente) dipende dalla massimizzazione dell'utilità e quindi è funzione diretta del salario reale, oltre che del grado di disutilità del lavoro e dell'entità degli effetti di

[1] Per quanto riguarda il problema terminologico nella denominazione di questo indirizzo analitico (definito di volta in volta neoclassico, marginalistico e infine – da Keynes – classico), si veda J.A. SCHUMPETER, *Storia dell'analisi economica*, Boringhieri, Torino 1959, vol. I, pp. 63-64.

reddito e di sostituzione nella definizione del rapporto tra tempo libero e tempo di lavoro. In questa situazione esiste sempre un livello salariale di equilibrio che garantisce la piena occupazione.

Dall'analisi marginalista emerge come, in un mercato competitivo in equilibrio dove la forza lavoro è omogenea, non esistono differenziali salariali ed ogni lavoratore viene remunerato in base al valore della sua produttività marginale. Se consideriamo invece una forza lavoro non omogenea, in cui i lavoratori si distinguano per livelli di istruzione ed esperienza lavorativa che, arricchendo il capitale umano di ciascuno, ne influenzino la produttività, la presenza di differenziali salariali risponde esclusivamente alla necessità di mantenere l'uguaglianza tra remunerazione e produttività.

Ai fini della nostra trattazione è importante sottolineare il mutamento avvenuto nell'ambito della *teoria del valore*. Essa infatti viene ricostruita in termini soggettivistici, nel senso di una misurazione del valore dei beni in relazione alla loro capacità di rendere massima la soddisfazione di chi ne fa uso.

Dal momento che si assume come caratteristica di qualsiasi sistema produttivo la scarsità delle merci disponibili, il consumatore dovrà valutare i possibili impieghi dei beni di cui può ottenere la disponibilità, da un lato distribuendo nel tempo il consumo in modo tale che la soddisfazione tratta dalle ultime unità consumate di un bene sia eguale rispetto ai possibili usi, dall'altro valutando comparativamente il prezzo dei vari beni in modo da "aumentare la propria utilità totale cedendo il bene che valuta di meno ed acquistando quello che valuta di più"[2].

Date queste considerazioni, si giunge a fondare la teoria del valore sul concetto *di utilità marginale* a cui corrisponde, con le dovute correzioni, nell'ambito del mercato dei fattori produttivi (compreso il lavoro) il principio di *produttività marginale*, sicché appare giustificata l'ipotesi da cui si è partiti circa la rilevanza delle conseguenze del nuovo modo di concepire il valore sul rapporto lavoro-capitale.

Tale rilevanza assume ulteriore significato laddove si consideri la seconda conseguenza, implicita nelle assunzioni precedenti, vale a dire la visione del ruolo dei consumatori. Infatti, a differenza dell'analisi classica, i marginalisti indistintamente considerano come facenti parte di questa categoria lavoratori, capitalisti e redditieri, negando con ciò l'esistenza di una struttura di classe all'interno della società e, al tempo stesso, ponendo in evidenza i margini di autonomia di cui godono i consumatori rispetto al sistema produttivo. In tal modo, vengono gettate le basi per una nuova visione dell'offerta di lavoro fondata – nuovamente in polemica con i classici – sull'assunto dell'indipendenza delle decisioni di offrire lavoro rispetto all'andamento della domanda, dal momento che tali decisioni sono prese in funzione del livello di consumo di cui i lavoratori si prefiggono il raggiungimento.

A questo proposito si può notare come domanda e offerta di lavoro non solo vengono definite come entità indipendenti tra loro (negando il legame domanda-accumulazione-offerta), ma di fatto si afferma il carattere automatico dell'equilibrio raggiungibile

[2] E. Saltari, *Nascita e sistemazione dell'economia marginalista*, Loescher, Torino 1978, p. 18.

sul mercato del lavoro in virtù dell'aggiustamento di domanda e offerta tramite i movimenti del salario.

Anche l'analisi della distribuzione viene sottoposta a revisione, sia in riferimento alle ipotesi generali, con l'abbandono della categoria classica del sovrappiù e l'assunzione della legge della produttività marginale per la remunerazione di tutti i fattori della produzione, sia per quanto riguarda in particolare il diverso ruolo attribuito al profitto.

## 3.2 L'analisi di Marshall

L'analisi del mercato del lavoro sviluppata da Marshall nel libro VI dei *Principi di economia* si fonda essenzialmente sulla ricerca dei fattori agenti sul *prezzo di domanda* e sul *prezzo di offerta* del lavoro. Infatti, se è vero che i salari sono determinati "principalmente dalle relazioni in cui la domanda sta alla quantità disponibile"[3], tuttavia "i salari non sono regolati né dal prezzo di domanda né dal prezzo di offerta, ma dall'intero complesso di cause che regolano domanda e offerta"[4]. Se da ciò già appare evidente il superamento della metodologia seguita dai classici e da Marx (distinzione tra salario di mercato e salario naturale), tale distacco è ulteriormente rafforzato dalla trattazione separata delle due variabili agenti sul mercato del lavoro e dall'impossibilità di considerare l'esistenza di un saggio generale dei salari in quanto "ciascuno dei cento e più gruppi di lavoratori ha il proprio problema dei salari, la propria serie di cause [...] che regolano il prezzo di offerta e inoltre ciascuno ha il proprio prezzo di domanda regolato dal bisogno che gli altri fattori della produzione hanno dei suoi servizi"[5].

In questo senso, il prezzo di domanda sarà determinato dalle decisioni degli imprenditori i quali lo fisseranno avendo presente:

- alcune leggi generali alla base delle loro azioni;
- l'andamento della domanda dei consumatori sul mercato dei beni.

Tali leggi fanno riferimento all'esigenza di fissare un salario tale da eguagliare la produttività marginale del lavoro, in modo da rispettare il principio di redditività e il principio di sostituzione, regolanti l'impiego del lavoro (come degli altri fattori produttivi), compatibilmente all'obiettivo di massimizzazione del profitto da parte di chi domanda lavoro. Perciò il *principio di redditività* consente di determinare l'impiego del fattore lavoro "fin dove esso può essere redditizio"[6], cioè sino a quel punto in cui la spesa sostenuta dall'imprenditore per acquisire una certa dose di lavoro produrrà un guadagno superiore a quello che si sarebbe ottenuto indirizzando una piccola parte della

[3] A. MARSHALL, *Principi di economia*, UTET, Torino 1972 (ed. origin. 1890, seguono altre sette edizioni fino al 1920), p. 762.

[4] *Ibid.*, p. 711.

[5] *Ibid.*, p. 711.

[6] *Ibid.*, p. 697.

spesa all'acquisizione di altri fattori. Contemporaneamente, in base al *principio di sostituzione* l'impiego di ciascun fattore viene ad essere regolato "in modo tale che nella sua applicazione marginale il suo costo è proporzionale all'incremento del prodotto netto che risulta dalla utilizzazione del fattore stesso"[7].

Il prezzo di domanda del lavoro, inoltre, viene fissato sulla base della valutazione fatta dall'imprenditore circa l'andamento della domanda dei consumatori. Tale valutazione può essere effettuata una volta conosciuto il prezzo delle merci assunto quale indice "delle relazioni temporanee tra domanda [di beni] e la quantità che si trova sul mercato o che vi può facilmente arrivare"[8], sicché le variazioni dei prezzi devono essere considerate all'origine dei mutamenti della domanda di lavoro e, conseguentemente, delle variazioni dei salari. D'altra parte, gli imprenditori adegueranno la capacità produttiva solamente se il salario risulta compatibile con i due principi sopra menzionati, per cui si può affermare l'esistenza di una relazione inversa tra domanda di lavoro e prezzo di offerta del lavoro stesso.

Passando all'analisi delle forze che contribuiscono a determinare il prezzo di offerta del lavoro, possiamo notare come Marshall valuti le caratteristiche peculiari del *fattore di produzione umano* e gli elementi che agiscono sull'autonoma decisione di offrire lavoro, una volta constatato come "i fattori umani della produzione non sono comprati e venduti come le macchine e gli altri fattori materiali della produzione"[9].

Per quanto riguarda le caratteristiche del lavoro che influenzano il prezzo di offerta, bisogna considerare il costo sopportato dal lavoratore sia in termini di imperfetta conoscenza del mercato, sia in rapporto agli oneri legati alla ricerca dell'occupazione (mobilità, condizioni ambientali ecc.), sia infine in relazione alla perdita di guadagno causata dal mancato impiego posto che "la capacità di lavoro è peribile"[10].

In riferimento alla decisione di offerta, la trattazione marshalliana riprende in gran parte un aspetto già messo in luce da Smith[11] riguardo la posizione contrattuale sfavorevole del lavoratore. Essa è attribuita da Marshall sia al fatto che "i salari lasciano ben poco margine al risparmio"[12] e quindi non permettono lunghe sospensioni del lavoro a seguito delle agitazioni sindacali, sia alla concorrenza cui sono sottoposti i lavoratori meno qualificati da parte di altri in cerca di occupazione o maggiormente efficienti.

Sebbene entrambe queste circostanze impediscano l'esistenza di organizzazioni sindacali "forti e durevoli", Marshall tuttavia afferma il carattere casuale dello svantaggio nella vendita del lavoro e, dunque, la condizione di parità nei rapporti tra i fattori

[7] *Ibid.*, p. 689.

[8] *Ibid.*, p. 760.

[9] *Ibid.*, p. 744.

[10] *Ibid.*, p. 751. A questo proposito Marshall sottolinea anche come il mancato impiego possa essere compensato dai benefici del maggior riposo, non precisando però se quest'ultimo venga scelto o subito dal lavoratore.

[11] A. Smith, *La ricchezza delle nazioni*, UTET, Torino 1945 (ed. origin. 1776). Si veda in questo testo il Cap. I, par. 2.

[12] A. Marshall, *Principi*, cit., p. 752.

che concorrono al processo di produzione, da cui deriva l'inesistenza di contrasti di classe.

Date queste premesse la decisione di offerta e quindi il relativo prezzo (posta in generale una relazione diretta tra andamento del salario e andamento dell'offerta) dipenderanno da tre fattori:

- dalla valutazione comparata, compiuta autonomamente dal singolo lavoratore, tra grado di disutilità o sacrificio connesso alle varie occupazioni e livello salariale che gli imprenditori sono disposti a pagare;
- dal livello di occupazione raggiunto in un determinato settore, poiché l'eccesso di offerta e il prodursi della legge dei rendimenti decrescenti tenderanno ad abbassare il prezzo di domanda tanto che il lavoratore dovrà adattarsi ad una remunerazione inferiore, oppure spostarsi in altri settori;
- da alcune possibili situazioni in cui viene meno il legame diretto tra offerta e salario, situazioni che si riferiscono al prodursi del cosiddetto "effetto di reddito", per cui se il lavoratore parte già da un livello di vita elevato (raggiunto in precedenza) eventuali aumenti del salario non indurranno una maggiore offerta, anche se Marshall tiene a sottolineare come un aumento del salario, comportando un miglioramento dell'efficienza, può dare luogo ad un aumento dell'offerta[13]. Analogamente un'eccezione si ha anche nel caso di occupazioni svantaggiose o rischiose in cui, se in teoria la remunerazione dovrebbe essere più elevata (per compensare svantaggi e rischi), la presenza di lavoratori con un basso livello di reddito consentirà agli imprenditori di fissare un salario indipendentemente dalle esigenze dell'offerta.

Un'ulteriore annotazione va fatta a proposito della posizione di Marshall in merito al potere di acquisto del salario reale, di cui il lavoratore terrà conto nel decidere se impiegarsi o meno. Marshall afferma come la valutazione del salario reale possa essere precisata distinguendo tra consumi necessari al mantenimento della capacità produttiva del lavoro e consumi superflui, cioè non tali da rivestire particolare importanza per il mantenimento della capacità stessa.

Chiarita tale distinzione, dovrà essere tenuta presente la struttura dei consumi delle varie categorie di percettori di reddito poiché, mentre il prezzo dei beni di lusso "non ha grande importanza per le classi inferiori delle attività produttive, un ribasso del prezzo del pane o del cuoio interessa quelle classi molto più delle classi elevate"[14].

[13] Nota infatti Marshall: "Più a lungo un uomo lavora e tanto maggiore è il suo desiderio di riposarsi; (inoltre) ogni ora di lavoro in più gli procura una paga maggiore e lo avvicina al punto i cui i suoi bisogni più urgenti sono soddisfatti; quanto maggiore è la paga, tanto più presto questo punto è raggiunto". *Ibid.*, p. 706. Tuttavia la riduzione dell'offerta all'aumentare della remunerazione verrà attuata da un lavoratore meno istruito "specialmente se egli vive in un clima meridionale" mentre il contrario accadrà per gli individui istruiti, per cui "l'aumento della remunerazione provoca normalmente un aumento immediato del lavoro efficiente". *Ibid.*, p. 706.

[14] *Ibid.*, p. 733.

A questo punto è opportuno accennare brevemente al ruolo giocato dal capitale nell'analisi marshalliana del mercato del lavoro. A tale proposito, l'abbandono del legame classico accumulazione – domanda di lavoro – salari deve essere fatto risalire a due diverse circostanze: in primo luogo, al venire meno del concetto smithiano di capitale come fondo destinato al pagamento dei salari; in secondo luogo, alla visione ottimistica del rapporto lavoro-capitale. In effetti si afferma l'impossibilità che il capitale (come stock di macchinari) possa danneggiare i lavoratori. E ciò non solo in quanto un aumento del capitale "non può eliminare il lavoro in generale perché deve provocare una accresciuta occupazione di coloro che fabbricano quelle cose che sono usate come capitale"[15], ma anche per la rivalutazione del salario reale di cui i lavoratori stessi beneficeranno grazie ai miglioramenti qualitativi (indotti dall'aumento del capitale) delle merci da essi consumate.

In ultima analisi, negando la posizione di inferiorità contrattuale del lavoro, si afferma il concetto di eguaglianza dei fattori produttivi, giustificata dal fatto che entrambi i fattori percepiscono una remunerazione pari alle rispettive efficienze marginali ed anche perché "la prosperità di ognuno dei due è legata alla forza e all'attività dell'altro"[16].

## 3.3 L'analisi di Clark

L'analisi dell'economista americano Clark[17], a differenza del contributo di Marshall, non approfondisce in modo particolare lo studio delle forze che influenzano la domanda e l'offerta di lavoro, ma si sofferma sulle motivazioni alla base del postulato neoclassico dell'*uguaglianza del salario alla produttività marginale del lavoro*.

Prima di affrontare questo aspetto dell'analisi clarkiana è tuttavia opportuno aver presenti due presupposti generali da cui essa parte:

- l'affermazione del carattere statico dell'analisi, con l'esclusione quindi di attriti o perturbazioni tipiche di ogni mercato;
- l'esistenza di una legge naturale sulla cui base vengono regolate la remunerazione che ogni fattore produttivo percepisce, per cui se tale legge potesse operare senza ostacoli "darebbe ad ogni coefficiente di produzione la somma di ricchezza che esso crea"[18].

In questo senso il salario, indipendentemente dalla particolare forma in cui viene corrisposto, "tende sempre ad essere eguale a quella parte del prodotto del lavoro che si può attribuire al lavoro stesso"[19].

[15] *Ibid.*, p. 689.

[16] *Ibid.*, p. 724.

[17] J.B. Clark, *La distribuzione della ricchezza*, UTET, Torino 1916 (ed. origin. 1899), p. 3.

[18] *Ibid.*, p. 3.

[19] Il concetto clarkiano di capitale è analogo a quello di Marshall, in quanto si abbandona l'impostazione classica (capitale come fondo) per adottare un duplice punto di vista: da un lato il capitale come somma monetaria il cui impiego risulta illimitato; dall'altro i beni capitali, cioè un insieme di macchine ed

Tale affermazione può essere chiarita tenendo conto dell'esigenza affermata da Clark tenta di individuare un "modulo naturale dei salari" (da non confondere con il salario naturale classico) all'interno di una struttura produttiva capitalistica. Ora, poiché il sistema industriale si caratterizza in quanto la produzione di merci avviene mediante il contributo di più fattori della produzione (lavoro, terra e, soprattutto, capitale nelle sue varie forme), si pone il problema di distinguere il contributo specifico dato da ogni fattore, al fine di stabilirne la remunerazione.

Nel caso del lavoro, si tratterà di individuare il prodotto specifico da esso creato, operazione possibile solo nel "campo marginale" in cui viene utilizzata la manodopera. In effetti, mentre in una situazione precapitalistica l'intero prodotto si risolve nella remunerazione attribuibile al lavoro, poiché il lavoratore produce senza l'ausilio di beni capitali, nel momento in cui il progresso tecnico consente al lavoro di utilizzare strumenti atti a migliorarne l'efficacia, si pone il problema di separare il prodotto ottenuto dal lavoro da quello ottenuto dal capitale, problema che, se è irrilevante nel caso di produttori indipendenti, diviene decisivo quando chi lavora non possiede i beni capitali di cui si serve.

Secondo Clark, solo facendo riferimento alle condizioni produttive della zona marginale di impiego del lavoro si può stabilire il reale contributo del lavoro stesso al processo produttivo; infatti nella zona marginale i lavoratori svolgono il loro compito in condizioni particolarmente difficili in quanto gli strumenti utilizzati e, in genere, le attrezzature industriali in cui si opera (o, nel caso del settore agricolo, le terre coltivate) sono "così fuor d'uso o situati così malamente che i loro proprietari non ne ricavano nulla"[20], sicché l'individuo impiegato al margine otterrà dei guadagni che non dovrà dividere con nessuno. In tal caso, il prodotto ottenuto è da addebitare essenzialmente alla capacità produttiva dei lavoratori, stante la qualità scadente dei mezzi di cui essi dispongono.

Risulta dunque evidente la legittimità di fondare il saggio generale dei salari sulla legge di produttività marginale, poiché essa "ha il gran merito di indicarci il metodo con il quale il prodotto del puro lavoro può essere distinto da tutti gli altri prodotti, reso indipendente e misurato separatamente"[21].

Clark tuttavia ritiene opportune alcune precisazioni a quanto ora esposto, in modo particolare al fine di fugare il dubbio secondo cui la fissazione del salario sulla base del principio marginale verrebbe a determinare lo sfruttamento dei lavoratori operanti al di

attrezzature derivanti dall'investimento del capitale, sicché si dovrà distinguere tra "il margine di impiego offerto da una data somma di beni capitali e quello offerto da un dato capitale"; *Ibid.*, p. 97. La diversa concezione del capitale porta Clark a criticare il concetto di consumo dei lavoratori proprio dei classici, poiché a suo giudizio tali economisti, mettendo in evidenza l'aspetto del consumo legato alla riproduzione e al mantenimento della forza lavoro, avrebbero confuso il fine del processo economico (la soddisfazione "dei sensi del consumatore") con un mezzo (consumo solo come "combustibile" atto a far funzionare la "macchina lavoro"); *Ibid.*, p. 121.

[20] *Ibid.*, p. 85.

[21] *Ibid.*, p. 80.

fuori della zona marginale, lavoratori la cui produttività è maggiore rispetto a quella della manodopera che agisce in tale zona. Il superamento di questa obiezione viene condotto da Clark sulla base di tre osservazioni. In primo luogo, la maggiore produttività dei lavoratori inframarginali non può essere spiegata facendo riferimento al carattere qualitativamente superiore della loro capacità lavorativa rispetto a quelli che agiscono nella zona marginale; infatti questi ultimi sono definiti marginali solamente in quanto portano ad esaurimento i possibili impieghi del lavoro in un determinato settore, sicché la loro posizione implica solamente l'esistenza di un *ordine di successione* nelle ulteriori utilizzazioni della manodopera, senza che da ciò derivi un giudizio negativo sulla loro capacità produttiva.

In secondo luogo, dovendo la maggiore produttività essere attribuita esclusivamente ai beni capitali, qualitativamente diversi, i lavoratori inframarginali dovranno adattarsi a percepire la remunerazione corrisposta ai lavoratori marginali, dato il più elevato impegno che questi ultimi devono porre per ottenere un certo prodotto.

In terzo luogo, infine, date le condizioni di perfetta mobilità e omogeneità della forza lavoro, il modulo naturale dei salari sarà quello fissato dalle condizioni di produttività marginale per tutti i lavoratori, poiché "se avvenisse che qualcuna delle squadre precedenti (di lavoratori) domandasse di più di quanto produce l'ultima, l'imprenditore la licenzierebbe mettendo al suo posto l'ultima squadra di individui"[22].

Si può inoltre rilevare come il principio di sostituibilità della manodopera possa spiegare anche perché gli imprenditori assumano manodopera nella zona marginale o zona di indifferenza nell'impiego del lavoro. Infatti, posto che essi non ricavino alcun guadagno in termini di maggiore profitto, ma solo in parte in termini di utilità, risulterebbe scarsamente plausibile l'assunzione di manodopera, se non appunto in relazione alla possibilità di utilizzarla in funzione del contenimento delle richieste degli occupati nella zona inframarginale.

## 3.4 L'analisi di Pigou

L'analisi di Pigou[23] può essere considerata complementare rispetto a quella marshalliana, in quanto, pur seguendone la struttura metodologica, giunge al contempo a precisarne alcuni punti importanti.

Dal lato della domanda di lavoro, due sono le precisazioni introdotte da Pigou. La prima fa riferimento alla necessità di distinguere l'andamento della domanda di beni da parte dei consumatori in domanda di beni di lusso e domanda di beni primari. La seconda consiste nel mettere in luce come le caratteristiche del salario (rigido o flessibile) influenzino la domanda di lavoro. I due aspetti risultano tra loro strettamente collegati. Infatti, il primo comporta il riconoscimento di una domanda di lavoro più stabile nel caso

[22] *Ibid.*, p. 139.

[23] A.C. Pigou, *Economia del benessere*, UTET, Torino 1960 (ed. origin. 1920), p. 551.

di variazione del consumo dei beni primari, in quanto la domanda di beni di lusso risulta più irregolare ed imprevedibile dipendendo da fattori imponderabili, quali "scopi di ostentazione e di mostra [...] oppure da fluttuazioni nei desideri a seconda del trasferimento della pubblica opinione dell'elemento distintivo da una merce all'altra"[24]. Il secondo, invece, individua nell'esigenza di un salario flessibile la condizione necessaria affinché la domanda di lavoro possa adattarsi adeguatamente ai mutamenti delle preferenze dei consumatori e quindi favorire l'andamento dell'occupazione e del reddito nazionale. Si vedrà in seguito come su questo aspetto si concentra la critica keynesiana, che afferma l'inesistenza di un livello salariale di equilibrio garantito dalla flessibilità.

Per quanto riguarda l'offerta di lavoro, viene notato come non sempre sia valido l'assunto per cui l'aumento del salario tende ad accrescere l'offerta, e ciò in quanto i metodi di assunzione della manodopera escludono o rendono più difficile l'accesso all'occupazione di determinati settori della forza lavoro (ad esempio attraverso liste di preferenza), svuotando di significato l'assunto stesso.

Vediamo ora quali aspetti particolari caratterizzano l'*analisi della determinazione del salario*, una volta poste le caratteristiche delle forze di domanda e offerta e considerata l'affermazione di Pigou per cui "la tendenza generale delle forze economiche spingerà i salari offerti per ogni classe di operai ad avvicinarsi [...] al valore del prodotto netto marginale di quella classe"[25].

In primo luogo, Pigou afferma l'esigenza di fissare i salari in modo tale da farli corrispondere all'effettiva produttività del lavoro, sostanzialmente per due motivi:

- ottenere effetti maggiormente positivi per il reddito nazionale;
- dati i risultati negativi prodotti dalla divisione del lavoro sull'interesse del lavoratore per la mansione svolta, cercare di stimolare una maggiore partecipazione della manodopera collegando i risultati conseguiti alle remunerazioni percepibili.

Sebbene la fissazione di un salario a livello della produttività marginale possa garantire il raggiungimento di questi obiettivi, tuttavia Pigou sottolinea la difficoltà di stabilire il concetto di produttività specie in occupazioni in cui i risultati sono difficilmente quantificabili. Vi è inoltre la necessità che gli obiettivi produttivi siano fissati sulla base di cottimi stabili in accordo tra imprenditori e sindacati, al fine di evitare arbitrarie fissazioni da parte dei primi.

In secondo luogo, particolare rilievo assume la trattazione dei possibili "effetti di iniquità" o di sfruttamento sui lavoratori a seguito della fissazione di un salario non equo. Stabilito come il salario iniquo sia il risultato del mancato rispetto del postulato dell'eguaglianza dei salari al valore del prodotto marginale del lavoro (eguaglianza definibile come base dell'equità) vengono individuate due diverse motivazioni mediante cui spiegare lo sfruttamento. Esso, infatti, può essere spiegato a seguito di cause che potremmo definire *oggettive*, riferibili alla scarsa efficienza dal punto di vista tecnico di una determinata indu-

[24] *Ibid.*, p. 551.

[25] *Ibid.*, p. 418.

stria, sicché viene ad essere impedito il raggiungimento di un livello di produzione tale da consentire il pagamento di salari normali. Vi possono tuttavia essere anche situazioni di carattere *soggettivo* alla base dello sfruttamento, riferibili ad uno stato in cui i salari vengono fissati a livello iniquo dagli imprenditori (pur essendoci le condizioni tecniche per il pagamento di salari equi) approfittando di una condizione di monopolio in cui essi operano.

Anche se all'interno delle situazioni soggettive dovrà essere tenuta presente la diversa posizione di imprese che basano solo parzialmente i loro profitti sulla fissazione di salari iniqui, rispetto ad altre pur tecnicamente efficienti che invece utilizzano esclusivamente questo metodo, l'intervento dello Stato sarà comunque necessario per due motivi:

- al fine di evitare un danno alle capacità produttive del lavoro;
- per garantire un sufficiente incremento delle capacità tecniche dell'economia, incremento altrimenti non determinabile fino a che il fattore lavoro risulti sottoremunerato.

L'intervento statale è giustificato anche in rapporto alla fissazione di quello che Pigou definisce "salario minimo nazionale"[26]; infatti l'esistenza di lavoratori scarsamente efficienti rispetto al livello di produttività marginale potrà dar luogo alla fissazione di un salario così basso "da rivoltare il sentimento morale del pubblico"[27], pur se tale salario "tenuto conto della loro relativa capacità è equo"[28]. Tuttavia, la determinazione del salario minimo nazionale comporterà delle difficoltà: da un lato, sotto l'aspetto del concreto significato di salario minimo poiché esso si riferisce ad un livello medio-normale della condizione dei lavoratori la cui aderenza alla realtà non è detto sia sempre oggettivamente verificabile. D'altra parte, con riferimento ai possibili "effetti di iniquità" prodotti su un salario equamente fissato a seguito di un aumento dei prezzi, risulterà evidente l'insufficienza della fissazione di un salario minimo senza tenere conto di quest'ultimo aspetto[29].

## 3.5 L'analisi di Hicks

Di notevole importanza appaiono due aspetti del lavoro di sintesi compiuto da Hicks[30], relativamente alla serie di problemi posti dagli autori precedentemente analizzati, al fine di completare il quadro dell'analisi neoclassica del mercato del lavoro. Ci riferiamo

[26] Si tratta di "una somma sufficiente a coprire i bisogni normali e ragionevoli dell'operaio", *Ibid.*, p. 528.

[27] *Ibid.*, p. 540.

[28] *Ibid.*, p. 531.

[29] Pigou ammette la possibilità di un completo adeguamento dei salari ai prezzi solo se l'aumento dei prezzi è imputabile a mutamenti nella circolazione monetaria. Se al contrario tale aumento deriva da particolari condizioni della produzione (ad esempio difficoltà di rifornire il mercato), allora l'adeguamento dei salari dovrà avvenire con uno scarto al fine di evitare fenomeni inflazionistici; *Ibid.*, pp. 526-527.

[30] J.R. Hicks, *La teoria dei salari*, in *Nuova collana di economisti*, vol. 11, *Il lavoro*, UTET, Torino 1936 (ed. origin. 1932), pp. 377-378.

alla nozione di *salario di equilibrio* e all'*individuazione dell'esistenza di due sottomercati* del lavoro (*casuale* e *regolare*) in cui la determinazione del salario assume caratteri diversi.

Il salario di equilibrio viene situato da Hicks all'interno della cosiddetta "zona di indeterminatezza" compresa tra i due limiti definiti *prodotto marginale interno* e *prodotto marginale esterno*. Il primo si identifica con il limite massimo raggiungibile dal salario compatibile con i principi che guidano l'azione degli imprenditori, sicché il salario stesso non può andare oltre tale limite pena la riduzione dell'occupazione. Il prodotto marginale esterno indica invece l'esistenza di un livello del salario così basso da indurre gli imprenditori a nuove assunzioni e quindi non rappresenta un livello di equilibrio; infatti l'equilibrio si determina solo nel momento in cui le variazioni del salario sono tali da non provocare alcuna reazione nella domanda di lavoro. Tale equilibrio, come detto, si situa nelle zone di indeterminatezza con un salario uguale al prodotto marginale od oscillante di poco intorno a tale livello.

L'altro punto di particolare rilevanza nell'analisi di Hicks è la distinzione tra mercato del lavoro *casuale* e mercato del lavoro *regolare*.

Il *mercato casuale* è caratterizzato da due aspetti principali: la presenza di contratti tra lavoratori e imprenditori la cui durata è limitata a brevi periodi; l'esistenza di un "vantaggio nel contrattare" da parte degli imprenditori stessi. Tale vantaggio si manifesta essenzialmente nel momento in cui l'offerta di lavoro risulta scarsamente specializzata e molto cospicua rispetto alla domanda, sicché l'imprenditore avrà mano libera nel fissare il salario anche a livello di sussistenza, data la disponibilità praticamente illimitata di forza lavoro. Tuttavia, se con il passare del tempo l'offerta tenderà a specializzarsi, il margine di arbitrio della domanda subirà un notevole ridimensionamento poiché, specie nel caso di occupazioni stagionali, la fissazione di un salario ad un livello basso può pregiudicare la possibilità di disporre di un adeguato volume di offerta in futuro. In effetti, però, bisognerà anche tenere conto dell'effetto di reddito, per cui un basso livello salariale indurrà egualmente un consistente afflusso di forza lavoro, soprattutto nel caso in cui i lavoratori abbiano goduto precedentemente di un livello di reddito relativamente alto e quindi, al fine di mantenere un certo tenore di vita, offrano lavoro anche con un salario in tendenziale diminuzione.

Per quanto riguarda il *mercato regolare*, che è definibile come quell'insieme di occupazioni in cui "il lavoratore ritiene normalmente di essere riassunto dallo stesso imprenditore alla scadenza del primo contratto"[31], è possibile notare l'esistenza di una duplice rigidità salariale (diversa però da quella keynesiana) a seguito dei vantaggi ricavabili da imprenditori e lavoratori dalla stabilità delle occupazioni. In generale, infatti, gli imprenditori non saranno indotti facilmente ad abbassare il salario, dal momento che traggono indubbi vantaggi dal disporre di lavoratori dotati di un'elevata esperienza e conoscenza della loro mansione, mentre d'altra parte gli stessi lavoratori non richiederanno aumenti salariali incompatibili con le esigenze dell'impresa, valutando positiva-

[31] *Ibid.*, p. 402.

mente il fatto di non dover sopportare i costi connessi ad una frequente mobilità, il che farà di per sé rivalutare il salario percepito.

## 3.6 L'analisi marginalista della distribuzione

Prima di illustrare la teoria neoclassica della distribuzione è opportuno soffermarsi su alcune caratteristiche introdotte dai marginalisti e già accennate in sede di introduzione.

La prima innovazione che assume particolare rilievo si riferisce alla valutazione del profitto: infatti, una volta abbandonata l'idea ricardiana di profitto derivante dall'esistenza di un sovrappiù sui costi di produzione (compresi i salari), si assume il principio per cui tutti i fattori sono remunerati sulla base del contributo da essi dato alla produzione. Questo aspetto può essere collegato alla nuova concezione della teoria del valore elaborata dalla scuola marginalista, poiché la remunerazione attribuita a ciascun fattore dipende dal valore di scambio del fattore stesso, misurato in base al volume di prodotto ottenibile dal suo impiego. Tale misurazione può essere ottenuta confrontando la produzione creata dall'utilizzazione simultanea di tutti i fattori con quella risultante "diminuendo di una unità uno di essi e mantenendo costante l'impiego di tutti gli altri"[32].

Come dimostrano queste considerazioni, la teoria neoclassica della distribuzione è costruita sul principio di produttività marginale, utilizzato per la prima volta da Ricardo per spiegare il suo concetto di rendita. Tuttavia, mentre Ricardo usa il principio di "sostituzione limitata" unicamente tra il fattore terra e il fattore lavoro, la scuola neoclassica estende questo principio a ciascun fattore della produzione rispetto a ciascun altro. In sostanza, il principio della sostituibilità limitata serve a dimostrare come la terra (fattore fisso) guadagna un sovrappiù identificabile semplicemente nella differenza tra prodotto medio e prodotto marginale del fattore variabile.

Per i neoclassici ogni fattore la cui offerta è variabile viene remunerato, in condizioni di concorrenza, proporzionalmente al suo prodotto marginale. Cosicché, se l'offerta di tutti i fattori è data e se si considera l'ipotesi della sostituibilità di ogni fattore rispetto agli altri, la suddivisione del prodotto risulta in base ai saggi marginali di sostituzione dei fattori.

In termini grafici (Figura 3.1), misurando sull'asse OX la quantità di un fattore della produzione X e considerando fisse le quantità di tutti gli altri fattori, la curva PM' è funzione della produttività marginale del fattore variabile. Se ad un certo punto l'impiego del fattore diventa pari a M, AM rappresenta il prezzo unitario del fattore stesso ed il rettangolo OBAM è la quota del prodotto totale che spetta ad esso. Tale principio se applicato a tutti i fattori, risulta sempre valido, cosicché il rettangolo BCDA è esattamente sufficiente a remunerare tutti gli altri fattori impiegati nella produzione, in base alle loro rispettive produttività marginali.

[32] E. Saltari, cit., p. 20.

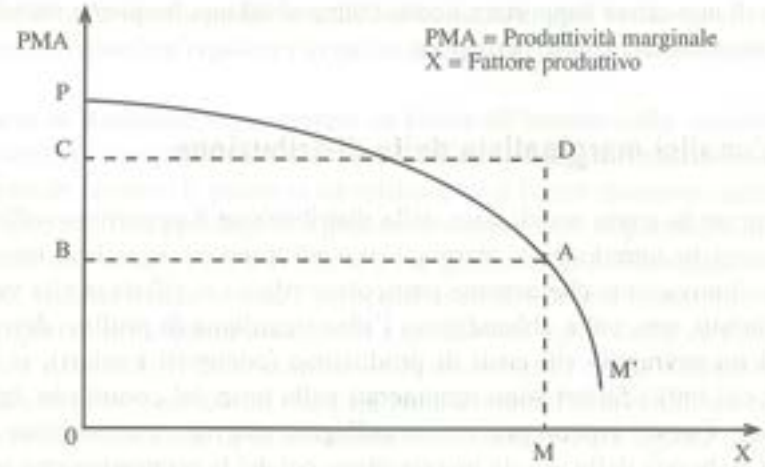



**Fig. 3.1** La distribuzione secondo il principio di produttività marginale

Lo strumento analitico utilizzato dai neoclassici per determinare le quote distributive è la *funzione di produzione:*

$$Y = f(K, L)$$

attraverso la quale si stabilisce prima la quantità dei fattori capitale e lavoro necessaria per ottenere un prodotto che abbia le caratteristiche di essere il massimo conseguibile dati i prezzi dei fattori, poi come il valore di questo prodotto vada distribuito tra i fattori stessi. Infatti, dalla funzione di produzione si ottiene l'*equazione della distribuzione* differenziando il prodotto Y rispetto ai fattori K e L:

$$dY = (\partial f/\partial K)\, dK + (\partial f/\partial L)\, dL$$

dove le derivate parziali della funzione rispetto al capitale ed al lavoro sono le produttività marginali dei due fattori.

Questo è il metodo utilizzato dai neoclassici per determinare la regola della distribuzione del reddito: qualsiasi incremento di produzione si deve distribuire ai fattori "in base al prodotto che si ottiene dall'ultima unità produttiva"[33].

Tutto ciò è vero se si ipotizza una funzione di produzione omogenea di primo grado rispetto ad ogni variabile presa singolarmente. Una funzione di questo tipo implica rendimenti di scala costanti (per cui variando in una stessa proporzione i fattori, la quantità prodotta varia di eguale ammontare) e rendimenti decrescenti (a successivi incrementi nella quantità utilizzata di un fattore produttivo, ferma restando la quantità

[33] K. WICKSELL, *La produttività marginale come fondamento della distribuzione in economia*, (ed. origin. 1900), in G. LUNGHINI (a cura di), *Valore, prezzi ed equilibrio generale*, Il Mulino, Bologna 1971.

utilizzata degli altri, corrispondono incrementi via via decrescenti nel livello di produzione).

Consideriamo che la nostra funzione di produzione Y = f (K, L) sia omogenea di primo grado.

Allora, per la prima proprietà (rendimenti di scala costanti), moltiplicando ambedue i fattori per un valore *a* positivo anche il livello della produzione viene moltiplicato per *a*:

$$aY = f(aK, aL)$$

Ponendo a = 1/L, allora si avrà:

$$\frac{Y}{L} = f\left(\frac{K}{L}, 1\right) = \varphi\ \frac{K}{L}$$

In tal modo si è individuata una relazione tra il livello di produzione per lavoratore (la produttività media del lavoro) e la quantità di capitale per lavoratore (intensità capitalistica).

Per la seconda proprietà della funzione di produzione, a successivi incrementi dell'intensità capitalistica corrispondono aumenti via via decrescenti nella produttività media del lavoro. Si può quindi costruire la Figura 2.

Se in un punto qualsiasi della funzione di produzione (nel nostro caso P) conduciamo la tangente WW', essa incontra l'asse delle ordinate nel punto W e la sua inclinazione è di un angolo $\pi$ rispetto alle ascisse.

Il valore dell'angolo $\pi$ (PK/KW) non è altro che la produttività marginale del capitale, in quanto la WW' rappresenta la derivata prima condotta alla funzione di produzione: Y/L = $\varphi$ (K/L).

L'angolo $\pi$ indica quindi il saggio di profitto a livello di produzione individuato al punto P, con intensità capitalistica pari a (K/L).

Della produzione per lavoratore O (Y/L), al capitale spetterà la quota W (Y/L), cioè la sua remunerazione sarà pari al saggio $\pi$ (P/L).

La parte rimanente del segmento O (Y/L), vale a dire OW, rappresenta la remunerazione del lavoro (il saggio di salario) in base al teorema di Eulero secondo cui, se la funzione di produzione è a rendimenti di scala costanti, tutto il prodotto viene ad essere distribuito tra i due fattori produttivi quando questi sono remunerati alle rispettive produttività marginali.

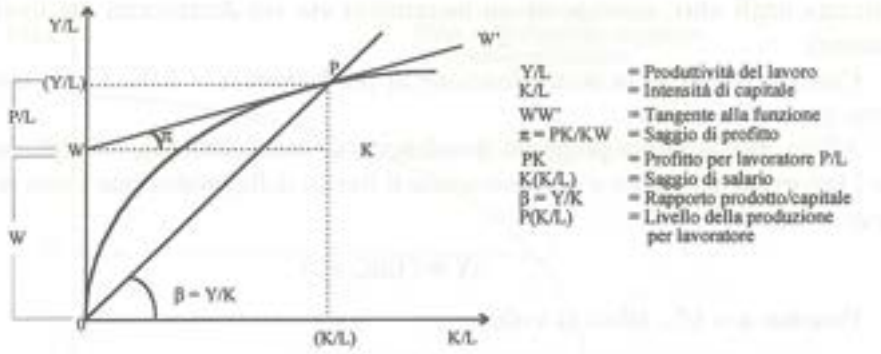



**Fig. 3.2** La remunerazione dei fattori produttivi

Con il procedere dell'accumulazione, la dotazione di capitale per addetto aumenta (ci si sposta sulle ascisse verso destra) e quindi si raggiungono punti più elevati lungo la funzione di produzione. Nel lungo periodo e in concorrenza perfetta l'accumulazione del capitale porterà, ripetendo la costruzione di cui sopra, ad un aumento regolare dei salari, nonché ad un aumento della produttività del lavoro (asse delle ordinate). Se oltre all'accumulazione vi è anche progresso tecnico incorporato nei beni capitali investiti, la funzione della produzione subirà una trasposizione verso l'alto ed i salari aumenteranno ancor più velocemente.

La difficoltà di questo tipo di approccio è da riscontrarsi nel significato del capitale assunto come fattore della produzione. Al contrario della terra, il cui valore può essere calcolato in termini di ettaro per anno e del lavoro, misurato in termini di uomo-ora, il capitale non può essere quantificato in termini di unità fisiche (mentre una misurazione in termini di valore comporta l'adozione di un determinato saggio di interesse). Allora, in quale unità di misura questa variabile deve essere espressa? Con una unità che non dipenda dal saggio di profitto giacché quest'ultima grandezza, secondo i neoclassici, viene ad essere determinata dalla produttività marginale del capitale, per la cui determinazione occorre conoscere preventivamente l'unità di misura del capitale.

Ma un'unità di misura in termini fisici, come abbiamo affermato sopra, è da scartare se si considera il fatto che si producono capitale di origini e natura diverse, i quali possono essere sommati soltanto in termini di lavoro. Il valore del bene capitale può essere definito o sulla base del costo di produzione sostenuto in passato, oppure sulla base dei profitti futuri ottenibili dall'utilizzazione del bene capitale in questione. Comunque, il valore dei beni capitali dipende dal saggio di profitto e dal saggio di salario. Infatti, valutando un bene capitale ai costi di produzione, si deve osservare che questi ultimi sono dati dai salari pagati ai lavoratori e dai profitti sul capitale utilizzato nella produzione, oltre che dai costi per le materie prime. Se si considerano invece i profitti futuri, questi devono essere scontati per mezzo del saggio di profitto considerato normale nel sistema per ottenere il valore attuale.

Da ciò deriva un ragionamento circolare della teoria neoclassica poiché, sulla base

dei suoi postulati, il saggio di profitto può essere determinato soltanto una volta noto il valore del capitale, ma per conoscere quest'ultimo è necessario conoscere preventivamente il saggio di profitto[34].

Questa critica al fondamento logico della teoria neoclassica ha conseguenze molto importanti: sulla base di essa infatti si può dedurre come, in condizioni di equilibrio, la misurazione del capitale in termini di valore non è indipendente dalla distribuzione del reddito. Lo stesso bene capitale viene ad avere valori diversi se la distribuzione del reddito, determinata dai livelli di salario e dal saggio di profitto, è diversa.

Se ciò è vero, non possiamo avere la sicurezza che esista un modo non ambiguo di ordinare le tecniche produttive secondo la maggiore o minore intensità capitalistica che è loro propria. L'ordine infatti potrebbe variare come conseguenza di variazioni nella distribuzione. Una tecnica A che, ad una certa distribuzione del reddito, comporta una intensità capitalistica più elevata di una tecnica B, può comportarne una meno elevata se varia la distribuzione del reddito. Dal momento che questo può accadere, non è più legittimo l'uso di una funzione di produzione di tipo neoclassico alla cui base vi sia l'ipotesi della possibilità di ordinare le tecniche produttive in modo da potere affermare che, a saggi di profitto più bassi, si scelgono tecniche a intensità capitalistica più elevata, comportanti più elevati valori del rapporto capitale-lavoro.

## 3.7 Conclusioni sull'analisi marginalista

Nell'individuare in sintesi gli elementi che caratterizzano l'analisi marginalista del mercato del lavoro e della distribuzione (Figura 3.3 e Schema 3.A), emerge immediatamente il distacco che viene a prodursi rispetto alle ipotesi classiche, sia per quanto riguarda la caratterizzazione delle forze di domanda e offerta, sia per la concezione dei rapporti distributivi e di scambio tra i fattori della produzione.

Fondamentale è infatti l'assunzione del principio di produttività marginale quale base delle remunerazioni dei partecipanti al processo di produzione e come giustificazione del carattere naturale e non conflittuale del processo distributivo, specie in riferimento alla motivazione dell'esistenza del profitto. In effetti, abbandonando il principio residuale ricardiano e non ammettendo l'impiego del capitale in funzione della riduzione della quantità di lavoro diretto, si pongono le basi per legittimare il concetto di collaborazione tra i fattori produttivi, abbandonando le ipotesi di Ricardo[35] e Marx[36] circa i possibili effetti negativi che un incremento del capitale poteva avere sulle condizioni dei lavoratori.

Di rilievo appare inoltre il mutamento dell'analisi sulle condizioni attraverso cui la domanda di lavoro si manifesta sul mercato. Infatti, oltre al già citato principio di pro-

[34] T. Cozzi, *Teoria dello sviluppo economico*, Il Mulino, Bologna 1971.

[35] D. Ricardo, *Principi di economia politica*, UTET, Torino 1947 (ed. origin. *Principles of Political Economic*, 1917).

[36] K. Marx, *Il capitale*, Editori Riuniti, Roma (ed. origin. 1867).

duttività marginale, si tende a ricostruire in senso microeconomico la decisione dell'imprenditore collegandola ai principi di redditività e sostituzione, nonché alla valutazione delle condizioni presenti sul mercato dei beni. Quest'ultimo aspetto è certamente connesso al nuovo ruolo assunto dai consumatori in generale (non solo redditieri, ma anche lavoratori) nell'ambito del sistema di mercato, quantunque permangano seri dubbi sul riscontro reale della tesi neoclassica secondo cui le finalità del sistema produttivo sarebbero interamente rivolte alla soddisfazione dei bisogni dei consumatori.

Inoltre, poiché nel sistema neoclassico i gusti e le scelte dei consumatori si considerano autonomamente determinati, le fluttuazioni subite corrispondentemente dalla domanda di beni sul mercato si riflettono sulle decisioni di impiego della manodopera. Ciò presuppone tuttavia l'esistenza di un livello salariale non fissato rigidamente, ma flessibile a seconda delle esigenze di soddisfacimento del mercato in quanto, in caso contrario, i danni provocati da una mancata flessibilità si ripercuoterebbero sia sull'efficienza del sistema che sugli stessi livelli dell'occupazione. L'emergere quindi di una piena sovranità del mercato potrebbe contrastare con quanto sostenuto circa il carattere autonomo della decisione di offrire lavoro, dal momento che appare poco verosimile il mantenimento di questa autonomia quando le esigenze degli imprenditori sono poste al centro del sistema.

Tuttavia, i neoclassici riescono almeno in parte a superare questa contraddizione senza ricorrere alle ipotesi classiche (legge di popolazione e salario naturale) insistendo sulla possibilità dei lavoratori di ritirarsi dal mercato e impiegarsi come indipendenti. Ciò presuppone evidentemente una decisione di offrire lavoro stabilita sulla base di una libera scelta formulata sul confronto dei livelli di remunerazione e di disutilità del lavoro conseguibili scegliendo tra lavoro indipendente e lavoro salariato.

In questo senso, è possibile notare come la libertà di scelta dei lavoratori venga ulteriormente rafforzata dalla considerazione di due eccezioni al rapporto diretto offerta-salario reale: una deriva dal prodursi dell'effetto di reddito per cui, acquisendo livelli di vita più elevati, il lavoratore tende a diminuire la quantità di lavoro offerta; l'altra dipende dall'effetto di sostituzione per cui, a livelli più bassi di remunerazione conseguita, l'offerta di lavoro viene intensificata al fine di mantenere i livelli di vita precedentemente acquisiti. Per altro si ammette l'esistenza di una condizione di svantaggio nella vendita del lavoro, sino a prospettare un intervento assistenziale da parte dell'autorità pubblica nei confronti dei lavoratori più svantaggiati. Tuttavia questa condizione di svantaggio non dà luogo alla denuncia dell'esistenza di condizioni di sfruttamento, poiché lo svantaggio è ritenuto per lo più transitorio o, tutt'al più, frutto di un basso livello di partenza nel reddito di certe categorie di lavoratori.

È possibile muovere tre ordini di obiezioni alla impostazione neoclassica riguardo il ruolo dell'offerta, a parte il rilievo mosso in prevalenza dall'analisi marxista sul carattere strumentale di tutta l'impostazione di questo filone di pensiero rispetto ad un tentativo di legittimare il sistema di produzione capitalistico in una fase in cui le tensioni sociali divenivano più acute.

In primo luogo, il grado di autonomia dell'offerta subisce una rilevante limitazione dall'esistenza della legge dei rendimenti decrescenti, poiché "esisteva sempre un limite

determinato alla quantità di lavoro [...] che sarebbe conveniente impiegare con un dato salario, con una data quantità di capitale e risorse naturali"[37].

In secondo luogo, assunta come naturale la legge di produttività marginale, è evidente come nel caso in cui i lavoratori richiedano un livello salariale superiore a quello fissato nel campo marginale, il sistema reagisce attraverso la riduzione dei livelli occupazionali, limitando quindi di molto la capacità dei lavoratori di influire sui salari.

Infine, sulla base di queste due considerazioni, emerge una valutazione di carattere *politico*: se infatti, pur in presenza dei limiti ora accennati, si esclude lo sfruttamento, o per lo meno la condizione di inferiorità del fattore lavoro, non si riconosce la legittimità dell'azione sindacale, restringendo ulteriormente il margine di autonomia della manodopera.

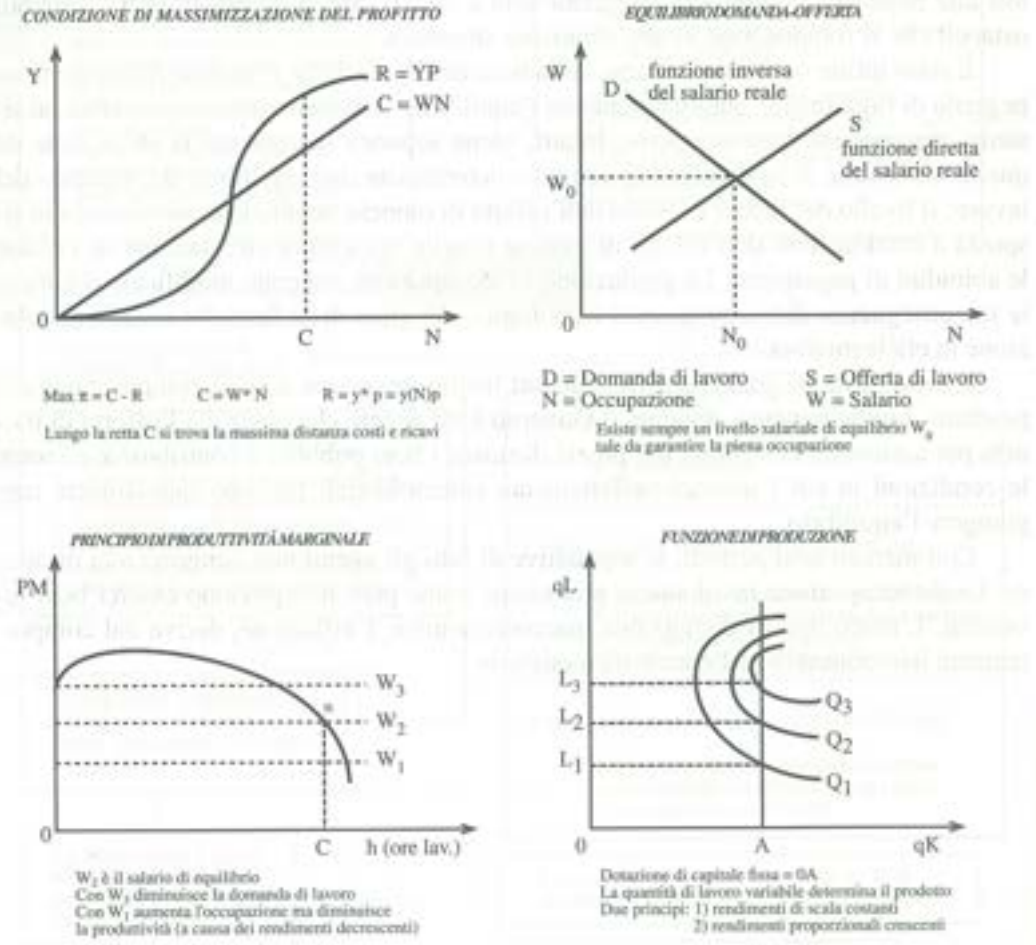



**Fig. 3.3** Il mercato del lavoro nell'analisi marginalista

[37] M.H. Dobb, *I salari*, Einaudi, Torino 1965, p. 113.

Per quanto riguarda il concetto di produttività marginale, quale legge attraverso cui viene regolato il livello salariale, si può notare come vengano a manifestarsi delle carenze sul piano analitico circa la validità di tale concetto al di fuori delle ipotesi statiche assunte dai marginalisti. In effetti tale principio, per divenire operante, presuppone la possibilità di distinguere in modo sufficientemente preciso il contributo dato da ciascun fattore della produzione isolandolo da quello degli altri. Poiché tale operazione risulta teoricamente possibile solo a condizione di considerare un determinato istante di tempo come termine di riferimento entro il quale l'apporto di ogni fattore può essere considerato solo in senso relativo come indipendente dagli altri, ecco che appare giustificato il carattere normativo assegnato da Blaug[38] al principio di produttività marginale. In questo senso, cioè, varrebbero i postulati dell'eguaglianza delle remunerazioni dei vari fattori alle rispettive produttività marginali solo a condizione di eliminare tutti i possibili ostacoli che si frappongono in una situazione dinamica.

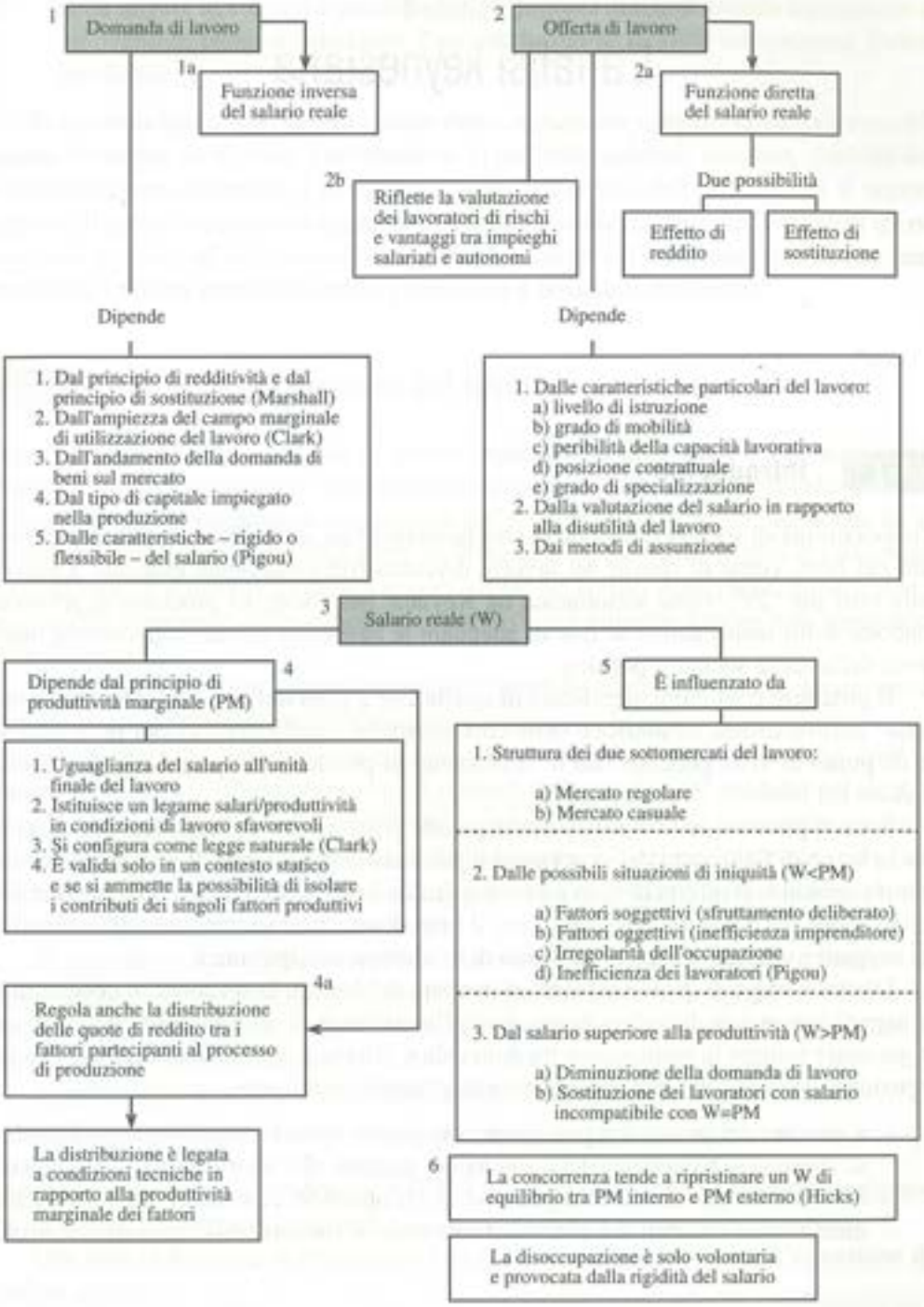
È stato infine sottolineato[39] che, sulla base dell'ipotesi che l'insieme dei mercati sia in grado di raggiungere automaticamente l'equilibrio, il modello neoclassico offre un sistema macroeconomico completo. Infatti, viene separata nettamente la sfera reale da quella monetaria: le variabili reali vengono determinate dall'equilibrio del mercato del lavoro; il livello dei prezzi è fissato dall'offerta di moneta nominale e cambia solo in risposta a cambiamenti dell'offerta di moneta o della velocità di circolazione se variano le abitudini di pagamento. La produzione e l'occupazione vengono modificate solamente in conseguenza dei cambiamenti tecnologici, dei gusti delle famiglie o della popolazione in età lavorativa.

Il Governo è in grado di agire solo sul livello dei prezzi e sulla composizione del prodotto. Implicitamente, dunque, il Governo è un agente che controlla l'offerta di moneta per assicurare la stabilità dei prezzi, fornisce i beni pubblici e contribuisce a creare le condizioni in cui i mercati perfettamente concorrenziali possono rapidamente raggiungere l'equilibrio.

Con mercati così perfetti, le aspettative di tutti gli agenti non vengono mai disattese. La disoccupazione involontaria non esiste, come pure non possono esserci beni invenduti. L'unico tipo di disfunzione macroeconomica, l'inflazione, deriva dal comportamento irresponsabile delle autorità monetarie.

[38] M. Blaug, *Storia e critica della teoria economica*, Boringhieri, Torino 1970, p. 541.

[39] W. Carlin, D. Soskice, *Macroeconomia*, CLUEB, Bologna 1993, p. 31.




**Schema 3.A** Il mercato del lavoro nell'analisi neoclassica

Capitolo 4

# L'analisi keynesiana

## 4.1 Introduzione

L'impossibilità di sostenere le ipotesi neoclassiche di un automatico equilibrio del mercato dei beni, come di quello del lavoro, divenuta particolarmente evidente a seguito della crisi del '29[1], viene sottolineata da Keynes[2] nel corso del processo di revisione condotto dallo stesso autore al fine di adeguare le basi della teoria economica ai mutamenti della realtà sociale e politica.

È possibile cogliere il significato di quella che è stata definita "rivoluzione keynesiana" attraverso una valutazione delle caratteristiche e delle innovazioni principali sia da un punto di vista generale, sia in riferimento ai problemi più propriamente legati al mercato del lavoro.

Sotto il primo aspetto si sottolinea la grande difficoltà avvertita da Keynes di accettare la legge di Say, posta dai neoclassici a garanzia dell'esistenza di un perfetto equilibrio tra domanda e offerta di merci e tra risparmi e investimenti, a causa della parzialità della visione del ruolo della moneta e per il fatto di non aver tenuto conto della diversità dei soggetti a cui fanno capo le decisioni di investire e di risparmiare.

D'altra parte, per quanto riguarda il mercato del lavoro, la revisione si concentra su tre aspetti sostanziali. In primo luogo, posta l'inesistenza di un salario di equilibrio tale da garantire sempre la coincidenza tra domanda e offerta di lavoro (e quindi la piena occupazione), si deducono due conseguenze strettamente collegate:

- il mercato del lavoro non può essere considerato come un sottosistema indipendente, risentendo largamente delle condizioni generali dell'intero sistema economico;
- la domanda effettiva e le aspettative degli operatori economici sul futuro andamento delle variabili del sistema stesso sono di fondamentale importanza sicché,

[1] M. Messori, *La teoria economica di Keynes*, Loescher, Torino 1978, p. 112.

[2] J.M. Keynes, *How to Pay for the War*, McMillan, London 1940.

nella misura in cui non è possibile il determinarsi di una domanda equivalente ad un livello di piena occupazione, l'equilibrio stabile di sotto occupazione diviene inevitabile.

In secondo luogo, alla luce di quanto detto, si possono spiegare le altre due modificazioni introdotte da Keynes: l'accettazione di un livello salariale esogeno, risultato della contrattazione sindacale, e la modificazione dell'analisi dell'offerta, con il superamento dell'ipotesi neoclassica riguardo la libertà di scelta da parte dei lavoratori tra occupazioni salariate ed occupazioni indipendenti, attraverso l'individuazione di due fasce costituenti l'offerta stessa (lavoratori permanenti e lavoratori fluttuanti).

## 4.2 L'analisi del mercato del lavoro

Keynes ricostruisce la domanda di lavoro seguendo in gran parte l'impostazione di Marshall[3], anche se solo per l'aspetto microeconomico. Infatti, la domanda di lavoro a livello generale non dipende unicamente dal saggio di salario reale, ma anche da altre variabili sia economiche che extra economiche. In particolare, essa è influenzata dal livello della domanda globale e quindi anche dal livello della produzione, come si può meglio constatare dalla visione complessiva del modello keynesiano (presentata nello Schema C).

Da un punto di vista microeconomico è possibile individuare i dati fondamentali posti alla base della decisione di assumere manodopera. In primo luogo, si deve considerare l'obiettivo dell'impresa, che consiste nella massimizzazione del profitto, cioè nel rendere massima la differenza tra i ricavi ottenuti dalla vendita del prodotto sul mercato e i costi sostenuti (pari al valore dei fattori acquistati, compreso il lavoro) per produrlo. In secondo luogo, si ipotizza un quadro di riferimento dell'azione imprenditoriale limitato al breve periodo, in cui la dotazione di capitale è considerata fissa, e l'unico fattore variabile è la manodopera via via assunta.

Si può allora formalizzare analiticamente la condizione di massimizzazione del profitto al fine di pervenire alla relazione fondamentale cui essa è legata, vale a dire l'eguaglianza tra salario reale e produttività marginale del lavoro come tradizionalmente prevista dall'analisi neoclassica.

Il profitto ($\Pi$) si ottiene dalla differenza tra ricavi e costi:

$$\Pi = YP - WN \qquad [1]$$

dove YP è il valore della produzione e WN è il monte salari, cioè il salario complessivo per il numero dei lavoratori occupati.

Ora, data la funzione di produzione $Y = f(K, N)$ e sostituendola nell'equazione del profitto, avremo:

[3] Si veda in questo testo il Cap. 1.

$$\Pi = Pf(K, N) - WN \qquad [2]$$

Come mostra la Figura 4.1, il profitto è massimo quando la pendenza della curva $Pf(K, N)$ è uguale a quella della retta WN. Per trovare tale punto di massimo occorre porre uguale a zero la derivata prima della funzione del profitto [2] rispetto al fattore variabile N:

$$\frac{f\Pi}{fN} = P\,\frac{ff}{fN} - W = 0, \text{ da cui si ottiene:}$$

$$\max \Pi \Rightarrow P\frac{ff}{fN} = W \Rightarrow \frac{ff}{fN} = \frac{W}{P}$$

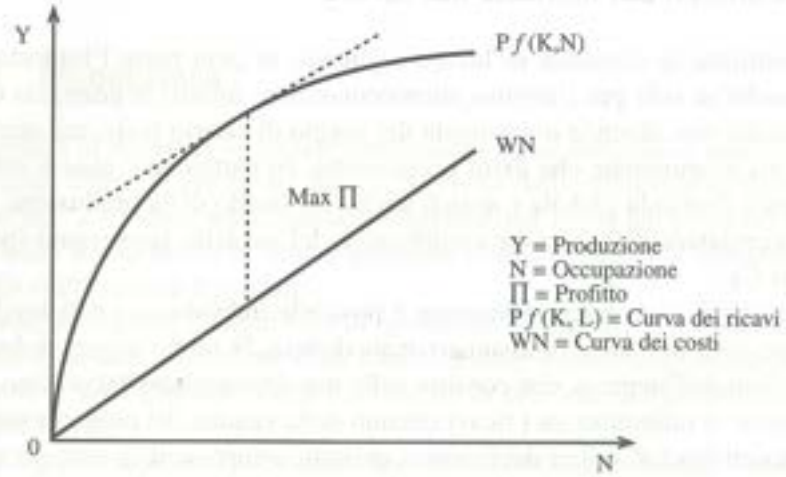



**Fig. 4.1** La massimizzazione del profitto

Posto quindi che l'eguaglianza tra prodotto marginale del lavoro e salario reale così individuata costituisce la condizione di massimo profitto, si tratta di vedere in che modo ciò condizioni l'espansione dell'occupazione. In effetti, ricordando l'analogo ragionamento neoclassico, dal momento che l'aggiunta di un lavoratore addizionale determina una diminuzione del prodotto complessivo, la domanda di lavoro per la singola impresa si spinge fino a quel punto in cui vi è coincidenza tra salari pagati e ricavi marginali (cioè il valore della produzione ottenuta a seguito di ulteriori assunzioni di manodopera).

È possibile tracciare graficamente la funzione della domanda di lavoro (Figura 4.2), che risulta inversamente proporzionale al salario monetario per ogni livello dei prezzi.

Nel caso A, dato un livello $OW_1$ dei salari monetari, l'occupazione aumenta da $N_1$ a $N_3$ man mano che il livello dei prezzi cresce (da $P_1$ a $P_3$), determinando in tal modo una diminuzione del salario reale e quindi una minore incidenza dei costi del fattore la-

voro nell'ambito della spesa che l'imprenditore deve sopportare. È possibile esprimere queste considerazioni anche attraverso un'altra interpretazione grafica (caso B) in cui, dato $N_0$ il numero degli occupati, si avrà un certo prodotto marginale da essi ottenuto. La valutazione del salario pagato dovrà fare riferimento ai mutamenti nel livello dei prezzi, per cui "se (tale livello) è basso, il valore di questo dato prodotto fisico marginale è basso e quindi sarà basso il salario che gli imprenditori sono disposti a pagare"[4]. Il contrario accadrà ovviamente nel caso di prezzi elevati.

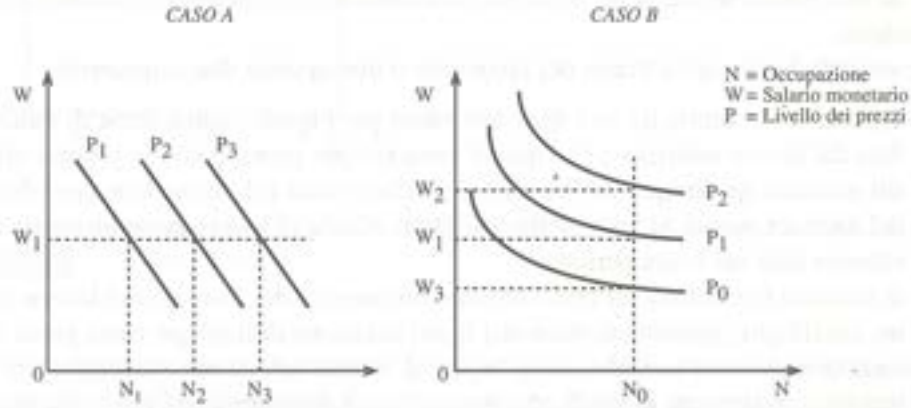



Fig. 4.2 La domanda di lavoro

Passando ora all'analisi keynesiana dell'offerta di lavoro, possiamo notare come insorga preliminarmente un problema connesso alla costruzione di una funzione dell'offerta in corrispondenza ai diversi livelli salariali e quindi alla scelta alternativa tra salario monetario e salario reale quale variabile di riferimento a cui agganciare la decisione di impiego da parte dei lavoratori. Contrariamente all'ipotesi neoclassica (salario reale come base di valutazione), Keynes afferma l'esigenza di riferirsi al salario monetario, in quanto variabile considerata alla base della contrattazione tra domanda e offerta di lavoro.

Questa diversità di impostazione si deve far risalire al più generale mutamento introdotto nella valutazione delle variabili del sistema economico; infatti, mentre i neoclassici ipotizzano la capacità dei lavoratori "di contrattare il salario in termini reali e di renderlo conforme alle esigenze della domanda, Keynes nega questa possibilità e fa dipendere il valore dei salari reali dall'intreccio di forze che operano all'interno del sistema [una volta constatato come] l'equilibrio del mercato del lavoro considerato isolatamente dagli altri mercati è indeterminato"[5].

[4] C. Napoleoni, R. Antinolfi, *Lezioni di macroeconomia*, Università di Napoli, Economia e Commercio, Napoli 1974, p. 87.

[5] P. Ferri, *I salari nell'economia post-keynesiana*, ETAS, Milano 1978 p. 16.

Tale posizione si giustifica alla luce della successione causale alla base della struttura del mercato del lavoro poiché "prima si determina l'occupazione e, poi, dati i salari monetari, si individua il livello dei salari reali di equilibrio"[6]. In questo senso, quindi, "non sono i salari reali che determinano l'occupazione, ma è invece quest'ultima ad essere univocamente associata ad un dato saggio di salario reale"[7].

Nella nuova impostazione keynesiana dell'offerta di lavoro, emergono inoltre altri due punti di particolare rilievo per il loro distacco dalla dottrina "ortodossa".

In primo luogo, sotto un profilo di struttura interna dell'offerta, viene negata l'esistenza di una libertà di scelta da parte dei lavoratori tra occupazioni salariate e lavoro indipendente.

In secondo luogo, nella massa dei lavoratori si distinguono due componenti:

- la prima è costituita da tutti quei lavoratori per i quali l'unica fonte di reddito è data dal lavoro salariato e che quindi sono sempre presenti con la propria offerta sul mercato, qualunque sia il livello del salario reale o la situazione complessiva del mercato stesso. Si tratta della cosiddetta offerta di lavoro *permanente* da considerare data nel breve periodo;
- la seconda è costituita da quei lavoratori ai margini del mercato del lavoro (donne, casalinghe, pensionati, studenti) la cui decisione di impiego viene presa sulla base di numerose considerazioni legate al livello del salario monetario nei vari impieghi in rapporto al livello dei prezzi. Se tali considerazioni prospetteranno la convenienza dell'offerta, questi lavoratori entreranno nel mercato, potendo successivamente essere estromessi qualora le occasioni di lavoro tendano a rarefarsi oppure le difficoltà di collocamento si facciano maggiori. I lavoratori in questione costituiscono la cosiddetta offerta di lavoro *fluttuante*.

Graficamente la curva di offerta assumerà la configurazione mostrata nella Figura 4.3, dove $N_s$ è l'offerta di lavoro globale mentre $N_p$ rappresenta i lavoratori permanenti.

Da un punto di vista del quadro "istituzionale" nell'ambito del quale sia manifesta la decisione di offerta, si sostituisce alla contrattazione individuale considerata dai marginalisti l'ipotesi di contrattazione collettiva, riconoscendo così tra i fattori che influiscono sull'offerta di lavoro, oltre al salario, la presenza di un elemento *politico* quale appunto risulta essere il sindacato. Perciò alla libera concorrenza subentra un regime di monopolio bilaterale di tipo particolare in cui le parti si mettono d'accordo solo sul prezzo, mentre la quantità risulta determinata dal mercato. La contrattazione sindacale si conclude con la fissazione di un certo salario, che rimane però successivamente esposto ad eventuali aumenti dei prezzi, a meno che non intervenga un meccanismo di indicizzazione dei salari monetari, il cui effetto di adeguamento risulta parziale e per di più ritardato.

[6] *Ibid.*, p. 16.

[7] *Ibid.*, p. 16, e anche J.M. KEYNES, *Occupazione, interesse e moneta. Teoria Generale*, UTET, Torino 1963 (ed. origin. 1936), Cap. III, p. 30.

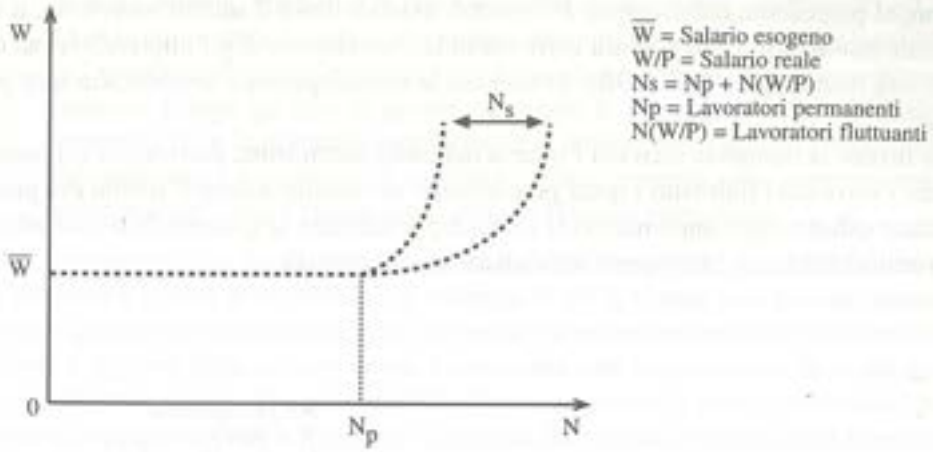



**Fig. 4.3** L'offerta di lavoro

Conseguenza della contrattazione è la rigidità del salario monetario tra il rinnovo di un contratto e l'altro, qualunque sia lo stato del mercato del lavoro. Tale rigidità si manifesta verso l'alto, poiché le imprese concedono soltanto gli aumenti salariali strettamente funzionali alle clausole di indicizzazione o ad una estrema scarsità di lavoro per certe zone e per certe occupazioni specializzate. La rigidità verso il basso si manifesta d'altra parte per la resistenza dei sindacati a riduzioni dei salari monetari concordati anche in presenza di larghe quote di disoccupazione.

A questo punto siamo in grado di individuare il meccanismo di determinazione del salario nel sistema keynesiano. Tale meccanismo va riferito al raggiungimento dell'equilibrio parziale sul mercato del lavoro e, contemporaneamente, va inserito nel più generale equilibrio simultaneo degli altri mercati, aspetto quest'ultimo di fondamentale importanza per cogliere in modo corretto il mutamento introdotto da Keynes nella valutazione delle variabili agenti sul mercato del lavoro.

Sintetizzando quanto detto in precedenza, il mercato del lavoro risulta caratterizzato da tre elementi:

1) $N_d = N_d\ (W/P)$ ⇒ la domanda di lavoro è funzione inversa del salario reale;
2) $N_s = N_p + Ns\ (W/P)$ ⇒ l'offerta di lavoro è la risultante di due componenti;
3) $W = \overline{W}$ ⇒ il salario è la variabile esogena.

Graficamente l'equilibrio sul mercato del lavoro può essere rappresentato come nella Figura 4.4. Considerando che il livello del salario reale dipende dal livello dei prezzi, si avrà piena occupazione a livello di prezzi P'' con offerta di lavoro pari a $OB_0$, cioè con i lavoratori permanenti complessivamente occupati.

Può determinarsi disoccupazione involontaria nel caso in cui il livello dei prezzi sia

inferiore al precedente (ad esempio, P') poiché, essendo fisso il salario monetario, il salario reale risulterà più alto e allora verrà meno la convenienza degli imprenditori ad occupare una manodopera pari a $OB_0$. In tal caso la disoccupazione involontaria sarà pari a $AB_0$.

Se invece la domanda incrocia l'offerta nel tratto ascendente, entreranno sul mercato anche i lavoratori fluttuanti i quali prenderanno in considerazione il livello dei prezzi e il salario offerto dagli imprenditori ($L_1$ e $L_2$ rappresentano la quantità di lavoro offerto dai lavoratori fluttuanti in rapporto all'andamento dei prezzi).

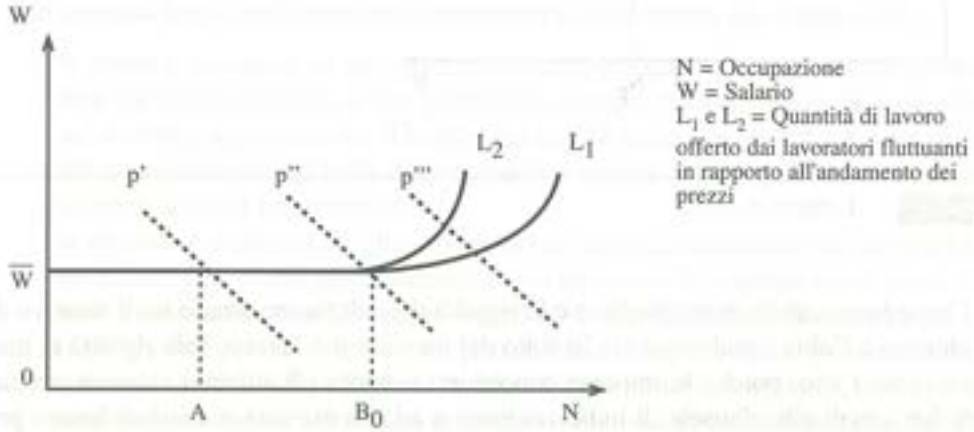



**Fig. 4.4** Equilibrio sul mercato del lavoro

D'altra parte, può darsi il caso di un aumento dei prezzi e quindi di una maggiore domanda accompagnata ad una diminuzione dell'offerta se il salario è ritenuto insufficiente rispetto al livello dei prezzi. In questo caso, avrà un peso rilevante il grado di elasticità delle due curve di domanda e offerta.

È possibile anche vedere come la determinazione del salario si inserisca nel quadro dell'equilibrio generale di tutti i mercati, ferma restando la necessità di una valutazione e di un confronto (contenuti nei paragrafi successivi) tra modello neoclassico e modello keynesiano.

La Figura 4.5 presenta:

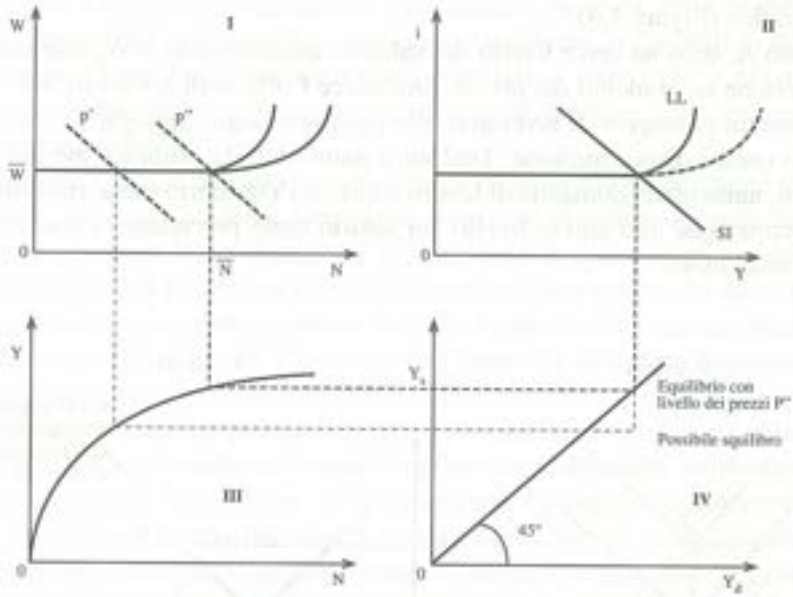
- nel primo quadrante, il mercato del lavoro secondo le caratteristiche precedentemente descritte (con P'<P'');
- nel terzo quadrante, la funzione di produzione in cui, fissato l'ammontare di capitale, la sola variabile è rappresentata dal numero degli occupati. Le variabili del mercato del lavoro e la funzione di produzione determineranno congiuntamente la quantità prodotta offerta sul mercato;
- nel secondo quadrante, l'equilibrio simultaneo del mercato dei beni e del merca-

to della moneta, dove SI è la curva risparmi-investimenti, con S=S(Y) e I=I(i), e LL è la curva della liquidità, che subisce trasposizioni al variare dei prezzi;

- nel quarto quadrante, l'equilibrio tra domanda globale del mercato e offerta delle imprese. Lungo gli assi di questo quadrante si misurano l'offerta globale delle imprese (Ys) e la domanda aggregata (Yd) determinata dall'equilibrio del secondo quadrante. Le posizioni di equilibrio devono trovarsi sulla semiretta con inclinazione a 45°, lungo la quale domanda e offerta si eguagliano.

Consideriamo ora un esempio di possibile squilibrio. Nel caso il livello dei prezzi sia inferiore a quello di equilibrio (ad esempio P'<P''), vi sarà una minore domanda di lavoro e quindi una quantità prodotta più bassa[8]; la maggiore liquidità che viene a determinarsi a seguito della minore spesa determinerà una trasposizione in aumento della LL, sicché crescerà la domanda globale. Di conseguenza, i prezzi tenderanno nuovamente ad aumentare data la maggiore domanda del mercato e quindi sarà ripristinata la condizione di equilibrio.

Non sempre tuttavia l'equilibrio tra tutti i mercati è raggiungibile. Nel paragrafo successivo sarà possibile individuare gli ostacoli che possono frapporsi a tale processo.




LL = Curva della liquidità; SI = Curva risparmio-investimento; P = Livello dei prezzi; $Y_s$ = Offerta delle imprese; $Y_d$ = Domanda aggregata; N = Occupazione; W = Salario monetario

**Fig. 4.5** Determinazione dell'equilibrio generale nell'analisi keynesiana

[8] Lo squilibrio in questo caso sarà evidenziato da un punto di incontro tra domanda e offerta collocato a livello inferiore rispetto alla retta a 45° indicante l'equilibrio. Nel caso di prezzi superiori a quelli di equilibrio, l'incontro tra domanda e offerta avverrà a livello superiore rispetto a detta retta.

## 4.3 Salario ed equilibrio

Uno degli aspetti di fondo alla base della divergenza tra teoria neoclassica e teoria keynesiana del mercato del lavoro consiste nella questione dell'esistenza o meno di un salario di equilibrio che consente sempre la piena occupazione.

Converrà a questo proposito illustrare prima la posizione neoclassica e successivamente individuare le obiezioni mosse ad essa, per poi istituire un confronto tra i due modelli allo scopo di evidenziare le motivazioni più generali del dissidio, rintracciabile nella diversa collocazione assunta dal mercato del lavoro nel quadro delle due visioni dell'equilibrio macroeconomico generale.

Gli analisti neoclassici suppongono che sia sempre possibile, grazie all'esistenza di salari flessibili, un aggiustamento del rapporto tra domanda e offerta di lavoro (in modo da non creare disoccupazione) e imputano essenzialmente alla presenza delle organizzazioni sindacali il venire meno di tale equilibrio. Infatti se il salario, fissato esogenamente, non si abbasserà in caso di disoccupazione, sarà impedita l'azione di quel meccanismo di oscillazione valido sia nell'ambito del mercato delle merci, sia nel mercato del lavoro. La posizione neoclassica può essere approfondita sulla base di una duplice ricostruzione grafica (Figura 4.6).

Nel caso A, dato un certo livello del salario monetario pari a $W_0$ con occupazione $N_0$, se interviene un aumento dei prezzi diminuisce l'offerta di lavoro da S a $S_1$, per cui vi può essere un passaggio di lavoratori alle categorie degli impieghi indipendenti, oppure si può creare disoccupazione. Dall'altra parte, data la svalutazione del salario in termini reali, aumenta la domanda di lavoro e quindi l'equilibrio viene ristabilito mantenendo l'occupazione allo stesso livello del salario reale precedente e con un aumento del salario monetario.

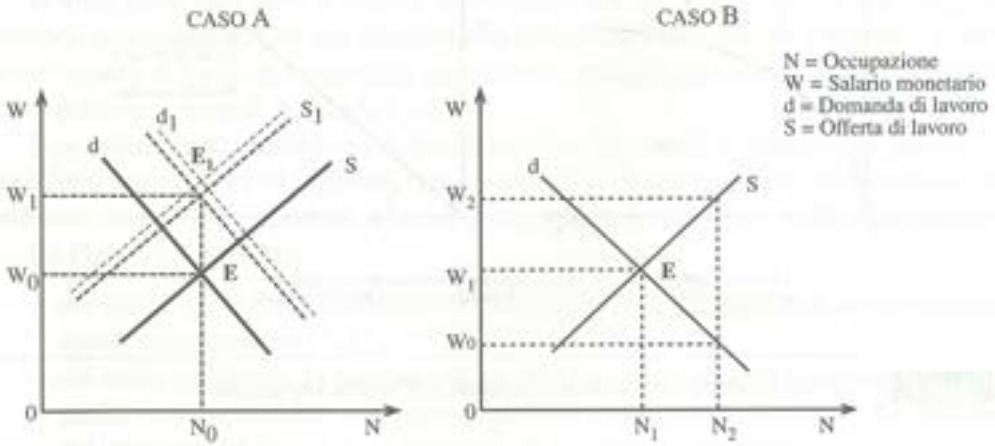



Fig. 4.6 Il mercato del lavoro neoclassico

Nel caso B è possibile vedere come l'analisi neoclassica ammetta la disoccupazione, ma solo nel senso di un mancato impiego dei lavoratori provocato dalle loro stesse decisioni (disoccupazione volontaria). Infatti, posto il livello di equilibrio del salario pari a $W_1$, con occupazione $ON_1$, se vi è un livello di offerta di lavoro pari a $ON_2$ è evidente che si crea una disoccupazione pari a $N_1N_2$ (incompatibile con d). Secondo i neoclassici tale disoccupazione è da considerarsi volontaria, poiché i lavoratori non si adatterebbero al salario vigente sul mercato ($W_1$). La possibilità per essi di trovare occupazione sarà quindi legata all'accettazione del livello salariale vigente, oppure ad un abbassamento generale del salario sino a $W_0$, cioè ad un livello che consente di occupare $ON_2$ lavoratori, dal momento che gli imprenditori hanno la convenienza ad occupare l'offerta $N_1N_2$.

La critica keynesiana, pur ammettendo la possibilità di riequilibrare il mercato del lavoro attraverso una ipotetica accettazione della flessibilità salariale, afferma che il raggiungimento della piena occupazione può essere valutato solo tenendo conto globalmente delle variabili complessive del sistema. In altri termini, sia considerando il mercato dei beni che il mercato finanziario, è possibile il raggiungimento dell'equilibrio grazie alla flessibilità del salario, benché attraverso una via più complessa rispetto a quella considerata dai neoclassici. Tuttavia nella realtà, specie in periodi di depressione, esistono due importanti casi in cui la flessibilità del salario si rivela priva di effetti, "casi tutt'altro che irrilevanti al punto che è assai dubbio se possono essere considerati casi eccezionali o se non debbano piuttosto essere considerati come casi normali"[9].

Consideriamo prima una situazione in cui il mercato del lavoro viene riequilibrato con un livello salariale flessibile, assumendo una curva di offerta secondo la nuova impostazione keynesiana. Nella Figura 4.7 l'ammontare di disoccupazione dei lavoratori permanenti pari ad AB può essere riassorbito mediante una caduta del salario monetario poiché, rimanendo contemporaneamente invariati i prezzi e diminuendo quindi il salario reale, al nuovo livello salariale $W_0$ aumenta la domanda di lavoro consentendo il raggiungimento della piena occupazione pari ad OB. In tal caso si ha una conferma dell'analisi neoclassica. Tuttavia, poiché il sistema economico deve essere considerato globalmente, affinché si determini un equilibrio generale, deve essere verificata la seguente successione di eventi: la riduzione del salario genera maggiore occupazione e quindi maggiore produzione; questa può essere assorbita solo con un livello più elevato della domanda globale, ottenibile attraverso l'aumento degli investimenti o la riduzione della propensione marginale al risparmio o l'aumento della liquidità. Se si verifica una riduzione del salario accompagnata dall'invarianza della domanda, come conseguenza della maggiore liquidità si determina una diminuzione dei prezzi e del saggio di interesse. Allora l'aumento degli investimenti determina la crescita della domanda globale e l'arresto della caduta dei prezzi.

Si comprende quindi la complessità del meccanismo keynesiano, evidenziata anche

[9] A. Graziani, *Macroeconomia*, ESI, Napoli 1969, p. 330.

dalla serie di passaggi necessari a raggiungere le condizioni di equilibrio, laddove nelle ipotesi neoclassiche sono sufficienti tre eventi successivi alla riduzione del salario per ripristinare la piena occupazione (in quanto si assume operante la legge di Say, criticata invece da Keynes).

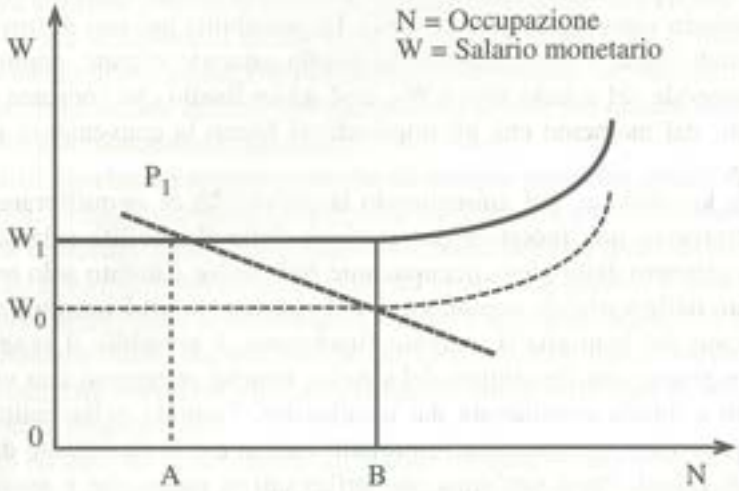



**Fig. 4.7** La flessibilità salariale nel modello keynesiano

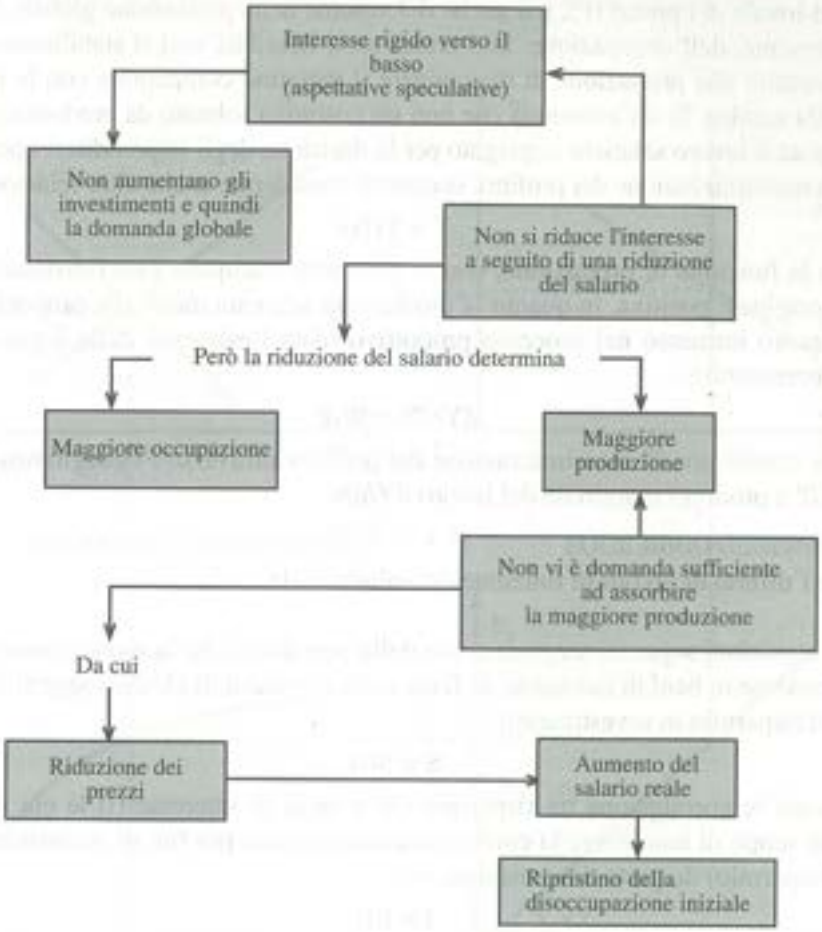
Come accennato, sono invece due le situazioni in cui l'equilibrio non si ripristina:

- in caso di *trappola della liquidità*;
- in caso di *capacità produttiva inutilizzata*.

Il primo caso si presenta quando il tasso di interesse effettivo è così basso che tutti gli individui sono convinti che esso dovrà aumentare per tornare al suo livello normale. Dunque il tasso di interesse è rigido verso il basso (aspettative speculative), per cui non aumentano gli investimenti e la domanda globale.

Inoltre, il tasso di interesse non si riduce a seguito della diminuzione del salario, anche se ciò determina maggiore occupazione e maggiore produzione. Tuttavia non vi è domanda sufficiente ad assorbire il nuovo livello di produzione, da cui deriva una caduta nei prezzi con conseguente aumento del salario reale e ripristino della disoccupazione iniziale (Schema 4.A).

Nel caso in cui vi sia capacità produttiva inutilizzata, la flessibilità salariale è vanificata dal fatto che gli imprenditori non ricorrono a nuovi investimenti, data appunto la disponibilità di impianti non pienamente utilizzati, e quindi non si ha alcun effetto di aumento dell'occupazione, come invece sarebbe logico attendersi nell'ottica neoclassica.




**Schema 4.A** La trappola della liquidità

## 4.4 Confronto tra modello neoclassico e modello keynesiano

Al fine di comprendere meglio l'origine delle divergenze riscontrate nella trattazione precedente sembra opportuno effettuare un confronto tra le due teorie. Il modello neoclassico può essere sintetizzato attraverso le seguenti equazioni di seguito riportate:

$$M = l_1 PY \qquad [3a]$$

esprime la teoria quantitativa della moneta, secondo cui la moneta stessa viene detenuta soltanto nella misura ($l_1$) occorrente per colmare l'intervallo di tempo tra due transazioni, per poi essere tutta scambiata contro beni. Questa teoria fornisce una spiegazione non sol-

tanto del livello dei prezzi (P), ma anche del volume della produzione globale (Y) e, conseguentemente, dell'occupazione. Se i prezzi sono flessibili, essi si stabiliranno al livello che consentirà alla produzione di raggiungere il massimo compatibile con le risorse e lo stato della tecnica. In un'economia che non sia costituita soltanto da produttori diretti, ma in cui esista il lavoro salariato impiegato per la decisione degli imprenditori operanti in vista della massimizzazione del profitto, occorrerà considerare anche altre relazioni;

$$Y = Y(N) \qquad [4a]$$

esprime la funzione di produzione, con N lavoratori occupati. Tale funzione è concava verso l'origine e positiva, in quanto la produzione aumenta meno che proporzionalmente del lavoro immesso nel processo produttivo (data l'esistenza della legge dei rendimenti decrescenti);

$$dY/dN = W/P \qquad [5a]$$

indica la condizione di massimizzazione del profitto attraverso l'eguaglianza tra salario reale W/P e prodotto marginale del lavoro dY/dN;

$$N = N(W/P) \qquad [6a]$$

esprime l'offerta di lavoro in funzione del salario reale.

Le equazioni seguenti tengono conto della possibilità che la moneta non venga spesa interamente in beni di consumo, in forza delle decisioni di alcuni soggetti di non convertire il risparmio in investimenti;

$$S = S(i) \qquad [7a]$$

rappresenta le correlazione tra risparmio (S) e tasso di interesse (i) le cui fluttuazioni hanno lo scopo di mantenere la corrispondenza tra spesa per fini di investimento e non-spesa (risparmio) da parte dei consumatori;

$$I = I(i) \qquad [8a]$$

esprime la dipendenza degli investimenti (I) dal tasso di interesse;

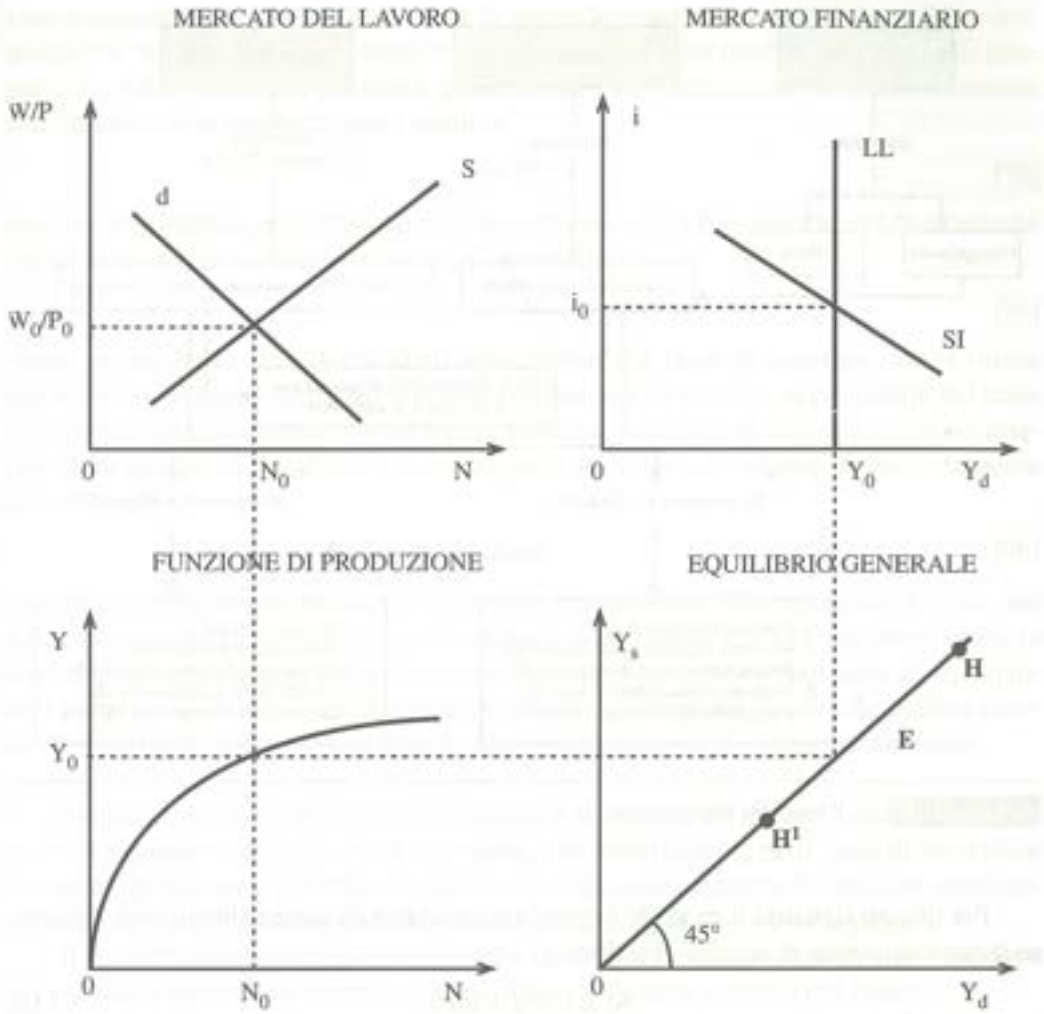
$$S = I \qquad [9a]$$

indica la necessaria uguaglianza tra risparmi e investimenti al fine di ripristinare la condizione di completa spesa della moneta anche in presenza dell'accantonamento di parte del reddito ai fini del risparmio.

Una sintesi del meccanismo attraverso cui il sistema neoclassico raggiunge l'equilibrio può essere graficamente espressa attraverso il diagramma a quattro quadranti della Figura 4.8 e lo Schema 4.B.

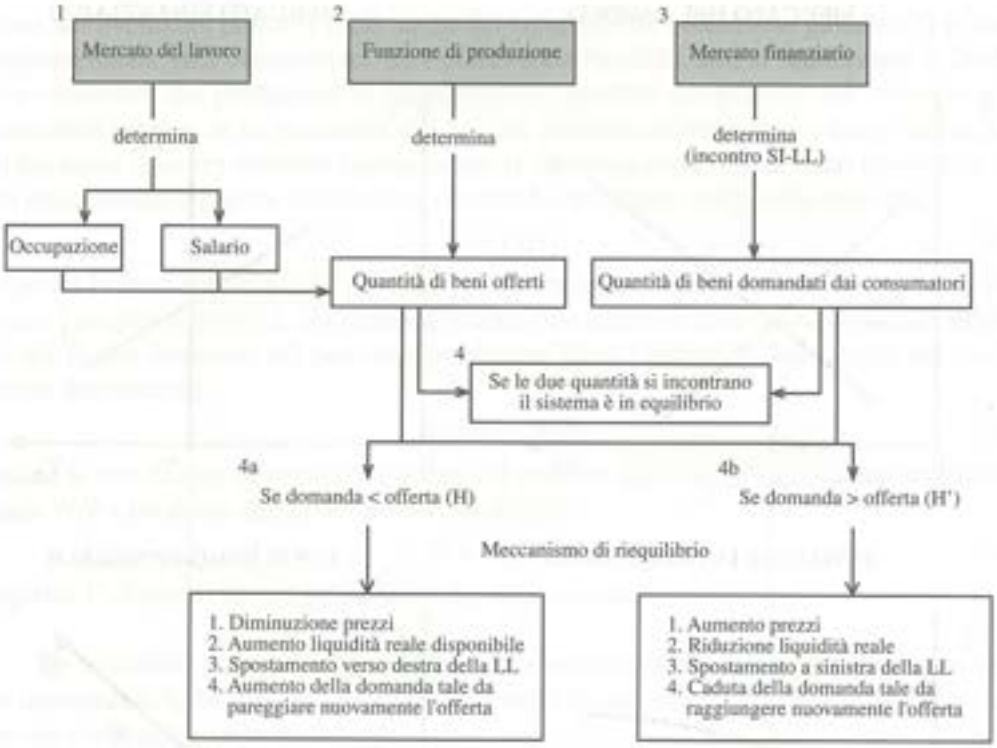
L'unico equilibrio possibile è quello di pieno impiego: variazioni della quantità di moneta possono influenzare solo il livello dei prezzi, non il tasso di interesse; possono influenzare altresì i salari reali, ma non il livello della produzione e dell'occupazione.

Se però i salari monetari fossero eccessivamente rigidi e non reagissero con adeguata rapidità, la piena occupazione sarebbe non realizzabile.




LL = Curva della liquidità; SI = Curva risparmio-investimento; P = Livello dei prezzi; Ys = Offerta delle imprese; Yd = Domanda aggregata; N = Occupazione; W = Salario monetario; i = Tasso di interesse

**Fig. 4.8** L'equilibrio generale nel sistema neoclassico




**Schema 4.8** Il modello neoclassico

Per quanto riguarda il modello keynesiano, questo può essere sintetizzato attraverso le sette equazioni di seguito descritte:

$$M = l_1 PY + l_2(i) \qquad [3b]$$

esprime la domanda di moneta come nel caso neoclassico, ma ora alla domanda per fini di transazione viene aggiunta quella per fini speculativi, funzione del tasso di interesse. A tale proposito notiamo come, ad un tasso di interesse estremamente basso, la domanda di moneta potrà diventare illimitata (vedi caso di *trappola della liquidità*);

$$Y = Y(N) \qquad [4b]$$

rappresenta la funzione di produzione;

$$dY/dN = W/P \qquad [5b]$$

il significato della [5b] è analogo a quello della corrispondente equazione nel modello neoclassico (condizione di massimizzazione del profitto);

$$W = W_0 \qquad [6b]$$

contrariamente al modello neoclassico la teoria keynesiana, tenendo conto della resistenza che si manifesta nel sistema economico moderno nei confronti di eventuali riduzioni dei salari monetari, considera questi ultimi come determinati in modo autonomo ($W_0$) attraverso la contrattazione collettiva;

$$S = S(Y) \qquad [7b]$$

esprime il risparmio, o alternativamente il consumo, come funzione del reddito (anziché del tasso di interesse, come sostenevano i neoclassici);

$$I = I(i) \qquad [8b]$$

viene mantenuta la dipendenza degli investimenti dal tasso di interesse, ma si ritiene che le decisioni di investimento non siano influenzate in maniera apprezzabile dal tasso di interesse quando questo è molto basso. Inoltre le decisioni di investire vengono inserite in un quadro di instabilità e sono soggette ad influenze esogene al funzionamento del sistema;

$$S = I \qquad [9b]$$

viene mantenuta l'eguaglianza tra risparmi e investimenti. Tale eguaglianza, però, nel modello keynesiano costituisce una condizione di equilibrio che può sussistere anche in situazioni diverse dalla piena occupazione. Il sistema ammette il verificarsi di un equilibrio anche ad un livello di occupazione diverso da quello pieno, livello che diviene quindi un obiettivo di politica economica il cui conseguimento non è sempre automatico.

In sintesi, mentre per la teoria neoclassica il tasso di inflazione è determinato dal tasso di espansione della quantità di moneta, che determina anche il tasso di variazione dei salari, in Keynes è il livello dei salari monetari, esogenamente fissato, che stabilisce il livello dei prezzi almeno quando il reddito risulti inferiore al pieno impiego[10].

Il modello keynesiano si occupa anche di evidenziare il meccanismo di fissazione del prezzo da parte delle imprese e i suoi riflessi sulle altre variabili del sistema.

L'analisi che segue, per la cui determinazione di particolare rilievo è il contributo di Kalecki[11], è stata formalizzata e sintetizzata da Graziani[12]:

a) $Y = C + I$;
b) $C = cY$;
c) $I = I$;
d) $N = Y/\pi$;
e) $P = W/\pi\,(1+q)$;
f) $I = q\,(1+q)$.

[10] J.M. Keynes, *How to*, cit.

[11] M. Kalecki, *The Determinants of the Distribution of National Income*, in "Econometrica", aprile 1938.

[12] A. Graziani, *Teoria economica, prezzi e distribuzione*, ESI, Napoli 1947.

Il salario reale è dato dal rapporto tra salario monetario (W) e livello generale dei prezzi (P). Nelle moderne economie industriali il salario monetario scaturisce dalla contrattazione tra imprenditori e sindacati; il livello dei prezzi invece viene fissato autonomamente dagli imprenditori in modo da coprire i costi medi di produzione e permettere di guadagnare un margine di profitto (teoria del prezzo basata sul "costo pieno" o "mark-up").

Come si misura il costo unitario medio di produzione? Se consideriamo il settore nel suo complesso, gli unici costi di produzione sono quelli derivanti dal fattore lavoro (gli altri costi sono esborsi di alcune imprese cui corrispondono incassi di altre, per cui nel complesso si annullano). Dunque i costi totali sono dati dalle masse salariali pagate:

$$C_1 = WN \qquad [10]$$

Il prodotto ottenuto è funzione lineare della quantità di lavoro:

$$Y = \pi N \qquad [11]$$

dove $\pi$ è la produttività media del lavoro.

Conseguentemente, il costo unitario medio è:

$$\frac{C_1}{Y} = \frac{WN}{\pi N} = \frac{W}{\pi} \qquad [12]$$

Il prezzo di vendita deve essere sufficiente a coprire tale costo e ad assicurare un margine di profitto, che viene indicato come percentuale q del costo medio:

$$P = \frac{W}{\pi}(1+q) \qquad [13]$$

Questa equazione contiene implicitamente la determinazione della distribuzione del reddito tra salari e profitti. Infatti, il rapporto $W/\pi$ è uguale al rapporto tra monte salari e prodotto totale, per cui misura la quota dei salari sul reddito nazionale:

$$\frac{W}{\pi} = \frac{WN}{\pi N} = \frac{W}{Y} \qquad [14]$$

Inoltre l'equazione [13] può essere utilizzata per calcolare in termini monetari la quota dei salari sul reddito nazionale:

$$\frac{W}{\pi P} = \frac{1}{1+q} \qquad [15]$$

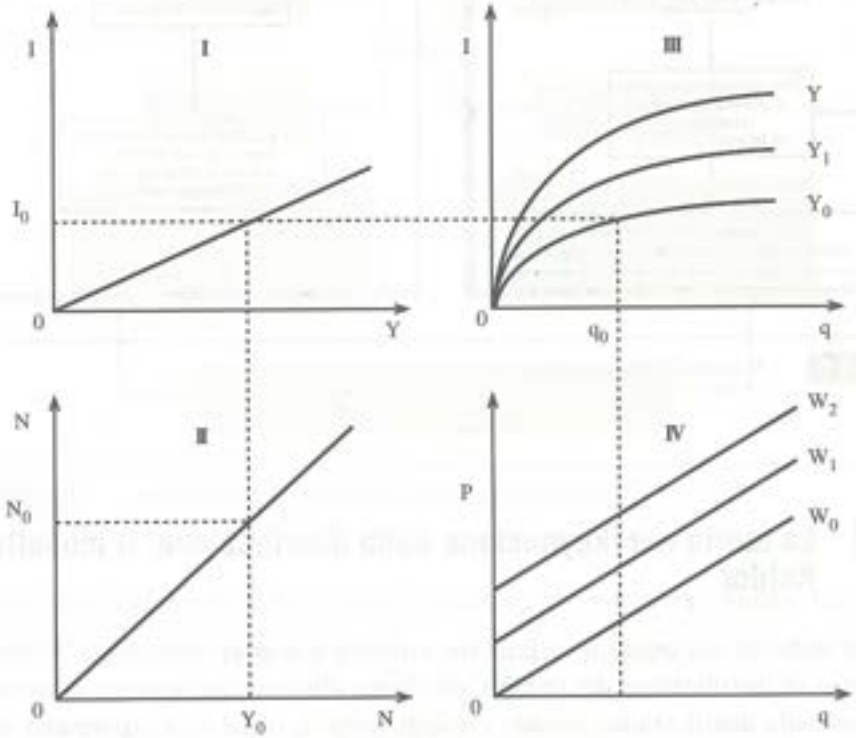
Poiché il reddito nazionale si suddivide tra salari e profitti, la quota dei profitti è uguale al complemento all'unità della quota dei salari:

$$\frac{\Pi}{Y} = 1 - \frac{1}{1+q} = \frac{q}{1+q} \qquad [16]$$

dove $\Pi$ rappresenta i profitti totali.

Dunque, è l'equazione del prezzo [13] a definire la distribuzione del reddito nazionale tra salari e profitti: una volta fissati i salari monetari, attraverso la contrattazione sindacale e il margine di profitto desiderato dalle imprese (sufficiente a finanziare gli investimenti precedentemente pianificati), si giunge alla determinazione dei prezzi e, di conseguenza, della redistribuzione.

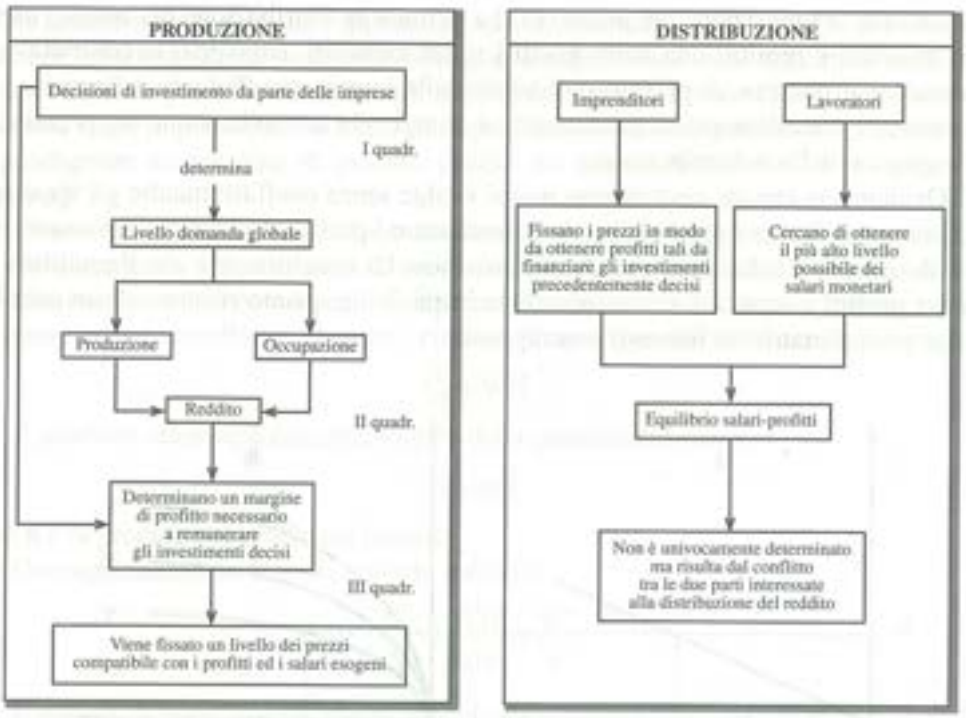
Ovviamente questo meccanismo non si svolge senza conflitti: mentre gli imprenditori tentano di fissare i prezzi in modo da realizzare i profitti desiderati, i lavoratori cercano di ottenere i salari reali più elevati possibile. La conclusione è che l'equilibrio tra salari e profitti è sempre e necessariamente instabile, in quanto risultato di un conflitto tra due parti portatrici di interessi contrapposti.




Y = Produzione; N = Occupazione; W = Salario monetario;
I = Investimenti; q = Margine di profitto; P = Prezzi

**Fig. 4.9** L'equilibrio generale nel sistema keynesiano

Una sintesi grafica del modello keynesiano è offerta dalla Figura 4.9. Analogamente, attraverso lo Schema 4.C, è possibile visualizzare il processo di raggiungimento dell'equilibrio.




**Schema 4.C** Il modello keynesiano

## 4.5 La teoria neo-keynesiana della distribuzione: il modello di Kaldor

Una volta stabilito che esiste un equilibrio instabile e non univocamente determinato nel processo di distribuzione del reddito, possiamo illustrare brevemente la teoria neo-keynesiana della distribuzione, avendo presente tuttavia come essa rappresenti una interpretazione del modello keynesiano e non debba perciò essere valutato quale risultante automatica delle premesse implicite nella *Teoria Generale*.

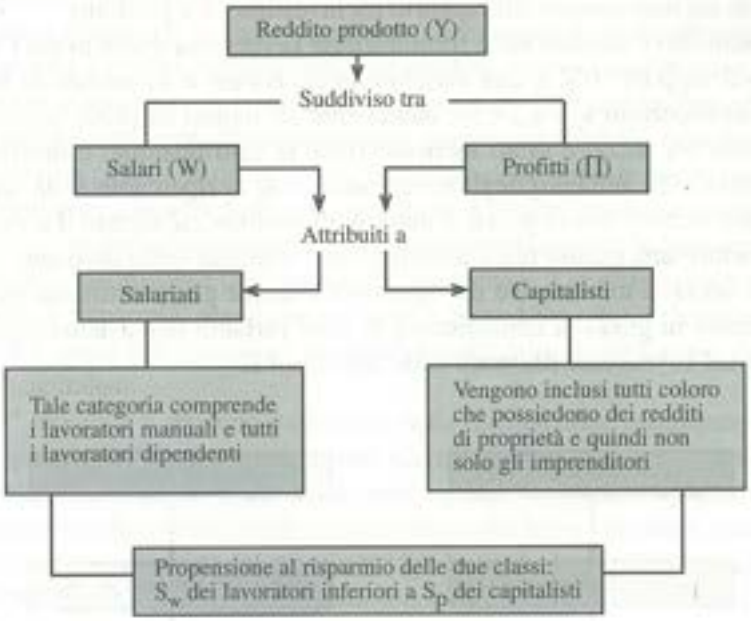
In particolare è Kaldor[13] che, sviluppando l'anima keynesiana non neoclassica, formula un modello di distribuzione del reddito considerato l'origine e la matrice della moderna politica dei redditi (Schema 4.D).

Kaldor ipotizza il pieno impiego dei fattori produttivi, sicché il prodotto (o reddito) totale è dato e pari a Y. Tale reddito viene diviso tra salari e profitti, dove i salari

[13] N. KALDOR, *Alternative Theories of Distribution*, in "Review of Economic Studies", vol. 23, 1955-56.

(W) rappresentano tutti i redditi da lavoro dipendente e i profitti (Π) i redditi degli imprenditori.

La differenza essenziale tra le due classi di redditieri consiste nelle diverse propensioni marginali al risparmio, essendo quella dei salariati inferiore a quella dei capitalisti ($s_w > s_p$).




**Schema 4.D** I presupposti di riferimento nel modello di Kaldor

Sulla base del modello keynesiano e date queste premesse, Kaldor ricava le seguenti identità:

$$Y = W + \Pi$$
$$I = S$$
$$S = Sw + Sp = s_w W + s_p \Pi$$

dove Sw e Sp rappresentano il risparmio delle due classi di redditieri.

Assumendo che l'investimento sia esogeno e che il risparmio di salariati e capitalisti sia proporzionale ai rispettivi redditi, si ottiene:

$$I = s_p \Pi + s_w W$$
$$I = s_p \Pi + s_w (Y - \Pi)$$
$$I = s_p \Pi + s_w Y - s_w \Pi$$
$$I = (s_p - s_w) \Pi + s_w Y$$

da cui, dividendo per Y, avremo:

$$\frac{I}{Y} = (s_p - s_w)\ \frac{\Pi}{Y} + s_w$$

$$\frac{\Pi}{Y} = \frac{1}{s_p - s_w}\ \frac{I}{Y} - \frac{s_w}{s_p - s_w}$$

Note le propensioni al risparmio, la quota dei profitti sul reddito, cioè la distribuzione, dipende esclusivamente dal rapporto tra investimenti e prodotto.

Questo modello è fondato sulla formulazione keynesiana secondo cui l'investimento, o meglio il rapporto I/Y, è una variabile indipendente e invariante al mutare delle propensioni al risparmio $s_p$ e $s_w$. Ciò, unitamente all'ipotesi di pieno impiego, implica che la relazione tra prezzi e salari monetari (cioè la distribuzione) è determinata dalla domanda globale. Un aumento degli investimenti, che si ripercuote sulla domanda, genera una spinta verso l'alto di prezzi e margini di profitto, riducendo il consumo in termini reali; mentre una caduta negli investimenti – e quindi nella domanda – causa una riduzione dei prezzi e un aumento del consumo. Dunque gli investimenti sono la variabile indipendente in grado di condizionare le altre variabili del sistema secondo le due tipiche sequenze keynesiane illustrate nello Schema 4.E.

**Schema 4.E** Relazione tra domanda globale e distribuzione

Dall'ipotesi della flessibilità dei prezzi e dei margini di profitto deriva che il sistema è stabile in condizioni di pieno impiego. Ma la "condizione di stabilità" è che $s_p > s_w$, altrimenti un aumento (o una caduta) dei prezzi finirebbe per essere cumulativo.

Il "grado di stabilità" del sistema invece dipende dalla differenza tra le propensioni al ri-

sparmio, o meglio dal rapporto $1/(s_p - s_w)$, che viene definito *coefficiente di sensitività* della distribuzione del reddito, poiché indica la variazione di $\Pi/Y$ dovuta ad una variazione di $I/Y$.

Nel caso limite in cui la propensione marginale al risparmio dei lavoratori sia pari a zero ($s_w=0$), i salari sono un residuo, mentre l'ammontare dei profitti, $\Pi=(1/s_p)I$, dipende direttamente da investimenti e consumi dei capitalisti, per cui viene confermata l'ipotesi sostenuta da Keynes secondo la quale un incremento nel consumo degli imprenditori fa aumentare i loro profitti di un identico ammontare.

Inoltre, viene ribaltato il modello ricardiano (e marxiano) della distribuzione: per Kaldor i salari, anziché i profitti, rappresentano un residuo, mentre i profitti sono determinati dalle propensioni a investire e a consumare dei capitalisti, costituendo dunque una prededuzione del reddito nazionale. Di conseguenza, mentre nel modello ricardiano qualsiasi imposta ricadeva sui profitti, in questo caso l'incidenza delle imposte è solo sui salari.

Se $s_w$ è positivo, il quadro si fa più complesso. I profitti risultano ridotti di un ammontare pari al risparmio dei lavoratori, ma contemporaneamente la loro sensibilità alle variazioni degli investimenti è più elevata. Infatti, minore è la differenza tra le propensioni marginali al risparmio, maggiore è il coefficiente $1/(s_p - s_w)$ e variazioni modeste nel rapporto $I/Y$ generano variazioni piuttosto ampie nella distribuzione del reddito a vantaggio dei capitalisti.

Pasinetti[14] modifica il modello kaldoriano della distribuzione assumendo che le propensioni al risparmio differiscano non in base alle classi di reddito, ma a quelle di individui. Egli infatti parte dal presupposto che in ogni sistema economico i profitti si distribuiscono in proporzione alla quota di capitale posseduta e che se un individuo, sia esso lavoratore o capitalista, risparmia parte del proprio reddito ha anche la possibilità di accrescerlo.

Ciò comporta una divisione dei profitti totali tra capitalisti e lavoratori ($\Pi = \Pi_p + \Pi_w$), per cui la funzione del risparmio kaldoriana si trasforma in:

$$S = Sw + Sp = s_w (W+\Pi_w) + s_p \Pi_p = s_w Y + (s_p - s_w) \Pi_p$$

e la quota dei profitti dei capitalisti, cioè l'equazione della distribuzione del reddito tra lavoratori e capitalisti diventa:

$$\frac{P_p}{Y} = \frac{1}{s_p - s_w}\frac{I}{Y} - \frac{s_w}{s_p - s_w}$$

Rispetto al modello di Kaldor ciò che cambia è solo la parte sinistra dell'equazione, poiché essa non si riferisce ai profitti totali, ma a quella parte dei profitti che viene accumulata dai capitalisti.

Per ottenere la distribuzione del reddito tra profitti e salari occorre aggiungere la quota dei profitti dei lavoratori ad ambedue i membri della precedente equazione, stabilendo di indicare con "i" il saggio di interesse percepito dai lavoratori sul capitale dato in prestito ai capitalisti:

[14] L. PASINETTI, *Rate of Profit and Income Distribution in Relation to the Rate of Economic Growth*, in "Review of Economic Studies", vol. 29, 1961-62.

$$\frac{\Pi}{Y} = \frac{1}{s_p - s_w}\frac{I}{Y} - \frac{s_w}{s_p - s_w} + i\frac{s_w \cdot s_p}{s_p - s_w}\frac{K}{I} - \frac{s_w}{s_p - s_w}\frac{K}{Y}$$

Quali sono le conseguenze del modello kaldoriano? E perché il suo contributo è stato di portata così ampia da essere considerato il precursore delle politiche dei redditi applicate negli ultimi quarant'anni in tutti i Paesi industrializzati?

Secondo Keynes, l'uguaglianza tra I e S non sempre è assicurata, sia perché le decisioni di investire e di risparmiare sono prese da soggetti diversi, sia perché mentre l'investimento è funzione della profittabilità (cioè del profitto atteso al netto dei costi di investimento), il risparmio è funzione del livello del reddito. Il problema di politica economica è dunque quello di generare un reddito sufficiente a produrre un risparmio che sia in grado di finanziare il livello desiderato di investimenti.

Una volta introdotto il modello di Kaldor, la questione può essere risolta manipolando la distribuzione del reddito. Infatti, poiché $I = s_w W + s_p \Pi$ e poiché $s_w$, $s_p$, e I sono dati, è possibile variare le quote distributive per ottenere il risparmio adeguato a finanziare gli investimenti desiderati.

Dato che $s_p > s_w$, per incrementare il risparmio si deve modificare la distribuzione a favore dei capitalisti. Viceversa, si devono tassare i profitti e detassare i salari se occorre ridurre il risparmio.

Inoltre, la stabilità della crescita del sistema viene fatta dipendere dalla propensione marginale al risparmio (assunta uguale a quella media) di tutta la collettività. Tale valore è ottenuto dalla media delle propensioni marginali al risparmio di lavoratori e capitalisti ponderata con le rispettive quote di reddito:

$$s = \frac{S}{Y} = s_w \frac{W}{W + \Pi} + s_p \frac{\Pi}{W + \Pi}$$

Anche in questa situazione per modificare S/Y è sufficiente cambiare i pesi di ponderazione e lasciare invariati $s_w$ e $s_p$.

Dunque, dati gli investimenti che assicurano la piena occupazione (posto il legame tra investimenti, domanda aggregata e occupazione) e date le propensioni al risparmio delle due classi di redditieri, vi è una sola distribuzione del reddito che assicura la stabilità della crescita del sistema in condizioni di pieno impiego.

## 4.6 Sviluppi ulteriori dell'analisi post-keynesiana: Robinson e Kalecki

Gli sviluppi dell'analisi keynesiana tendenti ad approfondire in senso non neoclassico le premesse contenute nella *Teoria Generale*, possono essere valutati in relazione all'influenza del nuovo ruolo attribuito alla domanda effettiva sulle variabili agenti nel mercato del lavoro e, più in generale, nell'intero sistema economico. In effetti, poiché gli imprenditori tendono ad attribuire un'importanza rilevante alla capacità del merca-

to di assorbire la produzione (e data l'incertezza esistente sui possibili livelli a cui può assestarsi la domanda effettiva), il raggiungimento dell'equilibrio di piena occupazione è condizionato da numerosi vincoli esterni al mercato del lavoro. Se infatti si ipotizza un iniziale aumento dell'occupazione e successivamente del reddito, è possibile il determinarsi di un livello di consumo tale da non adeguarsi alla maggiore produzione derivante dall'incremento dell'occupazione, ciò in relazione all'ipotesi di una propensione marginale al consumo decrescente al crescere dei livelli di reddito. A tale proposito, Keynes assumeva la "legge psicologica fondamentale secondo cui gli uomini accrescono il loro consumo con l'aumento del reddito, ma non tanto quanto il loro reddito"[15].

A questo punto, il mantenimento dell'iniziale livello di occupazione può essere reso possibile solo con un adeguato livello di investimenti tale da compensare il minor consumo. Ora, poiché gli investimenti sono influenzati da numerose circostanze, quali l'andamento dell'efficienza marginale del capitale, il saggio di interesse, il livello del salario ed altri aspetti extra economici, è anche possibile che "se il risparmio non trova adeguati sbocchi all'investimento [divenga] impossibile generare un alto livello di occupazione"[16].

Partendo da questi presupposti, Robinson[17] approfondisce ulteriormente la critica alle tradizionali misure volte a stimolare gli investimenti, anche relativamente agli obiettivi occupazionali che si vogliono conseguire. Inoltre, assieme a Kalecki[18], individua le influenze sulla determinazione del salario derivanti dalla fissazione dei prezzi in un sistema non concorrenziale.

Per quanto riguarda il primo aspetto, si nota l'inutilità di una manovra del salario volta a conseguire effetti positivi sulla propensione degli imprenditori ad ampliare la capacità produttiva riducendo la disoccupazione. Infatti, mentre da un lato l'incremento dei salari volto ad incoraggiare la domanda del mercato (e quindi la produzione) sarà soluzione non particolarmente presa in considerazione dagli imprenditori, poiché i ricavi derivanti dalla vendita dei prodotti non riusciranno a coprire i maggiori costi connessi agli oneri salariali; la soluzione opposta (riduzione dei salari) non sarà anch'essa tale da garantire il conseguimento dell'obiettivo predetto. Ciò essenzialmente per gli effetti negativi indotti da una riduzione del salario sulla domanda effettiva proveniente dai lavoratori, annullando l'iniziale effetto positivo conseguente al minor onere da sopportare per l'acquisizione del fattore lavoro.

Considerando il problema in senso microeconomico, cioè nell'ottica di giudizio di un singolo imprenditore, la riduzione dei salari avrebbe certamente effetti positivi in quanto non intaccherebbe, se non parzialmente, il potere di acquisto del mercato. Tutta-

[15] L. Rampa, *L'economia keynesiana*, ISEDI, Milano 1977, p. 22.

[16] L.R. Klein, *La rivoluzione keynesiana*, ETAS, Milano 1969.

[17] J. Robinson, *Teoria dell'occupazione*, Ed. Comunità, Milano 1961.

[18] M. Kalecki, *Tre metodi per la piena occupazione*, in AA. VV., *L'economia della piena occupazione*, Rosemberg & Sellier, Torino 1979.

via, nemmeno da questa angolazione la manovra sul salario può essere giustificata, considerando gli effetti cumulativi risultanti dalle singole decisioni una volta valutate globalmente. L'argomentazione può essere meglio compresa assimilando il comportamento degli imprenditori a quello di un gruppo di persone poiché nel momento in cui "una qualsiasi persona tra la folla può più comodamente assistere ad una processione montando su una sedia, [ma] se tutti fanno così nessuno migliora la propria visuale"[19].

Vi è inoltre una motivazione più generale all'inefficacia della manovra dei salari individuabile nella già citata condizione di instabilità dell'intero sistema economico e nella necessità, come si è più volte ricordato, di valutare le variabili del mercato del lavoro inserite nel più generale contesto degli altri mercati. Queste annotazioni valgono anche in rapporto alla possibilità di accettare temporanee riduzioni dell'occupazione al fine di ricostruire i margini di profitto per gli imprenditori. Come nota Robinson, ciò equivarrebbe a legittimare uno spreco di risorse senza avere successivamente la garanzia di vedere raggiunto un livello di piena utilizzazione della capacità produttiva, data l'inesistenza di meccanismi automatici di riequilibrio.

Analogamente, tutti i vari tentativi volti a limitare l'offerta di lavoro (aumento dei periodi di scolarizzazione, riduzione degli orari ecc.), pur potendo in qualche modo attenuare le tensioni sociali derivanti dalla disoccupazione, tuttavia non potranno evitare "una perdita potenziale di reddito reale e di ricchezza che deriva dalla sotto occupazione delle risorse produttive"[20].

Prima di precisare il concetto di piena occupazione, evidentemente diverso rispetto a quello neoclassico, vale la pena notare alcuni rilievi fatti da Kalecki in un articolo per l'*Economic Journal* del 1945 e ripresi da Robinson nel contributo qui esaminato. Due sono a questo riguardo gli aspetti salienti:

- in primo luogo, l'esigenza di sottolineare una distinzione sul tipo di investimento da effettuare in relazione ai riflessi sull'occupazione, poiché è evidente il prodursi di ripercussioni negative sul fattore lavoro nel caso in cui gli investimenti vengano destinati unicamente all'aumento della capacità produttiva in funzione di un innalzamento del livello tecnologico del sistema;
- in secondo luogo, data l'attenzione rivolta dall'economia post-keynesiana alla problematica dell'instabilità, le motivazioni alla base del comportamento imprenditoriale non potranno riferirsi esclusivamente ai criteri di massimizzazione del profitto e delle risorse disponibili, dal momento che se così non fosse "l'investimento privato si regolerebbe spontaneamente e la capacità produttiva si espanderebbe automaticamente al ritmo richiesto"[21], mentre la realtà moderna dimostra appunto il persistere di squilibri incomprensibili se valutati con i tradizionali parametri neoclassici.

[19] J. Robinson, *Teoria*, cit., p. 70.

[20] *Ibid.*, p. 73.

[21] *Ibid.*, p. 143.

In questa ottica di revisione della categoria neoclassica, va inserita una nuova visione del concetto di piena occupazione, anche al fine di poter meglio elaborare gli strumenti di politica economica necessari a correggere gli squilibri del sistema. Infatti, la piena occupazione non può essere intesa come piena utilizzazione della forza lavoro "né del resto (in questa accezione) essa è desiderabile poiché il conseguimento della piena occupazione in senso assoluto richiederebbe stretti controlli, inclusa la irreggimentazione della manodopera"[22].

D'altra parte, non si può nemmeno accettare l'impostazione tradizionale secondo cui l'equilibrio di piena occupazione sul mercato del lavoro verrebbe ad identificarsi con "un volume di occupazione che sia pari al tempo stesso ai posti che i datori di lavoro intendono offrire e a quelli che i lavoratori intendono accettare ai prezzi e ai saggi salariali esistenti"[23].

Scartate quindi queste due soluzioni statiche, la piena occupazione in un'ottica keynesiana dovrà essere considerata da due punti di vista:

- come raggiungimento dell'impiego complessivo dell'intera offerta disponibile in modo tale da rispondere positivamente ad aumenti della domanda aggregata, inducendo ulteriori aumenti del prodotto e dell'occupazione, realizzando quindi un equilibrio dinamico del mercato;
- come raggiungimento di un livello di occupazione tale da rendere stabile l'andamento dei prezzi e dei salari in presenza di un eccesso di domanda di beni rispetto all'offerta.

Poiché i meccanismi di mercato non permettono il raggiungimento della piena occupazione (e della stabilità dei prezzi in piena occupazione), appare evidente l'esigenza di un intervento dello Stato tale da anticipare gli squilibri affinché "i progetti di investimento si indirizzino verso i bisogni della collettività e non siano sottoposti ai capricci delle imprese a caccia di profitto"[24].

In questo senso, si pone quindi un problema di redistribuzione delle risorse finalizzata ad un aumento della propensione marginale al consumo della collettività, coinvolgendo esplicitamente una questione eminentemente politica nel momento in cui tale redistribuzione debba essere definita in rapporto agli obiettivi assegnati all'espansione dell'occupazione e quindi al tipo di scelta tra i "bisogni in conflitto" espressi dalle diverse classi sociali, sempre però "con metodi di controllo accettabili dall'opinione pubblica"[25]. Quanto poi al possibile stato inflazionistico nascente da una politica espansiva, Robinson fa notare la negatività delle soluzioni tradizionali (ovvero l'incremento della disoccupazione volto a contenere i salari), ritenendo invece indi-

[22] *Ibid.*, p. 150.

[23] J. Tobin, *Inflazione e disoccupazione*, in M. D'Antonio (a cura di), *La crisi post-keynesiana*, Boringhieri, Torino 1975, p. 200.

[24] J. Robinson, cit., p. 153.

[25] *Ibid.*, p. 150.

spensabile "un aumento uniforme dei tassi salariali uguali all'incremento medio della produttività"[26].

Riservandoci di approfondire successivamente il problema inflazione-disoccupazione, possiamo riportare qui un'altra critica di rilievo mossa da Robinson all'impostazione tradizionale sul piano del rapporto salari-distribuzione-occupazione. In effetti, dal precedente ragionamento emerge la scarsa consistenza dell'obiezione neoclassica circa le conseguenze negative di un regime di salari elevati sulla quota di reddito investibile: i lavoratori, in assenza di meccanismi che traducano la quota non distribuita alla manodopera in investimenti, avranno il diritto di elevare le proprie remunerazioni, se ritenute ingiuste, indipendentemente dalle conseguenze future, tanto più che "se i lavoratori sono chiamati a sopportare una parte proporzionale del carico generale ciò implicherebbe che la quota prestabilita sia stata computata in termini equi"[27], sicché è implicita l'impossibilità di farsi carico dell'astinenza qualora tale quota sia non equamente computata.

Questa ultima considerazione è utile ad introdurre il problema della fissazione del prezzo da parte delle imprese, assunto come tale fissazione abbia effetti rilevanti sia sul processo di determinazione del livello del salario e dell'occupazione che sulla struttura della distribuzione del reddito. Dal punto di vista teorico, la questione, è stata affrontata da Robinson e da Kalecki[28] e successivamente rielaborata da Kregel[29].

Considerando due settori produttivi di beni di consumo e di investimento, assumiamo che mentre il primo settore produce merci consumate direttamente dai lavoratori (beni salario), l'altro produce beni capitali destinati ad aumentare la capacità produttiva dell'economia. Si ipotizza quindi che gli imprenditori fissino i prezzi "aggiungendo un margine ai costi primi e (adeguando) l'utilizzazione della capacità produttiva a livello delle vendite corrispondenti a tali prezzi"[30]. Il margine ottenuto sui costi primi potrà essere destinato da parte degli imprenditori all'investimento o al consumo, influenzando così direttamente il livello del salario. Infatti, posto in generale che "quanto più alta è la quota dell'investimento (o del consumo dei capitalisti) sul reddito tanto più basso è il valore reale in termini di beni di consumo del salario monetario"[31], la suddivisione tra consumi e investimenti dipenderà dalla propensione marginale al consumo (o al risparmio) dei capitalisti stessi. Tale suddivisione sarà rilevante ai fini di un aumento successivo della capacità produttiva e quindi dell'occupazione.

[26] *Ibid.*, p. 167. Si noti una certa analogia con l'argomentazione di Pigou esposta nel precedente Capitolo.

[27] *Ibid.*, p. 170.

[28] J. Robinson, *L'accumulazione del capitale*, Ed. Comunità, Milano 1961 (ed. origin. 1956); M. Kalecki, *La teoria della dinamica economica*, Einaudi, Torino 1957.

[29] J.A. Kregel, *L'economia post-keynesiana*, Laterza, Bari 1975 (ed. origin. 1973).

[30] *Ibid.*, p. 85.

[31] *Ibid.*, pp. 81-82.

Dobbiamo notare come nella fissazione del prezzo esisteranno due limiti di cui gli imprenditori non possono non tenere conto, anche in rapporto alla reazione del mercato:

- un limite di "redditività" tale da esigere l'esistenza di un livello di profitto sufficiente a remunerare il capitale investito poiché, nel caso in cui dovesse venire meno tale limite, gli imprenditori sarebbero indotti a ridurre la produzione e l'occupazione;
- un limite dal lato dei salari poiché, se in prima approssimazione si suppone una spesa completa del reddito da parte dei lavoratori, si ha un livello dei prezzi che "uguaglia i ricavi totali delle vendite ai redditi globali da salari e consente di collocare i beni di consumo prodotti tra le forze di lavoro"[32].

In termini analitici avremo:

$$D = WN_c + WN_i$$

dove D è la domanda del mercato (cioè dei lavoratori), $WN_c$ rappresenta i salari pagati nel settore dei beni di consumo e $WN_i$ i salari pagati nel settore dei beni di investimento, entrambi rapportati al numero degli occupati $N_c$ e $N_i$. Il prezzo dovrà essere fissato in modo che:

$$PQ = D = WN_c + WN_i$$

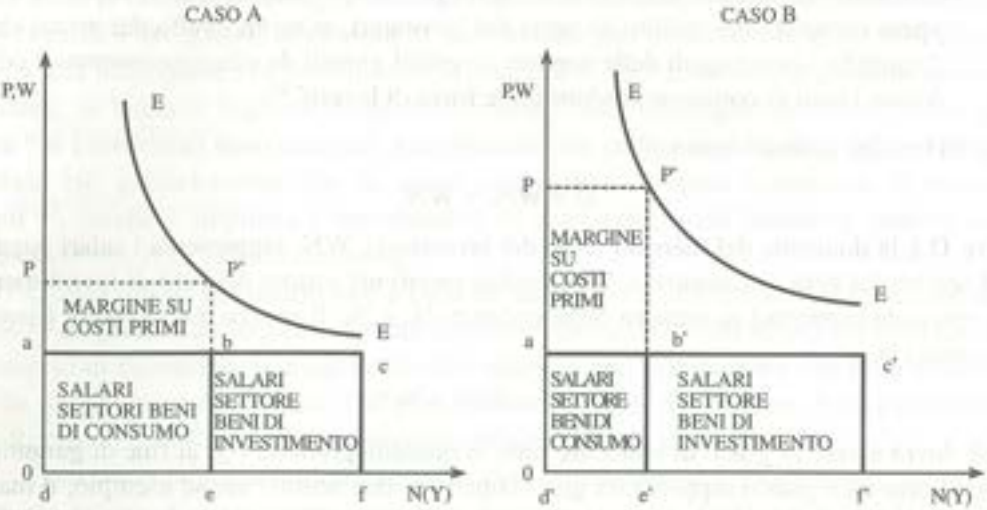
cioè dovrà essere in grado di collocare tutta la quantità prodotta (Q) al fine di garantire l'equilibrio ed il giusto rapporto tra gli occupati nei due settori. Se, ad esempio, il margine fissato fosse superiore alle capacità di assorbimento del mercato al prezzo così determinato, la soluzione per ristabilire l'equilibrio, fermo restando il margine, si troverebbe riducendo l'occupazione nel settore dei beni di consumo ($N_c$) mediante lo spostamento della quota di profitto investibile al settore dei beni capitali ($N_i$), riducendo in tal modo la quota di beni di consumo immessi sul mercato.

Una possibile eccezione a questo schema si può presentare a seguito dell'abbandono dell'ipotesi di assenza del risparmio proveniente dai lavoratori. Se in tal caso viene a determinarsi una riduzione dei consumi, tuttavia da un punto di vista economico il mutamento in questione si riflette solo nelle dimensioni della quota complessivamente risparmiata dalla collettività, poiché il minor consumo è compensato dal fatto che i lavoratori, ricevendo profitti, possono consumare rispetto ad essi. Diverse saranno evidentemente le implicazioni di carattere politico qualora si ammetta una certa influenza dei salariati sulle decisioni di investimento.

Nella Figura 4.10 è rappresentato graficamente quanto finora esposto. Nel caso A, sull'asse delle ascisse si trova l'occupazione (N) suddivisa tra i due settori in rapporto al prodotto ottenuto (Y); mentre sull'asse delle ordinate ci sono i salari (W) e i prezzi (P) espressi in moneta. In tale situazione *de* rappresenta il numero degli occupati del settore dei beni di consumo, mentre *ef* sono gli occupati del settore dei beni di investimento. In ciascun settore esiste una relazione diretta tra numero degli occupati e prodot-

[32] *Ibid.*, p. 78.

to ottenuto. La spesa totale in salari dell'intera economia è rappresentata dal rettangolo *acdf*. Questa quota destinata ai lavoratori è ripartita nei due settori in relazione al volume di investimenti assegnati a ciascuno di essi. Se l'occupazione nel settore dei beni di consumo è pari a *de*, i costi primi (cioè i salari) equivalgono all'area del rettangolo *abed*; analogamente nell'altro settore, con occupati pari a *ef* i costi primi sono *bcfe*.




N = Occupazione
N(Y) = Prodotto ottenuto
W = Salari
P = Prezzi
EE = Iperbole equilatera

acdf = Spesa totale in salari
abed = W nel settore beni di consumo
bcfe = W nel settore beni di investimento

de = Occupati nel settore beni di consumo
ef = Occupati nel settore beni di investimento
abPP' = Margine sui costi primi (profitto)

**Fig. 4.10** Il prezzo come determinante dell'occupazione e della distribuzione

Notiamo come *acfd* è uguale alla domanda aggregata di beni di consumo e quindi ai ricavi ottenibili dalla vendita di tali beni. Infatti, per i produttori dei beni di consumo i salari pagati nel loro settore pareggiano i costi sostenuti in quanto si ipotizza una spesa completa del reddito percepito da parte dei lavoratori; il profitto ottenuto da tali produttori è *bcfe*, vale a dire la spesa in beni di consumo dei salari percepiti dalla manodopera occupata nel settore dei beni di investimento.

Tracciamo ora l'iperbole equilatera EE con ascissa pari ad *ac*; partendo da un livello di occupazione *de* nel settore dei beni di consumo, è possibile ottenere la perpendicolare alla linea *ac* uscente da *b* che incontrerà la curva EE in P', corrispondente al prezzo P sull'asse delle ordinate. Questo prezzo P consente di collocare presso i lavoratori i beni di consumo con un profitto pari a $aPP'b = bcef$. Si ha quindi un margine compatibile con l'occupazione distribuita nei due settori (data dal rapporto *ef/de*) pari a *Pa*, tale da

poter essere aggiunto dagli imprenditori ai costi primi in modo da collocare tutta la produzione sul mercato.

Tale margine è compatibile con il rapporto tra investimenti e consumo che si ha nel caso A della Figura 4.10. Quando viene fissato un margine più elevato, si determina uno spostamento a sinistra di P' su EE; in questo caso, tuttavia, gli imprenditori vendono una quantità di prodotto inferiore a quanto compatibile con l'occupazione *de* nel settore dei beni di consumo e, più in generale, con il rapporto occupazionale tra i due settori (*ef/ed*).

Nel caso B della Figura 4.10 è rappresentata la situazione in cui il rapporto tra investimento e prodotto risulta più elevato, sicché è possibile aggiungere un margine maggiore sui costi primi. Si può notare la diversa proporzione delle aree indicanti l'occupazione nei due settori in cui, rispetto al caso A, si ha:

$$b'c'f'e' > bcef$$

e

$$a'b'e'd' < abed$$

La curva EE risulta in questo caso spostata verso l'alto. Il prezzo complessivo è pari a *Pd'* con *a'd'* quota salari e *Pa'* margine di profitto superiore al precedente *Pa*.

In ultima analisi, se esiste sempre un margine sui costi primi tale da garantire un adeguato tasso di sviluppo e di investimento e una suddivisione del prodotto compatibile tra salari e profitti, tuttavia non vi è alcun meccanismo che assicuri il conseguimento del margine necessario ad una espansione uniforme. Tale impostazione è molto lontana da quella neoclassica, secondo cui l'interagire di domanda e offerta dà sempre luogo a prezzi di equilibrio.

## 4.7 La sintesi neoclassica

Nel periodo successivo alla pubblicazione della *Teoria Generale*, mentre l'analisi keynesiana veniva approfondita secondo le linee direttrici esaminate precedentemente, si manifestava la tendenza a considerare il contributo di Keynes, sull'inesistenza di un salario di equilibrio, come un caso particolare del modello neoclassico. In questo senso, si sono sviluppati sostanzialmente due diversi filoni teorici.

In primo luogo, esiste l'interpretazione proposta da Hicks, Modigliani e Klein[33] in cui l'equilibrio keynesiano di sotto occupazione è spiegato come risultante della rigidità ed inelasticità delle variabili del sistema e comunque viene considerato superabile, rendendo possibile il ripristino delle condizioni proprie del modello neoclassico.

Secondo questo filone, in altri termini, lo squilibrio tale da impedire il raggiungi-

[33] J.R. Hicks, *Keynes e i classici*, in *Problemi di macroeconomia*, ETAS, Milano, vol. I, 1969; F. Modigliani, *Liquidity Preference and the Theory of Interest and Money*, in "Econometrica", 1944; L.R. Klein, *La rivoluzione*, cit.

mento di un livello salariale volto a garantire la piena occupazione non è strutturale, ma si determina a seguito dell'esistenza di un livello salariale fissato rigidamente, sicché l'unica differenza tra i due modelli consiste nell'*assunto sulla flessibilità dei prezzi*[34].

Ora, poiché i sostenitori di questa interpretazione partono dal presupposto che "la flessibilità del tasso di interesse garantisce la piena occupazione dei fattori"[35], si va affermando la possibilità di un adeguamento sempre realizzabile degli investimenti alle condizioni dei salari flessibili, in modo da garantire la piena occupazione.

Il modello keynesiano subisce quindi la seguente revisione:

1) $Y = Y(i, G_o)$ con Y reddito reale, i tasso di interesse e $G_o$ spesa pubblica;
2) $M_o/P = f(Y,i)$ con $M_o$ quantità di moneta e P livello generale dei prezzi;
3) $Y = f(N, K_o)$ con N livello di occupazione e $K_o$ stock di capitale dato;
4) $N = N(W_o/p)$ con $W_o$ salario monetario dato.

Questo tentativo di ripristinare la validità dell'equilibrio neoclassico insistendo unicamente sull'esigenza di una flessibilità salariale some unica condizione determinante per il superamento dello squilibrio è stato contestato da Clower e Leijonhufvud[36]. Prima di descrivere sinteticamente le due principali argomentazioni a sostegno delle tesi di questi autori, occorre segnalare come anche queste interpretazioni cerchino di collegare il modello keynesiano a quello neoclassico (walrasiano in particolare), benché esse tendano a dimostrare la possibilità di inserire nell'ambito di quest'ultimo una condizione di instabilità propria dell'impostazione teorica emersa dalla *Teoria Generale*.

Il punto di partenza da cui muovono gli autori sopra citati è costituito dalla constatazione dell'inutilità di un livello salariale adeguato alle esigenze di equilibrio del mercato del lavoro, in una situazione in cui viene meno la possibilità di prevedere l'andamento dei prezzi. In questo contesto, la disoccupazione è quindi spiegabile "come il risultato di un vettore dei prezzi sbagliato che non può essere rapidamente modificato per la mancanza delle necessarie informazioni"[37]. Si tende perciò a dare particolare rilievo alla carenza di informazioni, che rende difficile il raggiungimento della piena occupazione in quanto "la creazione delle informazioni necessarie per coordinare l'attività economica in sistemi economici di grandi dimensioni e a decisioni decentralizzate richiede tempo ed è costosa"[38].

Dato quindi un possibile squilibrio in un mercato, si determinerà un processo di

[34] F. VICARELLI, *Introduzione*, in F. VICARELLI (a cura di), *La controversia keynesiana*, Il Mulino, Bologna 1974.

[35] G. IMPICCIATORE, *Squilibrio e disoccupazione in un modello macroeconomico neoclassico*, in F. VICARELLI (a cura di), cit., p. 49.

[36] M. ARCELLI, *La disoccupazione in R. Clower e J.M. Keynes*, ciclostilato, 1979; A. LEIJONHUFVUD, *Keynes e i classici*, in P. ONOFRI (a cura di), *Reddito nazionale e politica economica*, Il Mulino, Bologna 1971.

[37] F. VICARELLI, *Moneta e valore nella Teoria Generale: verso una nuova interpretazione di Keynes*, in R. FAUCCI (a cura di), *J.M. Keynes nel pensiero e nella lotta politica economica*, Feltrinelli, Milano 1977.

[38] A. LEIJONHUFVUD, *Keynes and the Keynesians: A Suggested Interpretation*, in "American Economic Review", May 1967.

contrazione cumulativa tale da propagare lo squilibrio originario sugli altri mercati. Se ad esempio la situazione del mercato finanziario è tale da impedire il raggiungimento di un adeguato livello dell'interesse, ciò dà luogo a minori investimenti e minore occupazione, in quanto l'azione degli imprenditori è condizionata dal vincolo iniziale. Il processo di riequilibrio, ovviamente conseguibile a livello di sotto occupazione, si raggiunge non sulla base dei livelli salariali e dei prezzi vigenti, ma tenendo conto dei vincoli precedentemente riscontrati e dell'incertezza sui futuri andamenti del mercato.

A proposito di quanto esposto circa la tendenza a rendere compatibili le condizioni di equilibrio parziale (keynesiano) nell'ambito del modello walrasiano, è possibile accennare brevemente alla posizione di Patinkin[39], in merito alla possibilità di una diminuzione dell'offerta di beni da parte delle imprese in una situazione di rigidità dei prezzi e dei salari. In effetti, qualora il mercato non riesca ad assorbire un dato livello della produzione, le imprese possono ridurre l'occupazione del fattore lavoro, avendo tuttavia l'opportunità di rimanere comunque all'interno dell'ottimo tecnico proprio della funzione di produzione. D'altra parte, il comportamento imprenditoriale in questo caso non sarà più guidato dalle condizioni di massimizzazione del profitto, ma sarà unicamente funzione dei vari livelli della domanda del mercato.

Tale impostazione è in contrasto con quella keynesiana sia per la mancata considerazione dell'incertezza alla base della fissazione del livello della domanda globale, sia perché postula comunque la possibilità di un adeguamento automatico alle nuove condizioni del mercato da parte delle imprese.

## 4.8 L'analisi neoricardiana: Sraffa

L'aspetto saliente dell'analisi di Sraffa[40] può senza dubbio essere individuato nella ripresa della categoria classica del sovrappiù, abbandonando l'ipotesi marginalistica circa l'esistenza di condizioni tecniche la cui azione verrebbe da sola a risolvere il problema dell'attribuzione delle quote di reddito ai vari fattori della produzione. Negando la validità di tale impostazione, Sraffa sottolinea l'esistenza di specifici rapporti sociali alla base della distribuzione, in quanto la disponibilità di una quota di prodotto eccedente i costi di produzione (il sovrappiù appunto) consente un numero pressoché illimitato di combinazioni distributive a seconda della particolare posizione di forza goduta da capitalisti e salariati.

Per ciò che riguarda la metodologia seguita da Sraffa, possiamo notare l'assenza di uno studio approfondito delle forze di domanda e offerta sul mercato del lavoro, poiché l'analisi si concentra su una serie di ipotesi di carattere generale relative a due sistemi economici in cui si abbia o meno una certa eccedenza produttiva. Nel primo caso, se

[39] D. Patinkin, *Moneta, interesse e prezzi*, CEDAM, Padova 1977 (ed. origin. 1965).

[40] P. Sraffa, *Produzione di merci a mezzo di merci: premesse ad una critica della teoria economica*, Einaudi, Torino 1960.

l'economia è "senza sovrappiù", il sistema sarà tale da garantire esclusivamente quella quantità di prodotto attraverso cui rendere possibile la reintegrazione dei mezzi di produzione e della forza lavoro logorati nel corso del processo produttivo. Il sistema si riprodurrà quindi di anno in anno sempre allo stesso modo, sicché non verrà a porsi un problema distributivo, sia perché i salari sono fissati a livello di sussistenza, sia per l'assenza di contrasti tra lavoratori e capitalisti, mancando la motivazione di fondo a cui i contrasti stessi debbono farsi risalire: la ripartizione del sovrappiù.

Nel caso più realistico in cui vi è un sovrappiù da distribuire possono presentarsi due situazioni limite. Se da un lato consideriamo il salario fissato al livello di sussistenza, di fatto si ricade nell'ipotesi precedente con l'eccezione, ovviamente, del sovrappiù interamente distribuito ai capitalisti. Tuttavia, come nota Sraffa, "è possibile [che il salario] comprenda oltre all'elemento di sussistenza, che non può mancare, anche una parte del sovrappiù"[41], per cui il salario (come i profitti) sarà composto da una parte fissa e da una variabile, cioè da sussistenze e sovrappiù.

Prima di vedere quali conseguenze comportino tali assunzioni si deve notare il ruolo giocato dai rapporti di proprietà all'interno del sistema, poiché se i lavoratori possedessero i mezzi di produzione sparirebbe la quota che si risolve in profitti, mentre il mancato possesso di tali mezzi renderà inevitabile un andamento irregolare delle quote distributive in riferimento ai già citati rapporti di forza tra le due classi. In questo senso, esistono due possibili casi estremi:

- se la forza sindacale è nulla, la parte variabile del salario sarà eguale a zero per cui il profitto risulterà massimo, date le condizioni di produttività;
- se la forza sindacale raggiunge il suo livello più elevato, l'ampiezza del salario di sovrappiù sarà anch'essa massima, in modo tale che al capitalista "non rimanga che la pura sussistenza"[42].

Tra queste due soluzioni estreme vi è una serie di molteplici possibilità distributive, di cui tuttavia si può stabilire la reale consistenza in termini di quote attribuite solo dopo aver eliminato l'influenza esercitata dalla variazione dei prezzi sulla distribuzione stessa. Infatti, la variazione dei prezzi che interviene a seguito di una variazione del salario reale deve essere attribuita "alla diseguaglianza delle proporzioni in cui il lavoro e i mezzi di produzione sono impiegati nelle varie industrie"[43]. In tale situazione, volendo misurare la variazione del salario unitario e del saggio di profitto, fissando come unità di misura il prezzo di una data merce, vi sarà la difficoltà di stabilire fin dove il rapporto

[41] *Ibid.*, p. 12.

[42] A. Macchioro, *Premesse ad una critica della teoria economica e il sistema tipo*, in F. Botta (a cura di), *Il dibattito su Sraffa*, De Donato, Bari 1974, p. 65.

[43] P. Sraffa, op. cit., p. 16. Naturalmente si escludono i due casi limite di prezzi proporzionali alle quantità di lavoro incorporato (teoria del valore-lavoro) quando P=0 e W=1 (con prodotto netto pari a 1), e di prezzi proporzionali al valore dei beni capitali immessi nella produzione quando P=1 e W=0, poiché essi renderebbero priva di significato l'obiezione legata all'impossibilità di conoscere in termini reali la distribuzione in presenza dell'influenza dei prezzi sulla merce scelta quale numerario della distribuzione stessa.

salari-profitti sia mutato e fin dove, invece, tale mutamento sia da attribuire a variazioni del prezzo del bene preso come unità di misura.

Questo problema è stato risolto da Sraffa mediante il concetto di *merce tipo*, vale a dire di una merce ottenuta da un sistema di equazioni (indicanti le varie combinazioni di input per la produzione della varie merci) tali da dare luogo ad una proporzione costante rispetto alle due possibili utilizzazioni che di essa possono essere fatte, cioè consumi o investimenti.

In conclusione, nella precedente analisi si possono sottolineare due aspetti:

- l'esigenza di approfondire meglio l'origine del sovrappiù, poiché Sraffa fa riferimento ad esso senza soffermarsi sul concetto marxiano di valore della forza lavoro quale fonte della ricchezza distribuibile;
- il carattere realistico assunto dalle ipotesi sraffiane nel superamento della concezione neoclassica della distribuzione.

Sono due a questo proposito gli elementi di innovazione introdotti: da un lato, l'abbandono delle ipotesi sull'esistenza di un flusso di reddito attribuibile ad ogni fattore di produzione, il quale a sua volta darebbe luogo ad un flusso di servizi in senso inverso, a cui Sraffa contrappone l'esistenza di una quota di reddito (il profitto appunto) assegnata senza un corrispettivo flusso inverso; dall'altro, la diversità degli scambi che avvengono sul mercato del lavoro, non assimilabili a quelli che si instaurano nel mercato delle merci, data l'esistenza di determinati rapporti socio-politici incidenti su salari e profitti. In quest'ultimo significato l'analisi di Sraffa può giustamente essere considerata determinante ai fini di quella revisione delle categorie economiche marginalistiche, ormai chiaramente inadeguate ad interpretare l'evoluzione della realtà propria del mondo post-keynesiano.

## 4.9 Conclusioni sull'analisi keynesiana

L'analisi keynesiana del mercato del lavoro introduce sostanziali aspetti innovativi rispetto alla tradizione di pensiero definita in generale "classica" dallo stesso Keynes, sulla base di una complessiva revisione del modo di concepire le variabili economiche e la loro azione nel mercato. Questa revisione si realizza in modo particolare nell'assunzione del fattore instabilità come elemento caratterizzante in modo permanente la vita del sistema nell'ambito di una realtà in cui vengono meno le condizioni neoclassiche di equilibrio automatico (legge di Say, ruolo della moneta, banditore walrasiano) e in cui di volta in volta gli operatori economici determinano il proprio comportamento, non potendo più fare esclusivo riferimento ai prezzi di mercato quale unica variabile guida nella loro azione.

In particolare, l'impostazione keynesiana mette in discussione l'ipotesi neoclassica di equilibrio automatico del mercato del lavoro garantito dalla flessibilità dei salari e critica la teoria marginalista della distribuzione, ritenendo che quest'ultima sia determi-

nata esclusivamente dalla forza economica e contrattuale rispettiva di lavoratori e imprenditori e non dalla produttività marginale dei fattori.

In tal senso, un aspetto rilevante sottolineato da Keynes può essere individuato nel riconoscimento del ruolo del sindacato come elemento istituzionale del sistema alla pari della controparte imprenditoriale. Ciò dà luogo a riflessi sull'andamento dell'occupazione dal momento che le contrattazioni, non avvenendo più individualmente né in un contesto di libera concorrenza, impediscono il mantenimento del meccanismo di riequilibrio neoclassico fondato sulla flessibilità del salario. In particolare, poiché il livello salariale è considerato rigido sia verso il basso (per l'opposizione alla sua caduta da parte dei sindacati), sia verso l'alto (per il timore degli imprenditori di vedere resi permanenti gli incrementi salariali dettati dalla sola considerazione di adeguare momentaneamente il volume della manodopera alle fluttuazioni della domanda di beni sul mercato), non è possibile accettare l'assunto classico per cui la flessibilità garantisce il ripristino delle condizioni di piena occupazione. Dunque è la rigidità che sta alla base della disoccupazione e, anche volendo ammettere la possibilità di un riequilibrio del mercato del lavoro attraverso la manovra salari-quantità domandata-quantità offerta, tale riequilibrio verrebbe poi ad essere vanificato dalla situazione complessiva del sistema, poiché le condizioni sul mercato della moneta (trappola della liquidità) e su quello degli altri fattori produttivi (eventuale capacità produttiva inutilizzata) potrebbero non consentire il pieno impiego anche ad un livello salariale di equilibrio.

In sintesi, il modello di Keynes presenta un insieme di caratteristiche particolari[44]:

- con un salario monetario fissato, l'occupazione e la produzione sono determinate dalla domanda aggregata nel mercato dei beni;
- il tasso di interesse consente l'incontro della domanda e dell'offerta reale di moneta, ma non porta gli investimenti in linea con i risparmi di piena occupazione;
- una caduta negli investimenti riduce la domanda aggregata e provoca di conseguenza una diminuzione della quantità prodotta e dell'occupazione.

Le implicazioni di politica economica sono notevoli. Keynes dimostra come un improvviso pessimismo da parte degli imprenditori privati, che riduce la spesa per investimenti, può provocare un periodo di disoccupazione involontaria. Tale disoccupazione si riduce solo se il Governo aumenta i suoi programmi di spesa per riportare la domanda aggregata al suo livello di piena occupazione. Una maggiore domanda pubblica di beni fa aumentare il livello dei prezzi e, con un salario monetario prefissato, riduce il salario reale e rende vantaggiosa la produzione di tali beni. Inoltre, attraverso una politica fiscale espansiva, il Governo è in grado di assicurare la diminuzione del salario reale facendo aumentare il livello dei prezzi.

Dunque Keynes fornisce una base teorica in favore dell'intervento del settore pubblico. Il settore privato, infatti, non può garantire da solo la stabilità, per cui occorre l'o-

[44] W. Carlin, D. Soskice, *Macroeconomia*, CLUEB, Bologna 1993.

pera delle autorità centrali per assicurare la piena occupazione, controbilanciando i cambiamenti della domanda aggregata indotti dei privati.

L'esigenza di considerare in modo complessivo il problema dell'occupazione, valutando cioè la capacità del sistema di pervenire ad un adeguato livello della domanda globale, è stato in particolare sottolineato da esponenti della scuola neo-keynesiana quali Robinson e Kalecki. È stata precisata la inopportunità di una manovra sui salari sia verso l'alto che verso il basso, in un contesto in cui le forze agenti sul mercato, in quanto interessate alla massimizzazione del profitto, non si pongono l'obiettivo della piena occupazione. Tale obiettivo deve perciò essere adeguatamente definito e perseguito mediante una corretta azione dell'Autorità pubblica a sostegno della domanda globale e degli investimenti produttivi, azione che tuttavia presuppone la collaborazione tra le forze agenti nel mercato del lavoro, soprattutto per evitare possibili fenomeni inflazionistici.

Sia Robinson che Kalecki hanno poi notato l'importanza assunta dai meccanismi adottati dalle imprese per la fissazione dei loro prezzi di mercato, meccanismi tali da condizionare sia il livello dell'occupazione che la distribuzione del reddito tra i fattori produttivi mediante la decisione di destinare a consumi o a investimenti i profitti ottenuti.

L'esigenza di approfondire il rapporto tra l'andamento della distribuzione e il livello di occupazione raggiungibile nel sistema viene evidenziata nell'analisi di Kaldor, il cui obiettivo si riconnette al tentativo di spiegare tale rapporto sulla base delle ipotesi keynesiane dell'esistenza di una diversa propensione al risparmio tra salariati e capitalisti ed assumendo l'esistenza di un livello dei profitti (e degli investimenti) corrispondente alla piena occupazione. Posto un legame diretto tra investimenti e occupazione, gli investimenti sono considerati come una variabile indipendente, mentre il risparmio che deve realizzarli si suppone dipenda dall'andamento della distribuzione tra salariati e capitalisti. In questo senso, quindi, "una volta decisi gli investimenti conformi all'equilibrio di piena occupazione, in relazione al tasso naturale di crescita, date le propensioni al risparmio dei due gruppi di redditieri (o dei soli capitalisti), vi è una sola distribuzione tra profitti e salari che permette di rimanere sul sentiero dinamico della piena occupazione"[45].

Quanto al tentativo, operato da autori che si richiamano alla tradizione neoclassica, di ridurre ad un caso particolare (rigidità del salario) l'analisi keynesiana nell'ambito di un quadro di riferimento in cui valgono le ipotesi di equilibrio walrasiane, esso può venire in parte compreso tenendo presente la ricostruzione della domanda di lavoro sulla base dei principi neoclassici fatta da Keynes. È stato infatti notato come "nella *Teoria Generale* vi (sia) la sovrapposizione di due strati, fondamentalmente eterogenei, di riflessione teorica: una visione del modo di operare del sistema economico in radicale contrasto con le teorie dominanti viene imposta quasi di forza su di un fondo di concetti che rimane in larga misura tradizionale, realizzando così un compromesso per sua natura instabile"[46].

[45] L. Frey, *Analisi economica dell'occupazione*, CERES, Roma 1979, p. 102.

[46] P. Garegnani, *Note su consumi, investimenti e domanda effettiva*, in "Economia internazionale", novembre 1965, cit. in P. Ferri, *I salari*, cit., p. 15.

Anche il contributo di Sraffa, pur richiamandosi alla tradizione ricardiana, si inserisce nell'ambito della revisione critica dei postulati neoclassici, in particolare di quelli distributivi. In sintesi, il contributo dell'autore si caratterizza per aver riproposto la categoria classica del sovrappiù quale condizione interpretativa basilare al fine di comprendere i rapporti tra i fattori della produzione. Con ciò è abbandonata la concezione marginalistica dell'esistenza di presupposti di carattere tecnico regolanti sia il processo di produzione che quello di distribuzione, mettendo in luce l'esistenza di una quota di reddito la cui suddivisione viene demandata alle particolari situazioni dei rapporti di forza che si instaurano tra le varie classi sociali. Il salario ed il profitto assumono in questo senso valori la cui entità può anche non corrispondere al contributo in termini di produttività dato da lavoratori e capitalisti.

Si può infine osservare come manchino nell'analisi di Sraffa sia un approfondimento dei meccanismi di determinazione del salario, non avendo considerato le caratteristiche assunte dalle forze di domanda e offerta, sia un approfondimento delle condizioni socioeconomiche che permettono la creazione del sovrappiù (problema dello sfruttamento).

PARTE SECONDA

# L'economia della piena occupazione

Capitolo 5

# I primi sviluppi del pensiero post-keynesiano

I principali contributi in tema di piena occupazione, in linea con il filone teorico sviluppato da Keynes, possono essere individuati, da una parte, nell'opera di Beveridge[1] e, dall'altra, nella raccolta di saggi contenuta nel *The Economics of Full Employment*[2], entrambi pubblicati alla metà degli anni '40. In sede di introduzione, possiamo esaminare alcuni dei problemi generali legati all'impostazione data alla questione del raggiungimento della piena occupazione, impostazione che, specie nel configurare il ruolo dello Stato e nella valutazione del sistema di mercato, si poneva in chiara contrapposizione alla visione di un equilibrio autoregolato del mercato del lavoro. Da un punto di vista storico, i contributi sopra citati si inseriscono nell'ambito dei problemi posti dall'imminente fine del conflitto, specie in rapporto all'esigenza di riconvertire l'economia di guerra e, quindi, al venir meno di quegli strumenti che in qualche modo avevano garantito per il periodo bellico il massimo utilizzo delle risorse disponibili. Sul piano teorico, un aspetto centrale – una volta posto il pieno impiego come obiettivo irrinunciabile – è senza dubbio rappresentato dall'inevitabile limitazione delle libertà economiche. La posizione degli autori post-keynesiani è a questo proposito valutabile sotto due aspetti:

– da un lato, se formalmente viene accettato il ruolo del mercato ammettendo come "i controlli diretti, ove necessari, siano limitati allo stretto indispensabile"[3], d'altra parte, di fronte alle difficoltà rilevabili sul piano di un concreto perseguimento della piena occupazione, viene esplicitamente ammessa la funzione piani-

[1] W.H. Beveridge, *Full Employment in a Free Society*, Allen & Young, London 1944.

[2] Aa.Vv., *The Economics of Full Employment*, Basil Blackwell & Mott, London 1944 (trad. it. *L'economia della piena occupazione*, Rosenberg & Sellier, Torino 1979. Le citazioni che seguono sono riferite all'edizione italiana).

[3] F.A. Burchardt, *Le cause della disoccupazione*, in Aa.Vv., *L'economia*, cit., pp. 65-66; F. Caffè, *Introduzione*, in Aa.Vv., *L'economia*, cit., p. 11.

ficatrice dell'autorità pubblica, sia – come nota Kalecki – mediante "accorgimenti per evitare la corsa all'aumento dei prezzi"[4], insieme a misure volte a garantire la disponibilità e la mobilità dei fattori produttivi (anche con l'istituzione di imprese pubbliche); sia in rapporto al collocamento delle forze di lavoro disoccupate, possibile solo – a detta di Worswick[5]– mediante una politica di riqualificazione professionale adeguatamente programmata;

– d'altra parte, questa serie di misure può rivelarsi insufficiente se non adeguatamente sostenuta da un controllo dei movimenti di capitale verso l'estero (aspetto posto in evidenza nell'analisi di Balogh) e, all'interno, da una "regolamentazione del volume complessivo dell'investimento privato"[6], di cui l'autorità pubblica deve farsi carico assieme al più generale processo di pianificazione industriale.

Appare evidente dall'elencazione sommaria di queste indicazioni di politica economica (di cui approfondiremo più oltre il significato) il porsi in modo esplicito di un problema di rapporti tra strutture statali e sistema di mercato, anche in relazione alle modalità di intervento dell'autorità pubblica nel quadro di quella che è stata definita "l'economia dei controlli"[7]. Tuttavia, secondo il parere di Burchardt, "una volta [...] confutata la tesi che l'operare spontaneo del mercato e l'assenza di interferenza pubblica assicurino una utilizzazione ottimale delle risorse"[8] e constatato come l'obiettivo della piena occupazione possa essere perseguito solo con una azione più ampia dei pubblici poteri, viene a cadere quel "concetto liberale di relazione tra Stato e industria"[9], mentre per contro la preoccupazione fondamentale si collega alla salvaguardia del carattere democratico dei controlli attuati dallo Stato e al problema della ricerca dei metodi più efficaci che in questo ambito possono essere adottati per un concreto perseguimento dell'interesse pubblico[10].

Si pone, in definitiva, un problema fondamentale legato alla possibilità di modificare il funzionamento di determinati meccanismi capitalistici e, più in generale, al tipo di prospettive verso cui tali meccanismi tendono a condurre l'evoluzione di questo sistema produttivo. A questo riguardo, gli autori che stiamo esaminando propendono alla ricerca di soluzioni adeguate a risolvere il problema dell'occupazione collocandosi al-

[4] M. Kalecki, *Tre metodi per la piena occupazione*, in Aa.Vv., *L'economia*, cit, p. 74.

[5] G.D.N. Worswick, *La stabilità e la flessibilità della piena occupazione*, in Aa.Vv., *L'economia*, cit., p. 110.

[6] T. Balogh, *Gli aspetti internazionali della piena occupazione*, in Aa.Vv., *L'economia*, cit., p. 204.

[7] F. Caffè, *Introduzione*, cit., p. 12.

[8] F.A. Burchardt, cit., p. 60.

[9] *Ibid.*, p. 60.

[10] T. Balogh, cit., p. 205. In riferimento ai successivi sviluppi delle politiche keynesiane F. Caffè ha notato come "le modificazioni imposte dal tempo trascorso rispetto all'epoca in cui questi convincimenti venivano espressi non dipendono a mio avviso dal fatto di aver constatato che la gestione dei controlli è difficile, ma l'aver gradatamente dimenticato quell'ideale (cioè un controllo in funzione dell'interesse sociale)", vedi F. Caffè, *Introduzione*, cit. p. 13.

l'interno del sistema capitalistico, assumendo infatti come priorità di fondo "il costante ed irrinunciabile impegno a riformare [il sistema] non ad eliminarlo"[11]. In ciò essi risentono della fiducia nelle possibilità di miglioramento insite in ogni azione tendente a modificare lo stato delle cose, in quanto "il rischio nell'adottare la scelta apparentemente più audace era molto inferiore al rischio dell'inazione"[12].

Questa impostazione di fondo viene in parte abbandonata da Kalecki nel momento in cui, accertata l'esigenza di una riforma fondamentale del capitalismo, al fine di raggiungere concretamente il pieno impiego, afferma "un esplicito rigetto del sistema capitalistico ove esso non sappia uniformarsi [a questo obiettivo]"[13]. A parte questa annotazione, anche in Kalecki vengono tuttavia mantenute alcune ipotesi di fondo di stampo keynesiano, riferibili da un lato, ad esempio, all'inserimento del concetto di piena occupazione nel quadro di un'economia chiusa e, dall'altro, alla non esplicita considerazione degli aspetti politici connessi ad una situazione di piena utilizzazione delle forze di lavoro[14].

Le indicazioni di politica economica poste da Keynes e dai seguaci della sua dottrina, alla base di una corretta regolazione del mercato, non possono essere considerate superate dai successivi sviluppi della realtà economica[15], bensì si deve notare come le applicazioni pratiche abbiano trascurato il carattere specifico degli interventi suggeriti e il contesto più generale (internazionale) entro cui essi debbano essere inseriti. In alcuni casi, infatti, i controlli sono stati spesso estesi in modo troppo dilatato, a scapito della loro efficacia qualitativa. Inoltre, la loro incisività è stata compromessa dall'inesistenza di accordi durevoli tra i vari Paesi volti al controllo dei movimenti dei capitali e al prevalere di un sistema di scambi sovranazionali, non in funzione delle esigenze dei vari contesti, ma risolto in un "artificioso travaso reciproco di prodotti resi indispensabili dalle tendenze limitative tipiche delle situazioni di concorrenza oligopolistica"[16].

Vediamo ora più dettagliatamente come si è venuta sviluppando la prima struttura teorica post-keynesiana sul problema dei metodi per il raggiungimento della piena occupazione e sulle implicazioni di carattere analitico della nuova impostazione. Evidentemente, una prima circostanza da valutare si collega alle cause determinanti del fenomeno della disoccupazione, dal momento che, senza una conoscenza e una interpretazione di tale fenomeno, non è possibile apprestare gli strumenti idonei atti a perseguire una stabile politica di pieno impiego.

In quest'ottica, si pone il contributo di Burchardt[17] attraverso una rassegna delle

[11] F. Caffè, *Introduzione*, cit., p. 15.

[12] Vedi R.F. Harrod, *The Life of J.M. Keynes*, McMillan, London 1951, p. 332.

[13] F. Caffè, *Introduzione*, cit., p. 15.

[14] Questi aspetti politici sono relativi al rafforzamento del potere del sindacato in una situazione di piena occupazione e all'opposizione degli "uomini d'affari" al mantenimento costante di tale situazione.

[15] F. Caffè, *Introduzione*, cit., p. 15. Questa opinione è espressa in F. Caffè, *Introduzione*, cit., pp. 15-16, in contrapposizione al giudizio dei monetaristi (vedi paragrafi successivi).

[16] *Ibid.*, p. 16.

[17] Vedi F.A. Burchardt, cit., p. 16.

posizioni teoriche alternative sulle cause determinanti il sotto-utilizzo della forza lavoro. Una volta constatata in questo senso l'esistenza di divergenze tra gli economisti nel definire in modo preciso tali determinanti, vengono tuttavia considerate tre posizioni fondamentali così sintetizzabili:

- una *teoria concorrenziale*, per cui la disoccupazione è imputata alle deviazioni dal sistema di mercato;
- una *teoria del ciclo economico* che, partendo dal carattere oscillatorio dell'attività economica, reputa come inevitabile l'insorgere di un analogo andamento nell'utilizzazione della forza lavoro;
- infine, una *teoria della domanda effettiva* sviluppata dall'analisi keynesiana e indicante quale causa di fondo della disoccupazione l'insufficienza della spesa in consumi e investimenti.

Mentre per quanto riguarda i primi due approcci la spiegazione della disoccupazione è inserita in un contesto tradizionale limitato al mercato del lavoro, la terza interpretazione si pone in termini nuovi rispetto all'insieme delle variabili del sistema economico. In effetti, nota Burchardt, le teorie classiche tradizionali si fondano su alcuni presupposti sia economici (identità tra aumento del profitto e aumento degli investimenti che legittima le riduzioni salariali, presenza di un contesto di scambi internazionali equilibrato grazie all'esistenza di un sistema di cambi fissi) che politici (il vantaggio del singolo coincide con quello della collettività) tali da condurre a un netto rifiuto dell'intervento dello Stato come elemento stabilizzatore delle fluttuazioni dell'occupazione[18].

Anche le teorie del ciclo economico vengono in qualche modo a riflettere questa ottica, qualora si assuma il ruolo positivo (e in definitiva stabilizzante) dei disturbi periodici come elemento di razionalizzazione del sistema. Tuttavia tale posizione, come la precedente, è valida solo accettando due presupposti di fondo, quali l'impossibilità di controllare i fattori che determinano il ciclo e il risultato positivo finale del suo libero corso. Ove si parta invece dalla convinzione di poter controllare sia gli elementi esogeni che quelli endogeni, un intervento al di fuori della logica di mercato può evitare di doversi affidare a un meccanismo automatico, i cui esiti finali possono essere diversi da quelli teoricamente prevedibili[19].

La rottura insita nel terzo approccio (keynesiano), rispetto al quadro di riferimento classico, diviene subito chiara ove si pensi all'interrogativo di fondo da cui partono i suoi sostenitori, vale a dire nella necessità di spiegare il motivo per cui, nell'ambito del

[18] Si sostiene infatti che "se lo Stato assume nuovi funzioni economiche [...] e se l'anonimato delle forze di mercato è sostituito da decisioni pubbliche consapevoli [...] allora la libertà, l'iniziativa, la protezione contro l'arbitrarietà e anche i diritti della proprietà privata saranno in pericolo [poiché] l'individuo sarà alla mercé della complessa organizzazione dello stato moderno rappresentata dai burocrati e dagli uomini politici che inseguono solo i loro interessi", *Ibid.*, p. 37.

[19] È possibile infatti il determinarsi di un aumento delle posizioni di inefficienza anziché una razionalizzazione del sistema; ciò anche notando come certi disturbi endogeni possano essere adeguatamente controllati dalle forze di mercato per certi scopi piuttosto che per altri (ad esempio, il progresso tecnologico utilizzato in funzione di un allargamento dei monopoli e una diminuzione dell'occupazione).

sistema di mercato, possa determinarsi una domanda globale tale da non consentire la piena occupazione della forza lavoro disponibile. Ciò che viene messo in discussione dalla constatazione dell'esistenza di tale interrogativo non è soltanto l'uguaglianza risparmi-investimenti, ma la stessa natura del processo di investimento privato e, di conseguenza, il ruolo attribuito all'intervento statale.

Infatti, dati i numerosi fattori agenti sulla decisione di investire[20], il problema dell'occupazione diviene più complesso, sino a rendere impossibile l'esistenza di un'unica posizione di equilibrio, a cui si sostituiscono vari stadi, influenti reciprocamente, all'interno dei quali diviene fondamentale il ruolo di stimolo della domanda globale esercitato dalla autorità pubblica. Ora, se si accetta la nuova ottica keynesiana, è peraltro evidente come venga a porsi concretamente il problema del raggiungimento della piena occupazione, data la non automaticità del pieno utilizzo delle forze di lavoro disponibili nel nuovo contesto.

Secondo Kalecki[21] tale problema deve essere riferito ai tre possibili strumenti di intervento (spesa pubblica, investimenti privati, redistribuzione del reddito) in funzione, da un lato, dell'importanza del raggiungimento di un adeguato livello della domanda effettiva e, dall'altro, al nuovo rapporto tra investimenti privati e spesa pubblica instauratosi a seguito del venir meno dei postulati neoclassici. A tale proposito, si può osservare la reciproca interdipendenza tra investimenti privati e spesa pubblica poiché le decisioni volte all'utilizzazione di uno dei due strumenti si rifletteranno inevitabilmente sull'operatività dell'altro.

Una prima possibilità di intervento si delinea quindi mediante l'utilizzazione della spesa pubblica sia sotto forma di investimenti che di sussidi alla produzione. Questo tipo di intervento comporta per altro una adeguata politica monetaria volta a mantenere ad un giusto livello il tasso di interesse, al fine di evitare conseguenze negative sull'investimento privato[22]. Si deve inoltre aver riguardo per i possibili effetti inflazionistici di una espansione eccessiva del deficit statale qualora il massimo utilizzo della capacità produttiva non permetta ulteriori aumenti di occupazione[23].

Quanto al secondo strumento di intervento per realizzare la piena occupazione, l'investimento privato, la sua utilizzazione presuppone riduzioni del tasso di interesse e/o attenuazioni del carico fiscale sui profitti da capitale o, ancora, forme di credito agevolato, tali da favorire il miglior utilizzo delle risorse imprenditoriali. D'altronde, questi

[20] Infatti, la propensione ad investire deve essere valutata in relazione a: 1) l'andamento dei profitti; 2) l'andamento del tasso di interesse a lungo termine; 3) i rischi connessi al processo di investimento; 4) l'andamento della domanda del mercato e le reazioni di adeguamento dell'offerta; 5) i fattori psicologici e politici. Per un approfondimento vedi F.A. BURCHARDT, cit., pp. 50-58.

[21] M. KALECHI, *Tre metodi*, cit.

[22] Se, infatti, si manifestasse una caduta dell'investimento privato, l'effetto della spesa pubblica sarebbe puramente sostitutivo e non aggiuntivo rispetto alla capacità produttiva esistente, vanificando l'obiettivo di stimolo di tale spesa sull'occupazione.

[23] Il deficit dovrà essere quindi commisurato alla reale disponibilità dei fattori produttivi dell'economia.

incentivi debbono tener conto del carattere fortemente incerto del risultato che essi intendono favorire. In altri termini, data la natura dell'investimento privato, il cui ruolo è essenzialmente quello di "fornire strumenti per la produzione di beni di consumo e non quello di fornire lavoro sufficiente all'occupazione di tutto il lavoro disponibile"[24], si può affermare come "una politica che tenta di raggiungere la piena occupazione in un Paese industriale esclusivamente stimolando gli investimenti privati non può essere considerata soddisfacente"[25].

Questa conclusione è rafforzata dalla constatazione, da un lato, della capacità della spesa pubblica di agire immediatamente sulla domanda effettiva e, quindi, di ottenere in breve tempo l'obiettivo prefissato[26] e, dall'altro, di poter utilizzare lo strumento della tassazione al fine di commisurare l'investimento privato al volume di occupazione raggiungibile e alla produttività del lavoro.

Un ultimo strumento volto al conseguimento del pieno impiego è, come accennato, la redistribuzione della ricchezza attraverso la tassazione dei redditi più elevati ed il trasferimento del potere di acquisto alle classi a reddito più basso (mediante sussidi, controllo dei prezzi ecc.), la cui propensione marginale al consumo è maggiore con il risultato di elevare la domanda globale. D'altra parte, questo tipo di soluzione può produrre effetti positivi soltanto attraverso una spesa effettuata dallo Stato, in modo da compensare la sottrazione del potere di acquisto precedentemente effettuata (il che presuppone una politica di bilancio diversa da quella tradizionale). Kalecki sottolinea il duplice effetto ottenibile con lo strumento della tassazione, poiché essa "ha il vantaggio, non solo di assicurare più occupazione, ma anche di ridurre la diseguaglianza nella distribuzione dei redditi"[27].

Gli aspetti sin qui delineati debbono essere ulteriormente approfonditi in relazione al carattere dinamico del concetto di piena occupazione (nell'ottica degli autori post-keynesiani), e quindi in riferimento ai numerosi ostacoli esistenti sulla via di una realizzazione di una certa stabilità e flessibilità del nuovo equilibrio. In tal senso, Worswick[28] ha individuato due limitazioni derivanti, da un lato, dalle decisioni di politica economica (livello della domanda globale, controllo della dinamica salariale) e, dall'altro, dall'esistenza di possibili strozzature nell'utilizzazione dei fattori produttivi.

Dal primo punto di vista, se in generale il livello della domanda globale dovrà essere incrementato fino a che vi siano riserve di manodopera[29] tali da poter essere produtti-

[24] M. Kalecki, *Tre metodi*, cit., p. 83.

[25] *Ibid.*, p. 83.

[26] A questo proposito "la spesa pubblica devoluta ad investimenti pubblici e a sussidi per i consumi di massa che avvenga sotto forma di spesa in deficit o sia finanziata da un aumento dell'imposta sul reddito, è sempre in grado di assicurare la piena occupazione", *Ibid.*, p. 88.

[27] *Ibid.*, p. 88.

[28] G.D.N. Worswick, *La stabilità*, cit.

[29] Secondo Worswick esistono quattro tipi di riserve di manodopera "1) disoccupazione involontaria - dovuta all'insufficienza della domanda effettiva; 2) possibilità di aumento dell'orario di lavoro; 3) disoccupazione volontaria; 4) disoccupazione nascosta - la manodopera sprecata", *Ibid.*, p. 91.

vamente utilizzate, eventuali eccessi di domanda "dovuti agli errori del controllo pubblico sulla domanda effettiva, non spingerebbero l'economia verso l'inflazione [solamente se] qualche ora di straordinario non causa una brusca caduta della produttività e se esiste la stabilità del salario monetario"[30], garantendo quindi la possibilità di mantenere il livello di piena occupazione[31]. Ovviamente la validità di questa conclusione è legata principalmente alle possibilità di controllo della dinamica del salario monetario in una situazione di pieno impiego; a tal fine debbono tuttavia essere scartati i tradizionali interventi di contenimento del salario, quali una riduzione della domanda globale (perché in contrasto con l'obiettivo fondamentale prefissato inizialmente), oppure un incremento indiscriminato dei prezzi "a causa delle ripercussioni sociali negative"[32], mentre sarà preferibile un coordinamento della politica contrattuale del sindacato, unitamente ad una corretta manovra degli strumenti fiscali (sussidi, tassazione ecc.).

Comunque, al di là di queste prescrizioni immediate di politica economica, Worswick non nasconde i termini reali entro cui il problema salari-occupazione deve essere inquadrato, poiché infatti "in una situazione di piena occupazione la contrattazione salariale diventa un problema politico [in quanto] il risultato di questa contrattazione [...] è deciso dalla forza relativa dei gruppi economici che esercitano pressioni [...] sul piano politico"[33].

Passando brevemente al secondo aspetto sottolineato da Worswick (rapporto piena occupazione-strozzature nell'utilizzazione dei fattori), possiamo notare come, dei tre fattori di scarsità rilevati dall'autore quali determinanti di una azione in senso negativo sull'espansione della capacità produttiva (scarsità di materie prime, scarsità di impianti/attrezzature, scarsità di lavoro in particolari settori) la carenza di lavoro – anche in rapporto al suo grado di mobilità – costituisca l'elemento di maggior peso condizionante gli altri due. La soluzione delineata presuppone sia incentivi di vario genere (salariali, informativi, assistenziali ecc.) volti a incrementare il grado di mobilità stesso sia, più in generale, una adeguata pianificazione della localizzazione industriale, al fine di "tener conto dei costi sociali ai quali l'imprenditore privato non è interessato"[34].

L'emergere di un nuovo ruolo dell'autorità pubblica, come si può constatare da queste ultime considerazioni, implica ovviamente un ripensamento della funzione degli strumenti finanziari (spesa pubblica e tassazione) di cui l'operatore pubblico ha istituzionalmente il controllo. D'altronde, se inizialmente questa nuova dimensione dello Stato può apparire nettamente in contrasto con la posizione neoclassica circa l'efficacia di tale ruolo nell'economia di mercato, tuttavia – come ha notato Schumacher[35] – non si

[30] *Ibid.*, p. 94.

[31] Piena occupazione che non potrebbe essere mantenuta qualora intervenisse un eccesso inflazionistico, dato l'inevitabile ricorso a politiche deflazionistiche per contenerne gli effetti.

[32] G.D.N. Worswick, *La stabilità*, cit., p. 99.

[33] *Ibid.*, pp. 101-102.

[34] *Ibid.*, pp.115-116.

[35] E.F. Schumacher, *La finanza pubblica e il suo rapporto con la piena occupazione*, in AA.VV., *L'economia*, cit.

deve pensare che un simile cambiamento di prospettiva possa configurare una sorta di tendenza alla collettivizzazione dell'economia capitalistica.

È vero infatti che "un'applicazione della nuova economia [può avere] conseguenze molto importanti"[36], basti pensare a questo proposito al ruolo redistributivo della tassazione e all'incidenza sulla utilizzazione delle risorse di una politica di deficit di bilancio, ma d'altra parte "non è necessario [si] debba colpire la libertà individuale"[37], sia perché gli strumenti di intervento utilizzati sono gli stessi ammessi dall'economia *ortodossa*[38], sia perché se "ciò che ora noi suggeriamo consiste nella possibilità per lo Stato di poter usare entrambi i poteri sotto la guida di nuove regole"[39], tuttavia questi poteri non assumono contorni discrezionali, ma vengono sottoposti a una regolamentazione tale da tener ben presenti gli effetti sul sistema economico[40] nel quadro di una compatibilità tra settore pubblico e settore privato. Questi aspetti sono sintetizzati nello Schema 5.A, in cui si evidenzia l'insieme delle determinanti della spesa, i due tipi di decisioni cui l'autorità pubblica deve fare fronte (punto 2) e infine l'influenza dei vari elementi della finanza sul volume dell'occupazione (punto 3).

Al quadro sin qui tracciato delle fondamentali linee di intervento e delle implicazioni ad esse collegate, va aggiunta una valutazione dei riflessi delle relazioni economiche internazionali sul perseguimento degli obiettivi interni di piena occupazione. Definita la natura particolare dei rapporti economici internazionali, Balogh[41], nel suo contributo, ritiene indispensabile una cooperazione a livello mondiale tra i vari Paesi a garanzia del mantenimento della piena occupazione; infatti, le politiche di aggiustamento adottate dai diversi Paesi (volte a realizzare un equilibrio compatibile tra occupazione e saldo della bilancia dei pagamenti), in mancanza di una regolamentazione precisa, finirebbero per scaricare tutti gli oneri sui partner economicamente più deboli.

La cooperazione dovrebbe quindi tradursi in una reciprocità nelle politiche di stabilizzazione, sia nell'attenuazione delle fluttuazioni cicliche nel contesto delle economie meno sviluppate, senza che ciò comporti un eccessivo indebitamento di queste ultime nei confronti dei Paesi più sviluppati. Questi due obiettivi possono essere perseguiti con adeguati controlli sulle esportazioni di capitali e, più in generale, sull'andamento del

[36] *Ibid.*, p. 159.

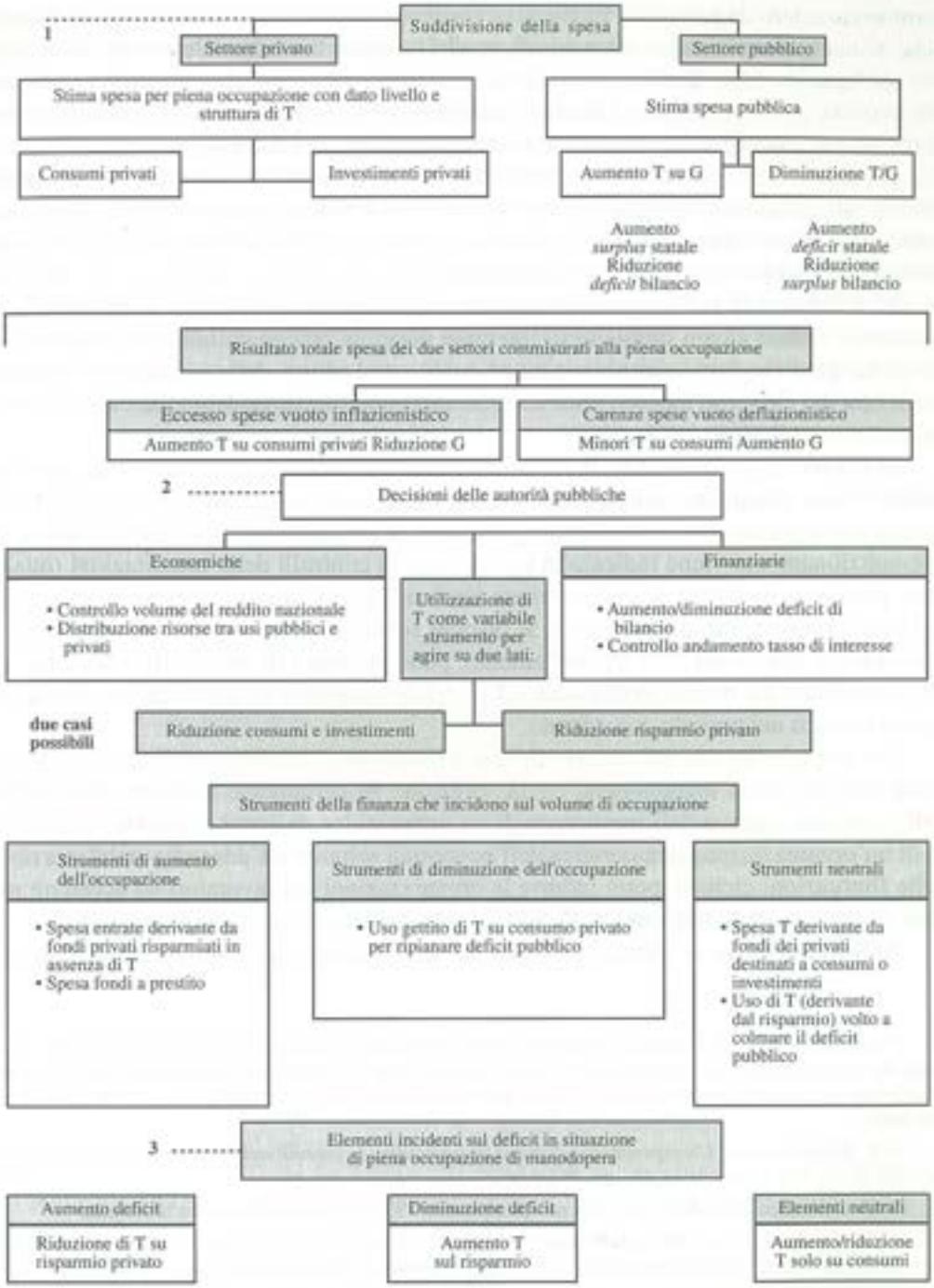
[37] *Ibid.*, p. 159.

[38] Cioè tassazione e spesa pubblica.

[39] E.F. Schumacher, cit., p. 159.

[40] Al momento di apprestare gli strumenti dell'intervento pubblico si deve infatti tener conto: a) della distinzione dei diversi effetti della tassazione sull'investimento e sul risparmio privati; b) della necessità di utilizzare la tassazione al fine di aumentare il margine non utilizzato di capacità produttiva se i bisogni della collettività sono superiori al margine esistente; c) di una utilizzazione delle risorse al perseguimento dei fini collettivi tramite la finanza in deficit. Per questi aspetti vedi E.F. Schumacher, cit., pp. 159-160.

[41] T. Balogh, cit. p. 166. I rapporti economici internazionali sono definiti da Balogh come "quel campo di attività economica in cui non si possono intraprendere appropriate azioni esecutive senza toccare relazioni con unità economiche sulle quali il potere esecutivo di chi ha intrapreso l'azione non ha alcun potere di regolamentazione o di coercizione", naturalmente dal punto di vista istituzionale e non, ovviamente, a livello di concreti rapporti economici (si pensi ai fenomeni di neocolonialismo).




**Schema 5.A** Strumenti finanziari per la piena occupazione

commercio estero da parte dei vari Paesi, ovviamente facendo in modo di coordinare le politiche adottate in organismi sovranazionali, poiché "sarebbe fondamentale arrivare ad accordi che obbligassero tutti i Paesi a non usare la loro politica del commercio estero per ottenere occupazione interna [attraverso] bruschi cambiamenti nella politica economica estera al fine di ottenere eccedenze di esportazione o un miglioramento dei salari sfavorevoli"[42].

È certamente singolare constatare come, nel periodo in cui i contributi degli autori considerati in questa rassegna vennero maturando, l'unico esempio reale di economia controllata in un Paese capitalistico fosse rappresentato dalla politica adottata nel quinquennio 1933-1938 nella Germania hitleriana.

Mandelbaum[43] nel saggio volto ad analizzare questa particolare esperienza[44] ha cercato di isolare alcuni problemi di interesse generale emersi da tale caso concreto, al di là del giudizio (ovviamente negativo) sugli scopi ultimi della politica di controllo realizzata dal Governo tedesco e sui metodi, certo non raccomandabili, da esso utilizzati nel perseguire il pieno impiego.

In primo luogo, constatato il ruolo determinante del commercio estero su qualsiasi politica volta alla piena occupazione in Paesi fortemente dipendenti dall'estero per materie prime e prodotti alimentari (come, appunto, la Germania), il possibile rimedio a tale condizionamento viene indicato in una politica di controlli delle importazioni (qualora si prescinda da forme di cooperazione internazionale), oppure in "una distribuzione dei beni e prodotti rari più conforme ai bisogni sociali rispetto a quella ottenibile con il meccanismo dei prezzi"[45]. Ciò, ovviamente, pone problemi di non facile soluzione, visto il conflitto tra libertà individuale ed esigenze collettive in un contesto diverso da quello tedesco nel periodo considerato.

Un secondo aspetto può essere rilevato a proposito dell'esistenza di una scarsa mobilità dell'uso della manodopera. Se la soluzione fu certamente facilitata nell'ambito dell'economia tedesca dall'inesistenza di un'opposizione da parte sindacale, nell'ambito di un'organizzazione democratica dell'economia soltanto un'adeguata stabilizzazione delle fluttuazioni cicliche potrà indurre le organizzazioni dei lavoratori ad accettare misure volte a garantire una miglior flessibilità nell'utilizzazione della forza lavoro[46].

Volendo cogliere in ultima analisi alcuni tratti salienti degli studi sin qui illustrati,

[42] *Ibid.*, pp. 216-217. L'analisi di questo autore è certamente significativa se si pensa al contesto storico in cui fu formulata e se si ha presente l'andamento dei rapporti economici internazionali nel trentennio successivo, andamento diametralmente opposto alle raccomandazioni qui indicate (con i risultati negativi a tutti noti).

[43] K. Mandelbaum, *Un esperimento di piena occupazione: i controlli nell'economia tedesca dal 1933 al 1938*, in Aa.Vv., *L'economia*, cit., pp. 266 e ss.

[44] Ci si riferisce alla politica adottata nel quinquennio 1933-1938 nella Germania hitleriana.

[45] Ad esempio, il controllo generalizzato dei prezzi o l'intervento dello Stato attraverso sussidi e acquisti delle produzioni ritenute superflue. Vedi, a tale proposito, K. Mandelbaum, cit., pp. 235 e ss.

[46] Infatti, "se il timore della disoccupazione e della miseria saranno rimossi, sarà allora anche possibile che si verifichi un diverso atteggiamento da parte dei sindacati nei riguardi della delimitazione delle professioni, della semplificazione del lavoro e dell'addestramento, dell'entrata nelle professioni e così via", *Ibid.*, p. 250.

possiamo in primo luogo notare un aspetto tale da sfatare il luogo comune associato alle politiche keynesiane: infatti, l'insieme delle politiche volte a garantire la piena occupazione non si esaurisce certamente nella sola dilatazione della spesa pubblica, ma comporta tutta una serie di controlli sulle molteplici variabili in gioco, quali, il commercio con l'estero, il rapporto prezzi-salari, l'investimento privato, i processi di localizzazione industriale. Inoltre, si vengono a porre dei problemi di natura politica, come l'atteggiamento del mondo imprenditoriale a fronte alle mutate situazioni esterne, specie riguardo all'aumento del potere delle organizzazioni sindacali, l'insieme delle priorità sociali a cui dare la precedenza e, infine, la scelta dei mezzi più idonei a perseguire gli obiettivi prefissati. Tutto ciò nell'intento di ribadire come, nella prospettiva di instabilità e di incertezza dominante il capitalismo uscito dalla crisi degli anni '30, "l'alternativa ai controlli necessari alla piena occupazione non è uno stato ideale di piena occupazione senza controlli, ma la disoccupazione e le fluttuazioni economiche"[47].

[47] AA.VV., *Le implicazioni più lontane della piena occupazione*, in AA.VV., *L'economia*, cit., p. 254. Viene inoltre notata l'esistenza di fatto di controlli nell'ambito dell'economia liberale, attraverso la disoccupazione e il ciclo economico utilizzati come strumenti di riequilibro, con il risultato che "l'incapacità di dare a questi controlli nascosti un obiettivo comune, non fece che peggiorare la situazione", vedi AA.VV., *Le implicazioni*, cit., p. 254.

Capitolo 6

# Dal breve al lungo periodo: sviluppo e piena occupazione

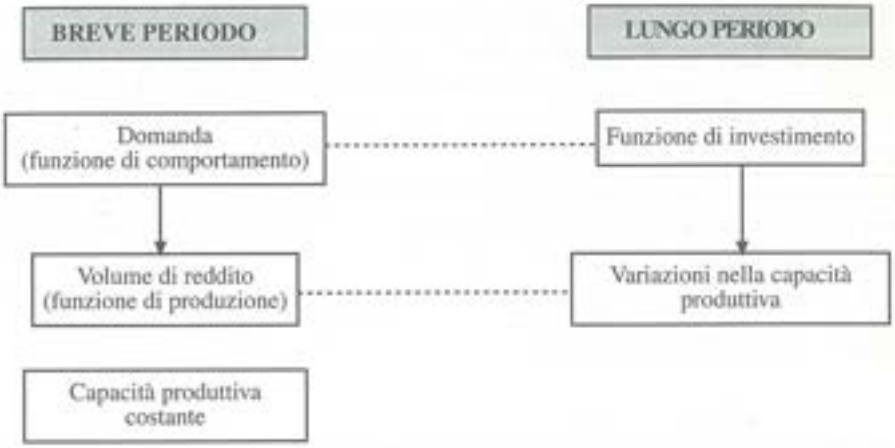
## 6.1 Introduzione

Abbiamo già verificato nelle pagine precedenti come nell'analisi keynesiana si siano venute sviluppando varie interdipendenze tra le equazioni componenti i diversi modelli di determinazione del reddito nazionale e dell'occupazione, tali da determinare, ad esempio, gli effetti di un aumento del prelievo fiscale sulle altre variabili del sistema (in special modo domanda globale e livello dell'occupazione). Tuttavia, questi fenomeni sono stati osservati in un contesto di breve periodo, laddove le valutazioni imprenditoriali, i comportamenti individuali, gli interventi dell'autorità pubblica non sono considerati per gli effetti da essi indotti sulla struttura produttiva, intesa come insieme funzionale di trasformazione degli input in output.

In questo senso è possibile ritenere le manovre di politica economica come interventi volti all'ottimizzazione di taluni fattori variabili nell'ottica di un processo di massimizzazione delle fondamentali grandezze parametriche del sistema. Gli investimenti quindi vengono considerati, come appunto si è fatto nella trattazione precedente, solo in riferimento alle modificazioni che essi possono indurre sul livello della domanda globale. Nell'ambito di questa sezione illustreremo per contro quell'insieme di modelli che, attraverso il superamento di un ambito strettamente connesso alla politica economica di breve periodo, hanno cercato di individuare i meccanismi e le linee lungo le quali si muove la crescita nel lungo periodo.

Naturalmente il passaggio al lungo periodo comporta l'introduzione nell'analisi di nuovi elementi capaci di descrivere l'evoluzione temporale in senso dinamico del sistema economico. Così, quelle connessioni che nei modelli di breve periodo legano le diverse variabili si dimostrano, nella nuova ottica, insufficienti, sicché diviene indispensabile l'introduzione di due nuove funzioni, vale a dire la funzione di produzione e la funzione dell'investimento. L'utilizzazione di questi due nuovi strumenti consente perciò di estendere ad un sistema economico in fase di crescita l'impianto teorico sviluppato in

sede di analisi congiunturale; il processo di transizione può essere schematizzato come segue (Schema 6.A).




**Schema 6.A** Processo di transizione dal breve al lungo periodo

L'insieme delle relazioni contenute nello Schema 6.A consente di porre le basi delle relazioni utilizzate nelle analisi che verranno successivamente illustrate. A questo proposito le funzioni citate (di investimento e di produzione) agiscono sostanzialmente a tre livelli:

- tra il livello della domanda e il volume del reddito (e viceversa) definite nello schema dalla funzione di comportamento;
- tra il livello della domanda (considerato nella sua componente relativa agli investimenti) e la capacità produttiva dell'intero sistema economico;
- tra il livello della capacità produttiva e il volume del reddito.

## 6.2 La crescita equilibrata: il modello di Harrod & Domar

I modelli elaborati da R.F. Harrod e E.D. Domar[1] costituiscono il primo tentativo di un'analisi tendente a sviluppare, partendo dagli strumenti congiunturali keynesiani, un sistema di relazioni tali da poter efficacemente rappresentare la dinamica di un'econo-

[1] Sui temi trattati vedi E.D. DOMAR, *Expansion and Employment*, in "The American Economic Review", March 1947; E.D. DOMAR, *Essays in the Theory of Economic Growth*, Oxford University Press, Oxford 1958; M.G. MUELLER (a cura di), *Readings in Macroeconomics*, Holt Rinehardt & Wiston Inc., New York 1966 (trad it., *Problemi di macroeconomia*, ETAS, Milano 1969); R.F. HARROD, *An Essay in Dynamic Theory*, in "Economic Journal", 1939, successivamente ripreso ed ampliato dallo stesso autore in *Towards a Dynamic Economics*, McMillan, London 1948. Il saggio del 1939 di Harrod è tradotto in italiano in G. NARDOZZI, V. VALLI (a cura di), *Teoria dello sviluppo economico*, ETAS, Milano 1971.

mia in crescita. I due modelli, sostanzialmente simili nel loro nucleo centrale, sono definiti dalle funzioni schematizzate nella Tabella 6.1.

| MODELLO HARROD | | MODELLO DOMAR |
|---|---|---|
| $S_t = sY_t$ | (1) | $S_t = \alpha Y_t$ |
| $I_t = C_t(Y^a_{t+1} - Y^e_t)$ | (2) | $Y_t = \alpha K_t$ |
| Coefficienti di produzione costanti ( $C_t$) | (3) | Coefficienti di produzione costanti |
| $S_t = I_t$ | (4) | $S_t = I_t$ |

**Tab. 6.1** Modelli di Harrod & Domar

Possiamo notare da questa schematizzazione come le funzioni sub 1 ($S_t$=s$Y_t$ e St=$\alpha Y_t$) definiscano un legame tra domanda e volume del reddito (in cui s ed $\alpha$ rappresentano la propensione al risparmio dell'intera collettività) e al contempo possano venir identificate nelle funzioni di comportamento inserite nella Figura 6.1. Per quanto riguarda gli aspetti 2 e 3 riferiti allo Schema 6.A, essi possono venir identificati nelle equazioni (2) e (3) rispettivamente, nei due modelli. Ciò è verificabile nell'impostazione di Harrod tenendo conto che la (2) si identifica con la funzione dell'investimento, mentre la (3) – definita dal rapporto $K_t/Y_t$=$C_T$ per ogni t – rappresenta una funzione di produzione a coefficienti fissi.

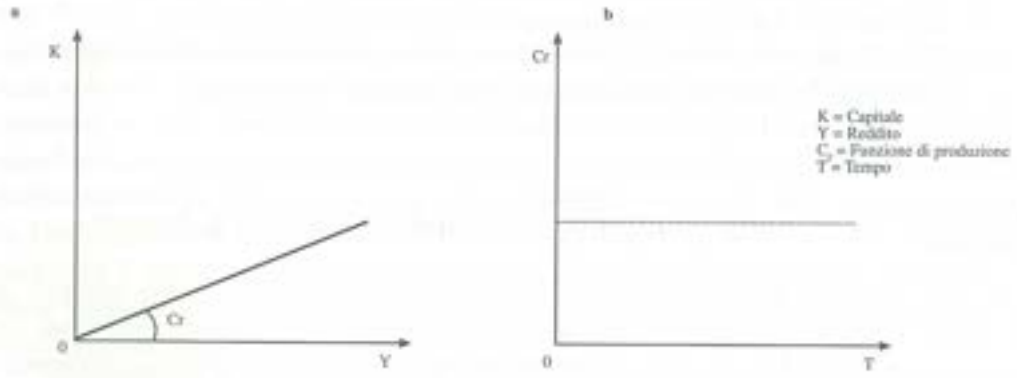



**Fig. 6.1** Funzione di produzione a coefficienti fissi

Nel modello di Domar, inoltre, non viene resa esplicita alcuna funzione dell'investimento; questa assunzione conduce a considerare l'investimento stesso alla stregua di una variabile che di volta in volta si adegua al solo sentiero di sviluppo capace di garantire,

se esistono opportuni presupposti[2], il soddisfacimento delle esigenze di un equilibrio domanda-offerta nel lungo periodo. Nel modello di Domar il parametro $\alpha$ è assunto come una costante. D'altra parte, si può però osservare come $\alpha$ sia in genere funzione di K e L; pertanto, se K e L aumentano allo stesso saggio, dati i rendimenti di scala costanti, $\alpha$ rimarrà costante. Infatti, se $\alpha = Y/K$, se K e L aumentano di $x$%, anche Y aumenterà della stessa percentuale. Così, il rapporto Y/K resterà invariato e, di conseguenza, anche $\alpha$.

In definitiva, occorre che anche la forza lavoro aumenti del saggio $s^*\alpha$ (in cui $s$ rappresenta il risparmio netto come quota costante del prodotto nazionale), anche se è improbabile un aumento della forza lavoro a tale saggio, mentre è più realistico supporre una diminuzione di $\alpha$. Pertanto, a parità di $s$, il prodotto $s^*\alpha$ diminuirà, determinando l'impossibilità di mantenere la piena occupazione nel caso in cui l'investimento aumenti ad un tasso decrescente. Se tuttavia si ipotizza ulteriormente un aumento della forza lavoro ad un saggio costante pari a $n$%, l'equilibrio può essere raggiunto quando $s^*\alpha = n$. Infatti, in tal caso, I, K, e L aumenteranno tutti al tasso $n$ (in assenza di progresso tecnico).

In altri termini, posto con $\dot{x} = dx/dt$ (derivata temporale), avremo[3]:

$$\frac{(\dot{Y/L})}{Y/L} = \frac{\dot{Y}}{Y} - \frac{\dot{L}}{L} = \text{costante}$$

da cui:

$$\frac{\dot{L}}{L} = \text{costante} \quad \frac{\dot{Y}}{Y} = \text{costante}$$

$$Y = \frac{Y}{L} \cdot L \rightarrow \frac{\dot{Y}}{Y} = \frac{(\dot{Y/L})}{Y/L} + \frac{\dot{L}}{L}$$

$$\frac{\dot{K}}{K} = \text{costante} \quad \frac{\dot{K}}{K} \frac{\dot{L}}{L}$$

Se:

$$\frac{\dot{L}}{L} = \text{costante} \quad \frac{\dot{K}}{K} - \frac{\dot{L}}{L} = \text{costante} = \frac{(\dot{K/L})}{K/L}$$

$$\frac{\dot{Y}}{Y} = \frac{\dot{K}}{K} \rightarrow \frac{\dot{Y}}{Y} - \frac{\dot{K}}{K} = \frac{(\dot{Y/K})}{Y/K} = 0$$

Cioé:

$$\frac{Y}{K} = 0$$

[2] Vedremo in seguito di quali presupposti si tratti.

[3] R.M. Solow, *Théorie de la croissance économique*, Armand Colin, Paris 1972, pp. 11-12 (note).

Quindi:

$$\frac{Y}{K} = \alpha = \text{ costante; } \frac{\dot{\alpha}}{\alpha} = 0$$

Veniamo ora all'esposizione del modello di Harrod, la cui costruzione consente di individuare un insieme di relazioni tale da indicarci la possibilità (o meno) di crescita di un sistema economico in rapporto al mantenimento delle condizioni di equilibrio. Assumiamo a tal fine:

- un rapporto costante tra produzione e quantità di capitale necessaria per realizzarla, cioè, in formula, $K_t = C_r * Y_t$;
- lo stato della tecnologia, come il valore di altri parametri quali, ad esempio, il tasso di interesse, è dato esogenamente;
- al periodo iniziale *t*, gli imprenditori prevedono una produzione e una vendita di prodotto sufficiente ad impiegare completamente tutte le risorse disponibili, ovvero, la produzione attesa per l'anno $t(Y^e_{t+1})$ deve soddisfare l'uguaglianza $Y^e_t = (1/C_r)K_t$, in cui con $K_t$ viene indicata la dotazione di capitale che il sistema ha ereditato dai periodi precedenti;
- l'investimento programmato per l'anno *t* deve essere tale da consentire la verifica, nel periodo successivo, dell'uguaglianza $K_{t+1} = C_r Y^e_{t+1}$, dove con $Y^e_{t+1}$ indichiamo l'ammontare delle vendite previste per l'anno successivo;
- non deve insorgere alcuna difficoltà relativa alla misurazione delle quantità prodotte o investite, nonché alcun problema derivante dalla disomogeneità del capitale[4];
- il capitale deve avere durata "infinita", nel senso di una sua utilizzazione senza il corrispettivo determinarsi di quote di ammortamento.

Date queste assunzioni, è possibile verificare come la funzione di investimento (vedi il punto 1 del modello di Harrod) sia del tutto compatibile con le ipotesi ora esposte. Dobbiamo aggiungere però l'ipotesi di una previsione/programmazione da parte degli imprenditori per l'anno $x_{t+1}$ di una percentuale delle vendite e della produzione all'anno *t* pari a G.

Avremo allora:

$$Y^e_{t+1} = (1+G)\, Y^e_t$$

Sostituendola alla funzione di produzione avremo:

$$I_t = [C_r(1+G)\, Y^e_{t-} - Y^e_t]$$

Con successivi passaggi si ricava:

$$I_t = C_r G\, Y^e_t$$

[4] A tale proposito, alcuni autori ipotizzano che nel sistema venga scambiato e prodotto un solo bene. Vedi, ad esempio, J.R. Hicks, *Capital and Growth*, Oxford University Press, Oxford 1965 (trad. it., *Capitale e sviluppo*, Il Saggiatore, Milano 1971).

Inserendo in quest'ultima espressione le condizioni espresse ai punti (1) e (4) del modello Harrod, avremo:

$$C_r G\, Y^e_t = sY_t$$

In tal modo, se le aspettative degli imprenditori sono realizzate, ovvero se $Y^e_t = Y_t$, il saggio di crescita dell'economia sarà pari a $G = s/C_r$. Harrod definisce $s/C_r$ come "tasso di sviluppo garantito" ($G_w$), ovvero "quel tasso di crescita che, se rispettato, lascerà gli imprenditori in uno stato psicologico tale che essi sono preparati a questo sviluppo"[5].

Ricordando che sia $s$ che $C_r$ sono costanti per ipotesi, "non possiamo avere che $G_w$ è definito come quel tasso di incremento del reddito che, se realizzato in futuro, sarà mantenuto (successivamente) dagli imprenditori fino a che essi saranno in grado di farlo"[6]. La crescita del sistema è perciò descritta dalla:

$$Y_t = (1+s/C_r)^t\, Y_o = (1+G_w)^t\, Y_o$$

Per la dimostrazione della validità di tale espressione è necessario calcolare il valore di Y per i primi periodi ed estendere il risultato a tutti i periodi successivi. Infatti:

$$Y_1 = (1+G_w)\, Y_o,\ Y_2 = Y_o\,(1+G_w) + G_w\,(1+G_w)\, Y_o,$$
$$Y_2 = Y_o\,(1+G_w)^2$$

Possiamo quindi dire che:

- esiste un saggio di crescita del sistema compatibile con le esigenze di equilibrio tra domanda e offerta nel mercato dei beni e in quello dei capitali;
- questo tasso di sviluppo percentuale è univocamente definito dal rapporto $s/C_r$. Così, osservando come sia $s$ che $C_r$ sono supposti essere esogenamente definiti e costanti (vedi le assunzioni iniziali del modello di Harrod), avremo che il tasso di sviluppo garantito ($G_w$) non può essere conseguito con certezza. In altri termini, non esistono meccanismi tali da assicurare un tasso di sviluppo effettivo pari a quello programmato inizialmente dagli imprenditori, pari a G.

È possibile anzi dimostrare che se $G \neq G_w$, si genereranno ulteriori movimenti tali da accentuare tale divergenza. A tal fine se:

$$\frac{Y_{t+1} - Y_t}{Y_t} = G_w \text{ allora } \frac{I_t}{K_t} = G_w.$$

Infatti, moltiplicando ambo i membri del suddetto rapporto per $C_r$ otteniamo:

[5] Ciò nell'ipotesi che "un aumento definitivo del livello dei prezzi non generi aspettative inflazionistiche in misura apprezzabile", vedi J.A. TREVITHICK, cit., p. 68.

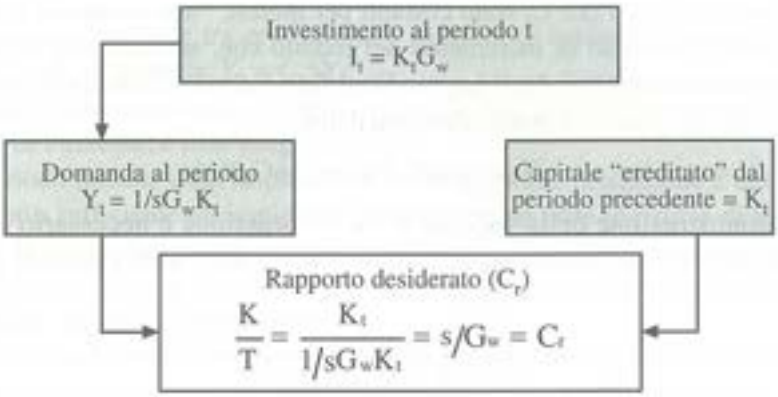
[6] S. ALEXANDER, *Mr Harrod's Dynamic Model*, in "Economic Journal", December 1950.

$$\frac{Y_{t+1} \cdot C_t - Y_t C_t}{Y_t C_t} = \frac{K_{t+1} - K_t}{K_t} = G_w$$

ovvero la dinamica dello sviluppo

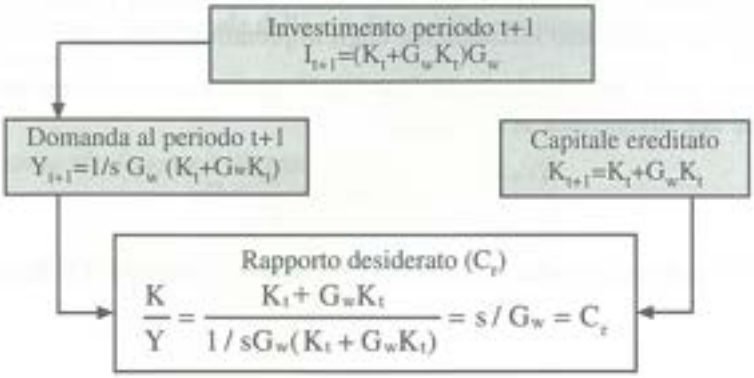
$$\frac{I_t}{K_t} = G_w \text{ con } I_t = G_w K_t.$$

Tale dinamica può essere rappresentata nello Schema 6.B.




**Schema 6.B** Dinamica dello sviluppo equilibrato nel modello di Harrod e Domar

I piani di investimento soddisfano quindi le aspettative imprenditoriali; nell'anno successivo, se il tasso di crescita desiderato è uguale a quello garantito, se $I_{t+1}=G_w K_{t+1}$ avremo un processo simile a quello descritto nello Schema 6.C.

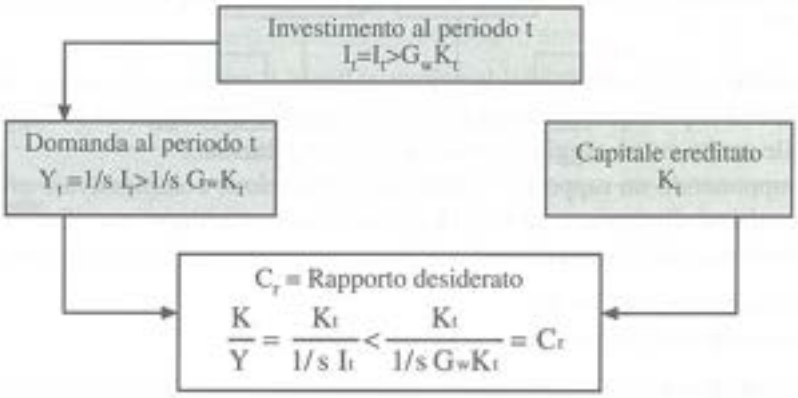



**Schema 6.C** Processo di definizione dei piani di investimento nel modello di Harrod e Domar

In tal modo l'equilibrio viene a perpetuarsi nel tempo. Ora supponiamo che, per un qualsiasi motivo, i piani di investimento nel periodo t non soddisfino la condizione $I_t/K_t = G_w$ e che nel periodo considerato si verifichi una situazione in cui si abbia:

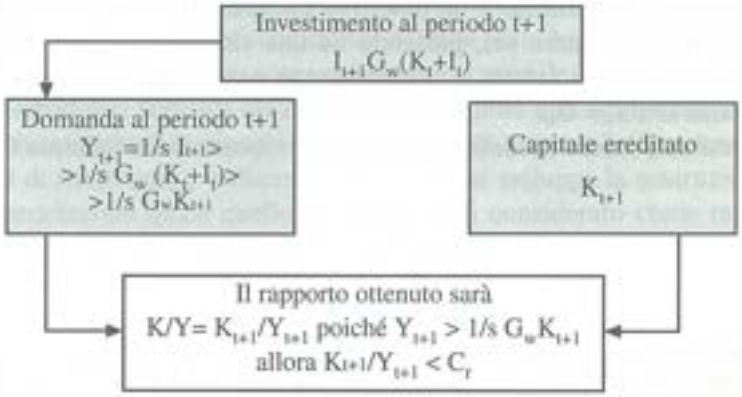
$$I_t/K_t > G_w,\ I_t > G_w K_t\ .$$

In questo caso, la dinamica corrisponderebbe a quella evidenziata nello Schema 6.D.




**Schema 6.D** Revisione del piano di investimento nel modello di Harrod e Domar

Gli imprenditori riceveranno allora dal mercato indicazioni tali da indurre ad ancor maggiori ampliamenti nei programmi di investimento. Perciò nel periodo successivo avremo la situazione sintetizzata nello Schema 6.E.




**Schema 6.E** Dinamica finale dei piani di investimento nel modello di Harrod e Domar

La situazione di squilibrio tenderà quindi ad accentuarsi. Possono inoltre essere ricavati analoghi risultati qualora questa impostazione venga utilizzata nell'ipotesi che al tempo $t$ $I<K_tG_w$.

In ultima analisi, si è potuto verificare l'esistenza:

- della mancanza di un meccanismo di riequilibrio;
- della tendenza all'approfondimento della divergenza tra $G_w$ e G, qualora si determini nel sistema;
- della caratteristica del sentiero di sviluppo equilibrato, definibile "lama del rasoio"[7].

Finora sono stati presi in considerazione soltanto il mercato dei beni e dei capitali. Tuttavia, Harrod supera questa lacuna con l'introduzione del saggio di sviluppo naturale $G_n$, definibile anche come saggio di crescita della popolazione.

Così, supponendo un rapporto costante tra popolazione complessiva e offerta di lavoro, una qualsiasi divergenza tra G e $G_n$ (partendo da una situazione di piena occupazione) provocherà (nell'ipotesi di coefficienti di produzione costanti) i seguenti effetti:

a) disoccupazione se $G< G_n$;
b) carenza di manodopera se $G> G_n$.

È evidente che entrambi i fenomeni trasmetteranno i loro riflessi sul saggio di crescita del sistema economico.

Infatti, nel primo caso ($G< G_n$), può accadere che "il valore medio del saggio garantito [sia] mantenuto al di sopra del suo livello appropriato per un certo numero di anni da una successione di fasi di espansione dei profitti"[8].

Quindi, avremo $G>G_w$ con uno svilupparsi di forze centrifughe all'interno del sistema tali da determinare il perpetuarsi dello squilibrio.

Nel secondo caso ($G>G_n$), la scarsità di manodopera costituirà un limite all'andamento equilibrato dello sviluppo; avremo $G<G_w$, sicché nuovamente la crescita equilibrata diventa un obiettivo irrealizzabile.

In conclusione, l'equilibrio è un obiettivo compatibile con la struttura del sistema economico se (e soltanto se), partendo da una situazione equilibrata e di piena occupazione, una serie di fattori e di circostanze casuali garantiranno il verificarsi dell'uguaglianza $G=G_w= G_n$.

Una sintesi dell'intero modello di Harrod è proposta nello Schema 6.F.

[7] Un'esposizione rigorosa del modello di instabilità è data in F.H. Hahn, R.C.O. Mattheus, *The Theory of Economic Growth: A Survey*, in "Economic Journal", December 1964; F. Caffè, *Surveys of Economic Theory – Growth and Development*, McMillan & Co., London 1968 [trad. it. *Il pensiero economico contemporaneo*, Franco Angeli, Milano 1968].

[8] R.F. Harrod, *An Essay*, cit. [trad. it., cit., p. 105].

Schema 6.F Il modello di Harrod

## 6.3 Il fattore lavoro nel modello di Harrod: la critica neoclassica

Abbiamo visto nel paragrafo precedente come il modello di Harrod possa essere considerato quale estensione al lungo periodo dell'analisi congiunturale keynesiana; in questo senso viene messo in evidenza il ruolo del capitale e della spesa quali variabili dinamiche, mentre in tale contesto il fattore lavoro è relegato in una posizione secondaria, dovendosi adeguare a modificazioni indotte dall'azione delle due variabili centrali. Una simile assunzione può essere compresa tenendo conto della scarsa attenzione prestata nel modello alle forze determinanti la dinamica del mercato del lavoro in quanto, mentre la domanda di lavoro risulta rigidamente fissata dalle condizioni esistenti sugli altri mercati, l'offerta viene considerata sempre perfettamente elastica, sicché esiste sempre una disponibilità a offrire servizi lavorativi, definita sulla base di un rapporto costante tra popolazione e forza di lavoro potenzialmente occupabile. Dati questi presupposti, il modello di Harrod non fornisce alcuna indicazione utile alla comprensione dell'evoluzione dell'andamento occupazionale a successive fasi temporali. Ora, tenendo presenti queste ipotesi di riferimento, vediamo in che modo si sviluppa la costruzione teorica di un modello neoclassico quale quello di Solow[9], qui considerato come rappresentativo delle tendenze generali dell'impostazione tradizionale.

Le assunzioni di base sono le seguenti:

[9] R.M. Solow, *A Contribution in the Theory of Economic Growth*, in "Quarterly Journal of Economics", 1956 (trad. it. in G. Nardozzi & V. Valli, cit., pp. 109-142). Una riformulazione del modello è data anche da R.M. Solow, *Growth Theory: An Exposition*, Oxford University Press, Oxford 1973 [trad. it., *La teoria della crescita: un'esposizione*, ISEDI, Milano 1973].

- nel sistema si produce un solo bene, il cui volume di produzione è indicato con l'espressione $Y_t$;
- si ipotizza che il bene prodotto venga destinato ad una duplice serie di usi. Infatti, esso è utilizzato in parte come bene di consumo e per la parte rimanente viene destinata al risparmio e all'investimento. Indicando con $s$ la frazione di prodotto risparmiata, l'ammontare di risparmio in ogni periodo sarà pari a $sY_t$;
- il prodotto è ottenuto a mezzo di due fattori produttivi (capitale e lavoro), i quali vengono ad essere combinati secondo le indicazioni contenute nella funzione di produzione. Tale funzione è ipotizzata essere omogenea di primo grado (quindi a rendimenti di scala costanti);
- l'andamento demografico sarà dato dall'espressione $L_t = L_0e^{nt}$.

Alla luce dell'impostazione contenuta nel precedente paragrafo, possiamo assumere la funzione di investimento $I_t = S_t = sY_t$, quale strumento principale al fine di risolvere tutti i problemi di squilibrio tra domanda e offerta nel mercato dei beni e dei capitali. Infatti, ipotizzare l'uguaglianza tra risparmi e investimenti significa, in altri termini, negare l'esistenza o la possibilità di squilibrio o di mancato adeguamento dei vari livelli di domanda e offerta previsti nel sistema.

D'altra parte, questi presupposti vengono a coincidere con le conclusioni dell'analisi neoclassica di breve periodo in riferimento al ruolo stabilizzatore assunto dal meccanismo dei prezzi e del saggio di interesse all'interno dei vari mercati. Infatti, se la domanda risultasse maggiore dell'offerta, i prezzi (o il saggio di interesse) aumenterebbero fino a provocare una diminuzione delle quantità domandate a livelli compatibili con la capacità produttiva esistente.

Passando alla funzione di produzione definita dall'espressione

$$Y = f(K, L),$$

notiamo due caratteristiche fondamentali da essa possedute:

- *coefficienti flessibili*, per cui la stessa quantità di prodotto può essere ottenuta combinando assieme diversi quantitativi di lavoro e capitale, utilizzando cioè diversi rapporti L/K;
- *rendimenti di scala costanti*: ad uguali aumenti percentuali nelle quantità di input immessa nel processo produttivo corrisponde un aumento equiproporzionale del volume di output ottenuto.

Volendo rappresentare graficamente le due relazioni L/K e Q/K (dove Q indica le quantità prodotte), otterremo lo sviluppo della produzione per unità di capitale rappresentata dalla curva crescente (tendente a decrescere) della Figura 6.2.

L'ipotesi dei coefficienti flessibili garantisce peraltro anche l'equilibrio nel mercato del lavoro. Infatti, il meccanismo di riequilibrio attraverso le oscillazioni dei prezzi viene ad essere riproposto nell'ambito della relazione tra domanda e offerta di lavoro, poiché il prezzo del "bene" lavoro (ovvero il salario), assumerà la funzione di regolatore dell'equilibrio fra l'andamento della domanda di manodopera (non più definita in modo

rigido ma, al contrario, considerata variabile rispetto al saggio salariale, a sua volta rapportato alla produttività marginale del lavoro) e l'offerta dei lavoratori (definibile come assolutamente elastica in funzione, come nel modello di Harrod, del tasso di crescita demografico, uguale a $L_t = L_0e^{nt}$).

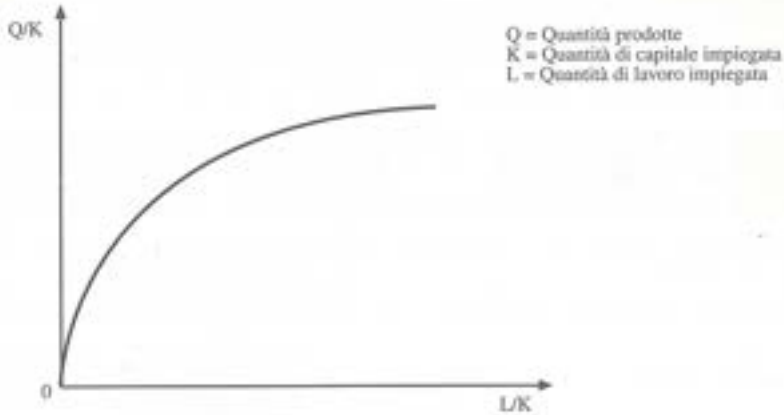



**Fig. 6.2** La funzione di produzione

A questo punto, combinando insieme le diverse ipotesi prospettate, otteniamo:

$$I = S = sY$$

la quale, una volta introdotte le ipotesi della funzione di produzione, può essere anche scritta come

$$I = sf(K, L),$$

cioè la funzione di investimento che soddisfa la condizione di equilibrio del mercato dei beni e di quello dei capitali. Se ora introduciamo il vincolo della piena occupazione (ricordato che $L_t = L_0\, e^{nt}$), avremo:

$$\frac{\delta K}{\delta t} = I = sf(K, L_0e^{nt})$$

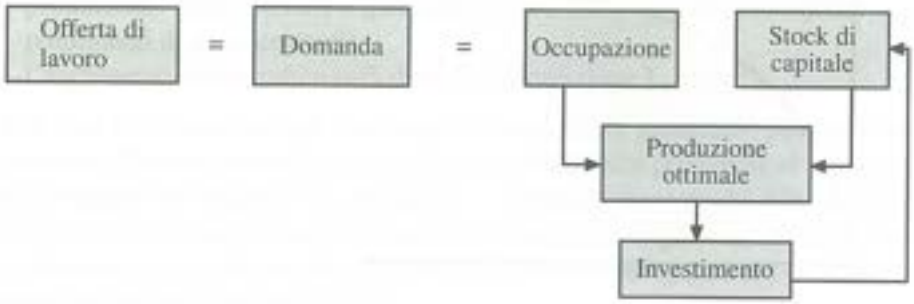
in cui $L_0$ indica l'ammontare dell'offerta di lavoro al tempo $t = 0$. In questo modo si sarà raggiunto quel "sentiero di accumulazione del capitale che deve essere seguito se tutta la forza lavoro deve essere occupata"[10].

Il processo può essere visto nel modo seguente: in ogni momento l'offerta disponibile di lavoro è data dalla $L_t = L_0e^{nt}$ ed anche lo stock di capitale è dato. Poiché la remunerazione reale dei fattori della produzione assumerà valori tali da portare alla quasi

[10] R.M. Solow, *A Contribution*, cit. (trad. it., cit., p. 112).

piena occupazione del lavoro e del capitale, possiamo impiegare la funzione di produzione Y = f(K, L) per trovare il tasso corrente di produzione. La propensione al risparmio dice, quindi, quanto del prodotto netto debba essere risparmiato ed investito. Conosciamo così l'accumulazione netta di capitale che ha luogo nel periodo corrente. Addizionata allo stock precedentemente accumulato, questo risultato dà il capitale disponibile per il periodo successivo e l'intero processo può essere ripetuto[11].

Possiamo schematizzare questa analisi nei termini presentati nello Schema 6.G.




**Schema 6.G** Il processo di accumulazione nel modello di Harrod e Domar

Nell'analisi neoclassica assume quindi un ruolo determinante l'ipotesi di coefficienti di produzione flessibili. Infatti, tramite tale ipotesi è possibile riservare alla variabile costituita dal volume di occupazione un ruolo indipendente rispetto alla dinamica del capitale. In questo modo, l'assunzione di un rapporto costante popolazione/offerta di lavoro non risulta essenziale e la piena occupazione è comunque realizzata indipendentemente dalla dinamica dell'offerta di manodopera.

Tuttavia, questi risultati non risolvono le contraddizioni riscontrabili nel modello di Harrod. Infatti, mentre in quest'ultimo si poteva pervenire ad un confronto – sia pur superficiale – fra tasso di sviluppo della forza lavoro e saggio di crescita del sistema economico, nel modello neoclassico tale possibilità viene a mancare completamente sicché, la piena occupazione viene a configurarsi come postulato di partenza e non tanto come risultante della dinamica delle forze produttive.

## 6.4 Il modello di sviluppo di Kaldor

Fino a questo momento abbiamo visto come mentre da un lato il modello di Harrod induca a conclusioni negative circa la possibilità di una crescita equilibrata, l'interpretazione neoclassica – partendo da presupposti metodologici del tutto diversi – ammette

[11] *Ibid.*, (trad. it., cit., p. 113).

esplicitamente l'esistenza di condizioni tali da condurre il sistema ad una crescita in equilibrio e in piena occupazione pressoché meccanicamente garantita. A questo proposito, gli economisti della scuola di Cambridge (al cui interno si inserisce il contributo di Kaldor[12]) hanno notato, come del resto gli esponenti della scuola neoclassica, lo stretto collegamento esistente tra le conclusioni cui si perviene nel modello di Harrod e la rigidità delle ipotesi di partenza su cui esso si fonda.

Tuttavia, se i neoclassici tendono a risolvere le difficoltà metodologiche incontrate da Harrod riconducendo il suo modello all'interno di un contesto del tutto estraneo al pensiero harrodiano, la scuola di Cambridge, estendendo il modello in direzione di un suo allargamento alla dinamica dei problemi della distribuzione, supera le contraddizioni di base adottando uno schema di analisi tipicamente keynesiano. Il nucleo fondamentale della nuova teorizzazione è quindi costituito da un'analisi della dinamica distributiva[13] che, partendo dall'osservazione dei comportamenti di spesa dei diversi soggetti economici, giunge alla formulazione di ipotesi atte a individuare un modello di stabilità del mercato dei beni e dei capitali.

Definiamo preliminarmente la quota del risparmio sul reddito come:

$$\frac{S}{Y} = s_p \frac{P}{Y} + s_w \frac{W}{Y}$$

In questo senso, qualora nel sistema economico venga realizzata una situazione di piena occupazione di tipo keynesiano[14], la definizione della propensione media al risparmio quale risultante della media ponderata delle propensioni al risparmio dei capitalisti e dei salariati (con $s_p > s_w$), assicurerà il verificarsi delle due seguenti condizioni:

- nel caso in cui $I > S$ l'eccesso di domanda e il conseguente incremento dei prezzi provocherà un aumento dei margini di profitto e, di riflesso, un innalzamento della propensione marginale al risparmio. In questo modo, i valori di I ed S tenderanno a convergere verso un punto di equilibrio;
- se, d'altra parte, $I < S$, il movimento indotto sulle variabili considerate più sopra sarà del tutto opposto, ma comunque tale da determinare anche in questo caso il raggiungimento dell'equilibrio.

Partendo da questi presupposti, Kaldor ha potuto elaborare un modello di sviluppo[15] attraverso cui ipotizzare un andamento del processo di crescita economica in condizioni di equilibrio. La realizzazione di questo modello implica peraltro, come tra poco

[12] N. KALDOR, *Alternative Theories of Distribution*, in "Review of Economic Studies", 1956 [trad. it. in G. LUNGHINI (a cura di), *Valore, prezzi ed equilibrio generale*, Il Mulino, Bologna 1971].

[13] Vedi a questo proposito N. KALDOR, *Alternative*, cit.

[14] La tensione inflazionistica in questo senso si verifica solo partendo da una situazione di piena occupazione e di capacità produttiva interamente utilizzata.

[15] Per approfondire questi argomenti vedi L. PASINETTI, *Rate of Profit and Income Distribution in Relation to the Rate of Economic Growth*, in "The Review of Economic Studies", October 1962.

vedremo, l'introduzione di una funzione del progresso tecnico e di una funzione di crescita dell'offerta di lavoro, indispensabili al fine di realizzare l'uguaglianza $G = G_n$.

Le ipotesi da cui Kaldor parte possono essere così sintetizzate:

1) il volume della domanda non limita in alcun modo il livello della produzione, sicché diviene possibile la realizzazione di una situazione di piena occupazione delle risorse (da non confondere, tuttavia, con la piena occupazione della forza di lavoro);
2) non insorgono problemi di misurazione del capitale;
3) la dinamica del sistema economico viene supposta del tutto indifferente a decisioni di politica monetaria;
4) la scelta delle tecniche è stabilita sulla base del raffronto tra i prezzi correnti dei diversi tipi di beni capitali e il prezzo del lavoro (definito in termini reali);
5) la funzione del risparmio assunta è del tipo:

$$S_t = \alpha P_t + \beta(Y_t + P_t)$$

in cui $\alpha$ e $\beta$ sono le propensioni (costanti) al risparmio dei capitalisti e dei salariati (con $\alpha > \beta \geq 0$);

6) la funzione dell'investimento è

$$I_t = (Y_t - Y_{t-1})\alpha - \beta\frac{P_{t-1}}{K_{t-1}} + \beta\left(\frac{P_t}{K_t} - \frac{P_{t-1}}{K_{t-1}}\right)Y_t$$

7) la funzione del progresso tecnico e della dinamica della produttività è:

$$\frac{Y_{t+1} - Y_t}{Y_t} = \alpha + \beta\frac{I_t}{K_t} \quad \text{dove } \alpha'' > 0 \text{ e } \beta'' > 0$$

Posto quindi che il risparmio e l'investimento risultano funzione del tasso di profitto, possiamo rappresentare graficamente le relazioni sin qui esposte (Figura 6.3).

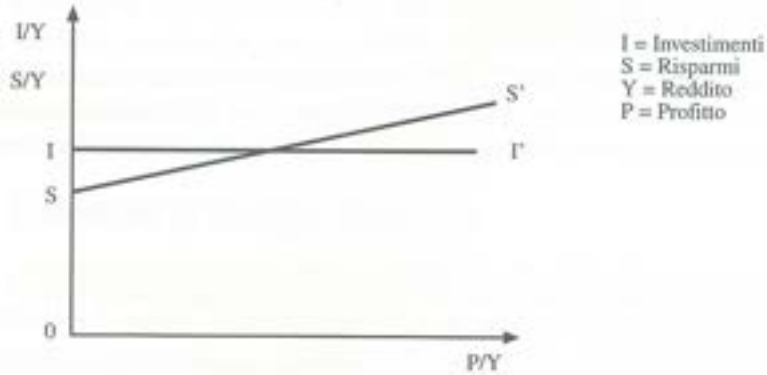



Fig. 6.3 Le funzioni del risparmio e dell'investimento

La retta II' rappresenta la funzione dell'investimento, mentre la SS' quella del risparmio. L'intersezione delle due curve determina così quel tasso di profitto tale da assicurare l'equilibrio sul mercato dei beni e sul mercato dei capitali. Per quanto riguarda d'altra parte la necessaria condizione di stabilità al fine di mantenere una duratura situazione di pieno impiego, essa verrà assicurata da quei meccanismi distributivi, già esaminati all'inizio di questo paragrafo.

Proseguendo nella sua indagine sulla dinamica del mercato del lavoro, Kaldor giunge a determinare il saggio di crescita dell'offerta di lavoro in base alle seguenti espressioni:

$$l_t = g_t \text{ per ogni } g_t \leq \lambda$$
$$l_t = \lambda \text{ per ogni } g_t > \lambda$$

in cui $l_t$ e $g_t$ indicano, rispettivamente, il tasso di crescita della popolazione e il tasso di sviluppo del sistema, mentre $\lambda$ rappresenta il saggio massimo di natalità. Ora, data questa dinamica dell'offerta di lavoro, esisteranno all'interno del sistema delle forze in grado di adeguare la crescita del reddito ($G = G_w$) al tasso di sviluppo naturale ($G_n$).

Una sintesi dell'analisi svolta è offerta dallo Schema 6.H.

In definitiva, si potrebbe concludere affermando l'esito positivo conseguito da Kaldor nel superare le contraddizioni presenti nel modello di Harrod tra tasso di sviluppo realizzato, garantito e naturale.

Tuttavia, è necessario osservare che, anche nell'impostazione di Kaldor (come in quella dei neoclassici), il raggiungimento dell'equilibrio venga garantito da una serie di ipotesi particolari.

Infine, si può osservare l'assenza di un approfondimento in Kaldor (come del resto in Harrod) dell'esame dei problemi connessi alla dinamica del mercato del lavoro poiché, data l'importanza assunta dall'investimento nel processo di crescita, il fattore lavoro viene relegato ad una funzione secondaria di adeguamento alla dinamica assunta di volta in volta dalla variabile capitale.

**Schema 6.H** Crescita del reddito e tasso di sviluppo naturale

Capitolo 7

# Gli ostacoli alle politiche per la piena occupazione

## 7.1 Il dibattito tra keynesiani e monetaristi[1]

Il giudizio sull'efficacia degli strumenti volti alla realizzazione della piena occupazione è stato certamente condizionato dalle ripercussioni negative di alcuni interventi di politica economica non adeguati alla realtà delle variabili del mercato del lavoro e, più in generale, alla situazione dei vari sistemi produttivi. È dalla constatazione di tali distorsioni che si deve perciò partire al fine di chiarire i termini del dibattito tra keynesiani e monetaristi sviluppatosi negli anni '60 e proseguito nel decennio successivo[2].

In effetti, le applicazioni pratiche delle politiche elaborate dai teorici keynesiani nell'immediato dopoguerra hanno dato luogo, in alcuni casi, ad eccessi di carattere interventistico, specie per quel che concerne il grado di discrezionalità assunto dai vari governi nella gestione degli strumenti di intervento sul mercato del lavoro. Questa discrezionalità si è manifestata in modo particolare nella mancata valutazione dello stato reale delle forze di domanda e offerta (anche nel contesto di altri mercati) e, quindi, in azioni volte a realizzare un "espansionismo indiscriminato" a scapito di un livello tollerabile di pressione inflazionistica.

D'altronde, questi eccessi si spiegano soprattutto avendo presenti le due fondamentali linee di azione giudicate ottimali per un corretto intervento dello Stato:

- in primo luogo, un raggio di azione contenuto esclusivamente (per quel che riguarda l'espansione dell'occupazione e della domanda) nei limiti delle compatibilità poste dalla curva di Phillips[3] (si veda la Parte III di questo volume);

[1] Vedi J.A. Trevithick, *Inflazione. Una guida alla crisi economica*, Mondadori, Milano 1978, in particolare Capp. 5, 6 e 7.

[2] *Ibid.*, p. 65.

[3] La validità teorica di tale assunto è stata posta in discussione dagli sviluppi delle economie di mercato nel ventennio successivo alla sua elaborazione, intaccando in questo modo la reale validità dei limiti da essa posti alle politiche per la piena occupazione.

– in secondo luogo, l'efficacia dello strumento fiscale veniva considerata insostituibile nel garantire il desiderato equilibrio tra risparmi ed investimenti; così, da questo punto di vista, le azioni volte a controllare l'offerta di moneta erano quanto meno considerate di importanza secondaria.

Preso atto degli insuccessi registrati dalle politiche keynesiane sul terreno del contenimento dell'inflazione, la scuola monetarista ha mosso alcune obiezioni di fondo all'impostazione di tali politiche e, al contempo, ha riproposto il ruolo essenziale dell'intervento sulle variabili monetarie quale strumento atto a garantire un adeguato livello di domanda globale e di occupazione. Le obiezioni in questione riguardano principalmente l'erroneità di una politica tale da non porre alcun limite all'intervento pubblico e, d'altra parte, la maggiore efficacia della politica monetaria (rispetto a quella della spesa pubblica) nel contenimento della disoccupazione, qualora l'offerta di moneta venga adeguata all'andamento della produttività del sistema reale. In questa ottica vengono rivalutate le caratteristiche proprie delle forze di domanda e offerta[4], quali fondamentali indicatori dei limiti invalicabili a cui deve arrestarsi l'intervento pubblico, poiché tali forze, se lasciate agire liberamente, "finiranno con lo spingere la disoccupazione al suo tasso naturale"[5].

In effetti, nell'ottica monetarista, eventuali interventi volti ad accrescere l'offerta di moneta potrebbero inizialmente determinare un livello della disoccupazione al di sotto del limite giudicato naturale, nel caso in cui la capacità produttiva sia interamente utilizzata e quindi l'eccesso di domanda – derivante dalla maggiore disponibilità di liquidità presso il pubblico – non possa essere direttamente soddisfatto. Tuttavia, in tale situazione, il contemporaneo aumento dei prezzi contribuirà a riportare all'equilibrio l'uguaglianza tra domanda e offerta di moneta, consentendo quindi il venir meno dell'eccesso di domanda e il ristabilimento dell'occupazione a livello naturale[6].

Il meccanismo ora descritto si basa sull'ipotesi di un'azione dell'autorità pubblica in funzione della stabilità delle variabili monetarie più che dello stato di utilizzazione della forza lavoro. Infatti, secondo i teorici monetaristi, il mantenimento a tutti i costi del pieno impiego comporta una continua espansione monetaria al fine di mantenere costantemente elevato il livello della domanda globale. Così, i risultati ultimi di tale politica si tradurranno in uno stato artificiale di sovraoccupazione con gravi ripercussioni sulla stabilità dei prezzi. Al limite, quindi, il "tentativo di inchiodare la disoccupazione [ad esempio] al 3% finirà col comportare la caduta nell'iper-inflazione e il crollo totale della valuta"[7]. L'unica possibilità di evitare questi effetti perversi è individuata nella rinuncia all'uso dello strumento monetario in funzione del sostegno all'occupazione, ras-

[4] Per la critica post-keynesiana sul ruolo delle forze di domanda e offerta vedi in questo volume i capitoli precedenti.

[5] J.A. Trevithick, cit., p. 68.

[6] Ciò nell'ipotesi che un aumento del livello dei prezzi non generi aspettative inflazionistiche di apprezzabile entità.

[7] J.A. Trevithick, cit., p. 69.

segnandosi – finché è necessario – ad una sotto-utilizzazione della capacità produttiva, dato il presupposto fondamentale di accrescere il tasso di offerta della moneta a un ritmo uguale al tasso di crescita del reddito reale.

Tuttavia, i teorici post-keynesiani – in particolare Kaldor[8] e Robinson[9] – hanno contestato questo tentativo di attribuire unicamente alla politica monetaria la responsabilità dell'accelerazione dell'andamento dei prezzi, attaccando più in generale la visione monetarista del mercato del lavoro (ritenuta eccessivamente schematica rispetto alla moderna dinamica di tale mercato) e della politica fiscale.

Il punto sostanziale di dissidio tra le due scuole può essere comunque individuato nella presunta dicotomia esistente tra politica monetaria e politica fiscale, quali strumenti di intervento per il controllo della domanda e dell'occupazione. D'altra parte, tale contrapposizione, rispetto all'utilizzazione delle due politiche, non si manifesta tanto come esclusione dell'una a vantaggio dell'altra, quanto nel diverso significato attribuito alla politica monetaria.

Infatti, mentre per i monetaristi essa è l'unico strumento attraverso cui intervenire sul mercato, controllando l'offerta di moneta in modo tale da evitare l'insorgenza di ostacoli esterni alla capacità del mercato stesso di regolare il processo di allocazione ottimale delle risorse (e, quindi, anche del lavoro), diverso è invece il punto di vista assunto dall'interpretazione keynesiana. In essa, infatti, la politica monetaria risulta un elemento complementare allo strumento fiscale[10], in quanto consente di agire sul livello dell'interesse (abbassandolo attraverso un aumento dell'offerta di moneta) e quindi per questa via sulla propensione ad investire da parte degli imprenditori, con effetti moltiplicativi finali sulla domanda effettiva.

A questo proposito, il legame tra le due politiche nell'ambito keynesiano può essere valutato anche da un altro punto di vista, implicante effetti sul settore privato. Infatti, data l'esistenza di un deficit di bilancio (risultato di precise scelte di politica fiscale quanto al rapporto spesa/tassazione), esso può essere finanziato in due modi:

- attingendo dal settore privato le risorse necessarie. In questo caso, però, si corre il serio rischio, in una situazione di piena occupazione, di produrre un effetto di spiazzamento (*crowding-out*) sugli investimenti privati, per cui "l'effetto stimolante di un maggior livello di spesa pubblica è controbilanciato esattamente dagli effetti restrittivi determinati dal livello inferiore degli investimenti privati"[11];
- una seconda possibilità di finanziamento del deficit è rappresentata dall'emissione di nuova moneta, il che – oltre a determinare sulla domanda aggregata effetti

[8] Vedi a questo proposito N. KALDOR, *The Monetarism*, in "Lloyds Bank Review", July 1970; J. ROBINSON, *Economic Heresies*, McMillan, London 1971 [trad. it. *Eresie dell'economia*, ETAS, Milano 1972] entrambi citati in J.A. TREVITHICK, cit., p. 72.

[9] J. ROBINSON, *Economic*, cit.

[10] I monetaristi ne negano invece la validità, identificando nell'intervento statale volto alla gestione delle risorse una pericolosa interferenza nella capacità auto-equilibratrice delle forze di domanda e offerta.

[11] J.A. TREVITHICK, cit., p. 82.

certamente espansivi – evidenzia ulteriormente il senso del legame tra le due politiche (fiscale e monetaria) nell'ambito keynesiano.

Già si è accennato alle obiezioni mosse da monetaristi (sul piano dell'effetto inflazionistico) a quest'ultima soluzione; tuttavia, sempre nell'ambito monetarista, si è negato l'effetto positivo della politica fiscale nel caso in cui, diversamente dalla situazione di piena occupazione precedentemente assunta come data, ci si trovasse anche in uno stato di non piena utilizzazione delle risorse; ciò in quanto l'aumento del reddito necessario a finanziare il deficit attraverso la politica fiscale viene considerato sostitutivo dell'investimento privato (e quindi privo di effetti moltiplicativi) al contrario di quanto avveniva con una variazione dello stock monetario.

In definitiva, la controversia tra le due scuole si incentra sulla capacità o meno della politica monetaria o di quella fiscale di poter garantire autonomamente il processo di espansione del reddito (a livello di piena occupazione o di disoccupazione naturale secondo i monetaristi). Se infatti gli effetti della politica monetaria considerata isolatamente potranno determinarsi con difficoltà, dipendendo da una serie complicata di reazioni, d'altra parte attuando una politica fiscale indipendente dalla politica monetaria, è probabile che il suo impatto sulla domanda aggregata sia relativamente modesto. In ultima analisi, appare certamente più efficace una simultanea utilizzazione dei due strumenti, sia per l'effetto sulla spesa aggregata che più in generale per evitare il ricorso a politiche deflazionistiche (secondo l'ottica monetarista) dagli elevati costi sociali[12].

## 7.2 La spinta dei costi come ostacolo alle politiche di piena occupazione

Se, come si è detto, gli effetti collaterali alla politica di espansione costituiscono l'aspetto più controverso nell'ambito dell'analisi economica, è facile comprendere il motivo per cui si siano sviluppate altre interpretazioni volte a spiegare l'origine di tali effetti nell'ambito del mercato del lavoro, entro cui agiscono alcune tra le variabili fondamentali di cui si deve tener conto nell'attuazione delle politiche per la piena occupazione. In questo senso, la tesi dell'inflazione quale risultante della spinta da costi è stata sostenuta non tanto come risultato dell'eccesso della domanda di lavoro sull'offerta (e del relativo aumento del salario), quanto in rapporto a determinati atteggiamenti sindacali nella determinazione del salario.

Ciò in particolare, da un lato, nell'estendersi di aumenti delle remunerazioni in conseguenza della certezza dell'assenza di ripercussioni sui livelli occupazionali (in quanto garantiti dall'intervento dello Stato) e, dall'altro, nel prodursi della cosiddetta "rincorsa salariale" per cui gli aumenti salariali determinatisi nei settori a produttività

[12] *Ibid.*, p. 85.

elevata verranno recepiti anche nei settori a produttività inferiore come conseguenza della tendenza perequativa sostenuta dalle organizzazioni sindacali.

Oltre a ciò bisogna anche tenere presente l'insorgere di fenomeni rivendicativi connessi all'andamento dei prezzi (al fine di mantenere intatto il potere di acquisto del salario reale) tali da svuotare il ruolo delle forze di domanda e offerta. Se quindi "si è indotti a concludere che [...] nel determinare i salari monetari siano all'opera forze non competitive [sicché] non è vero che i salari monetari sono determinati dall'offerta e dalla domanda"[13], d'altra parte tutti i fenomeni inflazionistici provocati dai comportamenti precedenti daranno luogo ad una situazione di instabilità "senza che vi sia stato alcun aumento percettibile di pressione della domanda effettiva"[14].

Si può notare, tra l'altro, come questa impostazione – in cui il ruolo dei sindacati nel determinare l'inflazione diviene preminente – oltre ad essere in contrasto con la posizione di Keynes[15], pone un problema di carattere più generale relativamente al ruolo della politica monetaria. In effetti, esistono due interpretazioni altrettanto valide su tale ruolo: si può sostenere infatti un aumento dell'offerta di moneta come determinato già dall'esistenza di un elevato livello dei prezzi (causato dalla spinta dei costi), oppure si può far risalire all'espansione della base monetaria il fenomeno inflazionistico, sicché l'altra variabile (i salari) reagirebbe ad uno stato di cose già esistente. Accettando la prima impostazione (azione passiva della politica monetaria) verrebbe tuttavia a porsi un problema di strumenti di intervento atti a bloccare la dinamica salariale prima del punto critico. A questo proposito, mentre la scuola keynesiana ortodossa indica tale strumento nella politica dei redditi, i teorici dell'inflazione da costi suggeriscono "l'intervento diretto del governo nel processo di contrattazione collettiva per rimettere ordine in una situazione di caos"[16].

Rimane comunque aperto il dilemma sulle origini del processo inflazionistico in una economia keynesiana (tendente alla piena occupazione), poiché la stessa tesi della spinta da costi viene contraddetta dagli effetti di interdipendenza tra i vari Paesi sul tasso di inflazione nelle singole economie[17]. Inoltre è stato notato come tale tesi si fondi su

[13] J. R. Hicks, *What is Wrong with Monetarism?*, in "Lloyds Bank Review", October 1975.

[14] J.A. Trevithick, cit, p. 92.

[15] A questo proposito, ricordiamo come per Keynes "il livello generale dei salari reali dipende da altre forze del sistema economico" (vedi J.M. Keynes, *Teoria generale dell'occupazione, dell'interesse e della moneta*, UTET, Torino 1963, p. 14), vale a dire il livello della domanda effettiva. Trevithick nota peraltro come "è possibile che Keynes abbia torto [cioè] è veramente possibile che i salari reali siano determinati, o per lo meno difesi, dalle organizzazioni sindacali. Tuttavia, è leggermente sconcertante il fatto che eminenti interpreti e discepoli dichiarati di Keynes [...] abbiano sposato teorie che sono in flagrante contrasto con l'analisi della *Teoria Generale*", vedi J.A. Trevithick, cit., p. 94.

[16] J.A. Trevithick, cit., p. 96.

[17] A tale proposito, è nota la tesi secondo cui l'eccesso inflazionistico dovrebbe essere addebitato alla politica economica seguita dai governi USA dopo il 1968, tendente a scaricare verso l'esterno le difficoltà di bilancia dei pagamenti con l'immissione indiscriminata sul mercato internazionale di mezzi di pagamento e lo sganciamento del dollaro dall'oro (agosto 1971).

considerazioni di ordine politico (ruolo dei sindacati) piuttosto che su stime realmente quantificabili dal punto di vista statistico[18] .

In conclusione, oltre a queste difficoltà metodologiche, permangono notevoli problemi nell'impostazione delle politiche tendenti a ridurre gli effetti negativi del fenomeno inflazionistico, problemi relativi soprattutto agli aspetti collaterali indotti dai vari strumenti di intervento[19].

[18] Per ciò che concerne l'adozione dei mutamenti politici verificatisi sul finire degli anni '60, vedi, ad esempio, l'opinione di P. WILES, *Cost, Inflation and the State of Economic Theory*, in "Economic Journal", June 1973.

[19] In questo senso, si è parlato dell'esigenza di accoppiare adeguatamente le politiche restrittive con gli strumenti di controllo dei prezzi, dato l'*effetto di non ritorno* (*rachet effect*) di misure tendenti esclusivamente a restringere la domanda effettiva, sul tasso di disoccupazione, a fronte di scarsi risultati sul piano del contenimento dei prezzi e dei salari. Vedi J.A. TREVITHICK, cit., p. 105.

PARTE TERZA

# Inflazione e disoccupazione

Capitolo 8

# Squilibri e politiche di intervento

## 8.1 Introduzione

Il problema del rapporto tra inflazione e disoccupazione occupa un posto di rilievo nell'ambito dei mutamenti intervenuti nella teoria economica a partire dalla metà degli anni '30, costituendo un elemento discriminante rispetto alla visione complessiva dei meccanismi economici proposta dai diversi approcci. In primo luogo, è necessario precisare che, sebbene l'inflazione debba essere considerata come un fenomeno essenzialmente monetario, legato ad incrementi del livello generale dei prezzi, tuttavia nell'ambito della nostra trattazione ci preoccuperemo di valutarne le implicazioni sulla parte reale del sistema (in particolare, sulle determinanti del livello di occupazione e, quindi, delle forze agenti sul mercato del lavoro). È soprattutto in questo senso che negli ultimi decenni il fenomeno ha subito mutamenti di rilievo: mentre fino agli anni '50 l'inflazione è stata associata principalmente a variazioni delle quote distributive (sicché un elevato livello di inflazione, incrementando i profitti, si sarebbe tradotto in un aumento degli investimenti e, quindi, in un'espansione dell'occupazione), successivamente essa ha perduto questa sua caratteristica positiva, almeno sotto l'aspetto degli effetti finali in termini di sviluppo del sistema economico.

Da un punto di vista teorico, le due interpretazioni alternative che si fronteggiano (neoclassica e keynesiana) debbono essere fatte risalire a modalità opposte di concepire l'equilibrio di un'economia capitalistica. In particolare, mentre i neoclassici partono dal presupposto dell'esistenza di meccanismi tali da garantire sempre il ripristino delle condizioni ottimali di svolgimento dell'attività economica, concependo curve di domanda e di offerta di lavoro perfettamente elastiche (e individuando così un unico punto di equilibrio, in cui la piena occupazione è assicurata in assenza di inflazione), la scuola keynesiana, assumendo una situazione di incertezza e di instabilità del quadro complessivo entro cui agiscono gli agenti economici, fa dipendere l'equilibrio dell'occupazione e la stabilità dei prezzi dal raggiungimento di un livello della domanda aggregata tale da garantire la completa utilizzazione della forza lavoro dispo-

nibile. Quanto al ruolo delle variabili monetarie, le proposte di politica economica di matrice keynesiana si propongono l'obiettivo di rendere flessibile l'offerta di moneta rispetto al sistema reale, in funzione di una gestione dell'economia da parte del *policy maker* tesa al già citato obiettivo della piena occupazione. Nella stessa *Teoria Generale*[1] non si esclude peraltro che il complesso delle modificazioni così introdotte, unitamente alla definizione esplicita degli obiettivi, potesse condurre ad un punto in cui l'utilizzazione dell'intera quota di lavoro disponibile avrebbe determinato un aumento dei salari monetari superiore al livello generale dei prezzi, e ciò anche in conseguenza della concorrenza tra gli imprenditori al fine di acquisire il lavoro presente sul mercato.

Allo scopo di evitare il prodursi di meccanismi inflazionistici, lo stesso Keynes sottolineava che "le condizioni di un rigoroso equilibrio richiedono che i salari, i prezzi e, di conseguenza, anche i profitti debbano salire tutti nella stessa proporzione della spesa, lasciando invariata sotto ogni aspetto la posizione reale, compreso il volume della produzione e dell'occupazione"[2].

Restava comunque aperta la questione di come definire quel limite al di là del quale si sarebbero prodotti effetti di tipo inflazionistico. Una delle migliori interpreti e continuatrici del pensiero keynesiano è quella di Robinson[3], che ha preso in considerazione l'esistenza di due effetti distinti sulla dinamica salariale a seconda dei due diversi modi in cui può essere raggiunta la piena occupazione. Infatti, il pieno utilizzo della forza lavoro in condizioni di equilibrio tra domanda e offerta (ovvero il tradizionale postulato neoclassico secondo cui D=S) comporta conseguenze diverse da quelle che si manifestano nel caso in cui la piena occupazione sia la risultante di una scarsità di lavoro, ovvero in presenza di una domanda eccedentaria rispetto al lavoro disponibile.

Tuttavia, il pericolo inflazionistico nel mondo post-keynesiano non dipende soltanto dal raggiungimento della condizione D=S sul mercato del lavoro, ma anche (e, forse soprattutto) dal tipo di comportamento adottato dalle organizzazioni sindacali, in termini di possibili effetti a catena delle rivendicazioni, ben più pericolosi in quanto nell'ambito dell'economia di mercato non sussistono meccanismi automatici tali da impedire una spirale salari-prezzi.

Alla luce di queste considerazioni, nella fase successiva alla sistematizzazione del pensiero keynesiano, il rapporto inflazione-disoccupazione venne considerato suscettibile di essere inquadrato nell'ambito di una serie di proposte di politica economica, come illustrato nello Schema 8.A.

[1] J.M. Keynes, *Teoria Generale dell'occupazione, dell'interesse e della moneta*, UTET, Torino 1971, pp. 432-434.

[2] *Ibid.*, pp. 432-434.

[3] J. Robinson, *Essay in the Theory of Employment*, McMillan, London 1937.

**Schema 8.A** Interventi di politica economica in presenza di inflazione

Tali proposte muovevano dalla presa di coscienza dell'inadeguatezza dei vecchi metodi di regolazione dei salari, poiché "gli ordinamenti che si sono sviluppati negli ultimi duecento anni erano adeguati ad una economia con disoccupazione; quando si impone chiaramente la scelta tra il mantenimento del pieno impiego e la conservazione dei vecchi metodi di contrattazione salariale, e ciò viene compreso dai lavoratori, non vi può essere il minimo dubbio sulla loro risposta"[4].

Questa constatazione di Kaldor può essere ulteriormente rafforzata (in riferimento alla questione del nuovo tipo di politica salariale) tenendo conto dei mutamenti intervenuti nei decenni a cavallo del secondo conflitto mondiale, mutamenti che, secondo Hicks[5], avrebbero dato luogo ad una sorta di *labour standard* in sostituzione dell'ormai superato analogo standard riferito all'oro.

La difficoltà di gestione degli strumenti di politica economica veniva in questo quadro ad essere ulteriormente complicata sia dall'accresciuta influenza delle variabili sociali sulla struttura salariale, che dalla necessità di un maggior controllo sulle variabili reali del sistema.

Nell'immediato dopoguerra il progressivo incremento della quota attribuita ai salari (quale effetto dell'espansione produttiva avvenuta dopo la fine del conflitto) contribuì ad accelerare gli effetti dei meccanismi contrattuali sulla dinamica dei prezzi; fu posta esplicitamente in questa fase la ben nota questione del trade-off tra inflazione e disoccupazione, connessa tuttavia ad una visione del processo inflazionistico, quale risultante di un andamento della domanda di lavoro superiore alle forze di lavoro potenzialmente disponibili.

[4] N. Kaldor, *Essay on Economic Policy*, London 1974, vol. 3, pp. 113-117.

[5] J.R. Hicks, *Economic Foundations of Wage Policy*, in "Economic Journal", 1955.

Ciò, peraltro, non esauriva la questione dell'origine delle tensioni inflazionistiche, poiché da un altro versante – pur sempre in ambito keynesiano – veniva formulata l'ipotesi di un'origine dell'inflazione determinata dalla pressione esercitata dai vari gruppi sociali nell'intento di ottenere quote sempre maggiori del reddito nazionale (inflazione da spinta dei costi).

In definitiva, il venir meno dell'iniziale ottimismo circa la capacità degli strumenti di politica economica di garantire la piena occupazione e gli ostacoli incontrati, sul piano pratico, nel determinare un trade-off soddisfacente tra i diversi saggi di disoccupazione e di inflazione hanno dato modo alla scuola monetarista (in particolare a Friedman)[6] di criticare l'impostazione neo-keynesiana, affermando l'esistenza di un unico saggio di disoccupazione *naturale* compatibile con i diversi livelli di inflazione. Tuttavia, tale analisi presuppone la capacità del mercato di rendere possibile, senza interventi esterni, il raggiungimento di questo livello naturale. In altri termini, deve esistere un meccanismo tale da garantire un equilibrio simultaneo tra i diversi mercati, il che – come ha notato Tobin[7] – non necessariamente avviene, in quanto "in ogni momento dato i mercati presentano ampie oscillazioni tra l'eccesso di domanda e l'eccesso di offerta e l'economia nel suo complesso presenta al tempo stesso posti vacanti e disoccupazione"[8].

Le difficoltà di pervenire, in modo lineare, al trade-off vanno quindi ricercate nel mutamento del quadro complessivo entro cui agisce il fenomeno inflazionistico. In particolare, lo svilupparsi di forze contrapposte (grandi imprese e sindacati) ha contribuito al sorgere di pressioni in senso opposto, volte a modificare il tradizionale meccanismo (concorrenziale) di determinazione dei prezzi e dei salari. Perciò, mentre da una parte l'inflazione viene utilizzata dagli imprenditori in modo tale che "gli andamenti arbitrari dei salari monetari si conformino agli aumenti reali della produttività"[9], dall'altra i vincoli sindacali tendono a rallentare la reazione dei salari monetari, nel caso di un eccesso di offerta sul mercato del lavoro, in misura maggiore rispetto alla loro reattività in caso di incremento della domanda di manodopera.

In generale, la difficoltà di prevedere la reazione delle imprese rende insufficiente l'azione dei tradizionali strumenti di politica economica, la cui efficacia risulta ristretta alla sola azione su uno dei due problemi in questione (inflazione e disoccupazione) quando essi vengono a porsi in relazione inversa, ma viene vanificata nel momento in cui si determini un aggravamento simultaneo dell'inflazione e della disoccupazione come fenomeno strutturale.

[6] M. Friedman, *A Theoretical Framework of Monetary Analysis*, in "Journal of Political Economy", n. 2, 1969.

[7] J. Tobin, *Inflazione e disoccupazione*, in M. D'Antonio (a cura di), *La crisi post-keynesiana*, Boringhieri, Torino 1975.

[8] *Ibid.*

[9] *Ibid.*

## 8.2 L'analisi classica

L'analisi classica non formula ipotesi sul legame tra andamento dei salari (e dei prezzi) e andamento dell'occupazione in quanto, data la flessibilità dei salari, si ritiene sempre e comunque realizzata la condizione di piena occupazione. Tale condizione è ulteriormente rafforzata dalla *legge di Say*, per la quale una qualsiasi offerta di beni crea una domanda di pari ammontare. In tal modo, poiché esiste un perfetto equilibrio fra domanda e offerta in termini reali, l'unica possibilità di squilibrio inflazionistico (dato da un eccesso di domanda rispetto all'offerta) si tradurrà necessariamente in termini monetari. Infatti, se per ipotesi aumenta il reddito monetario dei lavoratori, l'incremento conseguente della domanda di beni non potrà essere soddisfatto (data la situazione di piena occupazione). Pertanto, si determinerà un incremento del prezzo dei beni stessi e, quindi, dei salari reali. Come si può notare esaminando la Figura 8.1, data una situazione di piena occupazione (ovvero con disoccupazione pari a 0), i salari monetari e i prezzi si sposteranno verso l'alto o verso il basso a seconda della particolare situazione del mercato. La natura di tali spostamenti sarà però sempre di tipo monetario e non interesserà il settore della produzione[10].

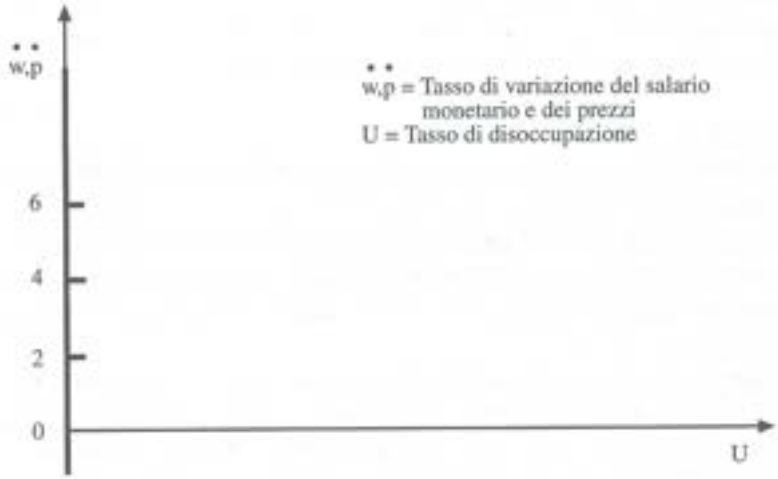



**Fig. 8.2** Inflazione e disoccupazione nell'analisi classica

[10] R. Rettaroli, *Qualche nota illustrativa sulla curva di Phillips*, in "Bancaria", n. 3, 1974, pp. 297-306.

## 8.3 L'analisi neoclassica

A differenza dell'impostazione ora esaminata, l'approccio neoclassico ammette l'esistenza di un certo tasso di disoccupazione naturale (volontaria e frizionale), assunto come base di partenza da cui si originano eventuali situazioni di disequilibrio (Figura 8.2).

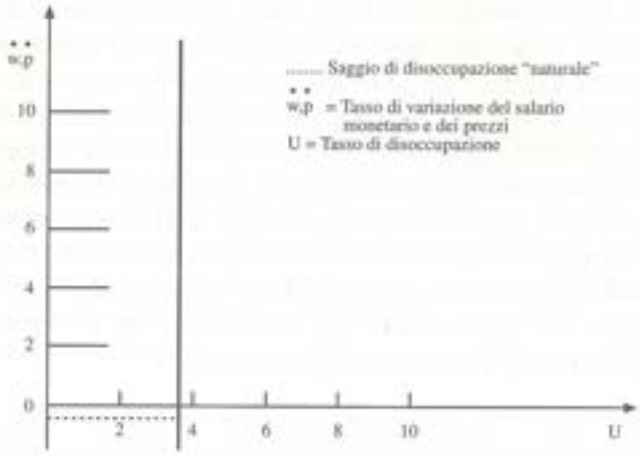



**Fig. 8.2** Inflazione e disoccupazione nell'analisi neoclassica

Tuttavia, questo margine di disoccupazione è considerato nell'ambito di un modello di equilibrio di lungo periodo. Così, in definitiva, esistono sempre prezzi e salari la cui elasticità garantisce l'assorbimento di eventuali perturbazioni esogene. Dato l'assunto sulla piena occupazione, lo stato inflazionistico può manifestarsi solo a seguito di un aumento dello stock di moneta, deciso esogenamente rispetto alla situazione del sistema produttivo.

In tal caso, la maggiore liquidità a disposizione dei consumatori darà luogo a un aumento della domanda di beni che, non potendo essere soddisfatta, genererà un aumento dei prezzi. Tale aumento, riducendo le scorte monetarie, ricondurrà la domanda ad un livello compatibile con l'offerta. Viene quindi confermata l'esistenza di un legame diretto tra offerta di moneta e livello dei prezzi, secondo la nota espressione:

$$MV = PT \quad (\textit{Teoria quantitativa della moneta})$$

in cui, date V e T costanti, P dipenderà dalla quantità di M.

Analogamente, sul mercato del lavoro la piena occupazione sarà garantita da movimenti del salario tali da consentire, nel punto di equilibrio, la massimizzazione delle aspettative di lavoratori e imprenditori. In ultima analisi, non si pone l'alternativa inflazione-disoccupazione, in quanto esistono diversi equilibri possibili caratterizzati dalla piena occupazione e da un diverso grado di inflazione dovuto alla maggiore o minore offerta di moneta.

## 8.4 L'analisi keynesiana

Si è già accennato in precedenza ai mutamenti introdotti dall'analisi keynesiana rispetto al concetto di equilibrio neoclassico del mercato del lavoro.

Per quanto concerne il rapporto inflazione-disoccupazione, avendo presenti le caratteristiche fondamentali del modello keynesiano, è possibile osservare come, nell'ambito di tale modello, l'inflazione possa essere inquadrata in modo da evidenziare le due possibili cause determinanti del fenomeno:

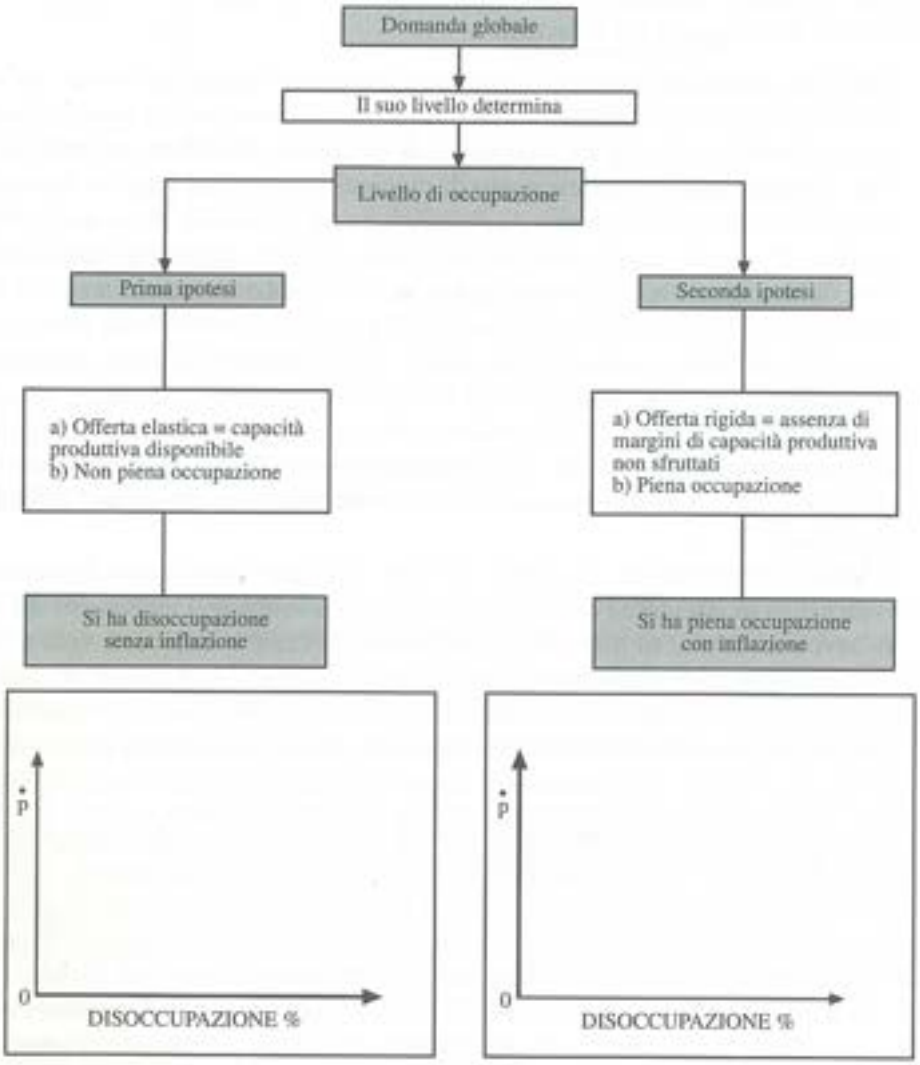
- *inflazione dovuta ad eccesso di domanda*. In questo caso si può notare un'identità di valutazione del fenomeno con l'impostazione neoclassica quanto alle cause e agli effetti collegati ad un eccesso di domanda sull'offerta nel mercato dei beni. Emerge, tuttavia, un elemento di diversità. Infatti, per l'analisi keynesiana può determinarsi un'inflazione da domanda anche in assenza di un aumento dell'offerta di moneta, corrispondente all'espansione della domanda stessa (con offerta di beni costante), in quanto da un lato viene abbandonata la *legge di Say* e dall'altro è evidenziato il duplice ruolo della moneta. Quest'ultima, infatti, viene utilizzata non solo a scopo di transazioni (come sosteneva la teoria quantitativa neoclassica), ma è detenuta anche a fini speculativi. In questo senso, quindi, il pericolo inflazionistico risulta implicito nei meccanismi di funzionamento del sistema sul piano reale, poiché – indipendentemente dalla considerazione dei fenomeni monetari – non è automatica la condizione di adeguamento dell'offerta alla domanda;
- *inflazione risultante da una spinta dal lato dei costi*. Nell'analisi keynesiana è evidenziata la possibilità che il salario si adegui a successivi incrementi dei prezzi dovuti a scarsità di domanda. L'inflazione da costi è dunque dovuta al venir meno del postulato della flessibilità del salario previsto dall'analisi neoclassica. Tra l'altro, ciò si riflette sull'andamento dell'occupazione poiché l'equilibrio sul mercato del lavoro – una volta introdotte le ipotesi keynesiane su prezzi, salari e domanda effettiva – può anche aver luogo in condizioni di sotto occupazione.

È stato peraltro notato[11] come, sulla base di queste ipotesi, si potrebbe affermare l'impossibilità del verificarsi di situazioni in cui inflazione e disoccupazione vengono a presentarsi simultaneamente. In altri termini, si avrebbero due casi alternativi in ragione della valutazione del livello della domanda globale e alle caratteristiche dell'offerta. Per chiarire questo punto è opportuno schematizzare analiticamente i due casi (Schema 8.B), notando tuttavia come l'esistenza di situazioni alternative dipenda dall'assunzione di un'offerta oscillante tra due limiti estremi (rigidità-elasticità), poiché – se si ammettono situazioni intermedie – diventa possibile la coesistenza tra disoccupazione e inflazione.

I due casi qui schematizzati emergono, come si è detto, se si assumono delle ipotesi

[11] F. Neri, *Sul concetto di disoccupazione e la curva di Phillips*, in G. Mazzocchi (a cura di), *Il mercato e l'organizzazione del lavoro*, Vita e Pensiero, Milano 1974.

sull'offerta tali da non ammettere situazioni intermedie. Ciò tuttavia difficilmente si verifica nella realtà, in quanto da un lato i vari settori produttivi sono caratterizzati da una diversa elasticità tra domanda e offerta, e dall'altro, se "si suppone che vi sia un livello di disoccupazione personale non eliminabile con l'incremento della domanda aggregata[12], diviene quindi possibile postulare l'esistenza di fenomeni inflazionistici associati contemporaneamente ad uno stato di sotto-occupazione".




**Schema 8.B** Inflazione e disoccupazione nell'analisi keynesiana

[12] *Ibid.*, p.7.

L'espressione grafica di questo fenomeno (Figura 8.3) anticipa in qualche misura la curva di Phillips, la quale, a ragione, può essere considerata come frutto dell'ulteriore sviluppo della teoria keynesiana.

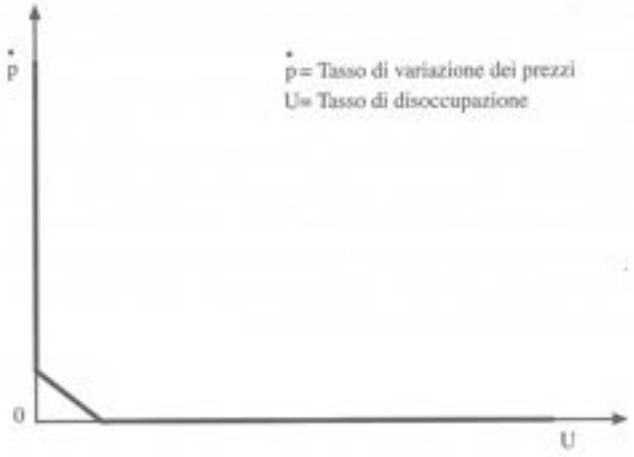



**Fig. 8.3** Coesistenza di inflazione e disoccupazione

Con riferimento al rapporto inflazione-disoccupazione, emerge infine una differenza tra l'approccio keynesiano e le analisi successive, incentrate su di uno stretto legame tra variazioni dei salari e riflessi sui prezzi. Infatti, nell'analisi di Keynes il problema dell'andamento dei salari e dei prezzi in una situazione di non piena occupazione assume un ruolo secondario poiché l'attenzione è rivolta principalmente alle cause all'origine di una domanda effettiva inferiore al livello che assicura il pieno impiego. Al contrario, se si considera l'effetto di incremento dei salari indotto dall'andamento della domanda di lavoro, "il livello generale dei prezzi non è più staticamente dato in connessione al salario monetario: esso varia e quindi ne deve essere spiegato il perché"[13].

## 8.5 L'analisi monetarista

Un ulteriore approfondimento della posizione neoclassica (successivo ed in netta opposizione alla cosiddetta "rivoluzione keynesiana") proviene dall'indirizzo monetarista, il cui principale teorico, Friedman[14], ha evidenziato il ruolo determinante delle decisioni di politica economica nell'influenzare l'andamento dei prezzi e dell'occupazione. Infat-

[13] L. Frey, *Guida all'analisi economica dell'occupazione*, CERES, Roma 1979, p. 92 e anche pp. 89-94.

[14] M. Friedman, *A Theoretical*, cit.

ti, è a tali decisioni – riguardanti in modo particolare le variabili monetarie e creditizie – che va fatto risalire il motivo del persistere dello stato inflazionistico. L'azione di elementi di natura istituzionale e sociale, oppure elementi riferibili a modificazioni nel settore della produzione, può dare luogo al formarsi di un impulso inflazionistico; se tuttavia rimane inalterata l'offerta di moneta, l'insieme di questi elementi produrrà soltanto impennate occasionali nel livello dei prezzi. In definitiva, l'insorgenza dell'inflazione, nonché l'aumento o la diminuzione della sua intensità, trovano la loro causa nell'andamento degli aggregati monetari, poiché variazioni di tali grandezze hanno sempre accompagnato ogni processo inflazionistico[15]. Peraltro, alcune analisi recenti da parte dei monetaristi hanno chiarito, da un lato, come sia possibile influire attraverso le grandezze monetarie sulle variabili reali del sistema[16] e, dall'altro, come sia necessario, dato l'incremento della produttività dei fattori a seguito del processo tecnico, non mantenere inalterata l'offerta di moneta, poiché – differentemente dall'equilibrio statico – essa deve aumentare al tasso di crescita della produttività[17].

[15] Cfr. K. Brunner, *Inflazione, moneta e struttura fiscale*, Franco Angeli, Milano 1976; M. Friedman, *A Theoretical*, cit.

[16] Infatti, un aumento della spesa legato ad un aumento dell'offerta di moneta può stimolare la produzione reale aiutando il sistema a raggiungere l'equilibrio.

[17] J. Tobin, cit.

Capitolo 9

# La curva di Phillips e il trade-off tra inflazione e disoccupazione

## 9.1 Introduzione

Da un punto di vista teorico, fino agli anni '50, stabilità monetaria, da un lato, e piena occupazione e sviluppo, dall'altro, venivano considerati obiettivi concomitanti[1], in quanto si riteneva possibile perseguire delle politiche economiche tali da evitare che il raggiungimento del primo obiettivo recasse pregiudizio agli altri due. Tuttavia, già verso la fine degli anni '50 venne avanzata la tesi di un conflitto tra stabilità monetaria e piena occupazione, e quindi della necessità di un compromesso tra i due obiettivi. Una migliore stabilità monetaria poteva essere raggiunta sopportando dei sacrifici in termini di occupazione e viceversa.

La dimostrazione teorica e statistica dell'esistenza di un trade-off tra inflazione e disoccupazione fu rilevata per la prima volta in Gran Bretagna nella forma della celebre "curva di Phillips". Successivamente in molti altri paesi, gli economisti di scuola keynesiana cominciarono ad utilizzare questo strumento analitico per "spiegare e prevedere il tasso di variazione dei salari monetari con riferimento al livello di disoccupazione e al suo tasso di variazione"[2].

La curva di Phillips[3] ha reso semplicemente conto della relazione funzionale negativa esistente tra il salario o il tasso di variazione dei prezzi, da un lato, ed il livello di disoccupazione, dall'altro. Tale correlazione inversa, già notata da alcuni studiosi del ciclo economico[4] sin dagli anni '20, non era stata oggetto di particolare attenzione prima

[1] Vedi G. Magnifico, *Inflazione, disoccupazione e crescita economica*, in "Moneta e Credito", 1976, pp. 437-449.

[2] *Ibid.*, p. 438.

[3] A.W. Phillips, *The Relation between Unemployment and the Rate of Change on Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957*", in "Economica", vol. 25, 1958.

[4] Il primo economista a rintracciare tale correlazione negativa nell'ambito dell'analisi delle fluttuazioni cicliche fu I. Fisher, come pongono in luce A.F. Burns e W.C. Mitchell (cfr. A.F. Burns, W.C. Mitchell, *Measuring Business Cycles*, NBER, 1946).

dello studio dello stesso Phillips. Il rapporto tra inflazione e disoccupazione rinvenuto da tale autore ha dimostrato una notevole stabilità (per un arco di tempo di circa novanta anni) e fu considerato per lungo tempo dalla gran parte degli studiosi una realistica rappresentazione dell'andamento di un sistema economico, sulla cui base formulare opportune scelte di *policy*.

Nella sua versione originaria, arricchita dal successivo contributo di Lipsey[5], la curva di Phillips ha posto in evidenza due importanti implicazioni[6]: in primo luogo, il fatto che il movimento dei salari possa essere interpretato in base alla legge della domanda e dell'offerta, riaffermando così una sorta di primato dell'economia sulla politica; in secondo luogo, la possibilità di controllare l'aumento dei prezzi dovuto alla crescita dei salari attraverso il contenimento della domanda globale e, quindi, dell'occupazione. In altri termini, essa ha convalidato l'ipotesi che la stabilità monetaria potesse essere raggiunta solo a costo di un certo livello di disoccupazione, sottintentendo l'opportunità di precise scelte di politica economica sulla combinazione (trade-off) di disoccupazione e inflazione: per dirla con Solow[7], "la società può permettersi un saggio di inflazione meno elevato, o addirittura pressoché nullo, purché sia disposta a pagarne il prezzo in termini di disoccupazione e di eccesso di capacità produttiva, in misura sufficiente a tenere sotto controllo prezzi e salari".

A fronte di tale relazione di causalità, l'autorità politica si potrebbe trovare di fronte un menù di combinazioni tra le due variabili che consentirebbero di scegliere quel mix associato ad un più alto livello di benessere sociale.

L'andamento delle economie occidentali nel corso degli anni '60 e '70 ha, tuttavia, condotto a ritenere poco soddisfacente la teoria del trade-off quale strumento utile per impostare una valida politica economica[8], soprattutto perché "la tendenza di salari e prezzi in aumento a coesistere con livelli di disoccupazione, anch'essi crescenti, è stata un fenomeno nuovo per il dopoguerra"[9].

La successione degli eventi ha quindi "mostrato che inflazione e disoccupazione possono muoversi insieme verso l'alto, laddove secondo la teoria del trade-off esse non potrebbero scendere insieme"[10] e ciò ha comportato, dal punto di vista teorico, l'impossibilità di proporre politiche di stabilizzazione volte alla riduzione dei due fenomeni. Inoltre, le ipotesi della curva di Phillips sono state smentite "dall'esperienza dei Paesi afflitti contemporaneamente da inflazione e ristagno dell'attività economica,

[5] R.G. Lipsey, *The Relation between Unemployment and the Rate of Change on Money Wage Rates: A Further Analysis*, in "Economica", February 1960.

[6] B. Jossa, *Macroeconomia*, Cedam, Padova 1997.

[7] R.M. Solow, *Inflazione: guida per il cittadino intelligente*, Società Editrice Subalpina, Torino 1977, p. 32, cit. in B. Jossa, cit., p. 383.

[8] Come si vedrà in modo più approfondito nel Capitolo successivo, le critiche più radicali nell'uso della curva di Phillips come strumento di politica economica sono venute da economisti neoclassici-monetaristi che hanno discusso la possibilità di inflazione da costi in presenza di aspettative di inflazione, cioè dalle previsioni formulate dagli operatori dei mercati del lavoro e dei prodotti sull'andamento del livello generale dei prezzi.

[9] G. Magnifico, cit., p. 438.

[10] *Ibid.*, p. 439.

come anche da quella di Paesi che godono sia di stabilità monetaria, sia di un alto livello di attività"[11].

## 9.2 La curva di Phillips

L'obiettivo dell'analisi di Phillips[12] è dimostrare la presenza di una relazione stabile tra tasso di incremento percentuale dei salari monetari (e, tramite esso, del livello generale dei prezzi) e il tasso di disoccupazione, dando luogo ad una spiegazione dell'inflazione determinata da variazioni della domanda. Il presupposto di base da cui muove lo studio di Phillips è quello dell'esistenza di una correlazione diretta tra andamento della domanda di beni e della domanda di lavoro. La spinta data da un aumento della domanda di beni sulla domanda di lavoro può essere misurata in termini di percentuale della forza lavoro disoccupata e di aumento del saggio di salario. Il contrario accadrà, ovviamente, nel caso in cui la domanda di beni tenda a diminuire.

### 9.2.1 Una sintesi storica della curva di Phillips

La curva di Phillips fu costruita per la prima volta nel 1958 sulla base di un'indagine statistica condotta dall'economista in Gran Bretagna nel periodo 1861-1957. Ponendo in relazione le variazioni percentuali dei salari ed i livelli di disoccupazione, Phillips mise in evidenza (soprattutto per il periodo fino al 1913) una sorprendente regolarità: ogni livello di disoccupazione si mostrava associato allo stesso saggio di variazione dei salari monetari.

L'equazione originale di Phillips era del tipo

$$\dot{w} = a - bU$$

in cui $\dot{w}$ rappresenta il saggio di incremento del salario monetario, il termine $a$ indica una costante, il coefficiente $b$ rappresenta la sensibilità del tasso di variazione dei salari monetari al tasso di disoccupazione corrente U.

In realtà, una relazione tra tasso di disoccupazione e livello dei salari monetari era già stata posta in luce dall'economista statunitense Fisher[13]. Rispetto a tale analisi, tuttavia, il contributo di Phillips costituì un notevole passo in avanti, segnalando il carattere di marcata stabilità con cui la relazione si manifesta. Tale evidenza rendeva dunque ragionevole ipotizzare la possibilità di controllare la variazione dei salari monetari (e, quindi, dei prezzi) attraverso il controllo del livello della domanda globale (e, quindi, dell'occupazione).

Le ragioni alla base di tale regolarità furono da Phillips, e successivamente da Lipsey, fatte risalire all'idea che il mercato del lavoro, non diversamente da ogni altro

[11] *Ibid.*, p. 440.
[12] A.W. Phillips, cit., 1958.
[13] I. Fisher, *A Statistical Relation between Unemployment and Price Changes*, in "International Labor Review", June 1926.

mercato, funziona secondo la legge della domanda e dell'offerta: in situazioni di bassi livelli di disoccupazione e di alta domanda globale, l'incremento dei salari è dovuto "in conseguenza della gara tra gli imprenditori per accaparrare il lavoro"[14].

La relazione individuata da Phillips si mostrò particolarmente stabile per un gran numero di Paesi e per periodi piuttosto estesi. Anticipando alcuni temi che saranno oggetto di più approfondita analisi nell'ambito del prossimo Capitolo, occorre evidenziare che tuttavia, a partire dalla fine degli anni '60, alcuni economisti furono indotti a mettere in discussione la validità della curva di Phillips nella sua versione originaria. Venne infatti rilevato come essa trascurasse un elemento di fondamentale importanza: "ciò che realmente importa ai lavoratori, sia agli imprenditori è il livello del salario nominale. Ai lavoratori non interessa infatti il salario nominale *in quanto tale*, quanto piuttosto il suo potere di acquisto in termini reali. E, in modo del tutto analogo, ciò che realmente importa agli imprenditori è il costo del lavoro rispetto al prezzo del proprio prodotto"[15].

L'esperienza degli anni '70 confermò le intuizioni teoriche di Friedman e Phelps[16], i quali, considerata la rilevanza del livello del salario reale e ipotizzata l'esistenza di un saggio naturale di disoccupazione, avevano già sostenuto la necessità di "correggere" la variazione del salario nominale in base alle aspettative inflazionistiche. La curva di Phillips risultava, infatti, aver subito uno "spostamento verso l'alto", probabilmente a causa dell'agire delle aspettative inflazionistiche.

La particolare natura del trade-off tra inflazione e disoccupazione sollecitò dunque a fornire opposte spiegazioni circa i meccanismi di formazione delle aspettative inflazionistiche degli operatori:

a) da un lato, si formulò l'ipotesi di *aspettative di tipo adattivo* (*backward looking*, "che guardano indietro"), in base alle quali le previsioni degli agenti si formano tenendo conto dei valori passati del tasso di inflazione. Un'importante implicazione derivante dall'applicazione di un tale meccanismo è rappresentata dal cosiddetto *principio accelerazionista*, che porta a distinguere una curva di Phillips di breve periodo (in cui può esistere il trade-off) ed una di lungo periodo (in cui il trade-off non può esistere);
b) dall'altro, si sostenne la superiorità di *aspettative razionali* (*forward looking*, "che guardano al futuro"), formulate sulla base di previsioni sull'andamento futuro dell'inflazione. Come conseguenza, i teorici di tale scuola[17] ritengono che il trade-off tra inflazione e disoccupazione possa scomparire anche nel breve periodo.

[14] A.W. Phillips, *La relazione tra disoccupazione e tasso di variazione dei saggi salariali monetari nel Regno Unito: 1861-1957*, in M.G. Müller (a cura di), *Problemi di microeconomia*, ETAS, Milano 1968.

[15] J.D. Sachs, F. Larrain, *Macroeconomia e politica economica*, Il Mulino, Bologna 1993.

[16] M. Friedman, *The Role of Monetary Policy*, in "American Economic Review", marzo 1968; E. Phelps, *Money Wage Dynamics and Labor Market Equilibrium*, in "Journal of Political Economy", luglio-agosto 1968.

[17] R. Lucas, *Expectations and the Neutrality of Money*, in "Journal of Economic Theory", 1972; T. Sargent, *The End of Four Big Inflations*, in R. Hall (a cura di), *Inflation: Causes and Effects*, National Bureau of Economic Research, University of Chicago Press 1982.

La spiegazione dell'inflazione basata sulle aspettative (adattive oppure razionali) ha acquistato crescente rilevanza, dal momento in cui prezzi e salari hanno cominciato ad aumentare molto più rapidamente di quanto potesse essere previsto sulla base dell'originaria formulazione della curva di Phillips. Si comprende pertanto l'accendersi di un vivace dibattito teorico in tema di trade-off e scelte di politica economica che, a partire dagli anni '70, vide protagonisti keynesiani (con l'ipotesi del NAIRU), monetaristi (con l'ipotesi del tasso naturale di disoccupazione) e nuovi economisti classici.

## 9.3 Le interpretazioni di Phillips e Lipsey

Le evidenze appena richiamate possono essere presentate in termini grafici come nella Figura 9.1, in cui per considerare l'eccesso (eventuale) della domanda di lavoro è stato utilizzato un indicatore risultante dal confronto tra il tasso di variazione dei salari ed il tasso di disoccupazione.

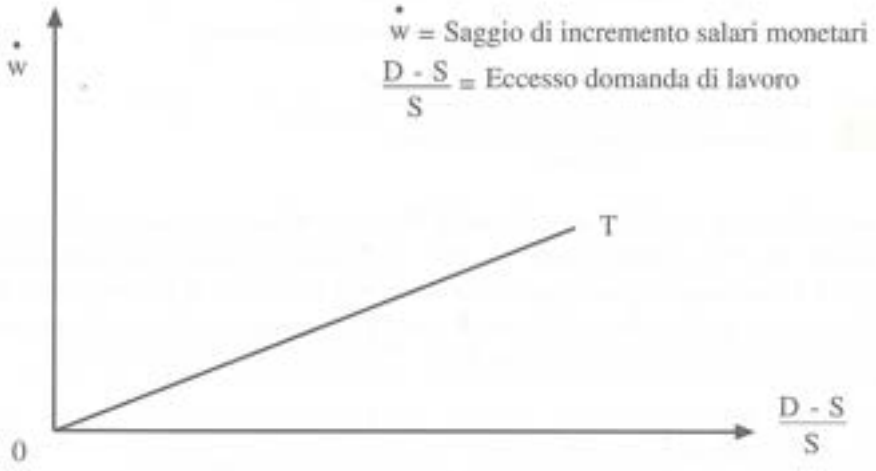



**Fig. 9.1** Relazione tra eccesso di domanda nel mercato del lavoro e saggio di incremento dei salari monetari

In particolare, solamente a due anni di distanza dal contributo di Phillips, Lipsey[18] arricchì l'analisi considerando due importanti relazioni:

a) una relazione positiva tra l'eccesso di domanda nel mercato del lavoro ed il saggio di sviluppo dei salari monetari (Figura 9.1). È da notare come questo ecces-

[18] I. Fisher, *A Statistical*, cit.

so di domanda (e, più in generale, lo squilibrio tra domanda e offerta) può essere rappresentato anche come appare nella Figura 9.2, in cui

$$\Delta W_t = f\,[(D - S)/S]\,t$$

ovvero l'incremento salariale è funzione dell'andamento della domanda di lavoro (analogamente alla Figura 9.1);

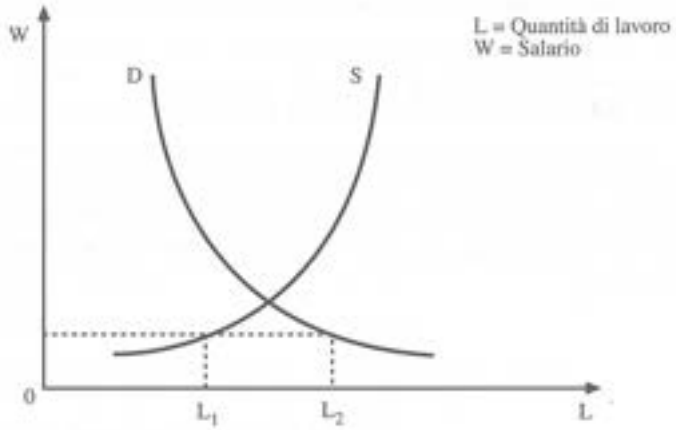



**Fig. 9.2** Squilibrio tra domanda e offerta di lavoro

b) una relazione negativa tra eccesso di domanda di lavoro e saggio di disoccupazione (fig. 9.3). Nella Figura 9.3, (D – S)/S misura l'eccesso di domanda, dove D ed S indicano, rispettivamente, la domanda e l'offerta di lavoro programmate. L'aumento dell'eccesso di domanda provoca un aumento dei salari monetari, secondo la funzione T della Figura 9.1.

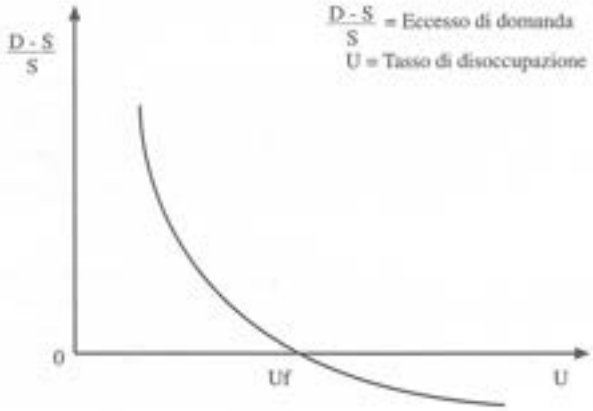



**Fig. 9.3** Relazione tra eccesso di domanda di lavoro e saggio di disoccupazione

È importante sottolineare come l'assenza di eccesso di domanda non conduca necessariamente ad una situazione di pieno impiego. Infatti, D–S = 0 implica soltanto che il numero dei posti vacanti è uguale al numero di posti ricercati (in questo modo si spiega il saggio di disoccupazione frizionale).

Dalla combinazione delle due relazioni esaminate risulta una curva di Phillips per un micromercato del lavoro. Infatti, sostituendo (D – S)/S con $\dot{w}$ nella Figura 9.3, avremo la curva di Phillips nella sua formulazione originale (Figura 9.4).

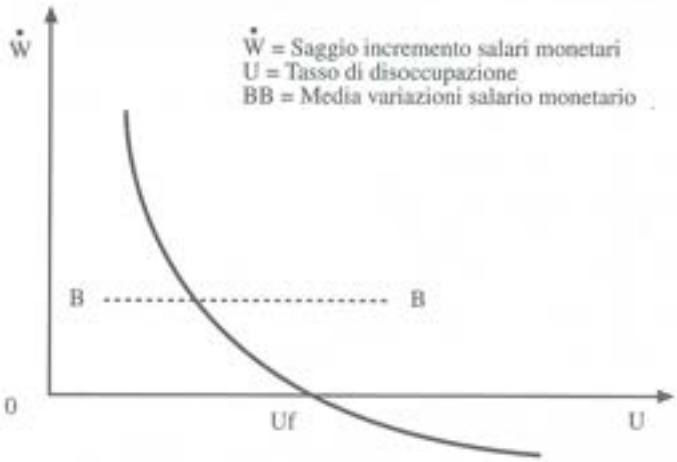



**Fig. 9.4** Curva di Phillips

Con riferimento alle elaborazioni di Lipsey, si può notare come, per l'intero mercato del lavoro, la curva di Phillips possa essere costruita mediante l'aggregazione delle funzioni proprie dei singoli micromercati. Inoltre, tale impostazione presuppone due condizioni fondamentali al fine di spiegare (compatibilmente alle ipotesi di Phillips) i mutamenti che intervengono sul mercato del lavoro:

a) gli spostamenti delle curve di domanda e offerta, visti in funzione del prodursi di un eccesso di domanda sul mercato del lavoro, sono legati all'ipotesi di una "uniformità di reazione del salario ad uguali eccessi di domanda"[19]; in altri termini, il grado di elasticità delle curve è costante rispetto al prodursi di un eccesso di domanda;
b) l'andamento della disoccupazione deve essere tale da conformarsi, secondo un rapporto stabile, all'aumento del numero dei posti disponibili non occupati, ciò al fine di considerare la disoccupazione stessa come un indice dell'eccesso di

[19] F. Neri, *Sull'analisi del concetto di disoccupazione e la curva di Phillips*, in G. Mazzocchi, *Il mercato e l'organizzazione del lavoro*, Vita e Pensiero, Milano 1974, p. 16.

domanda. Tuttavia, tale rapporto stabile presuppone che il volume e le caratteristiche della forza lavoro non cambino.

La curva di Phillips può essere assunta quale base o espressione di un andamento medio del rapporto tra saggio di incremento dei salari e la percentuale di disoccupazione, a cui viene rapportata la serie di variazioni (rispetto a questa media) riscontrabile in ciascun sotto periodo o ciclo caratterizzato da una fase ascendente e da una decrescente (Figura 9.5).

**Fig. 9.5** Andamento del saggio di incremento dei salari durante il ciclo

L'andamento dei punti in questo modo ottenuti dà luogo ad una successione di anelli suscettibile di una spiegazione sulla base del comportamento degli imprenditori e dei lavoratori. Tali anelli costituiscono un certo grado di dispersione attorno ad un determinato valore medio (rappresentato dalla stessa curva di Phillips) dei tassi di variazione dei salari. Possiamo, quindi, considerare due casi in cui i tassi dei salari monetari tendono a crescere in misura maggiore (rispetto alla media rappresentata dalla curva), in presenza di tassi di variazione negativi della disoccupazione (fase ascendente del ciclo), e in misura minore in presenza di tassi di variazione positivi (fase discendente del ciclo).

Schematizzando, nella fase ascendente del ciclo si registrano:

- un aumento della domanda di lavoro;
- una diminuzione della disoccupazione;
- un aumento dei salari in misura maggiore alla media (anche per la maggiore concorrenza tra le imprese).

Invece, nella fase discendente del ciclo si ha:

- una diminuzione della domanda di lavoro;
- un aumento della disoccupazione;
- un aumento dei salari inferiore al caso precedente e alla media.

Queste relazioni confermerebbero l'esistenza non soltanto di un legame tra saggio di variazione dei salari e percentuale di disoccupazione, ma anche di un rapporto tra lo stesso saggio di variazione dei salari e il *saggio di variazione* della disoccupazione ($\Delta U$), tanto da poter affermare, in quest'ultimo caso, un collegamento con le ipotesi marxiane dell'Eir quale regolatore dei salari[20]. Tuttavia, sul piano della verifica storico-statistica si è constatato come la seconda relazione $\Delta W/\Delta U$ sia confermata soltanto fino al periodo antecedente al 1914 (per la Gran Bretagna), mentre successivamente (ad esempio, per i dati relativi agli anni '30 e '50) "il fatto che tutti i punti [...] giacciano sopra la curva che interpola i dati relativi al periodo antecedente la prima guerra mondiale farebbe pensare che mutamenti istituzionali abbiano influenzato in maniera determinante la relazione"[21]. Tali mutamenti si riferiscono, da un lato, al progressivo rafforzamento del potere del sindacato e, dall'altro, al miglior adeguamento dei salari al costo della vita.

Un caso particolare della curva di Phillips può essere individuato[22] prendendo in considerazione le variazioni percentuali del salario monetario, determinate da fattori esterni all'andamento della domanda e dell'offerta di merci e lavoro (quale, ad esempio, la contrattazione salariale); in tal modo si otterrebbe una serie di punti sparsi indicanti le variazioni del salario monetario nei vari anni. La media di tali variazioni è rappresentabile con una retta parallela all'asse delle ascisse (la linea BB della Figura 9.4).

A parte questo caso, la relazione ottenuta in precedenza non è lineare, ma assume forma convessa verso l'origine. Il significato di tale andamento è da ricercarsi nel fatto che, man mano che il tasso di disoccupazione assume valori sempre più piccoli, ad un dato decremento percentuale della disoccupazione corrisponde un incremento più che proporzionale del tasso di aumento dei salari.

Dal punto di vista economico, l'assenza di linearità nella relazione può essere spiegata tenendo in considerazione il fatto che la curva di Phillips si propone di interpretare il fenomeno inflazionistico quale risultante dall'andamento della domanda di beni. Ciò presuppone, però, una variazione dei salari monetari tale da riflettersi nella stessa misura sul livello generale dei prezzi, mentre in realtà si dovrà tener conto anche dell'andamento della produttività del lavoro. Infatti, l'aumento del livello generale dei prezzi può essere contenuto qualora la produttività del lavoro aumenti in misura tale da ridurre il costo del lavoro per unità di prodotto, sicché l'inflazione verrà a determinarsi solo per quella parte dell'incremento dei salari eccedente l'aumento della produttività. In termini grafici (Figura 9.6), se MB rappresenta l'incremento dei salari al diminuire della disoccupazione e O'T l'incremento della produttività del lavoro, essendo MB=O'T, si otterrà una certa stabilità dei prezzi[23].

[20] Si veda l'analisi di Marx in questo Volume.
[21] F. Neri, cit., p. 17.
[22] F. Brooman, *Macroeconomia*, Giuffrè, Milano 1971, pp. 440-446.
[23] *Ibid.*, pp. 466.

**Fig. 9.6** Andamento della produttività e inflazione

L'esigenza di tener conto dell'andamento della produttività nel valutare gli effetti inflazionistici di un aumento dei salari può essere illustrata anche attraverso la Figura 9.7.

**Fig. 9.7** Effetto della produttività sull'inflazione salariale

Si noti, infatti, come l'intervallo compreso tra le due curve, indicanti rispettivamente gli incrementi dei prezzi e dei salari, rappresenti l'incremento di produttività che può assumere valori costanti per i diversi livelli di disoccupazione.

## 9.4 Alcune note sugli sviluppi successivi della curva di Phillips

L'analisi condotta da Phillips e Lipsey è stata successivamente estesa attraverso una serie di verifiche empiriche, tendenti ad individuare le variabili principali alla base dei meccanismi inflazionistici, quando questi vengano innescati dai movimenti dei salari. Sono stati, inoltre, oggetto di studio altri aspetti legati al rapporto domanda di lavoro/occupazione. A tale proposito, alcuni autori, tra cui Smiller e Tella[24] hanno sottolineato l'incompletezza cui vanno incontro le elaborazioni precedenti nel momento in cui, considerando un generico tasso di disoccupazione, esse ignorano il possibile "effetto scoraggiamento" (la cui azione può tradursi nella decisione dei lavoratori di non presentarsi sul mercato del lavoro) e, quindi, non riescono a valutare compiutamente l'intero potenziale di lavoro disponibile.

Un secondo gruppo di autori, tra cui Taylor, Mc Kay e Hardt[25] ha rilevato un'altra carenza insita nel modo di trattare il tasso di disoccupazione[26]. Infatti, poiché nelle fasi recessive le imprese reagiscono riducendo innanzitutto i carichi di lavoro assegnati alla manodopera (e solo successivamente precedono ai licenziamenti), la capacità produttiva inutilizzata nella fase discendente del ciclo economico sarebbe maggiore di quanto segnalato dal tasso di disoccupazione stesso. Taylor, sulla base di questa osservazione e valutando quindi l'entità del carico di lavoro degli occupati unitamente all'andamento della disoccupazione nascosta, giunge a due conclusioni:

a) l'inflazione da costi deve essere essenzialmente attribuita alla quantità di lavoro (variabile) di volta in volta assegnata agli occupati;
b) la disoccupazione considerata da Phillips, come hanno notato Mc Kay e Hardt, verrebbe ad essere anticipata di un periodo, non tenendo conto del comportamento delle imprese nella fase recessiva quanto all'utilizzazione del fattore lavoro.

Inoltre, le modifiche nella struttura del mercato (come, ad esempio, l'aumento dell'offerta di donne e giovani) rendono necessaria[27] una modificazione grafica nella costruzione della curva di Phillips, poiché i tassi di disoccupazione verrebbero associati a più alti tassi di inflazione, determinando uno spostamento verso l'alto della curva stessa. D'altro canto, ulteriori difficoltà intervengono nel calcolo della disoccupazione settoriale, a causa dell'imprevedibile andamento della mobilità del lavoro.

Gli autori sin qui considerati concordano però quanto all'esigenza di completare le relazioni individuate da Phillips inserendo variabili di carattere sia economico (quali l'andamento dei prezzi, della produttività, del saggio di profitto), che socio-politico (atteggiamento del sindacato, modelli di comportamento delle classi sociali ecc.), benché il peso assegnato alle due diverse categorie non trovi concordi i vari studiosi.

[24] A.M. Santomero, S.S. Seater, *The Inflation-Unemployment Trade-off: A Critique of the Literature*", in "Journal of Economic Literature", vol. XVI, June 1978, pp. 499-544.

[25] *Ibid.*

[26] In quanto esso non segnalerebbe la diminuzione dei carichi di lavoro degli occupati.

[27] A.M. Santomero, S.S. Seater, cit.

Per ciò che concerne l'eventuale inclusione della produttività e del profitto come fattori separatamente considerati rispetto al tasso di disoccupazione, occorre evidenziare che mentre l'andamento della produttività consentirebbe di valutare in modo più preciso le tendenze della domanda di lavoro e gli scostamenti del saggio salariale dal livello di equilibrio (rappresentato dal tasso di crescita della produttività), le oscillazioni del saggio di profitto potrebbero essere assunte come indice dell'atteggiamento degli operatori economici (ad esempio, maggiore propensione delle aziende agli aumenti salariali e maggiore combattività dei sindacati). Comunque è da rilevare la difficoltà di considerare entrambe queste variabili – tra loro collegate – in modo autonomo, per l'impossibilità di fissarne un andamento stabile di lungo periodo.

Passando alla trattazione delle variabili legate ad aspetti non strettamente economici, è possibile individuare una duplice tendenza: da una parte, si può porre in evidenza il ruolo esercitato – benché con effetti non certamente univoci – dai mutamenti del potere sindacale sul livello del salario; dall'altra, si evidenzia l'importanza delle variabili sociali e politiche in senso lato (ad esempio, richieste salariali determinate da un effetto di imitazione, per cui i lavoratori di dati settori fondano le loro richieste osservando la dinamica delle remunerazioni negli altri rami di attività), quali elementi agenti esternamente sulle relazioni ipotizzate da Phillips.

Un'ultima considerazione va fatta in merito all'utilizzazione della curva di Phillips allo scopo di analizzare l'inflazione. In primo luogo, la spiegazione proposta dall'economista è in linea con la tesi dell'inflazione da domanda: come evidenziato, quando la domanda di lavoro è alta e vi sono pochi disoccupati, le imprese sono indotte a remunerare i lavoratori con salari sempre più elevati e superiori a quelli correnti per vincere la concorrenza; il contrario avviene in periodi caratterizzati da scarsa domanda ed elevati tassi di disoccupazione. In altri termini, questa prima spiegazione dell'inflazione parte dalla constatazione di una bassa quota di disoccupazione come conseguenza di una elevata domanda globale di beni – e, quindi, di lavoro – poiché le tensioni manifestatesi precedentemente sul mercato dei beni, finiscono solo successivamente per trasmettersi anche sul mercato del lavoro.

Tuttavia, la relazione di Phillips è compatibile anche con la tesi dell'inflazione da costi. Infatti, nei periodi di bassa disoccupazione, cioè di espansione e di prosperità crescente, i sindacati vedono aumentare il loro potere contrattuale, per cui sono propensi a chiedere significativi aumenti salariali. Inoltre, nei periodi di espansione tende a diminuire la resistenza delle imprese a concedere aumenti salariali.

È evidente, però, che sia nel caso di inflazione da domanda, sia di quella da costi si può assistere ad un aumento dei salari anche in situazioni in cui la disoccupazione risulta bassa. Tale fenomeno può essere spiegato da tre punti di vista:

a) come conseguenza del rafforzamento del sindacato tale da consentire ai lavoratori di ottenere un migliore adeguamento dei salari al costo della vita;
b) in rapporto al manifestarsi di squilibri tra domanda e offerta di lavoro, per cui la forza lavoro disponibile può non avere quelle caratteristiche richieste da un de-

terminato settore, sicché si cercherà di incrementare con incentivi salariali la produttività dei lavoratori già occupati in quel settore;

c) con l'aumento dell'eccesso di domanda di lavoro sull'offerta disponibile diviene più facile trovare lavoro, cosicché il tempo necessario alla ricerca ed al cambiamento dell'occupazione si riduce. Quindi, quanto maggiore è l'eccesso di domanda, tanto minore è il volume di disoccupazione.

Infine, è chiaro che impiegare la curva di Phillips per analizzare la relazione esistente tra aumento dei prezzi e disoccupazione, significa supporre implicitamente un andamento dei prezzi come funzione monotona dei salari monetari, vale a dire l'assunzione di un rapporto di casualità tra spostamento del prezzo del fattore lavoro e spinte inflazionistiche. Phillips, invece, trascura quasi completamente l'importanza di un aumento del costo della vita sullo spostamento dei salari monetari.

Capitolo 10

# Teorie e politiche del trade-off[1]

## 10.1 Introduzione

Il ricorso al modello elaborato da Phillips e Lipsey ha consentito lo sviluppo di analisi dirette ad individuare il livello di occupazione compatibile con una crescita dei prezzi e dei salari tale da garantire la stabilità della crescita dell'intero sistema economico.

In particolare, l'utilizzazione della curva di Phillips come strumento di politica economica, grazie soprattutto ai contributi teorici di Samuelson e Solow[2], ha portato ad individuare l'esistenza di un trade-off tra i saggi di inflazione e i saggi di disoccupazione, nell'ipotesi che il saggio di variazione del livello dei prezzi sia legato al saggio di disoccupazione. Tale ipotesi (e quindi la possibilità di pervenire al trade-off) si basa su due assunzioni:

- l'esistenza di un costante mark-up per unità di costo del lavoro da parte delle imprese, cosicché il saggio di inflazione è dato dalla differenza tra i saggi di incremento dei salari monetari e la produttività del lavoro;
- un sistema prezzi-salari nel quale il saggio di sostituzione, relativamente al saggio di salario, è funzione del saggio di inflazione e del saggio di disoccupazione, e il saggio di inflazione è funzione del saggio di sostituzione tra saggio di salario e l'eccesso di domanda nel mercato dei beni.

[1] Sulle teorie e politiche del trade-off vedi P.A. Samuelson, R.M. Solow, *Analytical Aspects of Anti-Inflation Policy*", in "American Economic Review", May 1960, pp. 177-194; R.G. Lipsey, *The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rate*, in "Economica", February 1960; A.M. Santomero, S.S. Seater, *The Inflation Unemployment Trade-off. A Critique of the Literature*, in "Journal of Economic Literature", June 1978.

[2] P.A. Samuelson, R.M. Solow, cit.

## 10.2 Trade-off inflazione-occupazione in un'economia chiusa

Consideriamo inizialmente il problema del trade-off in un sistema chiuso (rispetto ad altre economie). Attraverso la Figura 10.1 si evidenzia il rapporto esistente tra tasso di inflazione e tasso di disoccupazione: si può osservare, ad esempio, come in presenza di un saggio di disoccupazione pari al 7% si determina un livello dei prezzi stabile, mentre con un saggio di disoccupazione del 4% si ha un saggio di incremento del livello generale dei prezzi di circa il 4%.

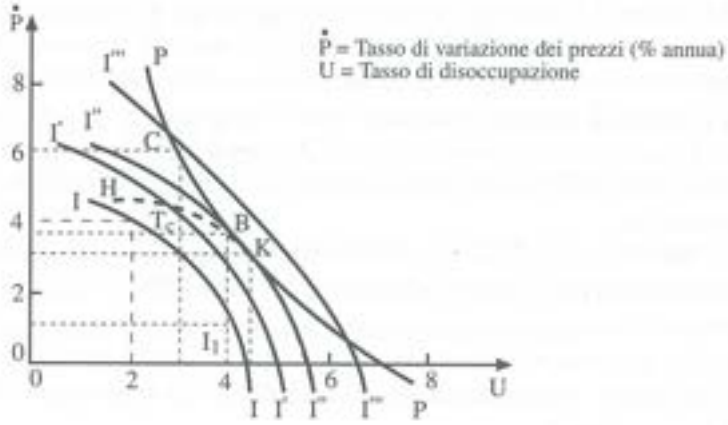



Fig. 10.1 Inflazione, disoccupazione e benessere sociale

Costruendo una funzione del benessere sociale del tipo:

$$Z = f(u, \dot{P})$$

dove U rappresenta il tasso di disoccupazione e $\dot{P}$ indica il tasso di variazione dei prezzi, le autorità di politica economica sono in grado di correlare il benessere della collettività (funzione inversa sia del tasso di disoccupazione che del tasso di variazione dei prezzi) ai livelli occupazionali.

In questo modo, è possibile definire l'obiettivo della piena occupazione come quel tasso di disoccupazione che massimizza il benessere, tenuto conto dell'influsso sul benessere medesimo del tasso di variazione dei prezzi, correlato a quel livello di disoccupazione.

Le curve *II*, *I'I'*, *I''I''*, *I'''I'''* rappresentano le preferenze dell'autorità di politica economica nei confronti dell'inflazione e della disoccupazione (cioè le funzioni del benessere sociale). Esse costituiscono l'insieme delle combinazioni di inflazione e disoccupazione teoricamente accettabili. Lungo ogni curva i singoli punti individuabili indicano l'in-

differenza o l'equivalenza, in termini di benessere sociale, tra i vari livelli di disoccupazione e di inflazione, ovvero i saggi marginali di sostituzione della classe politica tra disoccupazione e aumento dei prezzi. Man mano che ci si sposta dall'origine verso l'esterno, le curve di indifferenza indicano combinazioni sempre più svantaggiose.

Se si assume l'assenza di vincoli relativi alla bilancia dei pagamenti, l'obiettivo occupazionale da perseguire, data la struttura del rapporto disoccupazione-inflazione (rappresentata dalla curva PP), sarà individuato dal punto di tangenza tra la curva di Phillips modificata e la più bassa curva di indifferenza (nel nostro caso *I"I"*). Il punto B, dunque, viene a determinare un tasso di disoccupazione pari al 4% ed un tasso di incremento dei prezzi del 3,75%. Il pieno impiego sarà così individuato a un saggio di disoccupazione del 4%, poiché questo è l'obiettivo di occupazione ottimale alla luce sia della funzione del benessere sociale (per come essa è interpretata dalle autorità di governo), che del rapporto esistente fra inflazione e disoccupazione, ossia la curva di Phillips.

Tuttavia, le scelte di politica economica volte a raggiungere il pieno impiego risultano nella realtà assai più complesse, in quanto il rapporto inflazione-disoccupazione in ogni momento appare difficilmente determinabile, non potendo conoscere precisamente le reciproche reattività.

Inoltre, la non univocità delle curve di indifferenza porta ad attribuire una diversa importanza alla stabilità dei prezzi in relazione ad un basso livello di impiego e viceversa. In altri termini, le autorità di politica economica possono intendere in modi diversi il benessere sociale: ad esempio, il policy maker può decidere di privilegiare l'obiettivo della stabilità dei prezzi, ritenendo che per la collettività sia sopportabile il relativo costo in termini occupazionali.

Peraltro, si può notare come la teoria esposta faccia riferimento all'obiettivo della piena occupazione in senso generale, non considerando il fatto che il mercato del lavoro risulta frammentato in numerosi sottomercati (a causa dei diversi ritmi di innovazione tecnologica). Di conseguenza, si porrà l'esigenza di elaborare un'intera matrice di obiettivi quantitativi, tale da riflettere il tasso desiderato di disoccupazione per ciascuno dei più rilevanti settori della forza lavoro.

## 10.3 Trade-off inflazione-occupazione in un'economia aperta

Passando all'analisi del trade-off in un'economia aperta[3], si dovrà tener conto delle seguenti due esigenze:

- da un lato, l'insieme degli obiettivi aggregati di politica economica, oltre alla stabilità dei prezzi e alla piena occupazione, vale a dire:

1) sviluppo economico sufficientemente elevato;
2) equilibrio della bilancia dei pagamenti;

[3] Questa sintesi è stata tratta da R.A. GORDON, *L'obiettivo della piena occupazione*, Franco Angeli, Milano 1971; vedi anche C.P. KINDLEBERGER, *Economia internazionale*, ETAS, Milano 1969.

3) crescita del reddito monetario pari all'aumento del prodotto totale;

– dall'altro, i condizionamenti (specialmente in riferimento all'obiettivo sub 2) subiti da un sistema economico aperto agli scambi internazionali.

Ridefiniamo la funzione del benessere sociale indicando:

U = tasso di disoccupazione;

$\dot{Y}$ = tasso di sviluppo del prodotto totale;

$\dot{A}$ = tasso di variazione delle riserve monetarie;

$\dot{P}$ = tasso di variazione del livello generale dei prezzi;

$\dot{w} - \dot{y}$ = tasso di variazione del salario per lavoratore annuo ( $\dot{w}$) meno la produttività per lavoratore annua ( $\dot{y}$ );

*n* = tasso di incremento del livello dei prezzi interni come limite allo scarto inflazionistico del sistema;

*Pd* = indice dei prezzi interni dei beni oggetto di scambio internazionale;

*Pf* = indice dei prezzi esterni dei beni oggetto di scambio internazionale.

Avremo, quindi, la seguente funzione di benessere sociale:

$$Z = f(\dot{y}, \dot{Y}, \dot{P}), \text{ vincolata da:}$$

1) $\dot{A} = K \pm e$: vincolo della bilancia dei pagamenti (la variazione percentuale delle riserve internazionali deve essere uguale a *K* con un margine di oscillazione pari ad e);

2) $Pd - Pf \leq m \pm f$ : rapporto tra prezzi interni e prezzi esterni (se Pd è il saggio di incremento dei prezzi interni e Pf è quello dei prezzi esteri, la condizione prescrive che la differenza tra prezzi interni e prezzi esterni non deve superare un dato valore *m* con un margine di fluttuazione pari a f. Tali prezzi possono aumentare alla stessa velocità, con il vincolo che Pd non aumenti ad un saggio superiore al mantenimento della condizione Pf–*m*=concorrenzialità);

3) $\dot{P} \leq n \leq q$: limite al processo inflazionistico interno;

4) $\dot{w} - \dot{y} \leq m \pm g$: andamento della distribuzione del reddito (o vincolo relativo all'andamento delle retribuzioni; in caso di aumento di Pf i salari possono aumentare più velocemente della produttività in relazione al margine di competitività esistente a favore del Paese).

Le interrelazioni tra bilancia dei pagamenti e livello di occupazione del sistema economico possono essere studiate attraverso la Figura 10.2. Sull'asse delle ordinate è posto il rapporto tra prezzi internazionali e prezzi interni, in quanto indicatore del livello di competitività di un Paese; spostandoci verso l'alto lungo questo asse si assiste ad

una dinamica dei prezzi internazionali superiore a quella dei prezzi interni (e viceversa se si considera uno spostamento verso il basso).

Lungo l'asse delle ascisse si misura la spesa interna in termini reali, che aumenta muovendosi da sinistra verso destra. La curva *I I'* sta ad indicare l'equilibrio interno di piena occupazione; l'area al di sotto di essa rappresenta tutte le possibili situazioni di disoccupazione in cui la spesa interna più le esportazioni non sono tali da consentire la piena occupazione delle risorse interne. L'area al di sopra della curva *I I'* invece costituisce tutte le possibili posizioni inflazionistiche, in cui la spesa reale interna è troppo elevata rispetto alle esportazioni. Attraverso la curva dell'equilibrio interno, quindi, si denota il rapporto inverso (lungo la curva stessa e nella traslazione dalla posizione a sinistra in basso a quella da destra in alto delle curve possibili in situazioni di disoccupazione o inflazione) tra livelli di concorrenzialità e spesa interna. In altri termini, tanto minore è il rapporto tra i costi (diminuita concorrenzialità), tanto maggiore deve essere la spesa reale interna per mantenere il pieno impiego.

La curva dell'equilibrio esterno, invece, mostra la situazione della bilancia delle partite correnti, quando essa sia adeguata ad un dato livello autonomo di movimenti di capitale a lungo termine. In particolare, la curva EE' costituisce il caso in cui i movimenti di capitale sono nulli. In alto a sinistra rispetto a quest'ultima si ha una bilancia dei pagamenti in attivo grazie ad un miglior rapporto tra i costi; viceversa in basso a destra avremo una bilancia in deficit. In sintesi, l'area individuata dal I quadrante rappresenta situazioni inflazionistiche con surplus della bilancia dei pagamenti; il II quadrante mostra situazioni ancora di inflazione ma con deficit della bilancia dei pagamenti; il III quadrante descrive situazioni di disoccupazione e deficit; il IV quadrante situazioni di disoccupazione e surplus della bilancia dei pagamenti. Nel punto A il Paese in considerazione è in completo equilibrio.

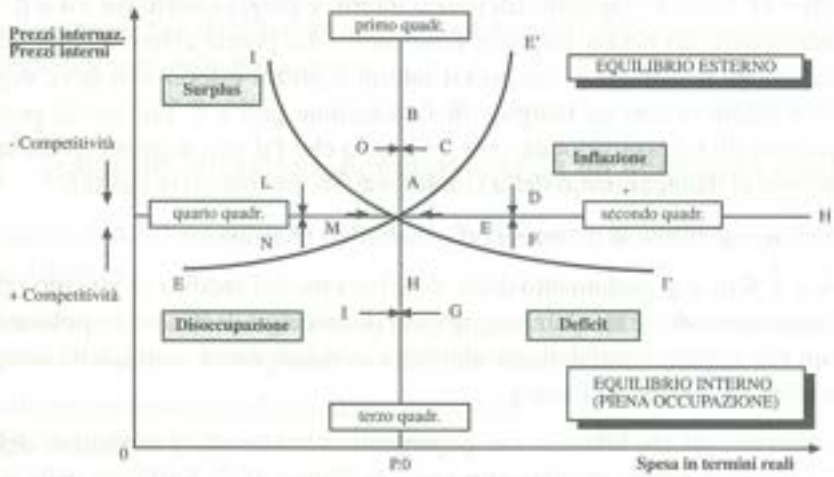



**Fig. 10.2** Interrelazioni tra bilancia dei pagamenti ed occupazione

Le politiche di intervento devono essere ponderate, di conseguenza, a seconda dell'area in cui il sistema si viene di volta in volta a trovare. Nel II quadrante (con deficit ed inflazione) le azioni di policy dovranno puntare ad una contrazione della spesa globale, mentre nel IV (con surplus e disoccupazione) dovranno spingersi in direzione di un'espansione della spesa globale. Nei quadranti I e III le migliori politiche di intervento dovrebbero modificare il rapporto dei costi attraverso la svalutazione o la rivalutazione del tasso di cambio, con un'opportuna combinazione nel caso in cui ci si trovi decentrati rispetto ai due assi H e K che passano per l'intersezione A delle due curve.

In definitiva, si hanno otto semiquadranti in cui le terapie di politica economica devono essere necessariamente congiunte per ottenere effetti positivi. Ad esempio, nel semiquadrante I di destra si dovrà operare una rivalutazione, per diminuire i prezzi internazionali rispetto a quelli interni e, al tempo stesso, una diminuzione della spesa per frenare l'inflazione. Nel semiquadrante II inferiore la contrazione della spesa dovrebbe essere legata alla svalutazione per annullare il deficit della bilancia dei pagamenti. Nel semiquadrante III di destra, con deficit e disoccupazione, occorrerà svalutare e diminuire la spesa globale; nel quadrante IV in alto, con disoccupazione e surplus, saranno necessari, insieme a politiche di espansione della domanda, spostamenti del cambio tesi ad una rivalutazione. In sintesi, occorrerà porre in atto in primo luogo una politica di rientro verso gli assi, per poi procedere ad una convergenza verso il punto di equilibrio. Così, ad esempio, nel III quadrante (con deficit e disoccupazione) le politiche possibili sono di tre tipi: la prima, relativa al punto H comporta unicamente misure di svalutazione per migliorare la competitività (vedi nella Figura le frecce ascendenti verso il punto A); la seconda, relativa al punto I nel semiquadrante III di sinistra, comporta un aumento della spesa globale, sino a raggiungere i livelli di piena occupazione, nonché una concomitante azione di svalutazione; la terza, infine, relativa al punto G, comporta una riduzione della spesa, per rientrare nei livelli di piena occupazione, abbinata sempre ad azioni di svalutazione.

La questione del trade-off in mercato aperto può essere rappresentata anche attraverso una diversa rappresentazione grafica[4], che permette di analizzare l'aggiustamento in una situazione di equilibrio generale. In questo modello vengono considerate simultaneamente diverse variabili, ovvero salari, reddito, occupazione, spesa, tasso di interesse, offerta di moneta e bilancia dei pagamenti.

[4] Questa costruzione grafica è ripresa dal volume di C.P. KINDLEBERGER, *Economia*, cit., pp. 748-751.

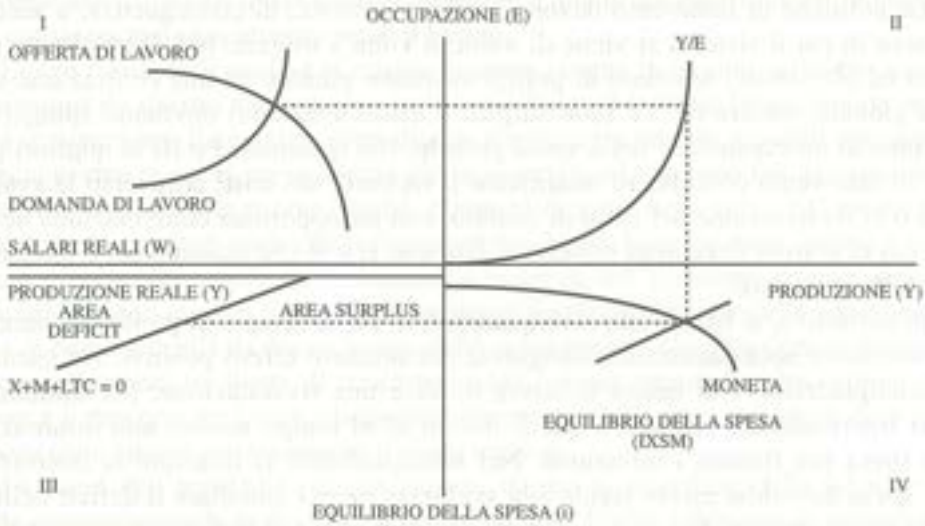



**Fig. 10.3** L'aggiustamento in equilibrio generale

Nel primo quadrante della Figura 10.3 sono rappresentate la domanda e l'offerta di lavoro espresse come funzione dei salari reali e dell'occupazione. Nel secondo quadrante l'occupazione sull'asse verticale si trasforma in reddito o prodotto nazionale, facendo uso di una funzione di produzione che esprime il prodotto in termini di occupazione con rendimenti decrescenti rispetto agli input di lavoro (quindi la curva della produzione rispetto all'occupazione è concava).

Nel terzo quadrante è rappresentata la determinazione del reddito sulla base della sintesi neoclassica (secondo la definizione di Samuelson), in cui LM=offerta di moneta data, IXSM=livello di equilibrio della spesa con I+X=S+M. Secondo l'analisi keynesiana, LM dovrebbe assumere una posizione orizzontale, mentre IXSM verrebbe rappresentata verticalmente. In questa impostazione dunque è la spesa che determina il reddito nazionale, mentre l'offerta di moneta influenza solo il tasso di interesse. Secondo l'analisi classica, invece, la posizione di tali curve sarebbe del tutto opposta con la IXSM molto appiattita, in quanto la spesa è estremamente elastica rispetto al tasso di interesse, e con la LM verticale. In questo caso l'offerta di moneta determina il reddito nazionale (poiché la sua velocità di circolazione è costante) e la curva IXSM stabilisce il tasso di interesse (che rappresenta anche l'efficienza marginale del capitale).

Nella sintesi neoclassica la curva IXSM interseca la LM nella sua parte rivolta verso l'alto (nella Figura 10.3, essendo rovesciata, l'incontro avviene nella parte rivolta verso il basso). Così, l'offerta di moneta e l'equilibrio della spesa determinano sia il reddito nazionale che il tasso di interesse. Inoltre, le importazioni e le esportazioni non

debbono necessariamente essere in equilibrio; la differenza tra esse infatti è pari all'investimento estero, dato che X–M= S–I (dove I è l'investimento interno).

Nel quarto quadrante, infine, è rappresentata la bilancia dei pagamenti: l'asse orizzontale del primo quadrante (salari reali =W) è sostituito dal prodotto reale (Y) la cui entità dista dall'origine tanto quanto nei quadranti secondo e terzo. La scheda della bilancia dei pagamenti è funzione dei prezzi relativi all'interno e all'estero e del tasso d'interesse all'estero, come funzione del reddito nazionale interno e del tasso d'interesse interno. *In un sistema keynesiano puro*, la bilancia dei pagamenti viene determinata esclusivamente dal reddito nazionale per cui il tasso d'interesse sarebbe fisso e la curva X+M+LTC=0 sarebbe verticale. *In un contesto completamente neoclassico*, in cui la piena occupazione determina X e M, solo le variazioni del tasso d'interesse influenzano la bilancia dei pagamenti. La curva X+M+LTC=0 risulterebbe orizzontale a quel livello dei movimenti di capitale a lungo termine che pone in equilibrio le partite correnti.

La Figura 10.3 è stata costruita in modo da conseguire l'equilibrio della bilancia dei pagamenti nel quadrante IV. È possibile tuttavia avere l'equilibrio interno (relativo al mercato del lavoro, alla spesa interna e al mercato monetario) senza che i pagamenti internazionali siano in equilibrio.

Spostando la curva X+M+LTC=0 verso il basso, rispetto alla posizione di Figura 10.3, e lasciando invariati reddito nazionale e tasso di interesse, l'intersezione del IV quadrante rimarrà nello stesso punto, che però ora si trova nell'area di deficit. Una simile posizione può essere mantenuta ricorrendo alle riserve. Tuttavia, se si vuol agire con un intervento più radicale, si dovrà scegliere tra tre alternative:

a) *svalutazione del cambio*, tale da spostare verso l'alto la curva X+M+LTC=0 ampliando l'area di surplus. È da notare come in questo caso, pur potendosi determinare una variazione sia della curva IXSM che della Y/E, se la variazione della ragione di scambio è sensibile, l'effetto principale rimane quello descritto nel quarto quadrante;
b) *politica fiscale restrittiva*, tale da spostare la curva IXSM verso l'alto a sinistra riducendo in tal modo la produzione reale. Gli effetti di tale riduzione daranno luogo nel quadrante IV ad un movimento verso est, ovvero dal deficit verso il surplus, dell'intersezione tra Y e *i* (benché il tasso di interesse sia diminuito);
c) *restrizione dell'offerta di moneta*, tale da spostare la curva LM verso il basso, in modo da far aumentare i tassi di interesse e stabilire un più basso livello di Y, ed un più alto tasso di interesse *i* (con un'intersezione in un punto più vicino alla zona di surplus).

In definitiva, mentre nel sistema keynesiano è la spesa a produrre l'equilibrio, per la teoria quantitativa della moneta impiegata nell'approccio neoclassico è invece l'offerta di moneta che, agendo sul livello dei prezzi e sui flussi di capitale, consente il raggiungimento dell'equilibrio stesso.

## 10.4 Il Prodotto Nazionale Lordo potenziale: l'equazione di Okun

Una volta fissato l'obiettivo della piena occupazione appare necessario per il policy maker tentare di definire il corrispondente livello del Prodotto Nazionale Lordo (PNL). In questa direzione si è mosso l'economista americano Okun[5], cercando di stimare il prodotto potenziale di una economia in corrispondenza di un saggio di disoccupazione pari al 4%.

Il reddito (o PNL) potenziale può dunque essere considerato come una misura della capacità produttiva di una nazione in relazione a un obiettivo di pieno impiego che non dia adito a pressioni inflazionistiche. In altre parole, si tratta di definire un punto di equilibrio tra maggior produzione e maggior stabilità, con opportuno riguardo alle valutazioni di carattere sociale insite in questi due obiettivi[6].

Okun riteneva che il perseguimento del pieno impiego fosse un obiettivo politico prioritario; di conseguenza, egli individuava nella quantificazione del prodotto potenziale "una delle possibili guide alla politica di stabilizzazione e un indice del suo successo"[7]. L'obiettivo di massimizzare la produzione deve quindi essere ponderato con le aspettative espresse dalla collettività di stabilità dei prezzi.

Nella stima del PNL potenziale, il grado di progresso tecnico, lo stock di capitale e la qualificazione delle forze di lavoro sono considerate variabili esogene. Se è vero che un tasso di disoccupazione del 4% rappresenta un obiettivo ragionevole, il PNL potenziale differirà da quello effettivo in quanto il primo si basa sull'assunzione che la domanda aggregata si trovi esattamente al livello che produce il 4% della disoccupazione della forza lavoro. L'entità dell'eventuale *gap* tra le grandezze suddette costituisce la produzione non realizzata. È da porre in luce infatti che il mancato utilizzo pieno del reddito potenziale in un determinato periodo può avere rilevanti ripercussioni sul reddito potenziale del periodo successivo, in quanto il sotto-impiego delle risorse produttive implica bassi saggi di profitto e di remunerazione per gli imprenditori i quali ridurranno le spese per investimenti ritardando così lo sviluppo del PNL potenziale e aumentando la disoccupazione. Si può quindi sostenere che, giacché il PNL potenziale al momento attuale è in grado di influenzare la capacità produttiva futura, il perseguire con successo una politica di stabilizzazione è condizione per un più rapido sviluppo economico.

[5] A.M. Okun, *Potential Gnp: It's Measurement and Significance. In Proceedings of the Business and Economic Statistics Section of the A.S.A. 1962*, in A.M. Okun, *The Political Economic of Prosperity*, The Brooking Institution, 1970, pp. 132-145 [trad. it. in P. Onofri (a cura di), *Reddito nazionale e politica economica*, Il Mulino, Bologna 1974, pp. 169-182].

[6] Il reddito di piena occupazione comporta una modifica della natura stessa degli obiettivi di politica economica, che da fissi divengono flessibili, in quanto correlati ad un potenziale di capacità che cresce nel tempo e che nel tempo risulta inutilizzata qualora si manifesti un gap tra reddito potenziale ed effettivo. Tale evidenza conduce inoltre alla sostituzione di un approccio *demand-oriented* con un approccio *supply-oriented*. Una misura del gap tra produzione potenziale ed effettiva serve, inoltre, ad individuare di quanto il sistema sia al di sotto delle sue capacità e di quanto queste ultime possano accrescersi in condizioni prefissate di equilibrio.

[7] A.M. Okun, *Potential*, cit.

Come accennato, il prodotto potenziale si realizza solo in presenza di un tasso di disoccupazione del 4%. D'altro canto, prendendo le mosse dalle dimensioni effettive del reddito, attraverso un semplice calcolo aritmetico si può stabilire di quanto il prodotto dovrebbe aumentare per raggiungere il 4% di disoccupazione. Secondo l'analisi empirica realizzata da Okun, durante il periodo postbellico negli Stati Uniti a ciascun punto percentuale di disoccupazione al di là del 4% è corrisposta una diminuzione del prodotto nazionale lordo reale del 3%.

Sulla base di tre diverse tecniche statistiche (differenze prime, approssimazioni per tentativi di errori e trend ed elasticità stimate[8]), attraverso cui la produzione viene posta in relazione con il tasso di disoccupazione, si è raggiunto il seguente risultato: nel periodo postbellico, mediamente, a ciascun punto percentuale al di là del 4% di disoccupazione è corrisposta una diminuzione del PNL reale del 3%. In altri termini, l'utilizzo delle varie tecniche richiamate ha consentito l'individuazione di un rapporto approssimativo di 3:1 tra produzione e saggio di disoccupazione. In tal modo, Okun è giunto alla definizione della seguente equazione:

$$P = A[1 + 0{,}032(U - 4)]$$

dove:

P = PNL potenziale in termini reali (ovvero il PNL reale corrispondente al tasso di disoccupazione del 4%);

A = PNL reale effettivo;

U = saggio di disoccupazione.

Secondo questa espressione, quando il saggio di disoccupazione è del 4%, il PNL potenziale e il PNL effettivo risultano uguali; in presenza di un saggio di disoccupazione del 5%, la differenza stimata tra i due è del 3,2%.

Nel periodo in cui è stata ottenuta tale relazione il saggio di disoccupazione è oscillato dal 3 al 7,5%: non è pertanto possibile utilizzare tale relazione per una estrapolazione al di fuori di questo intervallo. Essa porta a ritenere che una riduzione della disoccupazione, misurata come percentuale della forza lavoro, abbia un effetto sulla produzione più che proporzionale e, simmetricamente, che per ottenere una diminuzione della disoccupazione unitaria, occorra aumentare il reddito di circa tre punti. La relazione tra le due variabili è quindi, nell'analisi di Okun, di proporzionalità inversa.

Tale risultato implica considerevoli aumenti di produzione (in un periodo in cui il

[8] Con la tecnica delle differenze prime Okun pose in relazione le variazioni trimestrali del saggio di disoccupazione con le variazioni percentuali del PNL reale. L'equazione di regressione sulle osservazioni relative a 55 trimestri dal 1947 al 1960 può essere così espressa Y=0,30–0,30X. Per ogni aumento dell'1% del PNL, la disoccupazione si abbassa dello 0,3%. Il secondo metodo di approssimazione (per tentativi di errore) consiste nello scegliere ed utilizzare alcuni sentieri esponenziali di espansione della produzione potenziale, impiegando saggi di crescita alternativi e mettendo poi in relazione i gap percentuali derivanti dai sentieri di espansione con il saggio di disoccupazione. Infine, il terzo metodo (trend ed elasticità stimate) poggia sull'ipotesi di una relazione con elasticità costante tra il rapporto produzione effettiva/produzione potenziale ed il saggio di occupazione in rapporto al suo livello potenziale.

saggio di utilizzazione della capacità produttiva va crescendo) derivanti dall'azione congiunta degli incrementi indotti nella dimensione della forza lavoro, dell'aumento delle ore lavorate settimanalmente e di una maggiore produttività.

Per quanto riguarda gli incrementi indotti nella forza lavoro, una riduzione della disoccupazione tende ad attirare lavoratori addizionali nella sfera delle forze di lavoro. Infatti, quando la disoccupazione è alta, prevale *l'effetto di scoraggiamento* per cui, alcune persone che con una domanda sostenuta normalmente avrebbero attivamente cercato lavoro, abbandonano il mercato del lavoro. Viceversa, quando la disoccupazione diminuisce, si ha un ritorno tra le forze di lavoro degli scoraggiati (*effetto aggiuntività*).

Per quanto concerne le ore lavorate, di solito una riduzione della disoccupazione è correlata ad un aumento dell'offerta di lavoro in termini di ore lavorate pro-capite. Anche per questo, l'input di lavoro è maggiore di quanto prodotto dalla riduzione del saggio di disoccupazione. Infatti, la maggior produttività è dovuta all'esistenza di una componente occupazionale costante nella struttura produttiva (lavoratori specializzati, addetti ai controlli ecc.); al contrario, quando la domanda si espande, il fabbisogno di manodopera può in parte essere soddisfatto utilizzando appieno i sotto gruppi, per cui la produzione per ore lavorate aumenta.

Riscrivendo l'equazione di Okun in termini di divergenza tra PNL effettivo e potenziale, si ottiene la seguente espressione:

$$\frac{P-A}{A} = 0{,}032(U-4)$$

Esemplificando i valori della divergenza come funzione del PNL effettivo per un intervallo compreso tra il 4% e l'8%, si ricavano i seguenti risultati:

| U% | $\frac{P-A}{A}$ |
|---|---|
| 4 | 0 |
| 5 | 3,2 |
| 6 | 6,4 |
| 7 | 9,8 |
| 8 | 12,8 |

Questa riformulazione dell'equazione di Okun consente di analizzare il rapporto tra movimenti ciclici della produzione e dell'occupazione. Inoltre, essa può essere utilizzata al fine di prevedere l'andamento del PNL potenziale futuro, valutando al tempo stesso la crescita della domanda aggregata in termini reali capace di mantenere (aumentare o diminuire) un saggio di disoccupazione prefissato (pari, nel caso considerato, al 4%).

Tuttavia, questa equazione – non tenendo conto della variazione di fattori che stanno alla base della crescita del PNL potenziale (come l'espansione della forza lavoro, il

tasso di accumulazione del capitale, il progresso tecnico), in quanto suppone che le relazioni fissate in passato rimangano valide – può portare a stime non corrette[9].

Dal 1962 la legge di Okun è stata considerata uno degli strumenti di politica economica più largamente adottati dai policy maker per misurare i costi della disoccupazione ed i benefici della crescita economica. In particolare, essa ha assunto particolare rilievo nelle analisi macroeconomiche nel corso degli anni '60 e '70 grazie sia alle caratteristiche di stabilità assunte dalla relazione in quel periodo, sia alla relativa semplicità con cui la legge descrive con efficacia il nesso tra prodotto ed occupazione.

Più recentemente, la legge di Okun è stata oggetto di attenzione da parte di alcuni studiosi. In particolare, sulla base di un nuovo esame dell'evoluzione delle variabili economiche statunitensi nel periodo 1954-1984, Gordon[10] ha rilevato come vi fossero intervalli di tempo piuttosto lunghi negli aggiustamenti del tasso di disoccupazione alle variazioni della produzione in termini reali. A suo parere inoltre l'analisi di Okun aveva in una qualche misura sottostimato il parametro di aggiustamento. Nel suo studio, quando il *gap* tra prodotto potenziale in termini reali e prodotto effettivamente realizzato cresce di un punto percentuale, il *gap* rispetto alla disoccupazione diminuisce di 0,492 punti percentuali. In altri termini, esiste un rapporto di 1 a 2,03 tra il *gap* per la variabile disoccupazione e quello relativo al PNL.

Le perplessità circa la validità della legge di Okun sono state successivamente rafforzate da alcune analisi di Paldam[11], nonché da alcuni studi condotti da Henin e Jobert[12], riguardanti i principali Paesi industrializzati. Rispetto ai risultati di tali autori, tuttavia, la posizione dell'economista Dornbush[13] è stata piuttosto critica. La sua anali-

[9] Kolm ha messo in luce alcuni aspetti che, a suo giudizio, rendono il legame proposto da Phillips (e, quindi, le politiche del trade-off fondate su di esso) poco credibile, date le insufficienze analitiche in esso presenti, evidenziabili in due punti di vista: in primo luogo, l'aver limitato l'analisi soltanto al mercato del lavoro (da tale assunzione ne discende che la responsabilità dell'inflazione ricadrebbe esclusivamente sull'andamento dei salari); in secondo luogo, l'aver trascurato il carattere non transitorio del legame inflazione-occupazione, quando l'analisi viene allargata all'intero sistema (tenendo conto anche delle aspettative inflazionistiche). Sulla base di queste osservazioni, Kolm sviluppa un legame analogo a quello di Phillips tra inflazione e disoccupazione, valutabile da due punti di vista: da un lato, addebitando l'impulso inflazionistico o deflazionistico agli squilibri che possono determinarsi sui vari mercati tra domanda e offerta (sia in senso reale che potenziale) e da qui sul livello di occupazione; dall'altro, individuando la distribuzione delle tensioni inflazionistiche nei vari mercati, sarà possibile predisporre gli strumenti più appropriati sul piano monetario, al fine di operare gli opportuni aggiustamenti. In definitiva, la maggior articolazione del problema dell'equilibrio inflazione–disoccupazione, al di là del solo mercato del lavoro e l'accentuazione dell'aspetto monetario, rappresentano gli elementi di novità introdotti di Kolm rispetto alle analisi precedenti sul trade-off. Per approndimenti vedi S.C. Kolm, *La théorie de la coubre-inflation chômage*, in "Revue Economique", 1970.

[10] R.J. Gordon, *Unemployment and Potential Output in the '80s*, in "Brookings Papers on Economic Activity", n. 15, 1984, pp. 537-564.

[11] M. Paldam, *How Much Does One Percent of Growth Change the Unemployment Rate? A Study of 17 Countries, 1948-1985*, in "European Economic Review", vol. 31, 1987, pp. 306-313; R. Dornbush, *How Europe Can Make Growth Happen*, in "Business Week", 11 October 1993, p. 2.

[12] P.Y. Henin, T. Jobert, *An Okun's Low Approach to Unemployment Persistence*, in CEPREMAP (Centre d'Etudes Prospectives d'Economie Mathématique Appliquée à la Planification), Discussion Paper, n. 9108, Paris 1990, pp. 32.

[13] R. Dornbush, *How*, cit., p. 2.

si, infatti, ribadisce il paradigma keynesiano, secondo cui la disoccupazione aumenta in assenza di crescita economica.

Approfondendo le critiche relative alla applicabilità della legge di Okun durante gli anni '80, Yu Hsing[14] ha messo in evidenza che gli effetti di una variazione del *gap* del PNL rispetto a quello del tasso di disoccupazione erano stati di solito ipotizzati come variabili secondo un tasso di proporzionalità costante. Tuttavia, secondo questo economista tale assunzione potrebbe non essere fondata. Infatti quando il tasso di disoccupazione è maggiore del tasso naturale, un aumento dell'output reale ha un effetto di entità maggiore sul tasso di disoccupazione.

La ragione di tale asimmetria risiede nel fatto che in quest'ultimo caso si determina un eccesso di offerta di lavoro, in quanto sul mercato si trovano dei lavoratori immediatamente disponibili ad essere impiegati al salario corrente. Quando invece la produzione effettiva in termini reali è superiore all'output potenziale, un ipotetico incremento del PNL è destinato a provocare effetti di minore portata sul tasso di disoccupazione, in quanto potrebbe essere difficoltoso assumere lavoratori addizionali al salario corrente. Inoltre, i lavoratori già occupati potrebbero aumentare la propria offerta di lavoro effettuando straordinari al fine di produrre l'output in eccesso.

In sintesi, dunque, il rapporto funzionale esistente tra il gap del PNL e il saggio di disoccupazione non resta immutato nel tempo, bensì reagisce a seconda della situazione in cui si trova il sistema economico.

## 10.5 Una sintesi degli sviluppi del pensiero post-keynesiano

Abbiamo in precedenza accennato al duplice schema interpretativo dei fenomeni di accelerazione dell'inflazione nel corso degli anni '50 e '60, elaborato sulla scia dell'analisi keynesiana per fornire una risposta ad alcuni aspetti rimasti aperti e concernenti una individuazione più puntuale delle determinanti della crescita del livello dei prezzi.

Si può notare come queste due interpretazioni, di cui tra poco individueremo gli aspetti salienti, in fondo costituiscono un'anticipazione di una nuova esplicitazione, in ambito neo-keynesiano, degli strumenti teorici con cui affrontare le problematiche in questione, in particolare per quel che riguarda il mercato del lavoro.

Tali strumenti si fondano essenzialmente su quello che è stato definito un "mosaico stilizzato a quattro tessere"[15], sviluppatosi lungo l'arco di circa una ventina di anni, e che comprende il principio del costo pieno (o mark-up), la curva di Phillips, la legge di Okun e, infine, la funzione di forza lavoro (o *ipotesi del lavoratore scoraggiato* elaborata da Tella[16]).

[14] Yu Hsing, *Unemployment and the GNP Gap: Okun's Law Revisited*, in "Eastern Economic Journal", vol. 17, n. 4, October–December 1991, pp. 409-415.

[15] E. Tarantelli, *Studi di economia del lavoro*, Giuffrè, Milano 1974, p. 2.

[16] A. Tella, *The Relation of Labour Emplyment*, in "Industrial and Labour Force Review", April 1964.

Mentre i primi due aspetti (costo pieno e curva di Phillips) possono essere fatti derivare dalla considerazione del ruolo portante esercitato dai fattori determinanti la domanda di lavoro, la tesi della spinta da costi sembra aver maggiormente influenzato la formulazione della legge di Okun. Vi è infatti in quest'ultima analisi il tentativo di dimostrare la capacità del sistema di venire a capo delle spinte inflazionistiche determinate nella fattispecie dalla pressione dei sindacati, considerando i possibili effetti di compensazione derivanti dall'esistenza di margini di ampliamento della produttività del lavoro.

Infine, la formulazione dell'equazione di forza lavoro, ultima in ordine cronologico, riferendosi ancora alle pressioni esercitate dalla domanda, rende eventualmente possibile un loro superamento attraverso sollecitazioni indotte sull'offerta che danno luogo ad un ampliamento delle quote di forza lavoro disponibile a seguito dell'ingresso sul mercato di nuova manodopera, attirata dall'incremento della domanda stessa.

Più in generale, per quanto riguarda la tesi dell'inflazione da domanda, essa può essere interpretata sia come risultante da un eccesso di domanda in termini monetari (nelle componenti di consumi e investimenti) congiunta alla rigidità dell'offerta, sia in riferimento al mercato del lavoro, come effetto dell'esaurimento dell'offerta di lavoro disponibile, tale da determinare un innalzamento dei salari offerti nei vari impieghi. Quest'ultima possibilità non deve – è bene precisarlo – essere intesa come conseguenza di un esaurimento in senso fisico della quantità di lavoro disponibile, potendo determinarsi anche a seguito di una sua distribuzione territoriale disomogenea. In questa eventualità, le pressioni sul livello di incremento dei prezzi non agirebbero soltanto sulle remunerazioni del lavoro, ma anche sui costi globali (legati all'eventuale trasferimento di lavoratori, ai costi di trasporto ecc.), dando luogo ad un effetto moltiplicativo della spinta inflazionistica iniziale tale da ripercuotersi sull'intero apparato produttivo.

Se la spinta iniziale all'innalzamento del livello generale dei prezzi deve essere attribuita a fattori propri del rapporto tra domanda e offerta di lavoro, d'altra parte, nella fase immediatamente successiva, l'accelerazione inflazionistica si presenterebbe in modo autonomo rispetto a tale rapporto, soprattutto nel momento in cui il sistema fosse caratterizzato dalla presenza di estesi meccanismi di indicizzazione.

Volendo rimanere nell'ambito del mercato del lavoro, sembra opportuno distinguere due situazioni diverse, in rapporto anche alle diverse implicazioni inflazionistiche ad esse connesse, in riferimento in primo luogo al caso in cui vi sia semplicemente un aumento dell'occupazione (indotto da un incremento della domanda) e, in secondo luogo, al caso di un incremento della manodopera occupata (laddove esista già un alto livello di occupazione). Emerge ovviamente quale conclusione il fatto che, non potendo l'economista considerare in senso assoluto un determinato livello della domanda come fonte di possibili effetti inflazionistici, tale livello debba essere rapportato alle esistenti condizioni di utilizzazione della forza lavoro.

Resta peraltro possibile evitare confusioni o errate interpretazioni circa la consistenza dell'ipotesi di un'inflazione da domanda all'interno del sistema economico, mediante l'utilizzazione di due indicatori del grado di sviluppo del sistema stesso, quali il livello della disoccupazione ed il livello di utilizzazione della capacità produttiva.

È opportuno, giunti a questo punto, introdurre la prima tessera della costruzione neo-keynesiana quanto al modo di concepire le determinanti dei meccanismi inflazionistici. Si tratta del principio del costo pieno o mark-up, che è alla base del processo di fissazione del prezzo da parte delle imprese. Come già rilevato in precedenza, tale meccanismo opererebbe nel senso di dar luogo a prezzi costituiti da due componenti: un costo primo (o di produzione, nell'accezione classica) e, in aggiunta, un margine di profitto, la cui entità viene determinata in condizioni di equilibrio, cioè in modo tale che, una volta fissato, tale prezzo non possa essere successivamente modificato, pena, una reazione a catena da parte degli altri imprenditori.

In alcune formulazioni successive[17] è stata approfondita la questione dell'influenza delle variazioni della domanda rispetto ai meccanismi di fissazione del prezzo, soprattutto in relazione a situazioni in cui l'accelerazione dei costi viene a determinare un'ulteriore difficoltà per gli imprenditori, potendo spesso dar luogo a ritardi nell'adeguamento dei prezzi ai costi stessi.

Tale difficoltà di adeguamento non dipende soltanto dalla capacità dell'impresa di percepire i mutamenti in atto sul mercato, ma anche dalla sua posizione relativa nel mercato interno e internazionale, nonché dai limiti legati al grado di monopolio e al grado di informazione sulla politica dei prezzi esercitata dalle altre imprese.

L'importanza del principio del costo pieno, nell'ambito dei meccanismi determinanti i processi inflazionistici e i livelli dell'attività produttiva (e, quindi, dell'occupazione), può essere compresa più compiutamente se si tengono presenti le decisioni da parte delle imprese quanto alla utilizzazione del margine di profitto aggiunto al costo primo.

In effetti, nel caso in cui eventuali aumenti di produttività vengano interamente assorbiti dal margine di profitto senza dar luogo ad un reinvestimento del margine così realizzato, potrà prodursi una disoccupazione assimilabile a quella tecnologica, smentendo tra l'altro la tesi per cui incrementi di produttività verrebbero sempre ad essere associati ad effetti positivi in termini di propensione delle imprese ad assumere nuova manodopera. Anche in questo caso diverrà necessaria una espansione della spesa pubblica, con possibili effetti moltiplicativi in termini inflazionistici, a meno che non vi sia una modificazione delle aspettative imprenditoriali e, quindi, un aumento degli investimenti.

Sempre nell'ambito del principio del costo pieno si colloca anche il caso della mancata riduzione del prezzo, pur in una situazione di diminuzione dei costi conseguente ad aumenti della produttività. Tale situazione è interpretabile come l'effetto, da un lato, del timore di ripercussioni negative relativamente al grado di concorrenza dell'impresa sul mercato e, dall'altro, dell'esistenza di una "regola non razionale" circa la necessità di non procedere mai a riduzioni del prezzo.

Tali constatazioni confermerebbero che, in una situazione di rigidità dei prezzi, la disoccupazione possa essere riassorbita soltanto attraverso un aumento della domanda globale tale però da dar luogo sicuramente ad un'inflazione dei prezzi al consumo.

Risulterebbe, quindi, opportuno costruire strumenti di politica economica in grado

[17] J. Robinson, *The Economics of Imperfect Competition*, McMillan, London 1933.

di garantire un punto di equilibrio tra effetti di sotto-occupazione del potenziale di lavoro legati alla rigidità dei prezzi, e spinte inflazionistiche risultanti dal tentativo delle autorità di politica economica di intervenire al fine di raggiungere un livello della domanda globale sufficientemente elevato per un contenimento a livelli accettabili del tasso di disoccupazione.

In questo contesto viene a collocarsi la curva di Phillips, quale seconda "tessera del mosaico post-keynesiano". Come precedentemente esposto, essa specifica l'esistenza di una relazione stabile tra tasso percentuale di aumento dei salari monetari e variazione percentuale del livello di disoccupazione, relazione che è frutto di induzioni di carattere empirico formulate a prescindere da precedenti valutazioni di stampo prettamente teorico.

Dalla piena accettazione di questo stabile legame tra tasso percentuale di aumento dei salari monetari e variazione percentuale del livello di disoccupazione consegue che la capacità contrattuale dei lavoratori viene ad essere posta in secondo piano rispetto agli effetti indotti sul salario e sull'occupazione dal livello di attività delle imprese. In tale ambito, il ruolo delle forze di domanda e di offerta, nella loro accezione tradizionale, risulterebbe rivalutato in relazione alla funzione complessivamente ad esse assegnata sul mercato del lavoro.

Inoltre, la rilevanza teorica dell'approccio di Phillips può essere valutata non solo in relazione al contributo fondamentale dato all'analisi del trade-off nel corso degli anni '60, ma anche in riferimento ai problemi da essa sollevati sotto due angolazioni:

- in primo luogo, la necessità di precisare il concetto di rigidità del salario reale nel breve e nel lungo periodo, alla luce dell'esistenza di un "movimento anticiclico" del salario reale, per cui si assisterebbe ad un movimento inverso del salario reale rispetto a variazioni del salario monetario[18];
- in secondo luogo, l'esistenza di sfasamenti nell'equilibrio tra domanda e offerta introduce una questione più generale collegata al rapporto tra domanda aggregata ed occupazione, spesso non sufficientemente delineato nelle trattazioni originarie della curva di Phillips. Ciò potrebbe tradursi in una nuova precisazione del concetto di trade-off, anche alla luce dei mutamenti intervenuti dopo la fine degli anni '60 nelle caratteristiche dei meccanismi inflazionistici. Da questo punto di vista, Kaldor[19] ha rilevato come la causa degli incrementi salariali e, quindi, il perdurare di una inflazione strisciante nell'ambito dell'economia di mercato debba essere collegato

[18] Per un approfondimento si veda P. SRAFFA, *The Laws of Returns under Competitive Conditions* in "Economic Journal", December 1926; M. KALECKI, *The Determinants of the Distribution of National Income*, in "Econometrica", April 1938; J.T. DUNLOP, *The Movement of Real and Money Wage Rate*, in "Economic Journal", September 1938.

[19] Vedi L.A. DICKS MIREAUX, J.C.R. DOW, *The Excess Demand for Labour: A Study of Conditions in Great Britain 1946-1956*, in "Oxford Economics Papers", February 1958; degli stessi autori *The Determinants of Wage Inflation: United Kingdom: 1946-1956*, in "Journal of the Royal Statistical Society", Parte II, 1959; L.R. KLEIN, R.G. BALL, *Some Econometrics of the Determination of Absolute Prices and Wages*, in "Economic Journal", September 1959; L.R. KLEIN, G.R. BODKIN, *Empirical Aspects of the Trade-off among Three Goals*, in AA.VV, *Inflation, Growth and Employment*, 1964.

non tanto alle variazioni percentuali del tasso di disoccupazione, quanto piuttosto all'andamento del livello dei profitti. Questa ipotesi è stata oggetto, da un lato, di una smentita in riferimento ad indagini sulla economia britannica[20] e, dall'altro, di una conferma nel caso statunitense[21]. Tali evidenze hanno spinto Lipsey[22] a procedere ad una integrazione nella valutazione degli andamenti della dinamica salariale tra la variabile prezzi e quella relativa al tasso di disoccupazione, sottolineando al contempo l'esigenza di una maggiore disaggregazione dell'analisi.

La questione della validità della relazione di Phillips, inoltre, si è posta non soltanto in termini dell'esigenza di effettuare una eventuale integrazione delle ipotesi originarie con l'introduzione di altre variabili, ma anche rispetto allo stesso significato da attribuire alla variabile disoccupazione. Infatti, la curva di Phillips poteva essere ritenuta sempre e comunque valida soltanto accettando l'ipotesi di stabilità nella composizione della disoccupazione nei diversi settori, in quanto in caso contrario il tasso di variazione percentuale dei salari sarebbe stato determinato dalla differenza dei tassi di disoccupazione dei diversi settori.

Numerose analisi confermano inoltre la necessità[23] di introdurre nell'ambito dello studio dei problemi del rapporto inflazione-disoccupazione una sorta di ipotesi mista, per cui le variazioni dei salari verrebbero simultaneamente determinate secondo lo schema della Figura 10.4.

**Fig. 10.4** Le diverse cause di variazioni dei salari

[20] Vedi R.G. Lipsey, M.D. Steuer, *The Relation between Profits and Wage Rates*, in "Economica", May 1961.

[21] Vedi W.G. Bowen, *Wage Behaviour in the Post-War Period*, Princeton University Press, Princeton 1960; R.J. Bathia, *Profits and the Rate of Change in Money Earnings in the United States*, in "Economica", August 1962.

[22] R.G. Lipsey, *The Relation between Unemployment*, cit.

[23] Vedi G.L. Perry, *Unemployment, Money Wage Rates and Inflation*, MIT Press, Mass, Cambridge

Passando all'interpretazione dell'inflazione come risultante dalla spinta dei costi, occorre precisare che tale tesi si fonda prevalentemente sulla constatazione delle pressioni di carattere sociale esercitate sulla distribuzione del reddito anche come effetto delle coalizioni che via via vengono a determinarsi sul mercato del lavoro. In questo senso, gli incrementi salariali determinanti un eccesso dei costi sarebbero il risultato di almeno tre variabili condizionanti il comportamento dei lavoratori:

- l'andamento dei profitti e, più in generale, le condizioni di sviluppo dell'attività produttiva percepite dai lavoratori;
- l'adeguamento delle remunerazioni al ritmo di crescita del costo della vita, d'altronde assicurato dalla esistenza di eventuali meccanismi di indicizzazione;
- il peso politico degli organismi sindacali in quanto capaci di incidere sulle condizioni di distribuzione del reddito.

L'insieme di queste variabili può, quindi, condurre ad un incremento delle remunerazioni superiore alla produttività del lavoro, con conseguenze chiaramente intuibili sui livelli occupazionali e sull'andamento dei prezzi. Se ciò avviene, diventa necessario realizzare un trade-off tra inflazione e disoccupazione fondato su un esplicito accordo politico tra le parti sociali, in modo da rendere compatibili i meccanismi di distribuzione del reddito con il processo di crescita del sistema economico.

Sono state tuttavia sollevate obiezioni da parte di taluni autori[24] circa la reale consistenza metodologica delle tre variabili ora proposte quali strumenti interpretativi dell'atteggiamento dei lavoratori verso le determinanti della propria condizione retributiva nell'ambito del sistema economico. In effetti, sostenendosi l'esistenza di una insormontabile difficoltà a percepire gli effettivi andamenti del reddito reale, verrebbe meno una fondamentale argomentazione economica quanto alla reazione dei lavoratori al peggioramento dei propri livelli di reddito, specie nel caso di comparazione degli esistenti differenziali salariali tra le varie occupazioni.

Anche la considerazione legata a una riduzione della propensione a investire in caso di aumento dei costi (soprattutto salariali), a seguito del mutamento del rapporto tra salari e profitti, regge solo ove si accetti l'esistenza di un'influenza diretta e sempre verificabile, tra aumento dei profitti ed aumento degli investimenti.

Va rilevato, d'altra parte, come possa determinarsi una situazione in cui, in presenza di inflazione da costi, non si verifica un incremento della disoccupazione, in quanto gli andamenti della produttività possono far sì che "la crescita dei saggi di salario e dei prezzi sia accompagnata da un aumento dell'occupazione"[25]. A tale proposito, appare opportuno aprire una breve parentesi nel tentativo di precisare le modalità attraverso cui

1966; dello stesso autore *The Determinants of Wage Rate Changes and the Inflation-Unemployment Trade-off for the U.S.*, in "Review of Economics Studies", October 1984; C.L. SCHULTZE, J.L. TYRON, *Prices and Wages*, in AA.VV., *The Brooking Quartely Econometric Model of the United States*, Amsterdam 1965.

[24] P. WILES, *Cost Inflation and the State of Economy Theory*, in "Economic Journal", June 1973.

[25] F.D. HOLZMAN, *Inflation: Cost-push and Demand-pull*, in "American Economic Review", 1960.

la *crescita della produttività può agire come fattore anti-inflazionistico*, sia nell'ambito della tesi da domanda, che nel contesto di quella da costi.

Nel primo caso una crescita della produzione ed un concomitante incremento della produttività vengono a determinare una offerta addizionale e, di conseguenza, un maggiore reddito.

Tuttavia, a causa sia del prelievo fiscale sia dell'aumentato risparmio, solo una parte dell'incremento del reddito si aggiunge alla domanda effettiva; in ultima analisi, quindi, lo squilibrio tra domanda e offerta risulta ridotto.

Leggermente diverso è il meccanismo nell'approccio della spinta da costi. In esso la crescita della produttività determinerà il pagamento di saggi salariali più elevati in assenza di un concomitante aumento dei prezzi, a causa della diminuzione dei costi per unità di prodotto.

Nelle due interpretazioni manca peraltro una valutazione del peso degli effetti di imitazione sullo sviluppo dei meccanismi inflazionistici, considerati nella duplice accezione di incremento della propensione marginale al consumo della collettività (a seguito del maggiore potere di acquisto conseguito dai lavoratori dei settori più produttivi) e di estensione dei meccanismi rivendicativi in settori caratterizzati da una produttività inferiore.

D'altra parte, anche qualora gli aumenti salariali venissero a differenziarsi in relazione alla produttività dei diversi settori, si creerebbero ugualmente scompensi tra settori statici e dinamici in termini di distribuzione della manodopera e di andamento della domanda di lavoro.

Al di là delle ulteriori complicazioni di carattere teorico desumibili da queste considerazioni, emerge in maniera netta l'insufficienza del legame salari-produttività; di conseguenza risulta smentito uno degli assunti alla base della legge di Okun, legge formulata appunto al fine di individuare un possibile punto di equilibrio nell'ambito di una interpretazione dell'inflazione come effetto della spinta dei costi.

La legge di Okun, in effetti, in quanto "terza tessera del mosaico post-keynesiano", è diretta all'introduzione di un elemento di riequilibrio rispetto alle spinte inflazionistiche provenienti dagli incrementi salariali, individuando negli aumenti di produttività uno dei fattori determinanti di tale riequilibrio, attraverso la costruzione di una funzione di domanda di lavoro analoga alla funzione di produzione di breve periodo dello schema keynesiano tradizionale.

Quanto alle implicazioni più generali dell'analisi di Okun, già si è detto del contenimento dei costi inflazionistici potenzialmente presenti in un sistema di tipo keynesiano, ottenibile da una simile valutazione degli effetti di incremento della produttività.

Si può aggiungere, inoltre, come la garanzia di uno sviluppo dell'occupazione (seppure con un certo margine di ritardo rispetto ai reali incrementi della produttività) compatibile con la stabilità dei prezzi, renderebbe inutile l'adozione di misure quali contratti sociali o politiche dei redditi tra le diverse forze operanti sul mercato del lavoro.

In definitiva, se le considerazioni espresse circa il carattere determinante degli incrementi di produttività nell'attenuare gli effetti inflazionistici degli incrementi salariali

depongono a favore della costruzione di Okun, tuttavia le critiche successive conducono ad assumere una posizione opposta, poiché un aumento autonomo della produttività può essere fonte di inflazione se inserito in una struttura squilibrata del mercato del lavoro e del sistema produttivo.

L'ultimo elemento della ricostruzione post-keynesiana del mercato del lavoro può essere individuato nella puntualizzazione della funzione di offerta di lavoro elaborata nel contributo di Tella[26] del 1964, allo scopo di fornire un'ulteriore base analitica alle ipotesi keynesiane di espansione accompagnata da un moderato sviluppo del tasso di inflazione e di ridurre la portata delle tesi di inflazione da domanda.

La funzione di forza lavoro parte dal presupposto dell'esistenza di un rapporto diretto tra domanda ed offerta di lavoro, sicché un aumento della domanda di lavoro darebbe luogo ad un aumento dell'offerta disponibile sul mercato, in quanto solleciterebbe l'ingresso di lavoratori originariamente postisi in posizione esterna al mercato stesso, ritenendo non sufficientemente appetibili i livelli salariali offerti (producendosi così il ben noto *effetto di scoraggiamento*).

In tal modo, si realizzerebbe un contenimento della diminuzione del tasso di disoccupazione (diminuzione connessa ad ogni processo di espansione)[27], senza dar luogo a incrementi salariali e accelerazioni nel tasso di incremento dei prezzi, fenomeni questi inevitabili in condizioni di pressione della domanda sul mercato del lavoro.

I tratti salienti del modello post-keynesiano, per come è stato fin qui esposto sono schematizzati nella Figura 10.5, mentre nella Figura 10.6 vengono comparati i tre approcci esaminati, ovvero il modello classico, quello keynesiano e quello post-keynesiano.

[26] Vedi A. Tella, cit.

[27] Dato il prodursi di una domanda di lavoro superiore all'offerta.

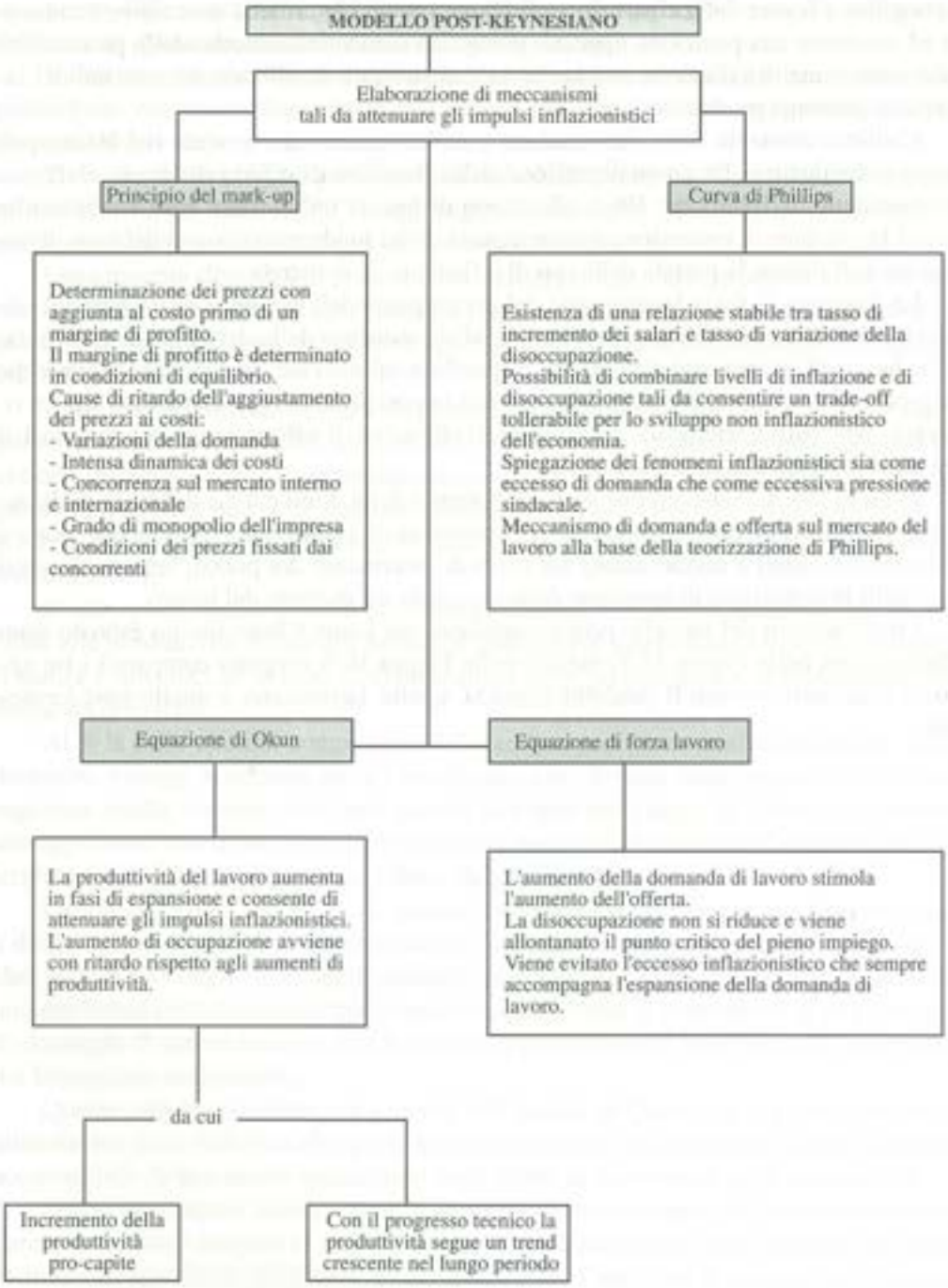
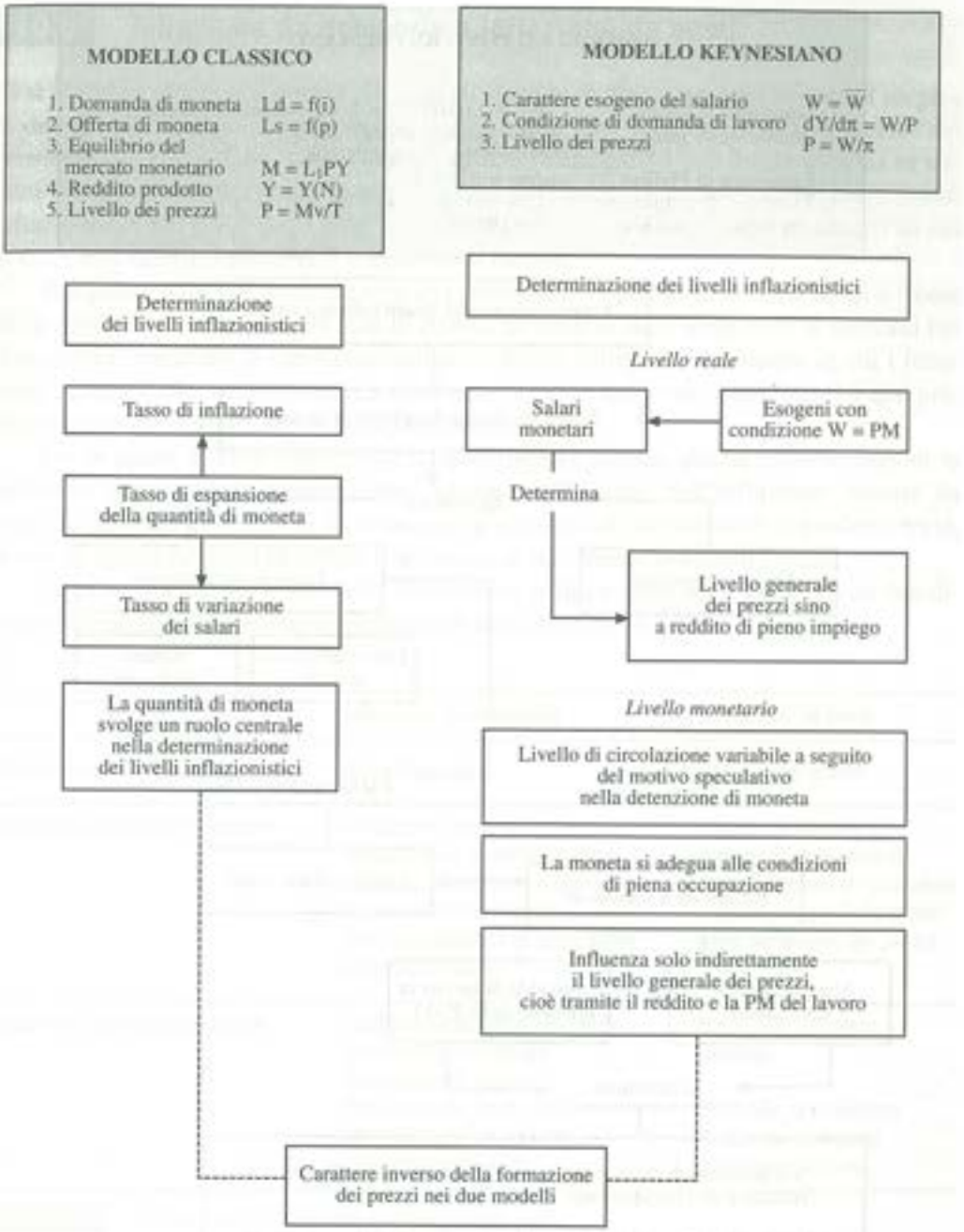



**Fig. 10.5** Le componenti del modello post-keynesiano

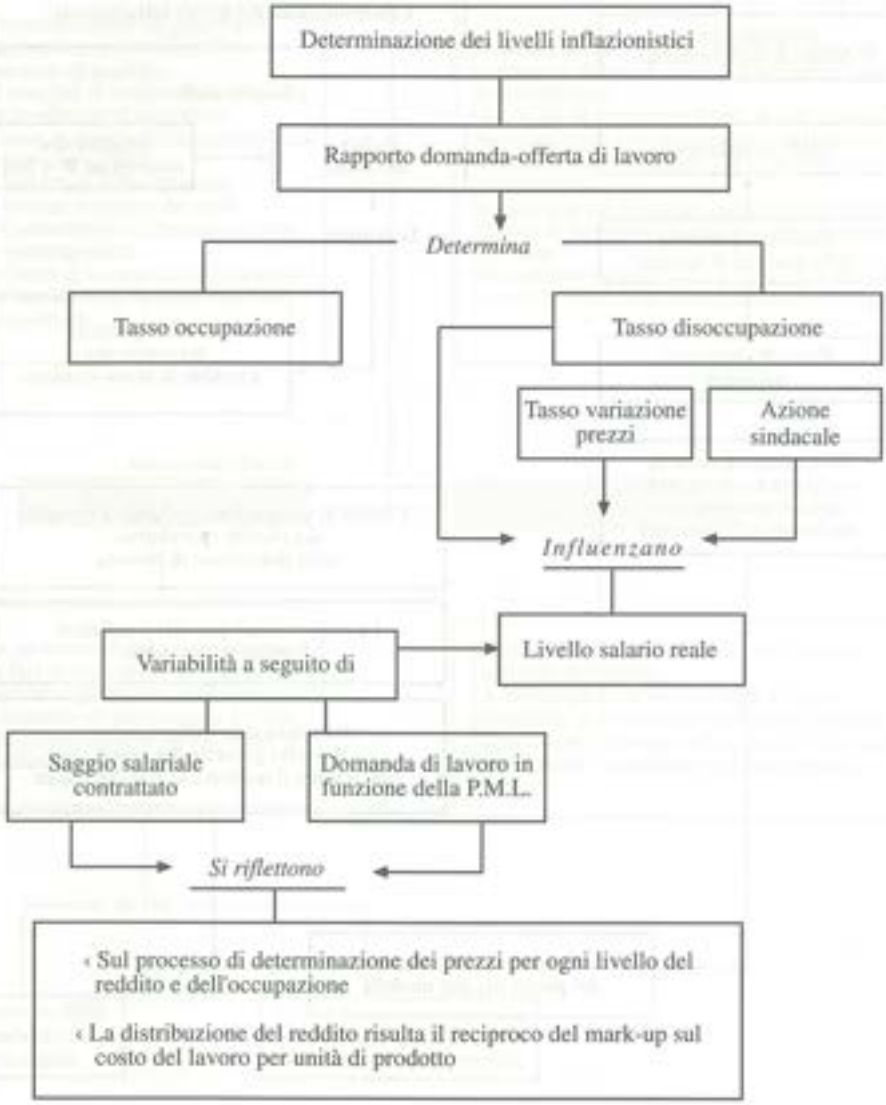



*segue*

**Fig. 10.6** I modelli classico, keynesiano e post-keynesiano a confronto

**MODELLO POST–KEYNESIANO**

| | |
|---|---|
| 1) Equazione di Okun | P = A[1+0.032(U-x)] con x=livello di occupazione |
| 2) Equazione di Tella | Ns = f(PNL) dNs/dPNL>0 |
| | Ns = f(Nd) dNs/dNd>0 |
| 3) Equazione di Phillips | Δwr = f(D-S/S)t |
| 4) Tasso di disoccupazione | U = f (D effettiva) |
| 5 ) Principio del mark-up | P = (W) (1+r) |




*Segue* **Fig. 10.6**

## 10.6 Inflazione da domanda e inflazione da costi

Ci si potrebbe chiedere a questo punto quali siano le motivazioni determinanti il sorgere di due diverse interpretazioni circa il verificarsi di stati inflazionistici nell'ambito del pensiero post-keynesiano. Una risposta a questo interrogativo può essere data sia in termini storico-economici (sulla base della constatazione delle caratteristiche dei processi inflazionistici nel corso degli anni '50 e '60), sia in relazione ai diversi parametri su cui le due citate interpretazioni dell'inflazione si basano.

Dal primo punto di vista, emerge una sostanziale omogeneità dei due filoni a fronte delle condizioni esistenti nella fase di ripresa produttiva delle economie di mercato nel dopoguerra; entrambe le interpretazioni sono infatti valide in un contesto in cui i fenomeni inflazionistici sono caratterizzati da uno sviluppo moderato (strisciante) e non presuppongono alcun ruolo attivo delle variabili monetarie.

Da un punto di vista metodologico, scaturiscono, invece, alcune differenziazioni in relazione al parametro di riferimento adottato nell'analisi dell'inflazione: mentre da parte dei sostenitori della tesi da domanda la variabile di riferimento è il prodotto reale, la tesi da spinta dei costi fa invece riferimento ai movimenti del salario reale.

Le conseguenze sul piano delle decisioni di politica economica derivano da due diversi modelli di comportamento sintetizzati nella Tabella 10.1.

| | Inflazione da domanda | Inflazione da costi |
|---|---|---|
| Parametro di riferimento | Prodotto reale | Salario monetario |
| Interpretazione dell'inflazione | Inflazione come fenomeno derivante da movimenti del prodotto reale, ovvero come fenomeno determinato dall'impossibilità di accrescere il prodotto reale. | Inflazione riferita a variazioni dell'unità di salario; ipotesi di variazioni salariali come determinati delle variazioni dei prezzi. |
| Misure di politica economica | Contenimento della domanda per frenare il crescere del livello dei prezzi. Problema dei limiti entro cui contenere domanda e occupazione. | Freno alle richieste salariali. Controllo del mercato in quanto incapace di autoequilibrarsi. |

Tab. 10.1 Inflazione da domanda e inflazione da costi

Quanto alle implicazioni delle tesi da domanda, si può notare come venga a porsi di fatto una contraddizione rispetto al pensiero keynesiano tradizionale, in quanto "se la risposta al problema dell'inflazione è la disoccupazione, allora il pensiero keynesiano

come filosofia sociale è morto"[28], stante il carattere spiccatamente espansivo delle politiche che si rifanno a tale modello interpretativo.

Sarebbe tuttavia erroneo prendere le mosse da una dicotomia così netta tra le due tesi sull'origine dell'inflazione poiché – a fronte della complessa realtà sottostante ai rapporti economici – non può porsi un dualismo tra le due ipotesi, una volta ammesso che non esiste a livello empirico "una contraddizione tra la trazione esercitata dagli imprenditori e la spinta dei lavoratori"[29].

È comunque inevitabile constatare che le politiche economiche keynesiane vengono a trovarsi in un vicolo cieco poiché, se da una parte non può essere accettata una riduzione dei livelli occupazionali per contenere l'inflazione e garantire il funzionamento dell'economia di mercato, d'altra parte nemmeno il mantenimento prolungato di una fase espansiva può risultare una risposta efficace, data la difficoltà di controllare le ripercussioni inflazionistiche.

Si ripropone, quindi, il problema di un controllo dei livelli inflazionistici nell'ambito di uno schema concettuale dominato dal concetto del trade-off (anche se non certo al livello semplificato originariamente formulato negli anni '60): in altri termini, la questione è quella di contenere il livello dei salari monetari pur mantenendo la piena occupazione.

Si tratta dunque di individuare quali fattori abbiano contribuito a rendere ulteriormente difficoltosa la realizzazione di una politica di trade-off, fattori che, tra l'altro, possono permetterci di comprendere meglio la posizione monetarista e, più in particolare, le critiche mosse alla curva di Phillips. A tal fine appare utile utilizzare e precisare la distinzione proposta da Hicks[30] tra le due fasi caratterizzanti il rapporto inflazione-disoccupazione a partire dagli anni '50.

Mentre la prima fase era caratterizzata da una relativa validità dello schema di Phillips grazie alla sostanziale stabilità degli incrementi salariali, in un periodo successivo la maggiore incidenza delle variabili sociali (e, possiamo aggiungere, il quadro più generale di instabilità caratterizzante la congiuntura economica mondiale a partire dai primi anni '70) ha dato luogo ad una sorta di equilibrio inflazionistico, con oscillazioni notevoli nei prezzi e nei salari e con una crescente propensione alla sottoutilizzazione del potenziale di lavoro disponibile.

Ciò ha coinciso con un processo di ristrutturazione industriale entro cui risultavano prevalenti le spinte verso un incremento nel grado di intensità capitalistica, unitamente alla tendenza ad utilizzare l'arma della instabilità dei prezzi come strumento di riequilibrio atto a conformare gli andamenti dei salari alla effettiva produttività del lavoro. In questa ultima accezione, l'inflazione viene giudicata da Tobin come uno degli strumenti

[28] S. Weintraub, *The Keynesian Theory of Inflation: The Two Faces of Janus*, in "International Economic Review", April 1964.

[29] P. Streeten, *Wage, Prices and Productivity*, in "Kyclos", 1962.

[30] R. Hicks, *The Crisis in the Keynesian Economic*, Oxford 1974 [trad. it. *Salari e inflazione*, in "Bancaria", 1974], cit. in P. Garbero e F. Maggiora, *Inflazione, teorie e politiche economiche alternative*, Loescher, Torino 1979, pp. 315 e ss.

meno traumatici di riequilibrio delle tensioni sociali, in quanto nel conflitto legato alle variazioni nelle quote distributive "l'inflazione lascia semplicemente che la battaglia proceda ciecamente, imparzialmente ed apoliticamente smorza tutti i suoi risultati [tanto più che] esistono metodi molto peggiori per risolvere le rivalità di gruppo ed i conflitti sociali"[31].

I mutamenti sin qui descritti sono stati ulteriormente rafforzati dalla trasformazione della struttura del mercato del lavoro: da una parte, si è assistito a progressivi fenomeni di segmentazione e creazione di sottomercati tra loro non comunicanti; dall'altra, si è alterato il rapporto tra variazione dei posti vacanti e livello della disoccupazione, in tal modo contribuendo ad accelerare le spinte inflazionistiche.

## 10.7 Le critiche monetariste sul trade-off nel lungo periodo

I mutamenti nel quadro di riferimento che abbiamo qui velocemente tratteggiato hanno condotto ovviamente a critiche nei riguardi dell'impostazione tradizionale del trade-off. Come anticipato, l'approccio monetarista all'interpretazione dei fenomeni inflazionistici fa uso della teoria delle aspettative, in base alla quale il comportamento dei soggetti operanti nel mercato del lavoro verrebbe ad essere condizionato dalla previsione del verificarsi di determinati livelli di inflazione.

In seno all'approccio monetarista, la critica di maggior rilievo è stata formulata da Friedman[32] in relazione alla impossibilità di cogliere, attraverso la curva di Phillips, la differenza esistente tra salari reali e salari nominali come base di partenza nella contrattazione (assumendone la sostanziale identità di variazione), a causa dell'accoglimento nella costruzione della curva del principio keynesiano secondo cui "i prezzi sono estremamente rigidi rispetto alla produzione cosicché una variazione della domanda [...] si rifletterebbe interamente sulla produzione e molto poco sui prezzi [per cui in definitiva] il livello dei prezzi potrebbe essere considerato come un dato istituzionale"[33]. In realtà, è improprio considerare come fisso il livello dei prezzi, poiché il processo di formazione delle aspettative quanto all'evoluzione delle variabili monetarie potrebbe condurre gli agenti economici ad alterare le iniziali previsioni sul livello dei prezzi e delle remunerazioni e quindi potrebbe impedire il verificarsi di quello che Friedman indica come il secondo postulato alla base della stabilità del quadro keynesiano, ovvero "i salari ex post potrebbero essere alterati da un'inflazione non prevista"[34].

Il punto di partenza dell'analisi di Friedman può essere individuato nella distinzione tra inflazione anticipata e non anticipata, rispetto alle previsioni degli agenti econo-

[31] TOBIN, cit.

[32] M. FRIEDMAN, *Unemployment versus Inflation? An Evaluation of the Phillips Curve*, London 1975, cit. in P. GARBERO, F. MAGGIORA, cit., pp. 281 e ss.

[33] *Ibid.*, pp. 287 e ss.

[34] *Ibid.*, pp. 287 e ss.

mici (lavoratori e imprenditori). Infatti, se questi ultimi non prevedono gli effetti inflazionistici prodotti da un intervento monetario o fiscale, si determinerà una riduzione del tasso di disoccupazione. Se invece tale livello inflazionistico è atteso dagli operatori, il tasso di disoccupazione tenderà ad aumentare.

Passata "l'ubriacatura" inflazionistica, durante la quale sia i lavoratori che gli imprenditori confondono i segnali monetari con quelli reali, entrambe le parti ritorneranno ai comportamenti iniziali (Figura 10.7). Tuttavia, le aspettative provocate dalla manovra inflazionistica avranno modificato in modo irreversibile la struttura del nuovo equilibrio; così, il ritorno ad una posizione di partenza, in termini di disoccupazione ($U^*$), avverrà con un tasso di variazione previsto per salari e prezzi superiore alla posizione iniziale (prossima allo zero). In questo modo, l'intervento di politica economica basato sulla teoria del trade-off risulta vanificato.

Inoltre, se l'autorità di governo decidesse di abbassare nuovamente il tasso di disoccupazione, il costo in termini inflazionistici non partirà più da zero, ma dall'ultimo tasso di inflazione atteso, cosicché l'effetto finale di questo secondo intervento sarà dato dalla somma inflazionistica dei due effetti. La reazione degli agenti economici riporterà poi nuovamente il livello della disoccupazione al valore D' (tasso naturale di disoccupazione), con un residuo inflazionistico accresciuto, date le nuove attese, rispetto alla posizione precedente.

In conclusione, Friedman giunge al risultato secondo il quale il saggio naturale di disoccupazione rappresenta quel livello di disoccupazione compatibile con ogni saggio di inflazione. L'ipotesi del saggio naturale di disoccupazione prevede quindi che, per ciascun saggio di inflazione atteso, esista un'unica curva di Phillips e che un mutamento nel saggio atteso sposti parametricamente la curva di Phillips stessa, a seconda dei diversi saggi di inflazione attesi. La relazione in esame nel breve periodo può essere quindi individuata dalla seguente forma funzionale:

$$\dot{P} = f(U) + \dot{P}^e$$

dove $f(U)$ è la curva di Phillips, $\dot{P}$ è il saggio di inflazione $\dot{P}^e$ è il saggio di inflazione attesa.

Con questa ulteriore specificazione, emerge che il trade-off tra inflazione e disoccupazione esiste solo nel breve periodo, dal momento che la curva di Phillips di lungo periodo non è altro che la linea verticale che interseca l'asse delle ascisse nel punto U (Figura 10.7).

In definitiva, la reinterpretazione da parte di Friedman della curva di Phillips rappresenta un tentativo di conciliare l'evidenza empirica, secondo la quale esiste una correlazione tra inflazione e disoccupazione, con la teoria ortodossa dell'equilibrio economico generale.

Infatti, attraverso il concetto di saggio naturale di disoccupazione è reintrodotta l'ipotesi che i mercati sono continuamente in equilibrio, ipotesi che, al contrario, era esplicitamente esclusa nell'analisi di Keynes. Di conseguenza, il saggio naturale stesso

è un fenomeno di equilibrio, che si verifica in corrispondenza del pieno impiego e che è compatibile con un tasso di inflazione stabile; inoltre esso tenderà a prevalere automaticamente ogni qualvolta il sistema economico si sposti dalla posizione di equilibrio.

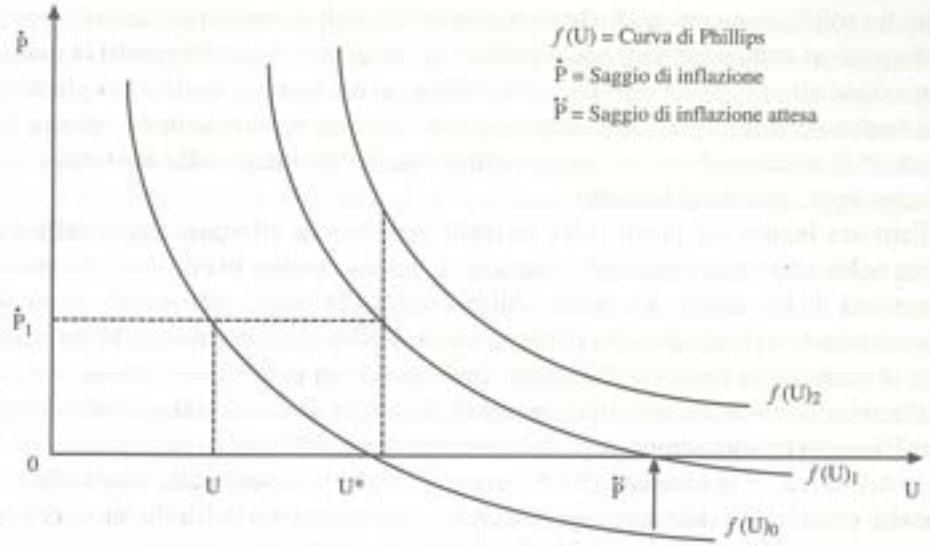



**Fig. 10.7** La curva di Phillips con aspettative

Oltre a ciò esiste un'implicazione più profonda nell'attacco di Friedman al sistema keynesiano quanto all'incidenza delle aspettative sugli incrementi dei prezzi. Infatti, se tali incrementi sono il risultato di una politica di espansione dell'occupazione, verrebbe a questo punto a cadere l'ipotesi keynesiana sulla validità di una politica di piena utilizzazione delle forze di lavoro in quanto fondata sulla "supposizione che fosse possibile [...] persuadere i lavoratori ad accettare salari reali resi più bassi dall'inflazione, che essi non avrebbero accettato nella forma diretta di una riduzione dei salari nominali"[35].

Si comprende tra l'altro come ciò metta in crisi allo stesso tempo i tentativi di trovare un punto di equilibrio nell'incremento dei salari reali realizzabile attraverso la politica dei redditi.

In secondo luogo, si è sostenuta l'impossibilità di una verifica empirica della curva di Phillips sulla base di dati reali sia perché "nessuno era capace di costruire una curva di Phillips empirica decente per situazioni diverse"[36], sia perché il progressivo deterioramento della congiuntura economica portava alla constatazione di combinazioni di valori di inflazione e disoccupazione a livelli non tollerabili, anche per la pre-

[35] *Ibid.*, pp. 276 e ss.

[36] *Ibid.*, pp. 288 e ss.

senza simultanea di fenomeni di accelerazione dei prezzi e di stagnazione dell'attività produttiva.

Da altre parti si è invece sottolineato[37] come la curva di Phillips poggi su presupposti di comportamenti socio-politici e su una valutazione di alcune variabili economiche non molto solidi, in quanto difficilmente schematizzabili in modo non arbitrario.

Rispetto ai comportamenti socio-politici in questione, si fa riferimento in questa interpretazione alla difficoltà di ridurre ad uniformità (se non a quantificare) gli atteggiamenti sindacali; similmente, può succedere che le decisioni assunte dalle autorità monetarie siano il risultato di un'arbitraria valutazione in riferimento alle loro ripercussioni sulle altre forze agenti nel mercato.

Esistono inoltre sul piano delle variabili economiche rilevanti chiare difficoltà di inserire nello schema del trade-off i mutamenti determinatisi a livello della dinamica dei meccanismi di fissazione dei prezzi. Ad esempio, l'esistenza dei prezzi amministrati può essere fonte di propagazione dei meccanismi inflazionistici. Inoltre, la funzione dei prezzi si traduce nel contesto che stiamo analizzando in una determinazione dei prezzi stessi in relazione unicamente all'esigenza di copertura dei costi, tralasciando completamente l'aspetto di allocazione delle risorse sottolineato dall'analisi neoclassica.

In definitiva, se si ammette che il meccanismo del trade-off è alla base della formazione dei prezzi, si assiste, conseguentemente, al venir meno dell'efficienza dei prezzi di mercato, data la minore capacità di trasmissione delle informazioni attraverso essi, unitamente agli effetti negativi derivanti da interventi di politica economica (specialmente in termini di interventi amministrativi sui prezzi).

Da parte di altri autori[38] si è sottolineato come in realtà debba essere accettata una naturale propensione inflazionistica della moderna società industriale, in quanto strumento di riequilibrio del rapporto salario-produttività. In particolare, l'esistenza di squilibri inflazione-disoccupazione viene attribuita da Kaldor[39] alla divergenza del tasso di sviluppo dei due settori in cui si può suddividere l'economia (statico e dinamico); ciò condurrebbe a ripercussioni in termini di produttività in maniera tale da generare un conflitto difficilmente risolvibile tra obiettivo di stabilità dei prezzi ed esigenza di una più equa distribuzione del reddito.

Tra l'altro, queste considerazioni sono connesse ai già accennati problemi di *gap* inflazionistico interno e internazionale, sicché – specie nelle interpretazioni sviluppatesi all'interno del modello inflazionistico scandinavo – si è giunti a postulare l'esistenza di determinanti degli incrementi nei livelli percentuali dei salari non più rapportate all'andamento della domanda di lavoro o al tasso di disoccupazione, bensì alla simultanea congiunzione tra andamento dei prezzi nel mercato mondiale e della produttività nelle

[37] P. Wiles, cit. in P. Garbero, F. Maggiora, cit., p. 311.

[38] J. Tobin, cit.

[39] N. Kaldor, *Inflation and Recession in the World Economy*, in "Economic Journal", 1976 [trad. it. ISCO (a cura), *Inflazione e recessione nell'economia mondiale*, in "Rassegna della letteratura sui cicli economici", 1977].

attività industriali più direttamente interessate ai meccanismi di scambio sul mercato internazionale.

Le difficoltà e le complicazioni cui incorre il trade-off hanno indotto Friedman a proporre un'interpretazione alternativa fondata su una nuova valutazione dei meccanismi determinanti l'inflazione (teoria delle aspettative) e la disoccupazione (inserimento dell'ipotesi del saggio naturale), in cui le variabili monetarie assumono un peso determinante in relazione all'influenza da esse esercitata sull'evoluzione del sistema reale.

A questo proposito, vale la pena sottolineare come la spirale inflazionistica sia creata, secondo Friedman, essenzialmente dall'atteggiamento interventista delle autorità monetarie, finalizzato sia a sostenere gli investimenti sia a consentire il raggiungimento della piena occupazione.

Tuttavia, nella realtà delle decisioni di politica economica esistono precisi limiti a comportamenti eccessivamente permissivi delle autorità monetarie e alla propensione ad accettare determinati livelli di inflazione da parte delle diverse classi sociali; tali limiti si legano al concetto di saggio naturale di disoccupazione come livello ottimale di utilizzazione della forza lavoro e tale da garantire l'equilibrio del sistema annullando l'effetto iniziale di espansione determinato dalla valutazione erronea delle aspettative di crescita del livello dei prezzi da parte di imprenditori e lavoratori.

Anche ammettendo la capacità del sistema di autoequilibrarsi (una volta ricondotti a limiti rigorosamente fissati i tassi di espansione della quantità di moneta), esistono due interrogativi insoluti nel contesto dell'analisi monetarista:

- in primo luogo, l'effettiva esistenza di un punto in cui l'inflazione può essere arrestata prima che essa possa assumere sviluppi incontrollati (si noti a questo proposito l'inutilità di misure di carattere monetario, quando gli impulsi inflazionistici sono indotti da meccanismi esterni);
- in secondo luogo, il quadro viene complicato dalla presenza di una estesa struttura di indicizzazione di prezzi e salari difficilmente smantellabile, date le sottostanti implicazioni sociali e politiche, e dalla conseguente rigidità strutturale dei meccanismi di fissazione dei prezzi rispetto al grado di mobilità interno del mercato del lavoro e alla flessibilità del sistema economico.

In ambito monetarista si è cercato di controbattere a tali obiezioni affermando il carattere sicuramente più inflazionistico delle politiche espansive di tipo keynesiano e, allo stesso tempo, cercando di specificare ulteriormente il significato del concetto di saggio naturale di disoccupazione. In effetti, come nota Friedman, "il termine saggio naturale non si riferisce a qualche minimo irriducibile di disoccupazione [ma] piuttosto a quel saggio di disoccupazione che è compatibile con le condizioni realmente esistenti sul mercato del lavoro"[40]. Quindi, esisterebbe la possibilità di abbassare questo livello di disoccupazione "rimuovendo gli ostacoli sul mercato del lavoro [e] riducendo le frizioni"[41].

[40] M. Friedman, *Unemployment*, in P. Garbero, F. Maggiora, cit., pp. 295 e ss.

[41] *Ibid.*, pp. 295 e ss.

Oltretutto, vengono identificati tre fattori che, tra le grandezze reali del sistema economico, determinano la presenza di un particolare livello del saggio di disoccupazione, quali "l'efficienza del mercato del lavoro, il grado di concorrenza o di monopolio esistente sul mercato e le barriere o gli incentivi ad accedere ad alcune occupazioni"[42].

Inoltre, dalla critica di Friedman alla curva di Phillips emergono due conclusioni che mettono chiaramente in discussione alcuni aspetti essenziali della visione keynesiana del sistema economico.

In primo luogo, vengono posti in evidenza gli effetti distorsivi prodotti dal sistema dei sussidi alla disoccupazione, poiché in tal modo si consente ai lavoratori di non preoccuparsi dei tempi di attesa nella ricerca di altre occupazioni; così facendo, la stessa valutazione statistica delle forze di lavoro risulta alterata e la struttura del mercato del lavoro ulteriormente irrigidita. In secondo luogo e da un punto di vista più generale, è da notare l'affermazione di Friedman in base alla quale un tasso di disoccupazione assestato su bassi valori non sarebbe il sintomo di buon funzionamento del sistema economico. Al contrario, esso "può essere [...] il sintomo di un'economia militarizzata che impiega le proprie risorse in modo inefficiente e costringe i lavoratori a sacrificare il tempo libero in cambio di beni che essi valutano di meno, nell'erroneo convincimento che i salari reali saranno più elevati di quanto poi non siano nella realtà"[43].

Diversamente, un'economia dinamica e contrassegnata da una utilizzazione flessibile delle risorse si potrebbe anche caratterizzare per un saggio di disoccupazione elevato, senza tuttavia che ciò possa compromettere lo svilupparsi di un continuo movimento tra le varie opportunità di impiego e le stesse prospettive di sviluppo.

Infine, il voler a tutti i costi mantenere un elevato saggio di occupazione può avere conseguenze non solo sul piano della intensificazione della spinta inflazionistica, ma – alla luce della teoria delle aspettative – può condurre alla stipulazione di contratti di lavoro in cui i livelli di remunerazione vengono fissati scontando l'esistenza di un dato saggio di inflazione nel periodo presente (ritenuto verificabile anche in una fase successiva), dando così luogo a un andamento verticale della curva di Phillips di lungo periodo.

## 10.8 I nuovi economisti classici

Fino all'inizio degli anni '70 la maggior parte degli economisti concordava sugli strumenti che dovevano servire da guida per gli interventi di politica economica, seppur con rilevanti differenze di natura sia teorica che empirica. Tuttavia, le vicende economiche di quegli anni mostrarono come il modello alla base della curva di Phillips, pur includendo il ruolo delle aspettative, non era in grado di rendere conto in maniera completa di fenomeni quali gli shock petroliferi. L'interesse degli economisti si spostò quin-

[42] *Ibid.*, pp. 296 e ss.

[43] M. Friedman, *Inflazione e disoccupazione*, in AA.VV., *Lezioni Nobel di economia (1969-1977)*, Boringhieri, Torino 1979, cit. in P. Garbero, F. Maggiora, cit., p. 298.

di in direzione di una maggiore comprensione del ruolo e delle caratteristiche dell'offerta, caratteristiche che erano invece state trascurate nei modelli della cosiddetta "sintesi neoclassica".

Le carenze esplicative di questi ultimi modelli, insieme alla crescente attenzione rivolta al lato dell'offerta, costituirono il terreno entro cui si sviluppò la "nuova macroeconomia classica". La visione del sistema economico propria di questa scuola di pensiero rappresenta una vera e propria rivoluzione rispetto a quella keynesiana[44]. Infatti, l'approccio keynesiano, come sarà ormai chiaro, prende le mosse dalle ipotesi che i mercati non siano sempre "sgombri" (*cleared*), che l'equilibrio di sottoccupazione sia un fenomeno molto più generale di quello di piena occupazione e che, infine, l'output sia determinato dalla domanda effettiva. Date queste assunzioni, i diversi strumenti di politica economica sono in grado di alterare il livello della domanda, fino al punto da condurre il sistema economico alla piena occupazione.

All'estremo opposto, i nuovi economisti classici si propongono di rappresentare una economia come quella proposta da Walras[45] in cui la domanda è sempre pari all'offerta, l'equilibrio di piena occupazione che ne risulta gode delle proprietà di unicità e di stabilità e, di conseguenza, non vi è spazio per la disoccupazione di tipo involontario.

La nuova macroeconomia classica si differenzia, inoltre, in maniera netta anche dalle teorizzazioni dei monetaristi. In particolare, non viene accettata la spiegazione fornita da Friedman quanto alla causa degli scostamenti nel breve periodo dell'economia dal tasso naturale. I nuovi economisti classici propongono un modello in cui i risultati propri della tradizione classica vengono raggiunti sempre, salvo nei casi in cui si manifestano dei disturbi di tipo casuale. Una delle innovazioni più interessanti che viene introdotta da questi autori è la trattazione del ruolo dell'informazione e delle aspettative. Sulla base dell'ipotesi secondo cui gli agenti economici pongono sempre in essere comportamenti ottimizzanti, anche l'informazione (in quanto bene caratterizzato da scarsità) deve essere impiegata al meglio: in altri termini, non sono accettabili errori sistematici nella formazione delle aspettative.

Da questo assunto deriva la critica all'approccio di Friedman il quale, facendo uso di aspettative adattive, giunge a spiegare la persistenza di errori informativi da parte dei lavoratori nelle decisioni quanto all'offerta di lavoro (si rammenti come nell'ambito dell'analisi monetarista questo costituisca il fattore chiave per spiegare gli scostamenti del sistema economico dal tasso naturale). La svolta operata dalla scuola in esame è radicale: infatti, se si esclude la possibilità di errori sistematici nel processo di formazione delle aspettative, non esiste più alcuna spiegazione per l'esistenza di un trade-off tra inflazione e disoccupazione *anche nel breve periodo*[46].

[44] Come ha notato Solow nel suo articolo *On Theories of Unemployment*, in "American Economic Review", 1980, la differenza tra queste due scuole di pensiero è profonda poiché risiede nelle premesse.

[45] L. Walras, *Principi di economia politica pura*, UTET, Torino 1974 (ed. origin. 1874).

[46] Cfr. W. Carlin, D. Soskice, *Macroeconomia. Occupazione, inflazione, tasso di cambio e contrattazione salariale*, CLUEB, Bologna 1992 (ed. origin. *Macroeconomics and the Wage Bargain*, Oxford University Press).

Poiché la formulazione delle aspettative da parte degli agenti economici gioca un ruolo così cruciale da costituire uno spartiacque tra i modelli di stampo monetarista e quelli frutto della "nuova economia classica", vale la pena approfondire cosa si intende per *aspettative adattive* e per *aspettative razionali*.

Quando si parla di aspettative adattive si fa riferimento all'ipotesi secondo la quale gli individui prevedono l'andamento delle variabili presenti e future guardando all'evoluzione passata di ogni singola variabile. In base ad una definizione di tipo più tecnico, sorta in ambito econometrico, gli agenti si attendono che una determinata variabile – ad esempio il tasso di inflazione – si comporti con un ritardo distribuito dei valori passati del tasso di inflazione stesso. Uno dei primi studi in cui si fa uso dell'ipotesi di aspettative adattive si deve a Cagan[47]; in esso le aspettative quanto all'andamento del prezzo vengono ad essere corrette in ogni periodo in proporzione alla differenza tra valore effettivamente realizzato e valore atteso dell'inflazione. In termini analitici, ciò significa che:

$$\dot{p}_t^e - \dot{p}_{t-1}^e = \delta(\dot{p}_{t-1} - \dot{p}_{t-1}^e) \quad \text{con } 0 \leq \delta \leq 1 \qquad [1]$$

Tale processo di formazione delle aspettative è di tipo autocorrettivo: se il valore del prezzo previsto al tempo $t-1$ è stato troppo basso, l'aspettativa al tempo presente si aggiusta di conseguenza con una velocità di aggiustamento data dal coefficiente $\delta$ (se questo è alto l'aggiustamento sarà rapido, e viceversa).

Con una formulazione delle aspettative come quella in [1] Friedman fu in grado di spiegare la correlazione statistica oggetto della curva di Phillips. Nella sua analisi gli agenti economici, di fronte al fatto che i prezzi e i salari monetari hanno subito un aumento, credono erroneamente che si tratti di una variazione del salario reale. La correlazione negativa tra inflazione e disoccupazione è però necessariamente una relazione vigente solo nel breve periodo; per meglio dire, la durata di tale stato di scostamento del sistema economico dal tasso di disoccupazione naturale è funzione diretta della durata del processo di revisione delle aspettative.

Il meccanismo descritto in [1] fu ampiamente usato nella letteratura senza che alcun economista si ponesse dubbi quanto alla sua validità. Fu solo grazie a Muth[48] che si rilevò come le aspettative adattive, essendo date dalla somma dei valori passati della variabile oggetto di previsione, non fossero ottimali, poiché veniva in esse implicitamente ammesso un certo margine di errore.

Inoltre, si può dimostrare come tale meccanismo non è mai in grado di tenere in considerazione le variazioni nelle aspettative determinate da shock esogeni.

Queste considerazioni condussero quindi alla formulazione di una nuova ipotesi, ovvero quella delle aspettative razionali, in base alla quale non sussiste la possibilità di commettere errori sistematici. Poiché l'informazione è un bene scarso, gli agenti econo-

[47] P. Cagan, cit. in W. Carlin, D. Soskice, cit.

[48] J. Muth, Optimal Properties of Exponentially Weighted Forecasts, in "Journal of the American Statistical Association", 1960.

mici non intendono farne cattivo uso e, di conseguenza, essi ottimizzeranno anche riguardo alla previsione delle variabili.

Investigando circa le modalità attraverso cui avviene tale ottimizzazione, Muth giunse a dimostrare che le aspettative che minimizzano l'errore sono costituite dal valore atteso di una variabile rappresentativa dell'insieme di informazioni a disposizione dell'agente rappresentativo al tempo in cui si forma l'aspettativa stessa. È noto che il valore che si realizza di volta in volta per una determinata variabile può essere immaginato come generato da una certa distribuzione di probabilità; si avranno perciò aspettative razionali quando vi è una perfetta coincidenza tra la distribuzione di probabilità soggettiva (ossia quella degli agenti economici) e la distribuzione oggettiva (cioè l'effettivo processo stocastico che genera i diversi valori di una variabile). In termini analitici ciò viene espresso come:

$$p_t^e = E(p_t / H_{t-1}) \qquad [2]$$

La [2] esprime il fatto che l'aspettativa della variabile p al tempo *t* è definita come il valore atteso della variabile stessa, dato l'insieme di informazioni di cui l'agente economico è in possesso al tempo in cui egli forma l'aspettativa, in questo caso *t–1*.

Una importante conseguenza dell'ipotesi in esame è che, in equilibrio, le aspettative si autorealizzano, ovvero gli agenti economici agiranno in maniera tale da generare proprio i valori attesi delle variabili economiche. Si creano quindi le condizioni per un equilibrio con aspettative razionali in cui non vi è alcuna tendenza per il sistema economico a spostarsi dalla posizione raggiunta, poiché in tale posizione non ci sono errori di percezione, come nell'analisi di Friedman, che richiedono quindi un aggiustamento del sistema.

Le premesse entro cui si sviluppa l'analisi dei nuovi economisti classici possono essere sintetizzate come segue[49]:

- gli agenti economici hanno un comportamento perfettamente razionale e tendono a posizioni di ottimo basandosi nel prendere le loro decisioni su fattori di natura reale;
- i mercati sono sempre in equilibrio. Anche se vi sono fuori dall'equilibrio delle transazioni convenienti per qualche categoria di operatori (ad esempio, i disoccupati vedrebbero accresciuta la loro utilità offrendo lavoro ad un salario inferiore a quello correntemente corrisposto dalle imprese), tuttavia tali transazioni non vengono poste in atto, neppure temporaneamente;
- i prezzi sono previsti in modo corretto grazie all'ipotesi di aspettative razionali e quindi non vengono commessi errori sistematici.

I risultati raggiunti da questa scuola di pensiero possono dunque ritenersi validi, nel breve così come nel lungo periodo. In particolare, combinando le aspettative razionali

[49] Cfr. W. Carlin, D. Soskice, cit., pp. 103 e ss.

con l'ipotesi del tasso naturale elaborata da Friedman si ottengono conclusioni nuove e di straordinaria rilevanza anche relativamente alle indicazioni di politica economica.

I primi contributi offerti da Lucas[50] in questa direzione hanno come obiettivo quello di dimostrare che un modello di equilibrio economico generale può produrre gli stessi risultati che sono rappresentati nella curva di Phillips, qualora si introduca in esso l'ipotesi di informazione incompleta. Essi specificano il lato dell'offerta in maniera tale che esista un tasso naturale di disoccupazione e che sia la produzione che l'occupazione siano determinate una volta raggiunto l'equilibrio sul mercato del lavoro. Affinché la domanda aggregata risulti uguale al livello "naturale" della produzione, l'offerta reale di moneta deve essere fissa. Si ricava quindi che nessun tipo di intervento da parte delle autorità monetarie (quale un aumento dell'offerta di moneta) può avere influenza sull'output, avendo quale unica conseguenza quella di produrre inflazione. Similmente, un intervento di politica fiscale, effettuato attraverso una manovra della spesa pubblica, condurrà ad uno spiazzamento totale della spesa privata. In definitiva, l'output è completamente determinato dal lato dell'offerta, mentre il lato della domanda e la politica monetaria influiscono soltanto sul tasso di inflazione.

Pertanto, data l'ipotesi di aspettative razionali sui prezzi e sui salari, "un aumento *anticipato* della crescita monetaria (cioè una variazione della politica economica della quale gli individui sono consapevoli) porterà semplicemente ad un aumento improvviso del tasso di inflazione dei prezzi e del salario per mantenere costanti l'offerta di moneta reale ed il salario reale [...]. Il salario reale rimane quindi fisso in corrispondenza di un valore $\overline{w}$ e la disoccupazione, a sua volta, resta in corrispondenza del tasso naturale. Poiché $\dot{p}^e = \dot{p}$, la curva di offerta di lavoro non si muove (Figura 10.8). Le sole variazioni osservate dovrebbero essere una maggiore inflazione [...] e un più elevato tasso di interesse nominale [...]. Si noti che nella parte inferiore del grafico [...] le curve di Phillips di breve periodo sono irrilevanti. Non esiste neppure nel breve periodo una alternativa tra inflazione e disoccupazione. Il sistema economico si sposta subito da A a C appena sia stato annunciato l'aumento della crescita dell'offerta di moneta"[51].

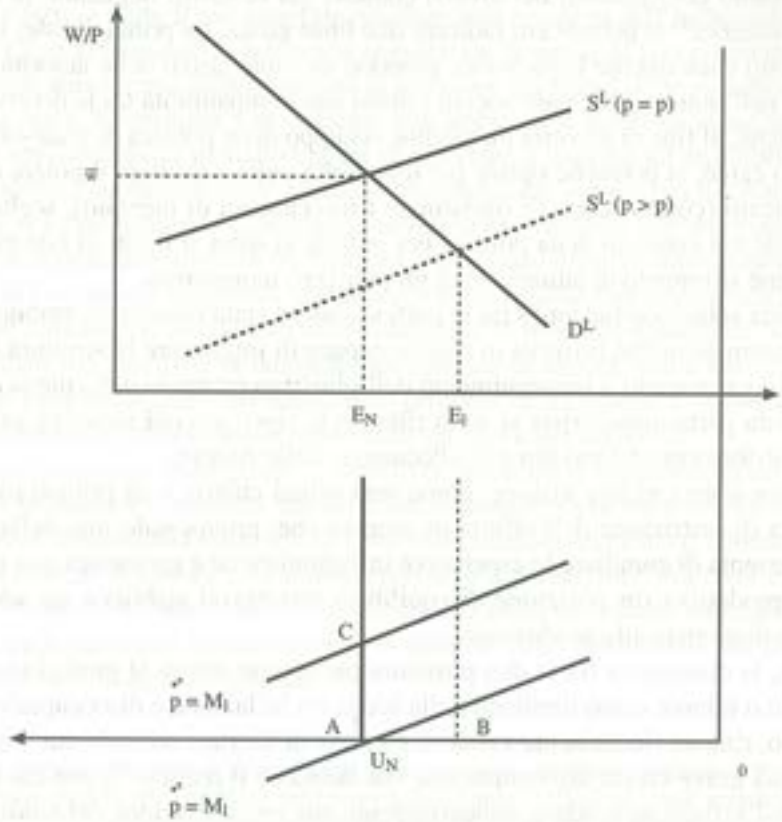
La Figura 10.8 illustra in modo efficace come le politiche macroeconomiche possano essere distinte in interventi anticipati e interventi non anticipati. Quando l'aumento della quantità di moneta è anticipato, vi è piena neutralità della moneta e, quindi, un aumento del tasso di inflazione. Viceversa, gli interventi non anticipati hanno un effetto reale (in corrispondenza del punto C). La conclusione circa le proposte di politica economica è che – anche quando l'economia è soggetta a fluttuazioni cicliche – ogni tentativo di stabilizzazione è nel migliore dei casi inefficace, se non destabilizzante.

Di conseguenza, le politiche di stabilizzazione dovrebbero essere del tutto evitate, in quanto esse non sono in grado di raggiungere gli obiettivi che si propongono. In particolare, l'obiettivo del pieno impiego non dovrebbe far parte del menù del policy

[50] R. Lucas, *Expectations and the Neutrality of Money*, in "Journal of Economic Theory", 1972.

[51] Cfr. W. Carlin, D. Soskice, cit., pp. 106 e ss.

maker in quanto esso viene raggiunto automaticamente a meno che non vi siano interventi destabilizzanti. L'unico obiettivo ragionevole è quello di conseguire un tasso di inflazione non crescente, obiettivo questo che si può facilmente raggiungere attraverso una regola chiara e di facile comprensione per gli agenti economici, quale quella che tenga sotto controllo l'offerta di moneta[52].




U = Tasso di disoccupazione; $U_N$ = Tassi disoccupazione naturale
$E^D$ = Domanda di lavoro; $E^S$ = Offerta di lavoro:
$E_N$ = Occupazione W/P = Salario reale

**Fig. 10.8** L'inefficacia della politica economica secondo i nuovi economisti classici

[52] Il dibattito sui diversi approcci quanto agli interventi di politica economica si è esteso pressoché fino ad oggi. In seguito all'insuccesso delle politiche keynesiane che si prefiggevano di stabilizzare il sistema economico a fronte di oscillazioni cicliche, gli economisti hanno reagito proponendo una regola fissa e chiaramente annunciata. Per un primo significativo intervento in questo senso, vedi F. Kydland e E. Prescott *Rules Rather than Discretion: The Inconsistency of Optimal Plans*, in "Journal of Political Economy", 1977.

## 10.9 Considerazioni conclusive: quali proposte in luogo delle politiche del trade-off?

Questa rassegna delle principali posizioni teoriche sui problemi dell'inflazione e della disoccupazione risulterebbe incompleta in mancanza di una sintesi delle principali proposte di intervento configurabili nei diversi contesti qui descritti. Seguendo la distinzione offerta da Haberler[53] si potrebbero indicare due linee guida. La prima di esse, inserendosi in un contesto chiaramente keynesiano, propone un ruolo attivo delle autorità di politica economica nell'indicare alle parti sociali i limiti alle compatibilità tra le diverse grandezze economiche, al fine di favorire un miglior sviluppo della politica di trade-off.

D'altro canto, si potrebbe optare per una scelta volta a limitare il potere contrattuale del sindacato (con lo scopo di ripristinare i meccanismi di mercato), scelta che, seppur inseribile nel contesto della politica dei redditi, si situa ai limiti di tale politica, ponendosi come strumento di attuazione di un indirizzo monetarista.

La prima soluzione (accordo tra le parti sociali) è stata ritenuta in ambito keynesiano come sostanzialmente positiva in quanto capace di migliorare la struttura del mercato del lavoro garantendo il perseguimento dell'obiettivo primario della piena occupazione, mentre da parte monetarista si sono rilevate le ripercussioni negative sui meccanismi di redistribuzione del reddito e di allocazione delle risorse.

Secondo questa ultima visione, come sarà ormai chiaro, è di primaria importanza una politica di restrizione dell'offerta di moneta che, provocando una deflazione controllata, consenta di annullare le aspettative inflazionistiche e garantisca una ripresa della attività produttiva (in posizione di equilibrio con prezzi stabili) e un adeguamento dell'offerta di moneta alla produzione.

Inoltre, la divergenza tra le due posizioni può essere estesa al giudizio sul carattere di maggiore o minore costo implicito nella scelta tra inflazione e disoccupazione. A questo riguardo, rimane sicuramente valido il giudizio di Keynes secondo cui "in un mondo povero, è più grave creare disoccupazione che deludere il *rentier*"[54], con ciò intendendo che, mentre l'inflazione produce esclusivamente una redistribuzione del reddito (a scapito di certe classi detentrici di forme statiche di ricchezza), la disoccupazione tende, per contro, a produrre effetti di reale perdita per la società intesa nel suo complesso, sia in termini di reddito che di giustizia sociale nella distribuzione delle opportunità di lavoro.

Questo principio è stato recepito in alcune formulazioni monetariste (una volta preso atto dei gravi danni di una politica deflazionistica sui livelli occupazionali), specie nella proposta di indicizzazione di ogni forma di contratto avanzata da Friedman[55]. In tal modo,

[53] G. Haberler, *Incomes, Policy and Inflation: Some Further Reflections*, in "American Economic Review", 1972 [trad. it. in M. D'Antonio, *La crisi post-keynesiana*, Boringhieri, Torino 1975].

[54] J.M. Keynes, *Esortazioni e profezie*, Il Saggiatore, Milano 1968 (ed. origin., *Essay in Persuasions*, London 1931).

[55] M. Friedman, *The Role of Monetary Policy*, in "American Economic Review", 1968 [trad. it. in G. Bellone, *Il dibattito sulla moneta*, Il Mulino, Bologna 1972).

infatti, verrebbero mitigate le aspettative sulla crescita del livello dei prezzi (e, quindi, scoraggiati i tentativi di anticiparne la dinamica), rendendo perciò possibile il perseguimento della crescita economica e il mantenimento di idonei livelli di occupazione, senza che tutto ciò induca ripercussioni negative in termini di stabilità delle variabili monetarie e dei salari.

Sarebbe peraltro errato supporre un riavvicinamento tra le due posizioni teoriche (keynesiane e monetariste) a seguito di questa parziale revisione della posizione monetarista. In effetti, a parte il più generale giudizio non negativo dell'inflazione formulato nell'ambito neo-keynesiano[56], esiste una sostanziale diversità di pareri quanto al tentativo perseguito attraverso l'indicizzazione di attenuare gli effetti delle variabili monetarie sul sistema reale. Mentre per i monetaristi tale tentativo si inserisce in un'ipotesi di ripristino di meccanismi di mercato capaci di riportare il sistema all'equilibrio, nell'ambito keynesiano l'esclusione delle variabili monetarie dal novero degli strumenti atti ad indirizzare in modo adeguato il sistema costituisce una rinuncia tale da produrre sicuramente ripercussioni disastrose in un contesto considerato privo di meccanismi autoregolatori (quale è appunto l'economia capitalistica nella valutazione keynesiana).

In sede conclusiva, può essere utile esaminare le proposte specifiche formulate da alcuni studiosi nel tentativo di delineare un insieme di misure atte a fronteggiare adeguatamente i problemi posti dal simultaneo prodursi di inflazione e disoccupazione, in modo da superare le carenze manifestate dalle politiche del trade-off.

A questo proposito Modigliani[57], dopo aver precisato le implicazioni economiche e sociali dell'inflazione[58], contesta apertamente la possibilità di un trade-off in presenza di una elevata disoccupazione e di una forte spinta inflazionistica. Al contrario, l'unico rimedio da seguire in questo caso consisterebbe in una riduzione dei costi e, principalmente, del costo del lavoro, ottenibile con il blocco degli incrementi salariali e dei meccanismi di indicizzazione, oppure attraverso aumenti della produttività tali da alleggerire indirettamente i costi delle imprese.

[56] A tale proposito, si pensi all'asserzione di Tobin per cui lo squilibrio strutturale dell'economia e la casualità dei meccanismi di riequilibrio verrebbero a legittimare l'inflazione come strumento di politica economica e al contempo come "metodo neutrale per far sì che gli andamenti arbitrari dei salari monetari si conformino agli strumenti reali della produttività", vedi J. TOBIN, cit., pp. 225-226.

[57] F. MODIGLIANI, *Che cos'è l'inflazione*, in "Capital", n. 1, March 1980, pp. 46-51.

[58] Tali implicazioni possono essere sinteticamente individuate nei seguenti punti: 1) modificazione di fatto nel sistema di tassazione progressiva: gli aumenti delle remunerazioni (monetarie) determinano aliquote impositive maggiori, colpendo in misura più elevata il contribuente benché il suo potere di acquisto sia rimasto invariato in termini reali; 2) dilatazione dei tassi di interesse: i prestiti vengono di fatto indicizzati con danno per gli investimenti (specie edilizi); 3) difficoltà per le imprese di valutare i rendimenti degli investimenti futuri in una situazione di incertezza sull'andamento dei prezzi; 4) difficoltà di distinguere, per gli investitori, tra valore reale e valore nominale delle azioni; 5) attenuazione degli effetti redistributivi dell'inflazione nel caso essa si prolunghi nel tempo: infatti, viene a cadere l'assunto generale per cui verrebbero avvantaggiati i debitori rispetto ai creditori, dal momento che gli operatori economici scontano in partenza l'esistenza di un dato livello di inflazione e, quindi, si regolano di conseguenza nella fissazione dei tassi di interesse; 6) infine, il passaggio da una fase di stabilità dei prezzi ad una fase inflazionistica può riflettersi ancora più negativamente sull'economia nel caso in cui, ad esempio, i contratti salariali vengano stipulati in previsione di un andamento stabile delle variabili monetarie. Questa sintesi è stata tratta da F. MODIGLIANI, *Che cos'è*, cit.

D'altra parte, quest'ultima soluzione presuppone una certa forma di controllo dei salari e la garanzia per i datori di lavoro di poter utilizzare la manodopera disponibile senza che si manifestino rigidità dal lato dell'offerta di lavoro.

L'obiettivo di controllo dei costi potrebbe essere, infine, perseguito utilizzando lo strumento fiscale, sia mediante detrazioni di imposta (in cambio della fissazione di un tetto massimo all'aumento delle remunerazioni), sia attraverso un alleggerimento degli oneri previdenziali a carico delle imprese (fiscalizzazione degli oneri sociali).

Se, in definitiva, le proposte di Modigliani possono essere valutate come un tentativo di riproporre rimedi tradizionali (pur con alcune modifiche), Holt[59] appare invece orientato verso una azione più incisiva sul mercato del lavoro attraverso cui, eliminando le rigidità che lo caratterizzano, pervenire a una riduzione della disoccupazione senza aumentare l'instabilità inflazionistica. In pratica, si tratta di migliorare i processi di informazione e mobilità all'interno del mercato del lavoro, con indagini di carattere locale orientate a prevedere i possibili sviluppi produttivi delle varie aree. Ciò permetterebbe, tra l'altro, di evitare il prolungamento degli intervalli di inattività nelle fasi di ristrutturazione produttiva e/o di cambiamento nelle tendenze della domanda di lavoro.

Si può peraltro rilevare come queste proposte di Holt presuppongano comunque una qualche forma di accordo tra le parti sociali, ponendosi perciò, sotto questo aspetto, sulla scia delle politiche del trade-off, a differenza della precedente impostazione di Modigliani.

Quanto, infine, alle soluzioni suggerite da Tobin[60], esse si articolano su due livelli:

- da un lato, nella tutela del risparmio contro il processo inflazionistico futuro (attraverso l'emissione di obbligazioni da parte del governo a tasso agevolato e con potere di acquisto garantito), creando così le condizioni per il finanziamento stabile della spesa pubblica e degli investimenti privati, con l'ovvio avvertimento che – in assenza di un equilibrio automatico risparmi-investimenti – niente garantisce il buon esito di tale operazione;
- dall'altro, nel valutare positivamente una maggior sensibilità del mercato del lavoro all'eccedenza dell'offerta. Ciò naturalmente presuppone una maggiore flessibilità dei salari e, quindi, una politica sindacale maggiormente compatibile con le linee generali di politica economica.

[59] C.C. Holt, *Improving the Labour Market Trade-off between Inflation and Unemployment*, in "American Economic Association", 1970, pp. 141-142.

[60] J. Tobin, cit., pp. 232-235.

Capitolo 11

# Le nuove teorie del disequilibrio

## 11.1 Introduzione

Nel periodo successivo alla pubblicazione della *Teoria Generale*, diversi sono stati i contributi[1] tesi a sfumare la frattura presente nell'approccio di Keynes tra il livello macroeconomico e quello microeconomico dell'analisi, frattura determinata del fatto che gli economisti di ispirazione keynesiana tendevano a ridurre il problema della disoccupazione ad una mancata flessibilità dei prezzi e dei salari. La ricomposizione operata dalla "sintesi neoclassica" si fondava principalmente sull'ipotesi secondo cui il sistema keynesiano non era altro che un caso particolare dell'equilibrio neoclassico; quindi, poiché era possibile operare questa riduzione, non era giustificato alcun tentativo di elaborare una nuova teoria alternativa a quella ortodossa[2].

Tuttavia, la sintesi neoclassica presentava diverse lacune, tra cui quella del mancato inserimento del ruolo della moneta nell'ambito dei processi di aggiustamento[3]. Inoltre, il tentativo di recupero dell'analisi keynesiana nell'ottica tradizionale veniva in partenza condannato al fallimento, data l'impossibilità di utilizzare il concetto neoclassico di equilibrio generale senza snaturare le caratteristiche peculiari dell'analisi condotta nella *Teoria Generale*. A partire dalla metà degli anni '60, "la riapertura del dibattito su Keynes che prese avvio [...] con i contributi di Clower e [...] poi con i progressi dell'analisi del disequilibrio"[4] venne delineando la struttura di un nuovo approc-

[1] J. R. Hicks, *Keynes e i classici*, in M.G. Müller (a cura di), *Problemi di macroeconomia*, ETAS, Milano 1969; F. Modigliani, *Liquidity Preference and the Theory of Interests and Money*, in "Econometrica", 1944; L.R. Klein, *La Rivoluzione keynesiana*, ETAS, Milano 1968.

[2] P.C. Padoan, *Interpretazioni di Keynes, teorie dei prezzi, economia monetaria*, in M. Arcelli (a cura di), *Moneta, prezzi e teoria del disequilibrio*, Cedam, Padova 1980, p. 277.

[3] G. Impicciatore, *Teoria del disequilibrio: risultati e problemi*, in M. Arcelli, *Moneta*, cit., p. 89.

[4] M. Arcelli, *Moneta*, cit., (introduzione dello stesso autore), p. 9; G. Martinengo, *La reinterpretazione del pensiero di Keynes nella analisi di Leijonhufvud*, in F. Vicarelli (a cura di), *La controversia keynesiana*, Il Mulino, Bologna 1974, p. 133.

cio[5] basato sull'acquisizione di particolari fattori di instabilità. L'elaborazione della nuova teoria veniva legittimata anche dalle importanti modificazioni intervenute nel sistema economico, a causa del venir meno della validità dei prezzi quali componenti fondamentali del processo di aggiustamento[6].

L'obiettivo dei teorici del disequilibrio consisteva nel trovare fondamenti rigorosi all'idea avanzata da Keynes secondo la quale il sistema economico può restare anche molto a lungo fuori da una condizione di equilibrio in tutti i mercati, al punto da elaborare il concetto dei cosiddetti *equilibri non walrasiani*.

Gli sviluppi più recenti delle teorie del disequilibrio[7] si concentrano sull'evidenza che, in una situazione di incertezza e di scarsa trasparenza dei mercati (quale quella che caratterizza la realtà odierna delle transazioni di beni e di fattori produttivi), viene meno la capacità dei prezzi di mercato di operare un aggiustamento in presenza di eventuali squilibri, in quanto i prezzi sono caratterizzati da una scarsa reat-

[5] D. PATINKIN, *Moneta interesse e prezzi*, Cedam, Padova 1977; R.W. CLOWER, *Keynes and the Classic: A Dynamic Perspective*, in "Quarterly Journal of Economics", May 1960; R.W. CLOWER, *The Keynesian Counterrevolution: A Theorical Appraisal*, in F.H. HAHN, P.R. BRECHLING (a cura di), *The Theory of Interest Rates*, McMillan, London 1965; R.W. CLOWER, *A Reconsideration of Microfundation of Monetary Theory*, in "Western Economic Journal", December 1967; R.W. CLOWER, *Theoretical Foundation of Monetary Policy*, in E. CLAYTON et al. (a cura di), *Monetary Theory and Monetary Policy in the 1970's*, Oxford UP, London 1971; A. LEIJONHUFVUD, *On Keynesian Economics and the Economics of Keynes*, Oxford UP, London 1968; A. LEIJONHUFVUD, *Effective Demand Failures*, in "Swedish Journal of Economics", March 1973; B. HANSEN, *A Study in the Theory of Inflation*, Allen & Unwin, London 1951.

[6] Sul problema dell'aggiustamento attraverso quantità vedi R.J. BARRO, H.I. GROSSMAN, *A General Disequilibrium Model of Income and Employment*, in "American Economic Review", March 1971; R.J. BARRO, H.I. GROSSMAN, *Money, Employment and Inflation*, Cambridge UP, Cambridge 1976; J.P. BENASSY, *La Théorie du déséquilibre et fondaments microéconomiques de la macroéconomie*, in "Revue Economique", September 1976; J.P. BENASSY, *A Neo-Keynesian Model of Price and Quantity Determination in Disequilibrium*, in G. SCHOWODIAUER (a cura di), *Equilibrium and Disequilibrium in Economic Theory*, Reidel 1977; J.P. BENASSY, *Neo Keynesian Disequilibrium Theory in a Monetary Economy*, in "Review of Economic Studies", October 1975.

[7] "Lo scopo di queste ricerche è in generale di sostituire la descrizione statica e centralizzata dell'approccio dell'equilibrio generale con una visione decentrata e dinamica dell'economia, mettendo l'accento sulla descrizione di situazioni osservabili di disequilibrio e permettendo dunque di fare il punto con la teoria microeconomica e le ricerche applicate" (J.P. BENASSY, *La théorie*, cit., pp. 755 e ss). Occorre precisare inoltre che, rispetto agli obiettivi del presente lavoro (l'analisi congiunta di squilibri, conflitto, politiche di intervento), sarà trattata unicamente la modellistica del disequilibrio che analizza gli effetti, soprattutto in termini di disoccupazione, dei prezzi fissi e dell'aggiustamento attraverso le quantità. Verrà quindi completamente tralasciato tutto quell'insieme di modelli in cui la disoccupazione e i prezzi, fissati endogenamente, sono spiegati simultaneamente. Ci si riferisce in particolare alle analisi non walrasiane che tentano di rendere *endogeno* il comportamento dei prezzi; dal lavoro di J.P. BENASSY, *The Disequilibrium Approach to Monopolistic Price Setting and General Monopolistic Equilibrium*, in "Review of Economic Studies", n. 43, 1976, al lavoro di F.H. HAHN, *On Non-Walrasian Equilibria*, in "Review of Economic Studies", n. 45, 1978, in cui la determinazione dei prezzi tiene conto dei tentativi degli individui di infrangere le limitazioni a cui sono sottoposti. Un'analisi completa e di sintesi dei due filoni sopra individuati è fornita dal lavoro di A. DRAZEN, *Recent Developments in Macroeconomic Disequilibrium Theory*, in "Econometrica", n. 48, March 1980 (cui si rimanda per una puntuale trattazione soprattutto della modellistica non walrasiana a prezzi endogeni).

tività in conseguenza della natura sostanzialmente esogena della loro determinazione. Tale esogeneità (intesa ovviamente rispetto a quei mercati di cui i prezzi stessi dovrebbero essere regolatori) dipende non soltanto da ostacoli nella trasmissione delle informazioni, ma anche dalla presenza di numerosi prezzi amministrati che vengono a compromettere una ottima allocazione delle risorse. Si può quindi supporre l'esistenza di vincoli[8] tali da limitare l'efficienza degli scambi sul mercato, vincoli che possono dar luogo a conseguenze rilevanti sull'azione degli agenti economici. Questi ultimi, infatti, nel momento in cui formulano i loro piani, si trovano a subire dei condizionamenti su un qualche mercato, a causa dei *razionamenti* delle loro domande e offerte[9].

Le teorie del disequilibrio individuano nell'assenza del banditore walrasiano (ovvero dei tradizionali meccanismi di aggiustamento propri di un'economia di mercato tradizionale) la motivazione di fondo per cui la fissazione dei prezzi debba avvenire in situazione di squilibrio, in quanto il sistema è incapace di effettuare correzioni dei prezzi, aprendo così la strada al prodursi di transazioni errate[10].

Un aspetto di rilievo connesso all'abbandono di questa ipotesi è costituito[11] dalla presenza di una pluralità di prezzi per un unico bene, poiché la fissazione dei prezzi è il risultato di una molteplicità di diverse valutazioni soggettive che in assenza del banditore non è possibile rendere omogenee. D'altra parte, è importante rilevare come questa imperfezione nel processo di determinazione dei prezzi dipenda dal basso grado di informazione di cui i soggetti possono disporre. L'errata fissazione dei prezzi produce anche effetti cumulativi, in quanto può verificarsi che una situazione di squilibrio registrata in un unico mercato venga poi a propagarsi nei rimanenti, dando luogo inevitabilmente a fenomeni di disoccupazione e a perdite nel livello della capacità produttiva.

Il processo di aggiustamento, non potendo far affidamento sui prezzi, si realizzerà sulla base delle quantità delle variabili in gioco, nel senso che gli operatori adegueranno le grandezze reali in base alle informazioni possedute ed alle conseguenti aspettative per il futuro. Premettiamo pertanto, ai fini di una migliore chiarezza, una suddivisione[12] delle variabili rilevanti nell'ambito del processo di aggiustamento in esame (Tabella 11.1).

[8] E. Rossi, *Modelli macroeconomici di squilibrio: un saggio critico*, in M. Arcelli, *Moneta*, cit., p. 203.

[9] E. Rossi, *Equilibri non walrasiani in economie monetarie*, in M. Arcelli, *Moneta*, cit., p. 245.

[10] G. Impicciatore, *Squilibrio e disoccupazione in un modello macroeconomico neoclassico*, in F. Vicarelli, *La controversia* cit.

[11] M. Arcelli, *Moneta*, cit., p. 10; G. Impicciatore, *Su alcuni problemi connessi ai processi di aggiustamento non diretti dal banditore*, in M. Arcelli, *Moneta*, cit.

[12] M. Marconi, *Un Keynes microeconomico? Una rilettura di A. Leijonhufvud*, in R. Faucci (a cura di), *J.M. Keynes nel pensiero e nella politica economica*, Feltrinelli, Milano 1977, p. 138.

| Variabili con natura di quantità | Variabili con caratteristica di prezzi |
|---|---|
| 1. Livelli del consumo | 1. Saggio di interesse |
| 2. Livelli degli investimenti | 2. Salario monetario |
| 3. Livelli dell'occupazione | 3. Livello generale dei prezzi |
| 4. Quantità di moneta | |
| 5. Quantità di titoli | |

**Tab. 11.1** Classificazione delle variabili

Il fatto di effettuare scambi a prezzi non di equilibrio (data la già citata rigidità degli stessi) è reso possibile attraverso un aggiustamento delle quantità[13] che prevede la formulazione di piani da parte degli operatori sulla base delle condizioni percepite nel mercato in cui essi vogliono intervenire; inoltre si assume che "i mercati vengano visitati alternativamente ed in istanti successivi dagli agenti"[14], i quali potranno in tal modo individuare quel mercato in cui sono presenti migliori possibilità operative.

Nell'ambito delle diverse formulazioni delle teorie del disequilibrio, le modalità del processo di aggiustamento attraverso le quantità sono state affrontate da due punti di vista diversi. Alcuni contributi[15] "hanno evidenziato come l'economia per effetto dell'aggiustamento dei segnali di quantità possa trovarsi in condizioni di inefficienza"[16]. D'altro canto, in un'ottica di tipo macroeconomico, alcune indagini[17] successive "hanno permesso di caratterizzare tali posizioni di inefficienza o di disequilibrio in relazione alle strutture di razionamento che si determinano sui vari mercati, facendo aggiustare i segnali di quantità con prezzi mantenuti costanti e mantenendo costante il livello dello stock di moneta posseduto dai consumatori"[18].

Ancora dal punto di vista dell'efficienza dello scambio, è stato notato come il raggiungimento di un grado soddisfacente di realizzazione dei piani degli operatori può avvenire solo nel momento in cui il sistema pervenga ad un simultaneo equilibrio di tutte

[13] E. Rossi, *Modelli*, in M. Arcelli, *Moneta*, cit., p. 212 e S. Gepts, *An Aggregate Model of Rationing*, CORE discussion paper, 1977.

[14] E. Rossi, *Modelli*, in M. Arcelli, *Moneta*, cit., p. 212.

[15] J.P. Benassy, *NeoKeynesian Disequilibrium*, cit.; J. Dreze, *Exchange of an Equilibrium under Price Rigidity and Quantity Rationing*, in "International Economic Review", 1975; J.M. Grandmont, G. Laroque, *Temporary Keynesian Equilibria*, in "Review of Economic Studies", 1976, pp. 53-68.

[16] E. Rossi, *Modelli* in M. Arcelli, *Moneta* cit., p. 245.

[17] R.J. Barro, H.J. Grossman, *Money*, cit; E. Malinvaud, *The Theory of Unemployment Reconsidered*, Basil Blakwell, London 1977; K.W. Hildebrand, *On Malinvaud Reconsideration of the Theory of Unemployment*, Center of Research University of California, Berkeley 1978.

[18] E. Rossi, *Modelli*, in M. Arcelli, *Moneta*, cit., p. 245.

[19] *Ibid.*, p. 246.

le grandezze in gioco[19]. Tuttavia ciò si verifica anche in una situazione in cui l'aggiustamento avvenga a livello di quantità effettive, conseguendo non per questo un livello di stabilità inferiore rispetto a quello walrasiano. È stato in proposito osservato che, anzi, "l'esistenza di posizioni di stazionarietà di un siffatto processo dinamico diverse da quelle walrasiane (fanno sì che) nel [...] sistema dinamico la posizione di equilibrio walrasiano è instabile, mentre esiste una posizione di equilibrio non-walrasiano che risulta stabile"[20].

Generalizzando, sono quattro gli elementi più importanti che differenziano l'approccio walrasiano rispetto a quello keynesiano e alle teorie del disequilibrio[21]:

- l'assunzione dell'ipotesi di scambio effettuato esclusivamente a prezzi di equilibrio;
- la constatazione, discendente dalla prima assunzione, della possibilità da parte di qualsiasi operatore economico di procedere ad acquisti e vendite della quantità desiderata ai prezzi di equilibrio;
- l'inesistenza di una distinzione tra domanda nozionale[22] (ovvero quella desiderata dagli agenti sulla base dell'osservazione dei prezzi vigenti in un determinato momento) e domanda effettiva realizzata sul mercato;
- infine, il sussistere di una piena flessibilità dei prezzi e dei salari come meccanismo alla base del processo di riconduzione del sistema all'equilibrio[23].

Secondo l'approccio walrasiano il sistema sarà in equilibrio quando verrà a determinarsi sul mercato quell'unico prezzo che garantisce:

a) il pieno impiego del capitale esistente;
b) il pieno impiego della forza lavoro, nell'ipotesi di salario perfettamente flessibile.

Considerando poi il complesso delle variabili monetarie e reali[24], è possibile esprimere le condizioni di equilibrio come in Tabella 11.2.

[20] *Ibid.* e anche H.R. VARIAN, *Non-Walrasian Equilibria*, in "Econometrica", April 1977.

[21] Sembra opportuna una breve digressione a proposito delle divergenze esistenti tra modello keynesiano e modello walrasiano a proposito del significato del concetto di disequilibrio. In una prima fase, in cui la preoccupazione dominante è stata quella di verificare la compatibilità delle ipotesi keynesiane nell'ambito dello schema walrasiano, si parlò di disequilibrio, riferendosi alla contrapposizione che veniva a porsi tra situazione di equilibrio walrasiano e modello keynesiano. Ma successivamente gli economisti presero a ragionare in un'ottica del tutto diversa, in base alla quale il disequilibrio keynesiano veniva concepito come "un *equilibrio diverso* da quello walrasiano, nel senso che questo viene conseguito, a differenza del primo, mediante il solo aggiustamento delle quantità a prezzi dati". In questo senso, quindi, viene giustificata la definizione dell'equilibrio keynesiano come *equilibrio non-walrasiano*.

[22] Intesa come domanda espressa in base ai canoni classici.

[23] G. IMPICCIATORE, *Squilibrio*, cit., in F. VICARELLI, *La controversia*, cit., pp. 49 e ss.

[24] G. MARTINENGO, cit., in F. VICARELLI, *La controversia*, cit., p. 140.

| (a) | (b) |
|---|---|
| Dati lo stato delle tecniche e la preferenza per la liquidità: la flessibilità del tasso di interesse garantisce l'uguaglianza tra risparmio e valore dei beni capitali di nuova installazione. | Dati propensione marginale al consumo e stato delle tecniche: la flessibilità del prezzo dei beni di consumo garantisce l'uguaglianza tra domanda e offerta, ovvero l'assorbimento della produzione. |

**Tab. 11.2** Condizioni di equilibrio

Esiste quindi in ogni momento un vettore di prezzi di equilibrio che garantisce il ristabilimento della piena occupazione; ogni possibilità di deviazione dall'equilibrio è limitata alla divergenza del salario monetario rispetto al livello "normale", deviazione oltretutto superabile con l'adozione di una politica deflazionistica da parte delle imprese[25].

Ora, avendo chiarito la questione dell'esistenza di scambi a prezzi di equilibrio (il c.d. *processo di tâtonnement*), dobbiamo precisare in che modo il modello tradizionale pervenga all'ipotesi di stabilità della posizione di equilibrio, per poi vedere quali siano le modifiche da introdurre per ammettere una situazione di divergenza dalla stabilità (e quindi transazioni a prezzi non di equilibrio, il *processo di non tâtonnement*)[26]. Le ipotesi su cui si regge lo scambio in equilibrio nell'approccio walrasiano sono essenzialmente:

a) la presenza del banditore come elemento di regolazione del mercato (ovvero come "regola di aggiustamento dei prezzi basata sull'eccesso di domanda"[27]), il quale a successive riprese viene a fornire prezzi diversi sino a che non si perviene al vettore dei prezzi di equilibrio;
b) la possibilità del verificarsi del processo di scambio unicamente ai prezzi di equilibrio. In altri termini il ruolo di aggiustamento svolto dal banditore comporta solo una trasmissione di informazioni durante le varie fasi di avvicinamento al prezzo di equilibrio *senza che si dia luogo a scambi effettivi*. Per inciso, possiamo rilevare che se nelle fasi intermedie del processo di aggiustamento avvenissero scambi effettivi (a prezzi evidentemente non di equilibrio) ci si troverebbe al di fuori del modello walrasiano ed in piena teoria del disequilibrio[28].

[25] M. Marconi, *Un Keynes*, cit., in R. Faucci, *J.H. Keynes*, cit., p. 136.

[26] Sul problema della stabilità dell'equilibrio, vedi J.R. Hicks, *Valore e Capitale*, UTET, Torino 1964; P. Samuelson, *The Stability of Equilibrium: Comparative Statistics and Dynamics*, in "Econometrica", July-October 1944; K.J. Arrow, L. Hurvics, *On the Stability of the Competitive Equilibrium II*, in "Econometrica", January 1959.

[27] M. Marconi, *Disoccupazione e disequilibrio nelle analisi di R. Clower e D. Patinkin*, in F. Vicarelli, *La controversia* cit., p. 86.

[28] M. Arrow, G. Debreu, *On Existence of an Equilibrium for a Competitive Economy*, in "Econometrica", July 1954.

È da notare che nei processi di scambio a prezzi non di equilibrio non si verifica il passaggio per tutti i soggetti economici "in un'unica soluzione dal livello di utilità associato alle loro dotazioni iniziali, ad una posizione di ottimo individuale e quindi di ottimo collettivo"[29]; ciò in quanto prevale l'ipotesi per cui solamente coloro che saranno arrivati per primi sul mercato riusciranno a scambiare ad un livello dei prezzi vicino all'equilibrio e quindi a realizzare l'uguaglianza tra quantità preventivata e quantità effettivamente realizzata.

Potrebbero quindi determinarsi i cosiddetti *spill-over*, poiché un operatore, non potendo agire in un mercato sulla base delle decisioni preventivate, verrebbe a "riversare il potere (di acquisto) [...] in beni su mercati diversi rispetto a quelli che lo avevano visto come compratore e/o sugli stessi mercati con domande quantitativamente diverse"[30].

Lo *spill-over* costituisce quindi un aspetto rilevante nell'ambito di scambi a prezzi non di equilibrio, in quanto esso consente il passaggio tra quantità programmate e quantità realizzate (ovvero tra quantità nozionali e quantità effettive di disequilibrio), anche se non risultano chiare la direzione e le modalità alternative di spesa del reddito.

La teoria del disequilibrio si pone l'obiettivo di costruire un modello degli scambi effettivi che superi la "sostanziale staticità che caratterizza tutti gli schemi di equilibrio economico generale"[31] e allo stesso tempo pone le basi per la soluzione di alcuni importanti interrogativi connessi alla possibilità di effettuare scambi di equilibri diversi da quelli walrasiani. In questo senso è stato notato[32] che il primo aspetto viene risolto positivamente dalle varie analisi, sia in riferimento a situazioni in cui gli scambi avvengono in condizioni di prezzi rigidi[33] che di prezzi flessibili[34], mentre non ancora del tutto soddisfacente risulta l'indagine sul grado di stabilità degli scambi nel contesto di processi dinamici, a causa del carattere limitato delle ipotesi adottate nei modelli elaborati a questo scopo[35].

I meccanismi alla base delle teorie del disequilibrio possono essere infine applicati anche all'andamento del mercato del lavoro, rispetto al quale assumono particolare rile-

[29] M. Marconi, *Disoccupazione*, cit., in F. Vicarelli, *La controversia*, cit., p. 87.

[30] *Ibid.*, p. 89.

[31] G. Impicciatore, *Teorie del disequilibrio: risultati e problemi*, in M. Arcelli, *Moneta*, cit., p. 89.

[32] *Ibid.*, p. 170.

[33] J.P. Benassy, *Disequilibrium Exchange in Barter and Monetary Economies*, in "Economic Inquiry", 1975, pp. 95-118; J.P. Benassy, *Neo-Keynesian Disequilibrium*, cit.; Drèze, cit., pp. 301-320.

[34] J.P. Benassy, *The Disequilibrium Approach to Monopolistic Price Setting and General Monopolistic Equilibrium*, in "Review of Economic Studies", 1976, pp. 63-82; J.M. Grandmont, G. Laroque, cit.; F.H. Hahn, *On Non-Walrasian Equilibria*, in "Mimeogr. London School of Economics", 1977.

[35] C. Futia, *The Existence of Non-Walrasian Equilibria*, in "Bell Laboratory Working Paper", 1975; H.R. Varian, cit.; E.C.H. Veendorp, *Stable Spill-over Among Substitutes*, in "Review of Economic Studies", 1975, pp. 445-456.

vanza le modalità di determinazione dei flussi di ricambio della manodopera e degli scarti temporali nella copertura dei posti vacanti, fenomeni entrambi tipici delle situazioni di disequilibrio[36].

Nell'ambito di questa analisi sono da valutare positivamente i lavori di Patinkin, Clower e Leijonhufvud in quanto rappresentano utili basi su cui approfondire l'indagine (come ad esempio in Malinvaud). Il modello elaborato da Barro e Grossmann tenterebbe invece di riprendere "in una analisi di disequilibrio uno schema marginalista [...] la cui rilevanza e capacità previsiva sono tutto sommato nulle"[37].

## 11.2 Costi, produttività e disequilibrio

Uno dei principali aspetti del contributo di Patinkin[38] nell'ambito delle teorie del disequilibrio prende le mosse dalla considerazione dei fattori a cui può essere fatta risalire la causa dello squilibrio. L'autore offre una specifica trattazione dei fenomeni di mancato aggiustamento del mercato del lavoro, proponendo inoltre un'analisi dell'influenza esercitata da modificazioni indotte sullo stock di capitale esistente nel sistema economico rispetto agli stessi processi di aggiustamento. In primo luogo, si può rilevare (anche tenendo conto del modello neoclassico di equilibrio) in che modo venga a manifestarsi lo squilibrio nella impostazione di Patinkin, per poi analizzare quale sia la reazione delle imprese in una situazione diversa da quella propria dell'equilibrio neoclassico[39], soprattutto in relazione alla divergenza tra domande/offerte effettive e domande/offerte nozionali.

Consideriamo la Figura 11.1. In una situazione in cui A rappresenta l'equilibrio con produzione pari a $Y_1$ e occupazione pari a $L_1$ (con salario $W_1$ e con $r_1$ tasso di interesse del capitale dato), supponiamo che si riduca la quantità domandata. Di conseguenza, le imprese adegueranno la produzione al nuovo livello, per cui $Y_2$ rappresenterà la nuova quantità prodotta, mentre lo spostamento dell'occupazione conseguente sarà da $L_1$ a $L_2$. In corrispondenza del nuovo punto di equilibrio B, si avrà (in presenza di perfetta flessibilità e con sostituibilità tra i fattori):

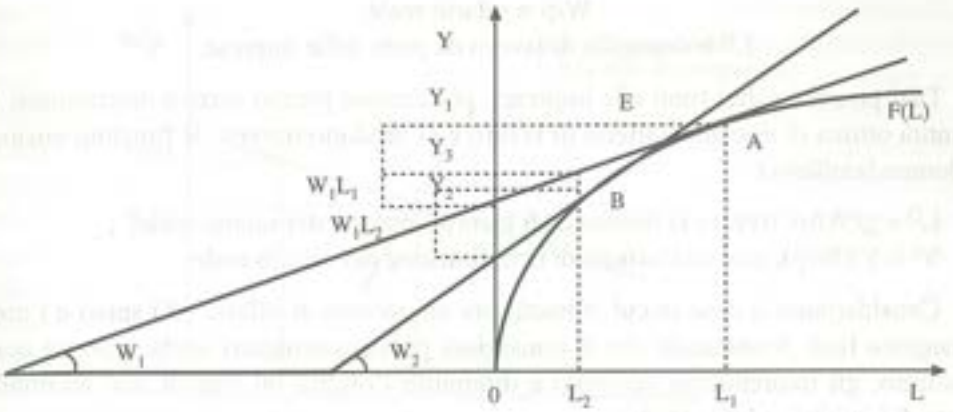
- una più elevata produttività del lavoro e una più bassa produttività del capitale;
- un nuovo livello del salario reale $W_2>W_1$ e un nuovo livello del tasso di interesse $r_2<r_1$;
- inoltre, $Y_2= W_2L +r_2\bar{K}$.

[36] E. Tarantelli, *Studi di economia del lavoro*, Giuffrè, Milano 1974, p. 68.

[37] *Ibid.*

[38] D. Patinkin, cit., Cap. 13.

[39] M. Marconi, *Disoccupazione*, cit., in F. Vicarelli, *La controversia*, cit., pp. 51-60.




Y = Produzione; W = Salario reale; L = Livello occupazione; r = Tasso di interesse

**Fig. 11.1** Il modello di Patinkin

Tuttavia, se i prezzi non assumono istantaneamente i valori di equilibrio (per cui W e r rimangono immutati ai precedenti livelli $W_1$ e $r_1$), avremo:

$$Y_2 < W_1L_2 + r_1\overline{K}$$

e, quindi,

$$W_1L_2 + r_1\overline{K} = Y_3 \quad \text{con } Y_3 > Y_2.$$

In questo modo i costi derivanti da salari e interessi (data la non flessibilità) saranno uguali a $Y_3$ che risulta maggiore dei ricavi pari a $Y_2$.

Si tratta, quindi, di stabilire quale sarà il comportamento delle imprese quando la struttura dei costi e il livello della produttività non è conforme all'equilibrio, in quanto a sinistra del punto A la produttività del lavoro e del capitale non risultano compatibili con il salario reale e il tasso di interesse (poiché tali variabili non godono della caratteristica di perfetta flessibilità). Di conseguenza, si assisterà a una propagazione dello squilibrio dal mercato dei beni al mercato del lavoro. La non flessibilità dei prezzi causerà una deficienza nella domanda; le imprese di conseguenza richiederanno meno manodopera e si verificherà un eccesso di offerta di lavoro.

In particolare, considerando solo due mercati (beni e lavoro), il comportamento delle imprese sarà dato dalla domanda di lavoro e dall'offerta di beni inserite nella funzione di produzione (ricordiamo come quest'ultima funzione non è che una massimizzazione vincolata del profitto):

$$\max Y = Y^s - W/p\, L^D \quad \text{soggetta a } Y = f(L),$$

in cui

$Y^s$ = offerta di beni da parte delle imprese;

$W/p$ = salario reale;
$L^D$ = domanda di lavoro da parte delle imprese.

Dati prezzi e salari (noti alle imprese), per ciascun prezzo verrà a determinarsi una quantità ottima di domanda/offerta di lavoro e di prodotto (ovvero le funzioni nozionali di domanda/offerta):

$L^D = g(W/p)$, ovvero la domanda di lavoro funzione del salario reale;
$Y^s = Y^s(W/p)$, ovvero l'offerta di beni funzione del salario reale.

Consideriamo il caso in cui si manifesta un eccesso di offerta ed i salari e i prezzi rimangono fissi. Assumendo che le transazioni possano svolgersi anche a prezzi non di equilibrio, gli imprenditori verranno a diminuire l'offerta (al fine di non accumulare scorte di beni invenduti), sicché:

$$Y = \min (Y^D, Y^S)$$

dove $Y^D$ = offerta effettiva delle imprese.

Va notato come in assenza del banditore prevarrà sempre un tipo di aggiustamento basato sulle quantità minime tra quelle in gioco. Ci si trova quindi in una situazione in cui gli imprenditori riescono a vendere una quantità inferiore rispetto a quella ottima o nozionale: il presupposto della massimizzazione non è più valido, dato che gli imprenditori si vengono a trovare al di fuori delle curve nozionali.

Patinkin in questo caso ipotizza che le imprese vorranno ridurre i costi riducendo l'impiego del fattore lavoro. In altri termini, esse non raggiungono più l'ottimo, in quanto la funzione di produzione viene ad essere ridefinita in base al vincolo che si è presentato sul mercato.

Avremo quindi una nuova funzione di domanda di lavoro (si noti che il valore di $L^{D'}$ coincide con il punto B nella Figura 11.1)

$$L^{D'} = f^{-1}(Y) = g(Y)$$

indicante la domanda effettiva di lavoro da parte delle imprese. Riferendoci ancora alla Figura 11.1 avremo inoltre:

- a sinistra di A lungo f(L):

$$dY/dL > W_1,$$

in questa porzione della curva la domanda effettiva di lavoro $L^{D'}$ è funzione soltanto del livello corrente della domanda del mercato;

- soltanto quando la domanda di beni tende ad essere uguale a quella di equilibrio (coincidendo con quella nozionale), la domanda di lavoro tornerà ad essere funzione esclusivamente di $W/p$.

In termini grafici, quanto descritto può essere rappresentato dalla Figura 11.2.

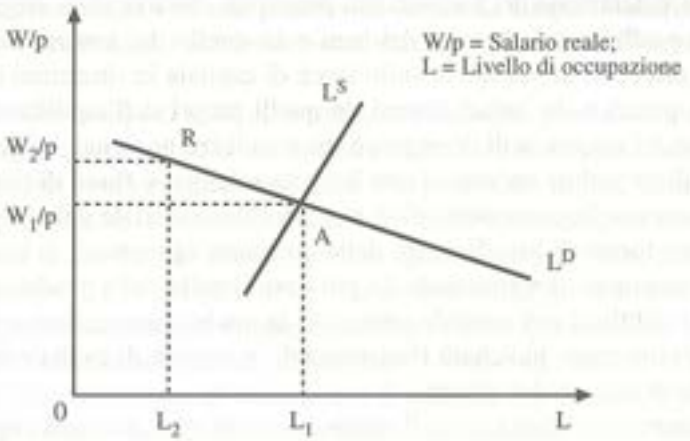



**Fig. 11.2** Equilibrio sul mercato del lavoro

In questa rappresentazione grafica si può notare che:

- $L^S$ e $L^D$ sono offerte e domande tradizionali di lavoro correlate rispettivamente positivamente e negativamente rispetto a W/p;
- i punti A e B corrispondono a quelli della Figura 11.1.

Ipotizziamo un eccesso di offerta pari a $Y_1 - Y_2$. La quantità di lavoro viene ridotta a $L_2$, dando luogo in tal modo a disoccupazione pari a $L_1 - L_2$; tale disoccupazione permane anche indipendentemente dal livello di W/p, in quanto dipende dalla insufficienza della domanda aggregata (cioè anche se W/p risulta uguale a $W_2/p$ non si raggiunge l'equilibrio).

Queste considerazioni inducono a ritenere necessario un esame del comportamento della domanda aggregata: si dovrà infatti tenere conto dell'effetto di *spill-over*, per cui uno squilibrio iniziale su un mercato si manifesterà successivamente su tutti gli altri. Quindi, se sul mercato del lavoro si verifica un eccesso di offerta, ciò avrà una influenza sulle decisioni dei lavoratori. Nella loro funzione di domanda di beni occorrerà aggiungere un vincolo determinato dal razionamento subito sul mercato del lavoro. Tale razionamento è dato dal livello dell'occupazione effettiva, ovvero in termini analitici:

$$L = \min (L^{D'}, L^S)$$

La domanda effettiva sarà quindi:

$$Y^{D'} = f(Y, M_0/p, r, L)$$

dove L è definito dall'espressione appena descritta, $M_0$ è lo stock di moneta esogeno ed r è il tasso di interesse. Possiamo quindi affermare che, nell'ambito dell'ipotesi di rigidità dei prezzi, si sono determinate le quantità effettive di domanda di beni e di lavoro, quantità che non necessariamente sono uguali a quelle programmate o desiderate.

Accanto alla valutazione dei meccanismi principali che traggono origine da squilibri tra domanda e offerta sul mercato dei beni e su quello del lavoro, l'analisi di Patinkin prende in esame le implicazioni sullo stock di capitale in situazioni in cui prevalgono vettori dei prezzi e dei salari diversi da quelli propri dell'equilibrio walrasiano. Più in particolare, è l'esistenza di divergenze tra grandezze nozionali e grandezze effettive a rendere indispensabile un'analisi non limitata soltanto ai flussi di domanda-offerta su un certo mercato. Supponendo infatti uno squilibrio iniziale sul mercato dei beni (ad esempio, sotto forma di insufficienza della domanda aggregata), la conseguente riduzione dell'occupazione, determinando un più basso livello della produttività, si rifletterà sulla stessa redditività del capitale impiegato la quale, assestandosi a un livello inferiore al tasso di interesse, indicherà l'esistenza di uno stock di capitale non utilizzato al livello ottimale di attività del sistema.

Occorre mettere in evidenza come il comportamento adottato dagli imprenditori nel momento in cui questi tentano di riportare, attraverso politiche deflazionistiche, il livello della domanda effettiva all'offerta nozionale espressa dalle imprese è semplicemente tale da produrre ulteriori effetti negativi per il sistema economico.

Il problema della compatibilità tra domanda effettiva e nozionale induce inoltre Patinkin ad avanzare l'ipotesi circa la necessità, in presenza di situazioni in cui la domanda effettiva tende a diminuire, di ridistribuire questa domanda residua tra le varie imprese per evitare che quote di capacità rimangano di fatto inutilizzate a seguito di ritiri dal mercato di imprese eventualmente escluse dal processo di redistribuzione. D'altra parte, "date le caratteristiche di concorrenza imperfetta che definiscono il mercato in questione, questa necessità (redistributiva) non potrebbe essere garantita automaticamente, ma esclusivamente attraverso l'iniziativa di una autorità che effettuasse una vera e propria distribuzione razionata della domanda residua tra tutte le imprese operanti nel sistema"[40].

## 11.3 L'esistenza di prezzi non di equilibrio

Il punto più interessante dei due fondamentali scritti di Clower[41] sulla teoria del disequilibrio è costituito dal tentativo di introdurre nel contesto walrasiano gli elementi di squilibrio caratteristici dell'analisi keynesiana. Considerando che il vettore dei prezzi non è tale da condurre contemporaneamente all'equilibrio i vari mercati[42], non vi è più garanzia che a fronte di uno squilibrio vengano ripristinate le condizioni di piena occupazione. Ciò viene ad essere associato alla presenza di altri due fattori di instabilità quali, da un lato, l'eccesso di offerta sul mercato del lavoro (senza che

[40] G. Impicciatore, *Squilibrio*, cit., in F. Vicarelli, *La controversia*, cit., p. 62.

[41] R.W. Clower, *Keynesian*, cit.; R.W. Clower, *A Reconsideration*, cit.

[42] M. Marconi, *Disoccupazione*, cit., in F. Vicarelli, *La controversia*, cit., pp. 64 e ss.

contemporaneamente si abbiano eccessi di domanda riequilibratori in altri mercati) e, dall'altro, l'inserimento del reddito corrente nelle funzioni di domanda degli operatori.

Entrambi questi aspetti sono di fatto tra loro collegati poiché costituiscono situazioni in cui gli agenti economici, in un contesto di prezzi non di equilibrio, sono costretti a rivedere i piani di spesa programmati, data l'impossibilità di farli coincidere con quelli effettivi. In particolare, "l'esistenza del reddito nella funzione del consumo [...] denuncia la presenza di un vincolo alle capacità di spesa degli individui, come effetto di una differenza positiva tra le quantità di servizi di lavoro che gli individui desidererebbero vendere e la domanda effettiva di quegli stessi servizi, (ciò a causa) di un tasso di disoccupazione involontaria sul mercato del lavoro"[43]. Dunque, l'analisi di Clower dimostra l'incompatibilità della legge di Walras con il modello keynesiano. Data la rigidità dei prezzi, il meccanismo di aggiustamento walrasiano risulterà infatti invertito, in quanto nell'approccio in esame si assume l'esistenza di un vettore di prezzi di disequilibrio, di volta in volta prevalente nel sistema economico, capace di determinare i flussi quantitativi della domanda e dell'offerta sui vari mercati. È facile rilevare come tale meccanismo sia esattamente il contrario di quello che si verifica in una situazione di equilibrio walrasiano in cui quantità domandate e offerte vengono a determinare, attraverso il banditore, il livello di equilibrio dei prezzi stessi.

Le proprietà essenziali degli scambi che avvengono in disequilibrio possono essere così riassunte:

- esistono dei processi di contrazione cumulativa degli scambi dove, a fronte dell'iniziale vincolo del reddito monetario realizzato, si avranno conseguentemente ripercussioni nel comportamento degli operatori qualora essi vengano ad operare in altri mercati diversi da quello in cui il vincolo è stato avvertito;
- vale la cosiddetta ipotesi *duale* di decisione, ovvero, una volta percepiti i vincoli, le schede di domanda/offerta originariamente formulate (definite nozionali) vengono sostituite da quelle di domanda/offerta effettiva, il che implica – a livello di mercato del lavoro – l'incapacità del sistema di conseguire la piena occupazione in base al normale gioco tra salario domandato e salario offerto.

In una simile situazione, il raggiungimento dell'equilibrio (a prezzi ovviamente diversi da quelli walrasiani) verrà ad essere il risultato di aggiustamenti quantitativi, resi ulteriormente complessi dalla presenza di una rete di informazioni inefficiente sullo stato delle alternative cui sarebbe in teoria possibile optare una volta deciso l'ingresso in un dato mercato. Le modalità di comportamento degli operatori nel mercato potranno quindi suddividersi in una serie di fasi successive, caratterizzate da un sempre più approfondito esame delle condizioni esistenti sul mercato rispetto agli obiettivi originariamente fissati.

Così, alla tradizionale sequenza qui di seguito riportata:

[43] E. TARANTELLI, *Studi*, cit., p. 93.

| (a) | | (b) |
|---|---|---|
| Formulazione dei piani di<br>• produzione<br>• vendita<br>• scambio | ⟶ | Produzione e transazione effettiva |

dovrà essere aggiunta una condizione indispensabile al verificarsi del passaggio indicato simbolicamente dalla freccia. L'azione che infine è effettuata sul mercato può essere considerata come un *second-best*, per il fatto che l'istanza originaria espressa dalle funzioni programmate di massimizzazione può incontrare ostacoli nella sua verifica effettiva. Nel caso in cui la formulazione originaria in (a) non trovi concretizzazione nella realtà dello scambio, si dovranno stabilire le reazioni idonee e tipiche di una situazione di disequilibrio.

Per inciso, il processo qui sommariamente descritto implica una revisione della stessa sequenza temporale dello scambio, in quanto esso non verrebbe più a determinarsi secondo il principio per cui chi si presenta per primo sul mercato acquisisce il diritto di soddisfacimento prioritario della propria domanda-offerta; il fatto di acquisire un vantaggio temporale rispetto ad altri operatori consente soltanto di far valere un proprio "diritto di prenotazione" sulle domande/offerte espresse inizialmente. Il concetto di "prenotazione" esprime dunque l'impossibilità di conseguire immediatamente e su tutti i mercati la realizzazione dei propri programmi di scambio in quanto, benché non si possa escludere l'esistenza di operatori capaci di ottenere quanto prefissato, le situazioni più comuni vedranno il prevalere di un duplice squilibrio, secondo la rappresentazione che segue (Tabella. 11.3).

| | Prenotazione su acquisti | Prenotazione su vendite |
|---|---|---|
| OPERATORE A | realizzata | non realizzata |
| OPERATORE B | non realizzata | realizzata |

**Tab. 11.3** Squilibri legati alle "prenotazioni"

Tornando all'analisi condotta da Clower, alcuni autori[44] hanno sottolineato l'esistenza di una complementarità tra il suo approccio e quello di Patinkin.

Infatti, se in Patinkin la disoccupazione involontaria è determinata da una situazione in cui sul mercato dei beni viene a determinarsi un eccesso di offerta che si trasmette sul mercato del lavoro sotto forma di un calo della richiesta di manodopera da parte delle imprese, in Clower esiste simmetricamente "un'equazione di domanda di beni costretta al vincolo della domanda effettiva sulla base di una analoga situazione di eccesso di offerta sul mercato del lavoro"[45]. In entrambi i contributi l'ipotesi di aggiustamento

[44] *Ibid.*, pp. 93-94.

[45] *Ibid.*, p. 94.

dal lato *corto* del mercato viene a dar luogo a un livello di produzione e di occupazione che risulta corrispondente al minimo della quantità di manodopera richiesta e della quantità di beni domandati e offerti, confermando uno degli aspetti di maggior rilievo dei meccanismi di scambio nell'ambito della teoria del disequilibrio.

Il processo di razionamento ora descritto implica delle conseguenze quanto alla definizione del concetto di equilibrio stesso. Ovviamente, la posizione di ottimo verrebbe a realizzarsi nel momento in cui gli operatori riescano a conseguire nel tempo la stabilità del rapporto tra piani programmati e piani effettivamente attuati, stabilità che dovrebbe tendere a riprodursi. D'altra parte, è possibile anche ammettere un concetto di equilibrio di carattere più relativo, inteso cioè in rapporto ai vincoli esistenti nello scambio sui vari mercati. Il sistema dunque sarebbe in equilibrio quando le sollecitazioni dirette agli operatori non siano tali da indurli a mutare le loro decisioni.

## 11.4 I rapporti di scambio in disequilibrio

I rapporti di scambio nell'ambito della teoria del disequilibrio sono al centro dell'analisi di Leijonhufvud[46], che si propone di offrire una nuova interpretazione del pensiero keynesiano, in contrapposizione all'analisi walrasiana, e di approfondire le modalità di diffusione dell'informazione, con riferimento anche ai costi e alle difficoltà di coordinamento che caratterizzano l'attività economica[47].

Il fenomeno della disoccupazione viene ad essere spiegato abbandonando la consueta ipotesi di rigidità del salario quale fattore che impedisce il ripristino del pieno impiego e puntando invece alla considerazione dei meccanismi che determinano l'investimento, considerato il ruolo fondamentale esercitato da tali meccanismi nell'orientare il livello dell'attività economica.

Ciò implica la necessità di una trattazione approfondita dei processi di interazione che si producono tra risparmi, investimenti e tasso di interesse, a partire dalla considerazione della incapacità dei prezzi di pervenire a un livello di equilibrio.

Leijonhufvud sottolinea che, anche se esiste una fondamentale divergenza sull'ipotesi del banditore (non accettata dai teorici keynesiani per le sue assunzioni di automaticità nella acquisizione delle informazioni e di convergenza del sistema verso l'equilibrio), dal punto di vista teorico è ammessa tuttavia una situazione in cui gli scambi avvengono a prezzi di equilibrio, sebbene nell'ottica keynesiana esista un impedimento di fondo tale da precludere il raggiungimento di questa situazione. In altri termini, "per essere keynesiani [...] non è necessario dimostrare che un equilibrio di piena occupazione non esiste, ma è sufficiente ammettere che questo non verrà mai raggiunto"[48].

Inoltre, a parere di Leijonhufvud, nel modello keynesiano – e, quindi, più in gene-

[46] A. Leijonhufvud, *On Keynesian Economics*, cit.

[47] M. Marconi, *Un Keynes*, cit., in R. Faucci, cit., p. 73.

[48] *Ibid.*, p. 137.

rale, in contesti caratterizzati dall'inesistenza di prezzi di equilibrio – restano validi gli obiettivi di massimizzazione del profitto in quanto spinte fondamentali all'ingresso sul mercato, così come permangono gli incentivi forniti dai prezzi, sia pure con tutte le riserve che si possono addurre in merito alla loro determinazione.

È quindi possibile che gli agenti economici vengano ad operare in una situazione in cui, in assenza del banditore, "è possibile prospettare un fallimento nella coordinazione dell'attività economica, e da questo il manifestarsi della disoccupazione"[49].

Circa la spiegazione fornita da Leijonhufvud quanto sulle cause della disoccupazione, va detto innanzitutto come la diversa ottica assunta nella considerazione di questo problema venga ad implicare una valutazione globale della dinamica degli altri mercati, oltre a quello del lavoro, in particolare del mercato finanziario.

Gli effetti cumulativi derivanti dalla disoccupazione non sarebbero quindi soltanto limitati a particolari condizionamenti delle forze di domanda e offerta di lavoro, ma si rifletterebbero più complessivamente sull'intera struttura del processo di accumulazione. Da qui la necessità di esaminare la dinamica del mercato dei titoli sia al fine di integrare l'analisi di Clower quanto al concetto di scambio effettivo, sia al fine di valutare con maggiore precisione le forze che influiscono sulle decisioni degli investitori. A questo riguardo, si deve ricordare l'esistenza di due diverse forze operanti sul mercato dei titoli: da un lato, un livello del tasso di interesse reale tale da influenzare i piani di lungo periodo degli operatori, anche per la natura di grandezza effettiva che questa variabile viene ad avere rispetto alle previsioni degli operatori stessi; dall'altro, l'ipotesi keynesiana di preferenza per la liquidità, intesa come meccanismo idoneo a spiegare la variazione del tasso di interesse nel breve periodo. Vi sarà quindi una azione squilibrante esercitata sul processo di determinazione del livello dell'investimento, accentuata anche dalla carenza di informazioni che caratterizza le decisioni degli imprenditori. I piani di investimento saranno pertanto soggetti a modificazioni successive, non potendosi conoscere in anticipo il vettore dei prezzi di equilibrio.

Il quadro si complica qualora si consideri l'esigenza degli investitori di detenere una quota di ricchezza "in forma più liquida di quanto può risultare dall'analisi condotta in presenza di certezza"[50]. Infatti, gli investitori dovranno da un lato cautelarsi nei confronti dei rischi esistenti in situazioni di squilibrio e, al tempo stesso, procedere a ingenti impieghi di capitale per far fronte all'adeguamento della capacità produttiva imposto dall'incalzante progresso tecnico. Di conseguenza, si verifica una dicotomia tra prevenzione del rischio e imperativo di mantenere competitivo il sistema produttivo, dicotomia che tenderà ad aggravarsi stante l'incapacità dell'intermediazione finanziaria di colmare il divario tra queste due tendenze.

L'aumento della propensione a detenere moneta risulta quindi espressione tipica di uno stato di incertezza e di prezzi non di equilibrio, in quanto viene a riflettere, accanto al desiderio di differire nel tempo i consumi non specificandone le loro natura, l'esisten-

[49] *Ibid.*

[50] *Ibid.* p. 120.

za di precisi limiti "nella trasmissione di informazione e di incentivi intertemporali"[51]. Si può dunque assistere ad una carenza cronica dal punto di vista dell'efficienza produttiva del sistema, nel momento in cui il mercato dei fondi a lungo termine viene costantemente penalizzato rispetto al più redditizio e meno rischioso mercato a breve. Non è difficile comprendere come le ripercussioni sul mercato del lavoro siano costituite da una tendenziale sottoutilizzazione del fattore lavoro stesso, a meno che non venga introdotta qualche forma di compensazione dei rischi, che comunque non garantirebbe automaticamente l'equilibrio. La disoccupazione, come sarà ormai chiaro, è in questo contesto la risultante non tanto della mancata flessibilità del salario, quanto piuttosto dell'assenza di un adeguato livello dell'investimento.

Secondo Leijonhufvud, tuttavia, la situazione di disequilibrio potrebbe essere superata (anche ammettendo l'inesistenza di meccanismi di trasmissione delle informazioni sufficientemente precisi) se le decisioni di imprenditori e lavoratori potessero effettivamente incidere sull'andamento delle variabili che sarebbero in grado di ricondurre il sistema all'equilibrio, primo tra tutti il livello del tasso di interesse e la dinamica del mercato dei titoli.

Infatti, in una situazione di disequilibrio i maggiori oneri vengono sopportati rispettivamente dai lavoratori (sotto forma di costi connessi al mancato impiego della loro forza lavoro) e dagli imprenditori (a causa dei costi dovuti al mantenimento delle scorte). Alla luce di questa considerazione appare accettabile l'ipotesi in base alla quale, al fine di mettere termine a questo stato di cose, entrambe le due categorie di operatori verrebbero a rivedere il loro prezzo di riserva accettando gli aggiustamenti necessari in vista del conseguimento di un adeguato livello degli investimenti e di una capacità produttiva tale da evitare il prodursi dei costi ora menzionati. In realtà, questo tipo di soluzione non viene posto in atto, incontrando un rilevante ostacolo nel comportamento degli speculatori. Questi ultimi, infatti, non incorrendo in particolari costi – in una situazione di disequilibrio – dal punto di vista dell'acquisizione delle informazioni[52], possono compromettere il corretto funzionamento del mercato dei titoli "il quale avrebbe la funzione di esprimere correttamente le previsioni a più lunga durata in un sistema economico (ma che) non riesce a svolgere questo ruolo a causa della speculazione"[53].

La presenza di attività speculative è in grado infatti di compromettere la validità delle informazioni necessarie nella valutazione delle attività non monetarie, cosicché verrebbe ad essere vanificato anche il meccanismo di flessibilità del tasso di interesse: in questo caso i suoi movimenti verso il livello naturale non garantirebbero il verificarsi

[51] *Ibid.*, pp. 119-120.

[52] "Nel mercato dei titoli gli speculatori con aspettative inelastiche possono sostenere più tranquillamente i costi del detenere moneta, data la loro esiguità. Infatti, i bassi costi di transazione, che si incontrano nel mercato dei titoli, e le perdite non pesanti in conto interessi, in cui si incorre nel processo di acquisizione delle informazioni, permettono agli speculatori di perseguire caparbiamente certe posizioni" (G. MARTINENGO, cit., in F. VICARELLI, *La controversia*, cit., p. 139).

[53] *Ibid.*

dell'equilibrio "a causa della scorretta opinione che gli individui hanno del tasso naturale di equilibrio"[54].

Non appare del tutto fuori luogo, dunque, l'individuazione di una delle cause del disequilibrio nella incapacità degli imprenditori di influenzare le condizioni e le decisioni di investimento, tanto da prefigurare alla base di questa situazione un conflitto di tipo ricardiano tra redditieri-speculatori e capitalisti (a tutto svantaggio dei livelli di occupazione raggiungibili dal sistema).

## 11.5 L'aggiustamento salari-prezzi in condizioni di razionamento

L'analisi di Barro e Grossmann[55] si pone l'obiettivo di valutare le conseguenze in termini di squilibrio dei diversi casi di eccesso di domanda e offerta sul mercato dei beni e del lavoro. Nell'ambito dei meccanismi di razionamento il processo di aggiustamento salari-prezzi gioca un ruolo fondamentale e, attraverso l'ipotesi in base alla quale la componente minore tra le variabili agenti sul mercato tende a prevalere, si perviene ad una descrizione complessiva del processo di aggiustamento attraverso le quantità.

Il modello in esame prende le mosse dalla formulazione di ipotesi circa il comportamento degli agenti economici. In sintesi, dati due mercati, quello dei beni e quello del lavoro, in cui agiscono diversi operatori (consumatori, produttori e Governo), le decisioni assunte dagli operatori stessi si basano da un lato sui prezzi in vigore e dall'altro sui vincoli agenti sulle schede di domanda e di offerta a seguito di un (eventuale) razionamento. Il comportamento poi effettivamente adottato dagli agenti economici in un determinato mercato è influenzato da tutti i segnali provenienti dal mercato stesso e, al contempo, da ogni eventuale vincolo che si sia manifestato su un altro mercato.

Vi sono quattro possibili casi di eccesso di domanda/offerta sul mercato dei beni e del lavoro, qui di seguito schematizzati (Tabella 11.4).

| CASI | MERCATO DEI BENI | MERCATO DEL LAVORO |
|---|---|---|
| (1) | Simultaneo eccesso di offerta | |
| (2) | Eccesso di domanda | Eccesso di offerta |
| (3) | Simultaneo eccesso di domanda | |
| (4) | Eccesso di offerta | Eccesso di domanda |

Tab. 11.4 Eccesso di domanda/offerta

Quanto esposto può essere efficacemente rappresentato in termini grafici (Figura 11.3).

[54] *Ibid.*

[55] R.J. Barro, H.I. Grossman, *A General Disequilibrium*, cit.

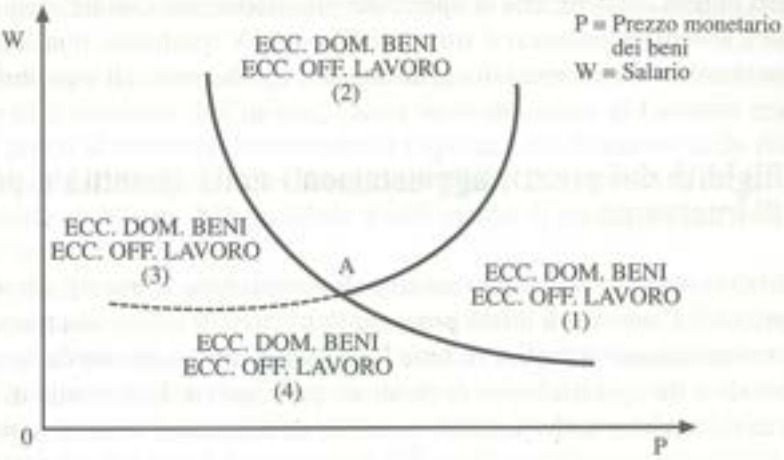



**Fig. 11.3** Eccesso di domanda/offerta

È possibile peraltro ridurre a tre i casi esemplificati nella Figura 11.3: nell'ipotesi di assenza di scorte il IV quadrante viene a coincidere con il III, poiché vi è simmetria tra una situazione in cui l'eccesso di domanda di beni è fronteggiato da un eccesso di domanda di lavoro (per soddisfare la maggiore richiesta di beni) e una situazione in cui, in corrispondenza di un eccesso di offerta di beni, si ha un eccesso di domanda di lavoro (per ampliare la capacità produttiva in vista della maggiore quantità di beni che viene immessa sul mercato).

Una volta operata la riduzione del IV quadrante al III, dal punto di vista della stabilità dell'equilibrio, è da notare come, ipotizzando un certo grado di reattività dei salari nominali e considerando la presenza di eccessi di domanda/offerta sul mercato del lavoro, il raggiungimento dell'equilibrio potrà avvenire soltanto partendo dalla posizione riscontrabile nel II quadrante, poiché "in tutti gli altri casi il raggiungimento dell'equilibrio dipende dalla velocità relativa con cui il salario nominale e i prezzi si adeguano reciprocamente, e non può essere garantito a priori"[56].

Per comprendere meglio quest'ultima affermazione può essere utile prendere in esame i nessi causali che si determinano nelle diverse aree della Figura 11.3. Il processo di aggiustamento che viene innescato in presenza di eccesso di domanda nel mercato dei beni e di eccesso di offerta nel mercato del lavoro (II quadrante) è tale che la posizione di equilibrio viene raggiunta tramite un aumento dei prezzi e una diminuzione dei salari nominali (o equivalentemente una diminuzione di W/p). Al contrario negli altri casi, sia che si assista ad un eccesso di domanda di lavoro accompagnato da un eccesso di domanda di beni, sia che si abbia un eccesso di offerta di lavoro e al contempo un ec-

[56] E. TARANTELLI, *Studi*, cit. p. 108.

cesso di offerta di beni, l'effetto che si ripercuote sul salario reale è indeterminato. Quale risultato, se il sistema economico si trova nel III o nel IV quadrante, non si può affermare con certezza che i meccanismi di aggiustamento condurranno all'equilibrio.

## 11.6 Rigidità dei prezzi, aggiustamenti nelle quantità e politiche di intervento

L'analisi di Malinvaud costituisce un tentativo di sintesi delle teorie del disequilibrio. Nei suoi contributi[57] l'autore si è infatti proposto l'obiettivo di offrire una trattazione sistematica ed estremamente articolata di tutte le situazioni caratterizzate da fenomeni di rigidità dei prezzi e da aggiustamenti di carattere quantitativo. Una novità di rilievo è costituita dalla valutazione delle possibili politiche di intervento volte al superamento degli squilibri.

Qui di seguito esamineremo gli aspetti di sintesi di tre dei principali studi dedicati da Malinvaud al tema del disequilibrio, mettendo in luce l'evoluzione che si è manifestata nel suo pensiero.

Nel primo dei tre contributi[58], Malinvaud approfondisce il concetto di disoccupazione in rapporto al funzionamento del sistema economico: la disoccupazione deve essere considerata come il risultato di ostacoli che si frappongono all'azione dei soggetti sul mercato del lavoro e che derivano essenzialmente da forme di razionamento.

Come si è visto nei contributi precedenti, uno dei presupposti delle teorie del disequilibrio è dato dal venir meno del concetto classico di prezzo quale strumento per una ottima allocazione delle risorse (oltre che quale riequilibratore del rapporto domanda/offerta). Da ciò derivano quindi delle rigidità che conducono ad un aggiustamento basato su variazioni quantitative di variabili (quali l'output immesso nel processo produttivo, il volume di consegne realizzato dalle imprese, le ore di lavoro domandate e offerte, il livello dell'occupazione ecc.). Secondo Malinvaud, tali rigidità, che rendono non efficace il sistema dei prezzi (contrariamente all'impostazione walrasiana), devono essere imputate da una parte a una accentuata dinamica inflazionistica (che si accompagna all'estensione a tutti i livelli di forme di indicizzazione più o meno palesi) e, dall'altra, al ben noto ruolo dell'incertezza e della difficoltà ad acquisire informazioni.

Da questo insieme di vincoli emerge un vettore dei prezzi la cui determinazione risulta esogena rispetto al rapporto domanda/offerta sui vari mercati, piuttosto che la risultante dell'incontro tra le schede di domanda/offerta stesse. Esistono inoltre, analogamente a quanto si è visto in precedenza, meccanismi di aggiustamento quantitativo in

[57] E. MALINVAUD, *The Theory of*, op. cit.; E. MALINVAUD, *Nouveaux développements de la théorie macroéconomique du chômage*, in "Revue Economique", Janvier 1978; E. MALINVAUD, *Macroeconomic Rationing of Employment*, in E. MALINVAUD, J.P. FITOUSSI (a cura di), *Unemployment in Western Countries*, McMillan, London 1980.

[58] E. MALINVAUD, *The Theory of*, cit.

cui viene penalizzata sistematicamente la variabile eccedente tra le quantità domandate e/o offerte.

D'altro canto, un elemento di sostanziale novità rispetto alla trattazione di Clower e Leijonhfvud è costituito dall'ipotesi, basata su osservazioni di carattere empirico, che i salari e i prezzi si muovono lentamente in risposta a cambiamenti della domanda. Tale osservazione fa sì che Malinvaud ritenga giustificato il concentrarsi sul comportamento delle quantità al di fuori dall'equilibrio e nell'ipotesi di prezzi e salari fissi (i cosiddetti "equilibri temporanei").

Detto ciò, possiamo passare in rassegna i vari tipi di equilibrio, di cui due avranno carattere generale (essendo l'uno riferito al caso in cui il sistema non è soggetto a limiti e l'altro a quello in cui i consumatori trasferiscono il limite percepito sul mercato del lavoro – minore occupazione – al mercato dei beni sotto forma di una caduta della funzione di utilità a cui essi fanno riferimento) e i restanti tre saranno legati alle schematizzazioni operate dai due filoni fondamentali dell'analisi economica (equilibrio keynesiano, equilibrio classico e stato di inflazione repressa)[59].

Questi cinque casi possono essere riassunti nella Tabella 11.5, notando come nell'ipotesi keynesiana le offerte risulteranno limitate in entrambi i mercati, mentre nel quadro classico, a fronte di limiti nell'impiego del lavoro, esisteranno imprese che riusciranno a vendere l'intera offerta da esse espressa[60]. Il caso di inflazione repressa si riferisce per contro a situazioni in cui in tutti i mercati la domanda eccede l'offerta.

Cercheremo ora di approfondire i tre casi menzionati (equilibrio keynesiano, equilibrio classico e inflazione repressa), soprattutto riguardo alle possibili misure da adottare al fine di superare lo stato di squilibrio. Occorrerà inoltre tenere presente il contesto temporale di riferimento in quanto, ad esempio, è possibile che nel lungo periodo, con condizioni esogene immutate, si possa conseguire un aggiustamento (attraverso i prezzi) tra domanda e offerta.

Mentre per i due casi esposti ai punti 2. e 5. della Tabella 11.5 non è necessario procedere con particolari approfondimenti, più rilevanti sono le altre tre situazioni, se ci poniamo nell'ottica della relazione squilibri-politiche di intervento.

Nell'ambito del cosiddetto caso keynesiano, lo squilibrio – come evidenziato – è da imputarsi ad un eccesso di offerta in entrambi i mercati (del lavoro e dei beni). Di conseguenza, l'obiettivo del policy maker deve essere teso ad una riduzione del gap esistente tra domanda e offerta, ed al conseguimento – da parte degli agenti economici – della massima utilità. Le misure di intervento appropriate possono essere:

- un'azione sulla domanda autonoma, sfruttando le proprietà del moltiplicatore keynesiano;
- un intervento di politica dei redditi e dei prezzi che miri al controllo delle variabili e al conseguimento di una maggiore domanda di lavoro e di una complessiva attenuazione dello squilibrio;

[59] *Ibid.*

[60] Le citazioni tra virgolette nella figura sono tratte da E. Rossi, *Modelli*, cit., in M. Arcelli, *Moneta*, cit., pp. 208-210.

- un aumento del salario (accompagnato da una diminuzione dell'eccesso di offerta di beni);
- infine, una riduzione del livello dei prezzi avente il risultato di aumentare la quantità di moneta in possesso delle famiglie e in definitiva il loro potere d'acquisto.

| Mercato del lavoro / Mercato dei prodotti | Offerta eccedentaria | Domanda eccedentaria | Domanda di equilibrio / Offerta di equilibrio |
|---|---|---|---|
| Offerta eccedentaria | *1. Disoccupaz./ equilibrio keynesiano:* "i consumatori sono razionati sul mercato del lavoro, i produttori sono razionati sul mercato dei beni" | *2. Equilibrio anticlassico:* "si realizzano i piani nozionali di tutti gli agenti ed il risparmio dei consumatori è pari a zero" (mercato stazionario) | |
| Domanda eccedentaria | *3. Disoccupaz./ equilibrio classico:* "i consumatori sono razionati in entrambi i mercati" | *4. Inflazione repressa:* "i consumatori sono razionati nel mercato dei beni; i produttori sono razionati nel mercato del lavoro" | |
| Domanda di equilibrio / Offerta di equilibrio | | | *5. Equilibrio walrasiano:* "le domande nozionali coincidono con le offerte nozionali" |

**Tab. 11.5** Equilibrio keynesiano, classico e inflazione repressa

D'altro canto, nel caso di disoccupazione di tipo classico (in presenza di eccesso di domanda sul mercato dei beni e di eccesso di offerta di lavoro), l'azione di manovra del livello deve rivolgersi in direzione opposta: salari reali più elevati infatti non farebbero che aumentare la disoccupazione. Le politiche di intervento devono quindi agire con le seguenti finalità:

- incremento della domanda autonoma, che conduca ad una diminuzione della disoccupazione e, al contempo, ad un eccesso di domanda sul mercato dei beni;
- controllo dei prezzi e dei salari, avendo riguardo della possibilità che questa manovra, pur consentendo una diminuzione del tasso di disoccupazione, può generare tensioni sul mercato dei beni a causa del verificarsi di un incremento della domanda;
- aumento dei prezzi che riduce la disoccupazione aumentando anche la produzione e la domanda;

– riduzione dei salari reali da cui consegue una riduzione della disoccupazione attraverso un aumento della domanda di lavoro.

Per quanto riguarda i possibili casi di disoccupazione, è possibile individuare la configurazione degli equilibri che corrispondono a differenti livelli del salario reale attraverso le analisi grafiche della Figura 11.4. Si deduce ancora una volta come la situazione classica si verifica in presenza di un salario reale troppo elevato, mentre la situazione keynesiana si manifesta con un salario troppo debole ed un livello dei prezzi troppo elevato.

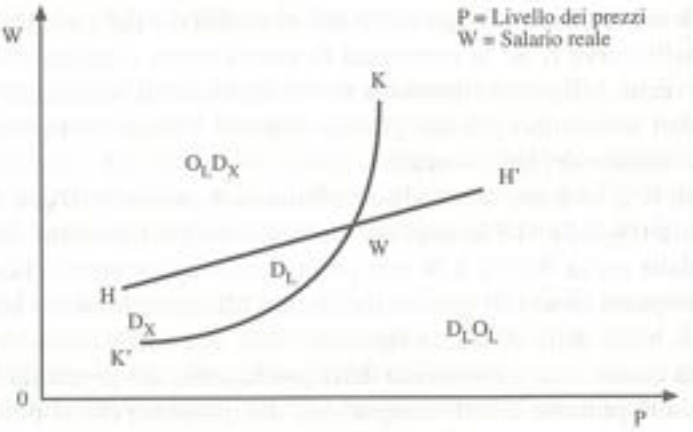



Fig. 11.4a Equilibri e disoccupazione

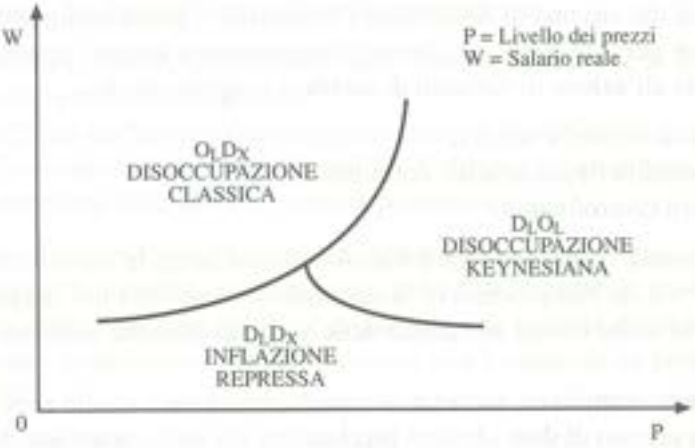



Fig. 11.4b Equilibri e disoccupazione

Nel caso in cui i consumatori siano razionati sul mercato dei beni, il pieno impiego implica che l'offerta di lavoro sia uguale alla domanda di lavoro, che dipende a sua volta soltanto dal salario reale. Nella Figura 11.4a la retta HH' rappresenta il luogo dei punti in cui il tasso di disoccupazione è zero. La sua inclinazione è inferiore ad uno, dal momento che vi è un effetto di reddito reale; man mano che il livello dei prezzi aumenta (man mano cioè che ci si sposta verso destra sull'ascissa), la ricchezza dei consumatori, rappresentata esclusivamente dal reddito monetario, diminuisce. Questa diminuzione di ricchezza spinge i consumatori ad aumentare la loro offerta di lavoro. Al di sopra della retta HH' vi è un'offerta eccedentaria di lavoro (pari a $O_L$), mentre al di sotto vi è una domanda eccedentaria ($D_L$). Il luogo dei punti di equilibrio del mercato dei prodotti è rappresentato dalla curva K'K; la convessità di questa curva si spiega in base ad un effetto di reddito reale. Affinché la domanda non diminuisca all'aumentare dei prezzi, bisogna che i salari aumentino più dei prezzi, cosicché l'aumentato potere di acquisto comporterà la riduzione del reddito reale.

A sinistra di K'K vi è una domanda eccedentaria di prodotto ($D_X$) e a destra un'offerta eccedentaria ($O_X$). Poiché le imprese sono razionate sul mercato dei prodotti, l'area delimitata dalle curva WH' e KW non può tuttavia rappresentare il comportamento effettivo delle imprese stesse; in particolare, la loro offerta di prodotto non dipende più dal salario reale, bensì dalla domanda effettiva. Così, una diminuzione del salario reale non comporta in questa area un aumento della produzione, ma al contrario una diminuzione delle quantità prodotte e dell'occupazione, dal momento che si produce una riduzione della domanda effettiva. Soltanto un aumento del salario reale può aumentare l'occupazione.

La curva che rappresenta l'equilibrio del mercato del lavoro è quindi alla destra di W (punto di equilibrio walrasiano), ma funzione crescente del salario reale. La configurazione definitiva è rappresentata nella Figura 11.4b.

Per quanto riguarda la situazione che si verifica nel lungo periodo, si può rilevare come la capacità del sistema di ripristinare l'equilibrio di piena occupazione, qualora le misure nel breve periodo siano tali da non compromettere questa capacità di aggiustamento, sia legata all'azione di variabili di carattere esogeno, quali:

- la domanda di beni e servizi;
- le disponibilità finanziarie dei consumatori;
- il rapporto lavoro/output.

In questo senso, è perciò difficile stabilire se realmente le misure a breve termine possano essere tali da compromettere la capacità di riequilibro nel lungo periodo o se invece tali effetti siano dovuti all'azione delle variabili esogene collegate ai fattori ora elencati.

In un secondo contributo, successivo cronologicamente a quello appena esaminato, Malinvaud[61] ha cercato di dare ulteriori precisazioni sia sulle caratteristiche delle politi-

[61] E. MALINVAUD, *Macroeconomic*, cit.

che macroeconomiche da adottare in vista del riequilibro, sia rispetto a ostacoli che verrebbero a condizionare l'azione degli operatori economici.

Considerando la necessità di valutare il problema della disoccupazione da un punto di vista strutturale e settoriale, diviene indispensabile conseguire un completamento delle teorie keynesiane e degli strumenti di intervento da esse elaborati, soprattutto in riferimento alle caratteristiche degli squilibri esistenti. A seconda del tipo di squilibrio, infatti, si può procedere ad un intervento di incremento dei consumi realizzato mediante un iniziale incremento delle remunerazioni, o viceversa si può attuare una politica di rilancio degli investimenti (misura che ovviamente presuppone un ristabilimento delle condizioni idonee alla massimizzazione del profitto nel settore privato).

D'altra parte, la decisione dovrà essere presa tenendo conto degli ostacoli che nel breve periodo vengono a porsi rispetto alla realizzazione del pieno impiego. Si tratta, cioè, di considerare i già menzionati limiti all'azione degli operatori economici in un contesto caratterizzato dal disequilibrio, limiti che ripropongono il problema degli effetti moltiplicativi degli squilibri in quanto causati dall'inesistenza di un meccanismo di aggiustamento attraverso i prezzi.

Queste problematiche, e gli aspetti emersi nella prima delle tre analisi qui considerate, trovano un completamento nello studio più recente sulla teoria del disequilibrio elaborato da Malinvaud, avente come obiettivo l'estensione in un contesto multisettoriale degli squilibri occupazionali nel mercato del lavoro e delle misure di politica economica volte al superamento dei fenomeni distorsivi già menzionati.

Malinvaud nota come la teoria keynesiana venga a instaurare una stretta relazione tra volume della domanda, grado di utilizzazione della capacità economica e tasso di disoccupazione. Stimolare la domanda significherà, quindi, dare un incentivo alla produzione e allo stesso tempo determinare un abbassamento del tasso di disoccupazione.

In particolare, Malinvaud[62] tenta di verificare quale sia:

a) l'effetto di riduzione determinato sulla disoccupazione ove si manifesti un aumento della mobilità del lavoro;
b) la possibilità che esistano contemporaneamente elevati indici di mobilità accanto a disoccupazione involontaria qualora il sistema economico si trovi in fase di ristrutturazione della propria capacità produttiva.

Per quanto riguarda l'aspetto sub a), si tratterà di verificare quali siano le misure idonee a stimolare la mobilità, considerando come dati la capacità produttiva e la domanda di beni; mentre nel caso sub b), è in questione la capacità di adattamento dei lavoratori rispetto a modificazioni del mercato ove esse presentino un particolare carattere di dinamicità.

[62] Per una trattazione analitica del pensiero di Malinvaud si veda R. BRUNETTA, *Squilibri, conflitto e piena occupazione*, Marsilio, Venezia 1982, pp. 135-143.

Dal punto di vista delle misure di politica economica, è possibile operare precise distinzioni, anche in riferimento ai due casi ora menzionati:

- in caso di disoccupazione involontaria saranno necessarie misure volte al trasferimento di lavoratori tra i vari settori produttivi in relazione al fabbisogno di manodopera che in essi si manifesta;
- in presenza di fenomeni di ristrutturazione si dovrà agire nel senso di modificare le pressioni della domanda anche ove esse si manifestino in senso negativo, cercando di rimuovere gli ostacoli che si frappongono ad un corretto sviluppo dei meccanismi concorrenziali.

## 11.7 Conclusioni

In sede conclusiva, possiamo accennare ad alcune considerazioni di ordine generale in relazione agli effetti che vengono a manifestarsi nel sistema economico ove prevalgano di volta in volta forme di disoccupazione classica o keynesiana.

Il prevalere di una disoccupazione di tipo classico tenderà a ridurre notevolmente il valore degli strumenti di intervento di tipo keynesiano, primo fra tutti il meccanismo del moltiplicatore. Inoltre, dovrà essere valutato più in generale il modo in cui un eccesso di domanda (oppure una potenziale capacità produttiva eccedentaria), in quanto possibile strumento di riduzione della disoccupazione, verrà a distribuirsi tra settori caratterizzati da variabili prevalentemente classiche e settori con variabili keynesiane, poiché si può produrre uno spostamento della domanda da un *fattore keynesiano* verso un *fattore classico*, senza alcun aumento nella domanda globale. Il settore caratterizzato da disoccupazione classica non aumenterà la sua produzione e dunque non effettuerà assunzioni, mentre il settore con disoccupazione keynesiana diminuirà sia la produzione che l'occupazione. L'effetto netto globale si manifesterà quindi sotto forma di aumento della disoccupazione, da considerare in questo caso come conseguenza di una modificazione strutturale del sistema.

Gli oneri del processo di aggiustamento in casi simili a quello ora descritto saranno pertanto maggiori ove prevalgano sintomi di disoccupazione classica e ciò a causa del prevalere di forme di razionamento in misura più rilevante rispetto ai casi di disoccupazione keynesiana.

Naturalmente, la politica più efficace sarebbe un rapido spostamento della capacità produttiva tra diversi settori in rapporto ai tipi di squilibrio prevalenti, il che rappresenta però un'operazione difficilmente attuabile considerando i vincoli di natura tecnica e finanziaria impliciti in essa.

Se in un'ottica complessiva si considera come l'esistenza simultanea di diverse forme di squilibrio nell'ambito di uno stesso sistema economico debba indurre necessariamente ad evitare di far ricorso ad un unico tipo di misure di intervento, rimane da sottolineare come la crescita dell'investimento (per la sua duplice azione sui due tipi di di-

soccupazione) possa senz'altro essere una valida soluzione per una azione simultanea su tutti i settori del sistema.

È possibile osservare, infine, come le teorie del disequilibrio sin qui esposte possano servire ad inquadrare meglio il rapporto tra indicazioni di carattere teorico sugli strumenti di intervento anti-disoccupazione e la realtà delle politiche di intervento, aspetto questo che emerge in maniera concreta dall'esperienza degli ultimi decenni.

PARTE QUARTA

# Discriminazione, segmentazione, nuove teorie e politiche del lavoro

Capitolo 12

# Il rinnovamento neoclassico

## 12.1 Introduzione

La realtà del mercato del lavoro è stata oggetto negli ultimi decenni di molteplici interpretazioni e analisi di tipo non tradizionale, in risposta ai profondi cambiamenti sociali ed economici che hanno caratterizzato lo sviluppo dei sistemi economici dagli anni '60 in poi. La ricetta keynesiana per la riduzione della disoccupazione ha avuto effetti positivi soprattutto nel periodo della ricostruzione post-bellica quando, grazie al mancato raggiungimento della piena utilizzazione delle risorse disponibili, aumenti sempre maggiori della domanda di beni favorivano incrementi del livello di occupazione senza causare tensioni nei prezzi, garantendo così la stabilità monetaria. Tuttavia, verso la fine degli anni'50 si sono manifestati i primi squilibri poiché, a causa dell'utilizzo completo della capacità produttiva, ad aumenti della domanda aggregata sono seguiti innalzamenti dei salari nominali e quindi dei prezzi.

Infatti, l'apparizione a più riprese di una massiccia disoccupazione permanente, la persistenza e la diffusione del fenomeno della povertà, la palese stratificazione di situazioni di svantaggio sociale ed economico hanno indotto, soprattutto negli Stati Uniti, numerosi economisti ad analizzare le cause alla base di questa insoddisfacente situazione. Queste "imperfezioni", tra cui spicca quella legata alla presenza di differenziali salariali (la c.d. "giungla retributiva"), spinge dunque ad allargare l'analisi a fattori non solo di natura economica (di impronta marginalista), ma anche a fenomeni di tipo sociale ed istituzionale che operano con continuità ed in profondità nel mercato del lavoro (Schema 12.A).

Nell'ambito della teoria neoclassica, le tre principali direzioni di ricerca seguite hanno riguardato la teoria della discriminazione, l'economia dell'educazione e la teoria della ricerca dell'impiego (*job search*).

La *teoria della discriminazione* sul mercato del lavoro cerca di rispondere a un problema di non facile soluzione per i neoclassici: se è infatti possibile remunerare meno alcuni lavoratori rispetto ad altri, come mai il meccanismo concorrenziale, attraverso assun-

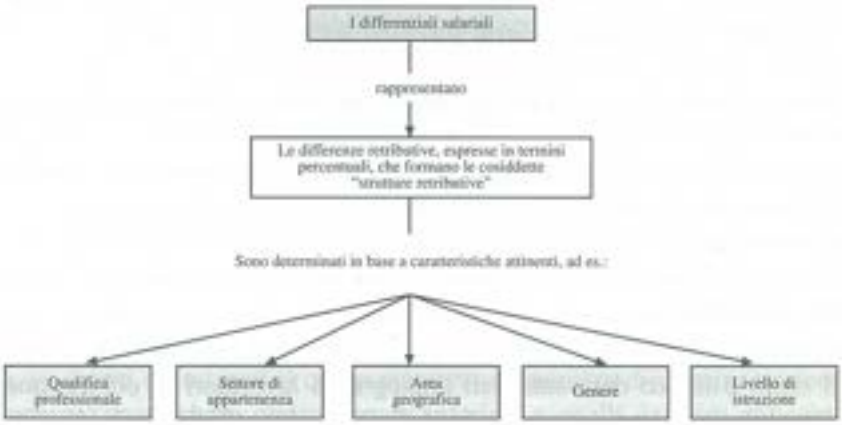
zioni preferenziali, non porta al superamento della disparità dei salari? La spiegazione che viene data fa uso del concetto di "propensione alla discriminazione", in base al quale alcuni individui sono disposti a sostenere un costo aggiuntivo pur di lavorare con alcune persone piuttosto che con altre. Un datore di lavoro che discrimina nei confronti di una o più minoranze etniche, non ne assumerà i membri a meno che i loro salari non siano inferiori ai salari medi correnti; così, un salariato che, per motivi di discriminazione, non intende lavorare assieme a membri di minoranze sottoposte appunto a discriminazione, dovrà essere pagato di più per superare queste sue resistenze. In questo modo, utilizzando la teoria del commercio internazionale, ne deriva che, se esiste discriminazione tra gruppi non ugualmente dotati di capitale e lavoro, la mobilità dei fattori avverrà con maggiore lentezza rispetto a quanto comporterebbe il meccanismo neoclassico di ottima allocazione delle risorse. Altri modelli spiegano la discriminazione attraverso l'approccio dell'informazione incompleta sulla produttività dei lavoratori appartenenti a minoranze. In sostanza, i datori di lavoro trasferirebbero sulle minoranze discriminate il costo dell'incertezza, pagando i lavoratori ad esse appartenenti in misura minore. La spiegazione di questo costo risulta endogena al sistema (discriminazione derivante da una propensione alla massimizzazione del profitto) e non più esogena come la precedente.

L'*economia dell'educazione* o più genericamente la *teoria il capitale umano* cerca di spiegare un fenomeno nuovo (il poderoso aumento di tassi di scolarizzazione), attraverso il tradizionale paradigma neoclassico: vale a dire il calcolo economico individuale e l'aggiustamento attraverso il mercato. La teoria dell'investimento o teoria del capitale umano si è caratterizzata, agli inizi, come una teoria della domanda di educazione; coloro che domandano educazione vengono assimilati a degli investitori che decidono di investire in se stessi, in ragione della minore o maggiore redditività di tale investimento rispetto ad utilizzi alternativi. Ciò implica necessariamente il sorgere di remunerazioni disuguali e, soprattutto, connesse al capitale umano posseduto da ciascun lavoratore. Ma, ci si potrebbe chiedere, perché le remunerazioni sono legate ai montanti di capitale umano? La risposta neoclassica fa riferimento, a tale proposito, alla teoria del comportamento dell'impresa; così, dalla teoria della domanda di educazione degli individui, si passa alla teoria della domanda di educazione da parte degli imprenditori. In tale contesto, le remunerazioni sono funzione del capitale umano, in quanto quest'ultimo accresce la produttività dell'individuo; così, l'impresa pagherà di più l'individuo che ha investito in educazione-formazione poiché il suo contributo alla produzione risulterà più elevato. Dal momento che la formazione è costosa, l'offerta di individui "formati" sarà limitata, e le differenze di remunerazione non verranno meno. Il meccanismo risulta così perfettamente neoclassico, in quanto:

- l'informazione crea una produttività potenziale;
- il costo della formazione mantiene la rarità;
- la rarità mantiene la produttività marginale ad un livello sufficiente a spiegare le differenze di remunerazione.

La teoria della *ricerca dell'impiego* (*job search*) si pone come uno degli aspetti più nuovi e più stimolanti dello sviluppo delle analisi microanalitiche di stampo liberista. All'origine di questa teoria vi sono alcuni dati di fatto: soprattutto negli Stati Uniti e in

Gran Bretagna, il numero delle assunzioni e delle cessazioni di impiego appare superiore all'aumento degli occupati, ed inoltre si registra la coesistenza di disoccupazione e posti vacanti. D'altra parte, esistono delle differenze salariali per occupazioni in apparenza identiche, mentre le caratteristiche di un determinato impiego vengono valutate differentemente da ciascun individuo. La spiegazione di queste anomalie nel mercato del lavoro consiste, secondo i teorici del *job search*, nel fatto che gli individui (offerta di lavoro) e gli imprenditori (domanda di lavoro) dispongono di informazioni incomplete il cui miglioramento è soggetto a costi non irrilevanti. La ricerca di un impiego o la selezione di un buon candidato per un posto vacante si presenta, quindi, come una attività onerosa (sia in termini diretti, sotto forma di spese di ricerca e di selezione, sia in termini indiretti, in quanto implicante una perdita di tempo). A partire da queste considerazioni, ne consegue che la coesistenza di disoccupati e di posti vacanti può essere spiegata come una mancanza di trasparenza del mercato, non attribuendo quindi eccessivo peso ai problemi connessi alle distorsioni e agli squilibri connessi ai processi formativi. L'individuo fissa quindi il suo salario di accettazione[1], considerando che il costo marginale di una ricerca ulteriore deve essere uguale o superiore al guadagno marginale derivante da un impiego ottenuto grazie a questa ricerca. In questo modo, si spiega l'interesse dell'individuo a restare disoccupato proprio in funzione della ricerca di un posto migliore. La permanenza in condizione di disoccupazione è quindi il frutto di un calcolo economico, sicché l'individuo viene in tal modo a determinare la durata della sua disoccupazione.




**Schema 12.A** I differenziali salariali[2]

[1] Nella fissazione del salario di accettazione assume un ruolo determinante l'eventuale esistenza di sussidi di accettazione.

[2] In tema di differenziali salariali (per genere, ma non solo), si veda l'ampia letteratura riassunta e discussa in campo italiano da E. Addis, R. Waldmann, *Struttura salariale e i differenziali per sesso in Italia*, in "Economia & Lavoro", n. 1-2, 1996; M. Schenkel (a cura di), *L'offerta di lavoro in Italia*, Marsilio Editore, Venezia 1987; D. Del Boca, *Wage Discrimination: Empirical Findings for Direct and Reverse Regressions*, in "Ricerche economiche", n. 1, 1987.

## 12.2 La teoria neoclassica della discriminazione

La teoria della discriminazione è stata sviluppata dalla scuola di orientamento neoclassico sulla base di due differenti approcci. Da un lato, la discriminazione viene fatta derivare da elementi esogeni rispetto alle variabili strettamente economiche, dipendendo da fattori esterni al mercato del lavoro e genericamente caratterizzabili come socio-psicologici (la cosiddetta "propensione alla discriminazione" teorizzata da Becker)[3].

Nell'ambito delle spiegazioni legate a fattori esogeni, rilevante è il contributo di Becker, il quale, dopo aver precisato il carattere neoclassico del contesto entro cui inserire e valutare il comportamento dell'offerta di lavoro (concorrenza, flessibilità dei salari ecc.), afferma l'esistenza di una libertà di scelta del partner economico da parte dei vari operatori in base alla cosiddetta *taste of discrimination* (propensione alla discriminazione), la cui azione si inserisce in un contesto eminentemente socio-psicologico. In particolare, nel caso degli imprenditori, l'esistenza della propensione alla discriminazione darà luogo ad una preferenza per una certa categoria di lavoratori, anche a costo di dover sopportare maggiori oneri salariali (indicati dal livello del coefficiente di discriminazione), rispetto a una condizione normale di scelta indifferenziata.

Consideriamo la discriminazione occupazionale tra lavoratori bianchi e lavoratori di colore. Supposta la maggiore disponibilità di capitale da parte degli imprenditori bianchi[4], questi ultimi tenderanno a preferire l'impiego di lavoratori ad essi affini dal punto di vista razziale, sicché dovranno garantire una remunerazione superiore a quella normale, dovendo compensare il *costo psichico* sopportato da chi ha investito in tale settore.

Se questa superiore redditività si manifesta, allora è possibile un aumento degli investimenti nel settore con manodopera discriminata e una diminuzione delle quote di capitale ipoteticamente investibili all'esterno. D'altra parte, supposta la maggiore redditività del capitale con l'impiego di forza lavoro di colore, a fronte tuttavia di una maggiore produttività marginale dei lavoratori bianchi, una possibile soluzione teoricamente adottabile potrebbe essere, nel quadro della discriminazione, lo spostamento di forza lavoro bianca nel settore riservato alla manodopera di colore, oppure il trasferimento di capitali all'esterno, in modo da bilanciare la produttività dei due settori, e, quindi, compensare il *costo psichico* derivante dall'impiego dei lavoratori di colore, qualora non fosse realizzabile la prima soluzione. In definitiva, il coefficiente di discriminazione verrebbe ad agire (come nel quadro della teoria neoclassica del commercio internazionale) come una tariffa protezionistica subita dal Paese, data la perdita in termini salariali e di occupazione derivante complessivamente alla collettività.

Nell'ambito dello studio dei fattori esogeni della discriminazione, successivi ap-

[3] G.S. Becker, *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago 1971 (seconda edizione).

[4] Unitamente ad un insieme di condizioni generali di carattere neoclassico, quali: 1) perfetta competitività; 2) sostituibilità del lavoro e del capitale; 3) funzione di produzione lineare.

procci[5] hanno ulteriormente approfondito i lineamenti iniziali tracciati da Becker. Mentre Krüger ha sottolineato l'esistenza di un fattore di discriminazione razziale agente a livello collettivo, all'interno di una comunità bianca, nel tipo di comportamento da essa messo in atto per massimizzare il proprio reddito (sicché gli interessi razziali sono tali da modificare anche le singole modalità di perseguimento del profitto), Alexis individua sia l'aspetto psicologico della discriminazione (avversione verso la popolazione di colore, e sua esclusione dal processo produttivo), sia l'aspetto tecnico (grado di specializzazione produttiva dei lavoratori bianchi più elevato), tale da indurre ad un aumento delle remunerazioni corrisposte a questi ultimi.

D'altra parte, è stato notato a questo proposito come l'esistenza di una posizione già di per sé privilegiata dei lavoratori bianchi potrebbe essere tale da non giustificare la propensione degli imprenditori ad offrire ad essi salari più elevati, sicché tale propensione verrebbe esclusivamente attribuita all'incidenza di fattori di ordine psicologico (simpatia).

Lo stesso Alexis ammette, peraltro, l'impossibilità di inserire le varie spiegazioni sulla discriminazione in un contesto perfettamente aderente ai concetti neoclassici di concorrenza: in altri termini, la discriminazione è il risultato di un mercato imperfetto e monopolistico poiché, se così non fosse, l'esistenza di imprenditori che non praticassero la discriminazione, riuscendo al tempo stesso a procurarsi forza lavoro conveniente (indipendentemente dalle caratteristiche razziali di quest'ultima), dovrebbe indurre anche gli altri imprenditori ad operare in questo senso.

Tuttavia, secondo altri, la possibilità di praticare in modo economicamente conveniente la discriminazione (annullando gli eventuali vantaggi acquisibili dagli imprenditori non discriminati) può essere spiegata anche non ricorrendo all'ipotesi di imperfezione del mercato. Infatti, in genere gli imprenditori indifferenti al fattore razziale o costituiscono una minoranza, oppure operano in settori non rilevanti dal punto di vista economico. Tali argomentazioni, tuttavia, prestano il fianco a due tipi di critica: in primo luogo, perché esse non tengono conto dell'effetto di imitazione operante tra gli imprenditori, effetto che tenderà a prodursi anche quando esista un solo imprenditore che, non comportandosi in modo discriminante, ottenga risultati positivi e, in secondo luogo, perché non viene considerata la posizione di eventuali imprenditori di colore. A questo proposito, se questi ultimi non si comporteranno in maniera discriminante (come la logica suggerisce), potrebbero ottenere costi inferiori a quelli dei loro colleghi bianchi, annullando quindi eventuali vantaggi di ordine sociale a favore degli imprenditori non di colore.

Un'altra questione di particolare rilievo si riferisce all'esistenza di differenziali salariali, pur in presenza di un identico grado di specializzazione dei lavoratori delle due categorie razziali. In effetti, come ha notato Bergmann, la discriminazione si attuerà in

[5] Le opinioni dei vari studiosi raccolte in questo Capitolo sono contenute nel saggio di G.G. CAIN, *The Challenge of Segmented Labour Market Theories of Ortodox Theory*, in "Economic Literature", 1976, pp. 1215-1217.

particolare nelle occupazioni di grado superiore (in cui l'assunzione della manodopera di colore avverrà solo dove essa si presti a lavorare ad un livello salariale basso), determinando in tal modo un eccesso di offerta negli impieghi inferiori. L'analisi di Bergmann rileva inoltre come la differenziazione salariale avvenga più attraverso una separazione delle occupazioni (relativamente alla possibilità di accesso) tra lavoratori bianchi e di colore, che non con forme esplicite di discriminazione, quando la discriminazione stessa non sia sufficiente a garantire il persistere del differenziale.

Questa opinione è condivisa anche da Welch, il quale sottolinea tuttavia il carattere instabile della separazione delle occupazioni, poiché nell'ipotesi di perfetta sostituibilità della forza lavoro (indipendentemente dalle caratteristiche razziali) propria della teoria neoclassica dell'impresa, i lavoratori di colore potrebbero essere impiegati in settori complementari a quelli solitamente riservati ai bianchi, rendendo così difficilmente praticabile la discriminazione. Lo stesso autore avanza inoltre l'ipotesi di un comportamento dei lavoratori tale da favorire la discriminazione, piuttosto che addebitare tale fenomeno alle decisioni autonome delle imprese; anche qui si tratterebbe comunque di un effetto della propensione alla discriminazione operante in questo caso tra gli stessi lavoratori.

Seguendo un approccio del tutto diverso, taluni autori (in particolare Arrow)[6] hanno rilevato invece il carattere endogeno della discriminazione, in quanto connessa ai meccanismi di informazione e ricerca dell'occupazione, nonché alla valutazione, da parte degli imprenditori, di quote di forza lavoro ritenute poco affidabili (nel quadro dell'obiettivo della massimizzazione del profitto). Il contributo di Arrow è volto ad analizzare, attraverso due modelli, il comportamento degli imprenditori, presupponendo l'esistenza di una esplicita volontà di praticare differenziali salariali, indipendentemente dal grado di produttività dei due gruppi di lavoratori. In un primo modello, questa volontà discriminatrice viene fatta risalire (mediante l'ipotesi del *taste* di Becker) alla struttura della funzione di utilità degli imprenditori, in cui l'obiettivo di massimizzazione del profitto è concepito come una sorta di trade-off tra numero dei lavoratori bianchi e numero di lavoratori di colore da impiegare (con l'utilità marginale del lavoro di questi ultimi negativa). Va però sottolineato che questa spiegazione della discriminazione presenta delle carenze rilevabili in particolare nell'ipotesi sulla funzione di utilità: infatti, se tale funzione viene supposta dotata di un certo grado di flessibilità (contrariamente all'assunzione di Arrow) – per cui non si può affermare con certezza l'esistenza di un vantaggio nello sviluppo delle imprese operanti la discriminazione – allora diverrebbe legittimo ammettere il superamento di quest'ultima grazie ai meccanismi concorrenziali.

Tuttavia, poiché la discriminazione si protrae in realtà per lungo tempo, Arrow propone di giustificarne l'origine (elaborando un secondo modello) ipotizzando un comportamento degli imprenditori motivato da una variabile definibile come "percezione della realtà" da sostituire al *taste* di Becker. Si tratterebbe, in altri termini, di una serie di pregiudizi negativi da parte degli imprenditori sul grado di specializzazione e sulla

[6] K.J. Arrow, J. Mc Call, *Some Models of Racial Discrimination in Labor Markets*, e degli stessi autori, *Racial Discrimination in the Job Market*, in A.H. Pascal (a cura di), *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington 1972.

capacità produttiva dei lavoratori di colore, tale da condurre anticipatamente alla discriminazione, indipendentemente dalla verifica empirica della validità di tali pregiudizi nei singoli casi concreti. È quindi l'alta probabilità di incorrere in un risultato negativo nell'impiego della manodopera di colore a consigliare di evitare il sostenere i costi connessi alla verifica della corrispondenza tra supposizioni e realtà. In questa ottica, il convincimento di una maggiore produttività dei bianchi determinerà la loro assunzione anche se i loro salari sono superiori a quelli dei lavoratori di colore. Infine, come ha sottolineato Mc Call[7], le supposizioni possono essere giustificate non tanto per il loro contenuto concreto, quanto con il tentativo di trovare delle spiegazioni del comportamento discriminante degli imprenditori, eventualmente motivato da ragioni non economiche.

L'approccio neoclassico alla discriminazione sin qui esaminato è stato oggetto di critiche da un lato in riferimento alle ipotesi sul superamento della disoccupazione e della povertà implicite nel modello e, dall'altro, quanto alla valutazione della struttura complessiva interna e nelle carenze logiche manifestate dalle varie interpretazioni della teoria della discriminazione.

Dal primo punto di vista, le difficoltà di superamento degli squilibri insiti nel mancato raggiungimento del pieno impiego sono state spiegate da varie analisi effettuate da economisti facenti capo alla teoria della segmentazione del mercato del lavoro. In particolare, conviene ricordare come sia stata evidenziata sia l'esistenza di una struttura dualistica del mercato, per cui i lavoratori più poveri e soggetti a discriminazione vengono confinati nell'area delle occupazioni marginali, sia l'accentuarsi delle sperequazioni nella distribuzione dei redditi in misura superiore rispetto agli esistenti differenziali di capacità (tecnica, produttiva ecc.) tra le varie categorie dei lavoratori.

Il tentativo di intervenire in questa situazione mediante una serie di incentivi volti ad elevare il grado di istruzione dei lavoratori si è dimostrato privo di efficacia, sia a seguito dello stesso atteggiamento dei lavoratori (per cui gli anni di studio non incidono sulle aspettative professionali che si formano in un secondo tempo), sia a causa del comportamento delle imprese. Infatti, queste ultime, basando i metodi di assunzione su fattori irrazionali, prendono in considerazione il grado di istruzione soltanto in quanto strumento mediante il quale coprire le reali motivazioni della discriminazione (razziale, politica, psicologica).

Ulteriori approfondimenti critici da parte dei teorici della segmentazione, oltre ad evidenziare i gravi contraccolpi sulla teoria concorrenziale neoclassica a seguito del prodursi di situazioni di discriminazione, rilevano l'aggravarsi della posizione della manodopera di colore sotto forma di una diminuzione del suo tasso di partecipazione, di un allargarsi del divario tra i redditi da essa percepiti e i corrispondenti guadagni delle categorie di lavoratori bianchi, dell'estendersi del suo impiego nei settori secondari.

In questo quadro di aggravamento degli squilibri, un ruolo non secondario è svolto dagli atteggiamenti protezionistici e corporativi del sindacato per cui, nell'ambito della

[7] J.J. Mc Call, *Racial Discrimination in Job Market: The Role of Information and Search*, Rand Corporation, S. Monica, California 1971.

tesi duale del mercato del lavoro, l'aumento dei vantaggi e dei privilegi dei lavoratori operanti nel mercato del lavoro centrale tenderebbe a perpetuare le condizioni di povertà della manodopera marginale. In questo senso, emerge quindi un ruolo determinante del sindacato nell'ambito di un modello di discriminazione corretto con le critiche sin qui esposte; a questo proposito, Ashenfelter[8] è giunto ad affermare una maggiore responsabilità dei sindacati nell'abbassamento delle remunerazioni dei negri oltre le stesse intenzioni degli imprenditori.

Da un secondo punto di vista, la critica alla teoria della discriminazione è stata condotta in particolare da Marshall[9] relativamente alla validità dei modelli neoclassici esaminati. In questo senso, a detta di questo autore, non si perviene ad una definizione coerente di discriminazione, sia per l'assenza di un approfondimento delle variabili economiche, sia per l'indeterminatezza assegnata ai fattori esogeni.

Ad esempio, in riferimento agli aspetti socio-psicologici (quali il *taste* e le "supposizioni" degli imprenditori) si tende a non considerare casi reali in cui si assiste alla contemporanea presenza di lavoratori di diversa razza in uno stesso impiego (dal che verrebbe a cadere la validità della tesi secondo cui la discriminazione sarebbe determinata da fattori "fisici") e, dall'altra, l'incompatibilità tra teoria della massimizzazione del profitto e discriminazione.

Tale incompatibilità si manifesta sia sotto l'aspetto del principio concorrenziale nell'utilizzazione del fattore lavoro sia, ad esempio, nella diversa posizione delle imprese, per cui aziende di dimensioni ridotte, rinunceranno alla discriminazione in quanto fattore tale da impedire una loro maggiore efficienza e competitività, mentre le grandi imprese potrebbero per contro ignorare questo aspetto.

D'altra parte, perde anche validità l'ipotesi, implicita in taluni contributi, di un interesse alla discriminazione da parte dei lavoratori bianchi contrari alla coabitazione sul posto di lavoro con manodopera di colore; infatti, da un lato, il principio di sostituzione impedirebbe ai bianchi di chiedere remunerazioni più alte per compensare il disagio di tale coabitazione e, dall'altro, appare improbabile il loro abbandono del posto di lavoro quando l'imprenditore proceda all'assunzione di manodopera di colore. Marshall, indipendentemente dal fattore socio-psicologico, propende, invece, nel valutare il comportamento della manodopera bianca, a dare maggior peso all'obiettivo di monopolizzare un impiego in quanto più remunerativo o più gratificante dal punto di vista dello status sociale.

Oltre a ciò, si fa rilevare che la teoria neoclassica ignora il carattere "istituzionale" o strutturale spesso assunto dalla discriminazione, sicché già preliminarmente i discriminati rinuncerebbero ad aspirare all'ingresso in determinati impieghi a causa di tutta una serie di fattori ormai consolidati che lo impediscono (istruzione, addestramento, informazioni sullo stato del mercato). Appare quindi ovvio il contrasto tra questo aspet-

[8] Su questo punto si veda anche G. Psacharopulos, *Family Background, Education and Achivement*, in "British Journal of Sociology", December 1977.

[9] R. Marshall, *The Economics of Racial Discrimination*, in "Journal of Economic Literature", September 1974.

to istituzionale e la visione esogena neoclassica, anche in rapporto all'ipotesi di sostituibilità dei lavoratori.

## 12.3 La teoria del capitale umano

La teoria del capitale umano rappresenta il secondo tipo di approccio elaborato da economisti di formazione neoclassica nel tentativo di spiegare l'esistenza di differenziali salariali tra i lavoratori.

Partendo dalla considerazione secondo cui i soggetti spendono il loro reddito non soltanto per ottenere una soddisfazione immediata dal consumo, ma anche in vista del miglioramento della propria condizione in futuro, i sostenitori di tale teoria affermano l'esistenza di una serie di consumi individuali che, di fatto, devono essere considerati investimenti, in quanto tendenzialmente in grado di garantire un "profitto" (sia monetario che non monetario) ai soggetti che ne decidono l'effettuazione nel periodo presente.

In tal senso, nell'ambito di tali investimenti, oltre alle spese per la sanità, la ricerca di un'occupazione migliore, gli oneri dell'informazione, le spese in caso di emigrazione, può essere inserito anche il costo sopportato per l'istruzione, sia in quanto *bene* valutabile ai prezzi di mercato al momento in cui se ne decide l'acquisizione, sia in virtù del *risultato finale* conseguibile, una volta assunta l'esistenza di una scala salariale corrispondente ai diversi gradi di istruzione teoricamente accessibili.

D'altra parte, l'ipotesi delineata circa la verificabilità del contributo dato dall'istruzione alla formazione del reddito viene inserita nel quadro di una visione neoclassica del mercato del lavoro e, in particolare, in una valutazione dei costi (sia diretti che indiretti) e dei benefici (variazione dei guadagni) connessi ai vari gradi di scolarizzazione. Oltretutto, un analogo processo di valutazione della manodopera, quanto a grado di preparazione e requisiti indispensabili, viene effettuato anche dagli imprenditori.

Rispetto alle posizioni teoriche tradizionali, all'interno delle quali l'istruzione veniva valutata soltanto per l'aspetto di costo più immediatamente verificabile sul piano economico (rinunciando ad una analisi delle modalità di "consumo" del bene in questione), nelle teorie del capitale umano si tende, invece, ad una valutazione globale dei costi e delle implicazioni presenti e future delle eventuali decisioni riguardanti il prolungamento degli studi.

Da questo punto di vista, tuttavia, nelle prime formulazioni della nuova teoria[10], il comportamento dei singoli individui veniva a costituire il motore principale di quell'insieme di decisioni (non solo connesse all'istruzione) legate alla formazione del capitale umano, trascurando perciò il carattere sociale di taluni aspetti (sanità, informazioni, educazione), sebbene per altro verso l'approccio individualistico abbia ragion d'essere nel caso ad esempio delle motivazioni alla base della ricerca del lavoro, dell'emigrazione ecc.

[10] Sviluppata specialmente da Schultz, Becker e Mincer.

L'esigenza di pervenire all'individuazione di un "tasso sociale di rendimento" (specie nel caso della valutazione dei risultati dell'educazione) era peraltro resa difficile non solo dalla tendenza a valutare singolarmente i vari aspetti della formazione del capitale umano, ma anche da obiettive difficoltà connesse ad una valutazione degli aspetti qualitativi e dell'insieme delle "economie esterne" legate all'istruzione, oltrepassando una visione essenzialmente monetaria e quantitativa (d'altronde l'unica ponderabile con un certo grado di sicurezza).

Queste difficoltà metodologiche vengono poi a riflettersi, sempre per restare in un'ottica sociale, in tutta una serie di ostacoli tali da impedire alla Autorità pubblica una efficace azione nel campo dell'istruzione in ragione dei flussi di domanda previsti. Tralasciando ora momentaneamente l'aspetto sociale (su cui ci soffermeremo tra breve a proposito del concetto di tasso di ritorno), si può notare come, anche a livello di decisioni individuali, le verifiche effettuate circa la validità della relazione tra domanda per scolarizzazione e concetto di istruzione come investimento abbiano dato risultati contraddittori.

Infatti, sia l'analisi di Campbell e Siegel, svolta per il periodo 1919-1964 rapportando i costi per l'istruzione e i redditi delle famiglie, sia quella svolta da Dumper e Dum (periodo 1929-1965 con variabili principali quali andamento delle iscrizioni ai corsi di istruzione superiore, l'andamento dei redditi delle famiglie, l'analisi degli intervalli temporali)[11], rilevano l'esistenza di difficoltà nel verificare concretamente lo schema di base della teoria del capitale umano. Di diverso avviso è invece Freeman il quale, sulla base di analisi empiriche[12], giunge invece ad un riscontro positivo della teoria, specialmente nei settori produttivi in cui è occupato personale con formazione tecnico-scientifica (ragionieri, chimici, matematici).

Sempre nell'ambito statunitense[13] le ricerche soggettive sono state spiegate anche al di fuori della teoria del capitale umano, come nel caso della verifica positiva effettuata da Freiden e Staff applicando la teoria standard del comportamento individuale[14].

Va sottolineato d'altra parte come, sin dalle prime formulazioni della teoria del capitale umano ed anche nelle verifiche successive, benché il grado di istruzione sia stato considerato direttamente in rapporto al tipo di attività lavorativa svolta (e non quindi su di un piano formale indipendentemente dalla attività svolta), è mancata una valutazione sia degli effetti delle possibilità di apprendimento successive (processo del *learning-by-doing*), sia delle ripercussioni del grado di anzianità del soggetto sulle conoscenze acquisite rispetto all'andamento dei guadagni realizzabili.

Altro elemento di difficile valutazione è l'esistenza di un eventuale periodo di ad-

[11] L. Broom, J. H. Smith, *Bridging Occupation*, in "British Journal of Sociology", December 1963.

[12] M. Blaug, *The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slighly Jounditced Survey*, in "Journal of Economic Literature", September 1976, pp. 827-855.

[13] Da notare invece come nel contesto europeo la razionalizzazione statale dell'educazione abbia condotto alla pratica impossibilità di valutare in modo autonomo il comportamento individuale.

[14] Freiden e Staff spiegano l'afflusso a studi superiori con salari relativi bassi o alti, con la logica della teoria comportamentistica del consumatore applicata alla scelta del soggetto tra i possibili corsi di laurea.

destramento cui accetterebbe di sottoporsi il lavoratore, accettando momentaneamente un livello salariale più basso, al fine di ottenere vantaggi futuri. Tuttavia, questa scelta in molti casi o non potrebbe ad essere considerata autonomamente determinata (poiché imposta da regole dettate dagli ordini professionali), oppure sarebbe inevitabile in quanto ogni soggetto assunto nelle varie unità produttive deve necessariamente adattarsi alle particolari caratteristiche proprie di ognuna di esse, il che richiede ovviamente un periodo di apprendistato di lunghezza variabile.

Al di là del carattere volontario della scelta, rimane comunque l'importanza di considerare il periodo di addestramento in quanto il tasso di scolarizzazione formale può giustificare, secondo una indagine condotta da Mincer su una classe di lavoratori con circa nove anni di esperienza, i guadagni[15] ottenuti secondo una percentuale di poco superiore al 30%. Rosen ha evidenziato inoltre come gli imprenditori, al fine di garantirsi un migliore afflusso di manodopera, tendano a diminuire i costi dell'addestramento sopportati dai lavoratori (compensabili con un livello salariale più elevato) e comunque si pongano l'obiettivo di sviluppare il periodo di addestramento in modo tale da garantire, in futuro, il massimo del contributo produttivo della forza lavoro inizialmente impiegata in un periodo di *training*. Questo spesso può dar luogo, al limite, ad una prevalenza dell'obiettivo del guadagno su quello dell'istruzione, come hanno rivelato Becker e Mincer, benché sia difficile contrapporre i due aspetti in modo così netto.

Il problema del rapporto istruzione-addestramento si pone peraltro a due livelli, poiché risulta molto difficile, da un lato, separare il rispettivo apporto nell'ambito della formazione del capitale umano e, dall'altro, valutare le motivazioni della scelta dell'impiego in presenza di differenti ragioni di scambio tra guadagno e addestramento (anche dal punto di vista degli imprenditori)[16].

Passiamo ora ad esaminare più concretamente la corrispondenza tra istruzione acquisita e guadagno ottenuto, affrontando la questione del tasso di ritorno degli investimenti (nel caso specifico degli investimenti in istruzione), già trattata implicitamente in precedenza. Tale tasso è inteso sia in riferimento all'ottica individuale, sia nella più ampia accezione sociale, date le menzionate implicazioni generali dell'istruzione.

Con l'espressione tasso di ritorno privato (o individuale) si intende, nell'ambito neoclassico, il risultato finale del periodo di istruzione valutato sulla base dei costi sostenuti, sottoforma sia di costi diretti che di costi-opportunità (vale a dire in termini di possibile scelta alternativa cui si è rinunciato), e dei benefici misurati in termini di reddito al netto delle imposte, acquisibile grazie al grado di istruzione addizionale. Altro fattore di particolare importanza nella determinazione del tasso di ritorno è costituito dall'arco temporale entro cui costi e benefici si concretizzano e di cui si deve tener conto nel calcolo del saggio di rendimento secondo la formula:

[15] M. Blaug, *The Empirical*, cit.

[16] *Ibid.*

$$\frac{\Delta RT}{CT} = \frac{\sum_{t=k}^{n}\left[\Delta R_t / (1+r^*)^t\right]}{\sum_{t=k}^{n}\left[\Delta_t / (1+r^*)^t\right]}$$

in cui

$\Delta R$ = benefici addizionali;
$CT$ = costi totali;
$r$ = saggio di sconto;
$k$ = data di entrata nell'impiego;
$n$ = data di pensionamento.

In questo modo i redditi addizionali attualizzati (ottenuti nel corso di tutto il periodo di attività) vengono rapportati ai costi valutati sulla base di un identico parametro ($r^*$) tale da consentire la comparazione con i redditi stessi. D'altra parte, questo tipo di impostazione non esaurisce certamente il problema della valutazione del tasso di rendimento[17] dell'istruzione e ciò essenzialmente per tre motivi fondamentali.

In primo luogo, permane una difficoltà nel valutare in modo esauriente i benefici ottenuti, in quanto appare riduttivo volerli identificare soltanto nel reddito percepito nell'immediato (dimenticando, ad esempio, le ulteriori possibilità di istruzione ed i riflessi futuri che esse possono produrre sui guadagni). In secondo luogo, nel processo di comparazione tra i redditi ottenuti dai singoli soggetti esiste una esplicita difficoltà di valutare i differenziali esistenti, ove si consideri come gli scarti tra i guadagni possano esser fatti risalire a fattori non dipendenti dal grado di istruzione raggiunto.

Infine, poiché il movente di acquisizione di ulteriori aumenti di reddito non è il solo a determinare la scelta del tipo di istruzione (trascurando infatti fattori psicologici e l'intervento dei terzi nell'influenzare la decisione dei giovani in una direzione o nell'altra), appare in qualche modo compromessa la validità analitica del calcolo del tasso di rendimento, in quanto strumento di misurazione dell'incidenza del grado di istruzione sulla formazione del capitale umano.

Tuttavia, un parziale bilanciamento di queste difficoltà è reso possibile da un allargamento del concetto del tasso di ritorno, considerando cioè gli effetti dell'istruzione sul piano sociale, anche se ciò comporta, peraltro, un problema di misurazione delle economie esterne determinate dall'istruzione stessa. Il tasso di ritorno sociale acquista una notevole importanza in relazione alla scelta delle appropriate politiche educative da parte dell'Autorità pubblica. In effetti, risulterebbe più agevole valutare i benefici acquisibili dalla collettività sotto forma di redditi ed economie esterne, alla luce dei costi da sostenere in ragione dell'onere finanziario derivante dall'apprestamento delle strutture educativo-addestrative.

In questo senso i risultati sono condizionati, oltre che dalle difficoltà di misurazione accennate, anche dalla possibilità di verificare la esistenza di un reale nesso tra produttività e istruzione, nonché dal carattere di breve periodo proprio delle misurazioni ef-

[17] Analogo al tasso di ritorno.

fettuate, laddove i piani dell'Autorità pubblica si riferiscono ad una prospettiva di medio-lungo termine.

L'insieme delle considerazioni sin qui svolte è stato successivamente approfondito dai vari studiosi del capitale umano secondo tre direttrici di analisi:

- da una parte, si è cercato di verificare sul piano empirico la validità dei presupposti teorici, ottenendo risultati caratterizzati da una notevole variabilità per quanto riguarda i tassi di ritorno istruzione-reddito;
- dall'altra, si è giunti alla formalizzazione di modelli analitici volti alla misurazione delle principali grandezze considerate;
- infine, ulteriori indagini si sono rivolte alla individuazione di idonei tassi di ritorno (incorrendo nelle difficoltà metodologiche di cui diremo), mentre altri contributi hanno cercato di colmare le lacune emerse in precedenza, oppure di porre una visione alternativa della teoria del capitale umano[18].

In ambito USA va segnalato il contributo di Campbell e Curtis[19] volto a verificare il tasso di ritorno dell'istruzione a livello di laurea (*graduate*) al fine di determinare il livello ottimale dell'istruzione, da cui ha preso il via una serie di altre ricerche specifiche sul tema proposto inizialmente dai due autori (determinando peraltro risultati contraddittori).

In effetti, mentre da una parte[20] si è sostenuta l'esistenza di un eccesso di investimento nel tipo di istruzione considerato rispetto ai risultati effettivi (in termini di reddito ottenuto), dall'altra[21], qualsiasi livello di istruzione viene ritenuto comunque tale da produrre un reddito differenziale, sicché l'investimento risulterebbe comunque produttivo. Secondo Becker, infine, sarebbe invece impossibile stabilire attraverso il tasso di ritorno se l'investimento sia più o meno sovra o sottostimato.

Queste valutazioni contrastanti appaiono causate essenzialmente dal diverso peso assegnato ai fattori incidenti nel calcolo del tasso di ritorno: in particolare, nella scelta del costo-opportunità (rapporto tra istruzione e impieghi alternativi) rispetto al reddito conseguito, nei dati di base relativi alla composizione e alle caratteristiche socio-economiche della popolazione considerata e, infine nella supposta lunghezza del periodo temporale di completamento dell'istruzione (tassi di ritorno più elevati quanto minore è il tempo impiegato).

Quest'ultimo aspetto si collega, al di là del carattere particolare dell'analisi, alle caratteristiche del tipo di istruzione considerato come punto di riferimento nelle valutazioni del tasso di ritorno, data la condizione posta inizialmente di un ritorno uguale ai costi sopportati. Se peraltro non si deve nemmeno sottovalutare l'imperativo di significatività dei dati raccolti (spesso infatti la variabilità è dovuta all'uso di dati desunti da un limitato contesto geo-economico), le difficoltà metodologiche più rilevanti appaiono nel mo-

[18] Vedi ipotesi sui "fabbisogni di manodopera" e "ipotesi di residuo".

[19] J. Campbell, T. Curtis, *Graduate Education and Private Rates of Return: A Review of Theory and Empiricism*, in "Economic Inquiry", March 1975, pp. 99-118.

[20] Tra le analisi principali ricordiamo quelle di Bayley e Shotta e di Taubman e Wales.

[21] Analisi di Maxwell e di Grilches e Manson.

mento in cui si consideri l'investimento dell'individuo con un dato livello di istruzione nell'ambito delle varie attività produttive.

Tali difficoltà sorgono in primo luogo in rapporto alla valutazione dell'abilità individuale quale fattore incidente sia sul grado di istruzione di cui l'individuo si prefigge il raggiungimento, che sulla capacità di massimizzare il reddito (dato un certo livello di scolarizzazione acquisita) e quindi indirettamente sul tasso di ritorno.

Mentre secondo Maxwell questi due aspetti risultano pienamente verificati in quanto i soggetti dotati di maggiore abilità tenderanno ad aspirare a livelli di istruzione sempre più elevati (il che quindi giustificherebbe in un secondo momento l'esistenza di sperequazioni e disparità nella distribuzione del reddito), a giudizio di Welles i diversi livelli di istruzione non comportano delle diversità nei gradi di abilità, aspetto su cui sembrano concordare anche Griliches e Manson quando sostengono il peso irrilevante esercitato dall'abilità del soggetto sul tasso di ritorno.

La questione appare ulteriormente complicarsi ove si consideri l'esigenza di definire in concreto cosa si intenda per abilità e in che misura possano venir valutati tutti quegli aspetti qualitativi connessi alla abilità stessa (quali creatività, impegno nel lavoro, personalità, motivazioni ecc.) di cui in una misura empirica si può difficilmente cogliere il peso.

Esiste una seconda circostanza tale da rendere la verifica del tasso di ritorno per certi versi aleatoria: si tratta del problema della sicurezza del lavoro, ovvero del grado di certezza connesso alla possibilità di percepire un determinato reddito in corrispondenza del titolo di studio posseduto. Ovviamente, questo grado di certezza tenderà a decrescere a livelli di istruzione via via più bassi, benché entro intervalli temporali più limitati anche livelli di istruzione elevati possano venir sottostimati in caso di impiego non immediato.

Da queste osservazioni emergono chiaramente le difficoltà dell'analisi del tasso di ritorno, stante la notevole gamma di valori ad esso associati, relativamente al diverso grado con cui ai vari livelli di istruzione si ha la garanzia di un impiego adeguato ai costi sostenuti.

Inoltre, una conoscenza completa del tasso di ritorno non può prescindere dalla considerazione della durata (giornaliera e settimanale) dell'attività lavorativa; è possibile, infatti che, a parità di livello di istruzione conseguito, in taluni settori un analogo reddito[22] possa essere ottenuto con un numero di ore lavorate inferiore, sicché si porrà il problema di valutare i costi connessi al tempo residuale non dedicato all'attività lavorativa, operazione questa non priva di rischi, data la difficile quantificazione delle preferenze individuale.

Sempre nell'ambito delle difficoltà di valutazione del tasso di ritorno, particolare attenzione è stata dedicata da Fischer alla inclusione del costo opportunità nella valutazione di due investimenti alternativi, sicché il tasso di ritorno viene definito come un sovracosto tale da compensare il valore di due investimenti alternativi (nel nostro caso tra istruzione e altre possibili forme di spesa/risparmio).

Alla luce delle precedenti verifiche, l'assunzione sin qui accettata del reddito otte-

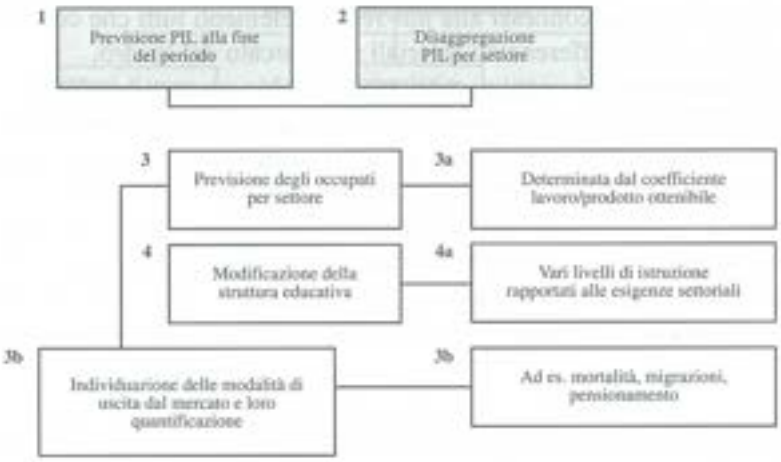
[22] Si possono comparare, ad esempio, gli occupati del settore scolastico e quelli dei settori industriali: infatti, a parità di redditi percepiti esiste un differenziale in termini temporali sfavorevole a questi ultimi (è nota, infatti, la minor durata del tempo di lavoro, sia giornaliero che annuale degli insegnanti rispetto ad altre classi di lavoratori del settore industriale).

nibile come direttamente correlato all'istruzione raggiunta deve essere in parte modificata; in effetti, il livello del reddito reale viene influenzato da numerosi elementi incerti, oltre alla già citata possibilità di reperire l'impiego desiderato (quali orari di lavoro, pressione fiscale, andamento inflazionistico, guadagni non quantificabili ecc.), dipendenti anche dall'andamento delle preferenze individuali. Il grado di incertezza del guadagno può agire quindi come fattore determinante nella scelta del tipo di istruzione, tanto da rendere il tasso di ritorno condizionato dagli elementi sopra citati, e ciò indipendentemente dai costi legati al processo di scolarizzazione (e, quindi, dalla sovra o sotto determinazione dell'investimento).

L'insieme delle considerazioni critiche sin qui svolte ha legittimato l'elaborazione di strutture analitiche alternative rispetto alle teorie del capitale umano basate sul tasso di ritorno.

In primo luogo, assunto come dato di partenza l'incapacità del mercato di garantire l'equilibrio tra domanda e offerta di lavoro per i vari livelli di istruzione, sicché non esiste un meccanismo tale da rendere programmabile la "produzione" del tipo di forza lavoro necessario (e il suo grado di istruzione)[23], si è elaborato un nuovo modello (detto dei "fabbisogni di manodopera" – *Manpower Forecasting Approach*) in funzione delle esigenze immediate di intervento. In effetti, poiché le varie specializzazioni professionali costituiscono un fattore di primaria importanza nel processo produttivo, appare evidente l'esigenza di una valutazione complessiva dell'andamento del sistema economico (Schema 12.B).

Rimane tuttavia da stabilire se sia economicamente più conveniente realizzare il completo soddisfacimento dei fabbisogni di manodopera previsti, oppure se non sia più opportuno lasciare un certo grado di elasticità da cui discende una copertura non meccanica di tutte le esigenze che man mano si manifestano.




**Schema 12.B** La valutazione complessiva del sistema economico

[23] Vedi S. Bruno, *Istruzione e relazioni industriali*, in F. De Cindio, P. Sylos Labini, *Saggi di economia in onore di A. Pesenti*, Giuffrè, Milano 1977.

In ciò, tra l'altro, sembra implicita la necessità di non imbrigliare completamente le forze di mercato, assicurando in qualche modo ad esse libertà di azione. Un altro tentativo di superamento delle difficoltà di misurazione del tasso di ritorno è stato fatto attraverso l'inserimento nella funzione di produzione del tipo neoclassico di un fattore residuo in essa non considerato (da cui la definizione di tale approccio come "ipotesi di residuo" o *Screening Hypothesis*). In effetti, considerato come gli incrementi della produttività possano dipendere dall'azione di elementi esterni incidenti sulla azione dei tradizionali quantitativi di lavoro e di capitale della funzione di produzione, è possibile individuare nell'istruzione (oltre che nei miglioramenti qualitativi del capitale) uno di tali elementi esterni[24].

Sulla base di questo presupposto, Denison ha effettuato una serie di verifiche per il periodo 1962-1967 che confermerebbero l'incidenza del grado di istruzione sia nel produrre differenze salariali tra i lavoratori nella misura del 60% (essendo attribuito il residuo a fattori di carattere meno facilmente definibili, come doti naturali del lavoratore, esperienza ecc.), nonché, in secondo luogo, nel determinare (in percentuali variabili tra i vari Paesi) un tasso medio annuo di incremento del prodotto, associato appunto ad analoghi tassi di incremento della scolarità[25].

## 12.4 La teoria della ricerca dell'impiego (*job-search*)

Il problema della valutazione dei meccanismi alla base dei processo di ricerca del lavoro è stato studiato (soprattutto nei Paesi anglosassoni) con particolare riferimento al comportamento dei lavoratori disoccupati rispetto ai costi, alle difficoltà di informazione e ai vantaggi/svantaggi connessi alla *job-search*, elementi tutti che contribuiscono ad accentuare l'esistenza di differenziali salariali nel mercato del lavoro.

I modelli di *job-search* costituiscono senza dubbio un passo in avanti nell'analisi neoclassica di taluni aspetti della problematica occupazionale e, benché non hanno ancora dato risposte esaustive, sono spesso usati per analizzare e razionalizzare il comportamento dei lavoratori disoccupati. La definizione stessa di disoccupazione implica un'attiva ricerca di lavoro da parte delle persone disoccupate: nei modelli della *job–search* si suppone che tale ricerca continui finché i benefici marginali di un'ulteriore indagine eccedono i costi marginali. La differenza tra i costi della disoccupazione e della ricerca e il reddito alternativo accessibile ai lavoratori (sussidi di disoccupazione o

[24] Per una rassegna delle più recenti teorie che legano il capitale umano alla crescita economica di un dato Paese si veda P. ARDENI, D. SQUARZONI, *Investimento in capitale umano, istruzione e crescita endogena*, in "Economia & Lavoro", n. 3-4, 1997; G. ANTONELLI, R. LEONI, *Cambiamento tecnologico e capitale umano: una introduzione*, in "Economia & Lavoro", n. 3-4, 1997.

[25] Per un approfondimento degli aspetti metodologici che rendono problematica l'applicazione dei modelli di capitale umano e degli elementi legati alla qualità dell'istruzione si veda G.J BORJAS, *Long-Run Convergence of Ethnic Skill Differentials*, in "National Bureau of Economic Research", Working paper, n. 4641, 1994 e dello stesso autore *The Internationalization of the U.S. Labor Market and the Wage Structure*, in "Federal Reserve Bank of New York Economic Policy Review", n. 1, 1995.

assicurazione contro la disoccupazione), determina il costo di opportunità della ricerca. I costi diretti, cioè quelli relativi al trasporto negli spostamenti e all'onorario dell'agenzia di collocamento, non sono inclusi nell'analisi in quanto irrilevanti. Quali sono dunque i fattori che determinano l'efficienza nell'attività di ricerca? Premettendo che l'informazione disponibile su questi fattori è insufficiente, secondo i neoclassici la *job-search* è efficiente quando il lavoratore è disoccupato e può quindi specializzarsi nell'attività di ricerca. I lavoratori disoccupati, oltre a rinunciare ai guadagni, possono emettere segnali negativi sulla loro disponibilità a lavorare per il fatto stesso di trovarsi senza un lavoro.

Sul piano teorico, il problema della crescente sotto utilizzazione del potenziale di forza lavoro è stato affrontato nelle analisi statistiche del rapporto tra livello di disoccupazione[26] esistente e posti di lavoro disponibili, anche allo scopo di valutare l'incidenza dei vari gradi di imperfezione del mercato del lavoro. Questi gradi di imperfezione possono essere compresi introducendo nel modello U-V (approfondito in Appendice) l'insieme delle variabili agenti in senso distorsivo su di esso. La curva U-V (detta anche curva di Beveridge) mostra la relazione esistente tra il numero dei posti vacanti (V) ed il numero delle persone in cerca di occupazione (U) e rappresenta la capacità che ha il mercato del lavoro di permettere l'incontro tra domanda e offerta. In sintesi, la situazione ottimale può essere schematizzata secondo l'impostazione dello Schema 12.C.

**Schema 12.C** Rapporto tra livello di disoccupazione esistente e posti disponibili

[26] A.S. Brown, *U-V Analiysis*, in G.D.N. Worswick (a cura di), *The Concept and Measurement of Involuntary Unemployment*, Allen & Unwin, London 1976, pp. 134-145.

Se la forza lavoro fosse omogenea, perfette fossero le informazioni e elevata la mobilità dei lavoratori, non sarebbe possibile che un lavoratore fosse inoccupato in presenza di posti di lavoro vacanti e che posti di lavoro fossero vacanti in presenza di lavoratori in cerca di occupazione.

Nel costruire la curva UV, è possibile rappresentare graficamente (Figura 12.1) queste ipotesi ponendo in ascissa la domanda di lavoro ($D_L$), espressa in termini di numero di lavoratori che i datori di lavoro vorrebbero impiegare, e in ordinata il numero dei posti vacanti (V) e il numero delle persone in cerca di occupazione (U).

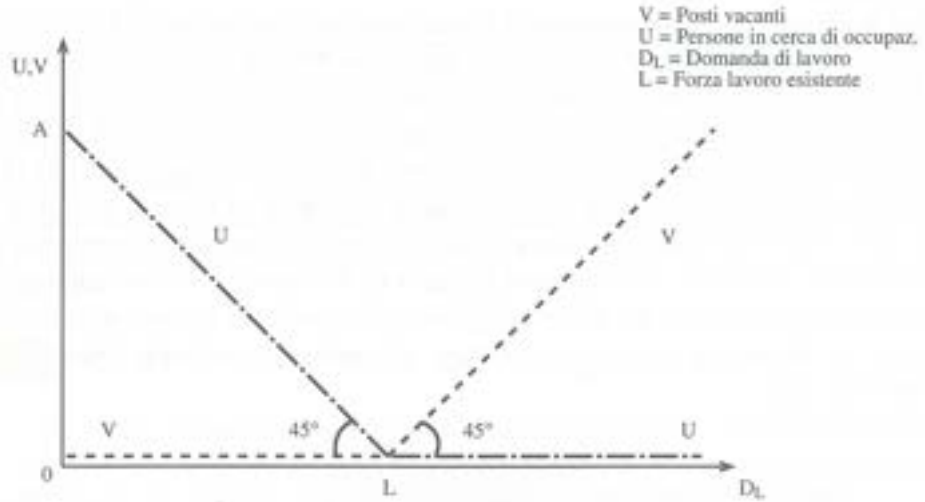



**Fig. 12.1** Relazione tra domanda di lavoro, disoccupazione e posti vacanti con lavoro omogeneo e informazioni perfette

In presenza di forza lavoro omogenea e di informazioni e mobilità perfette si avrebbe che, al crescere di $D_L$:

- per $D_L < L$ (dove L rappresenta la forza lavoro esistente) il numero di U diminuirebbe seguendo una retta inclinata di 45° rispetto all'asse delle ascisse e i posti vacanti sarebbero nulli;
- per $D_L = L$ non esisterebbero persone in cerca di occupazione, né posti vacanti;
- per $D_L > L$ non ci sarebbero persone in cerca di occupazione e i posti vacanti crescerebbero al crescere di $D_L$, seguendo una retta inclinata di 45° rispetto all'asse delle ascisse.

In altri termini, sottintendendo $D_L$ e riportando U e V rispettivamente sull'asse delle ascisse e delle ordinate, si avrebbe una spezzata ad angolo retto coincidente con gli assi cartesiani, non essendo possibile che U e V abbiano entrambi contemporaneamente valori positivi (Figura 12.2).

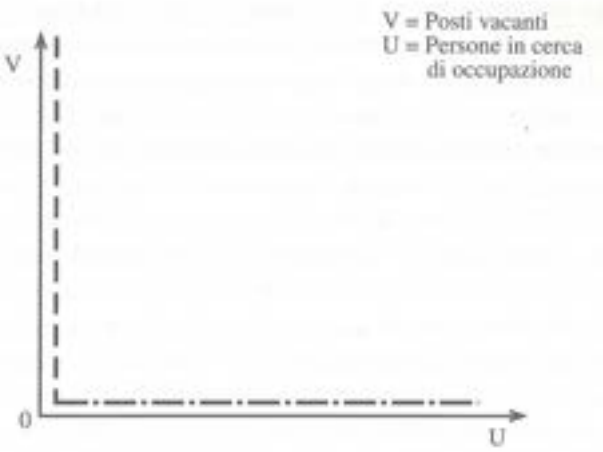



**Fig. 12.2** Curva UV in un mercato del lavoro perfetto

Di fatto, però, imperfezioni nel mercato del lavoro, distorsioni e attriti esistono e fanno sì che la relazione tra U e V cessi di essere una spezzata ad angolo retto coincidente con gli assi cartesiani e divenga una curva convessa verso l'origine degli assi (Figura 12.3). Indicando con X l'eccesso di domanda di lavoro, V sarà maggiore di U per $X > 0$; V sarà minore di U per $X < 0$; V sarà uguale a U per $X = 0$.

Nella realtà, tuttavia, l'impossibilità di inserire il livello reale della domanda di lavoro all'interno di questa schematizzazione, date le difficoltà di misurazione di tale livello, conoscendo la sola disponibilità di posti vacanti e l'andamento della disoccupazione, porta a ottenere un diagramma simile a quello della Figura 12.3.

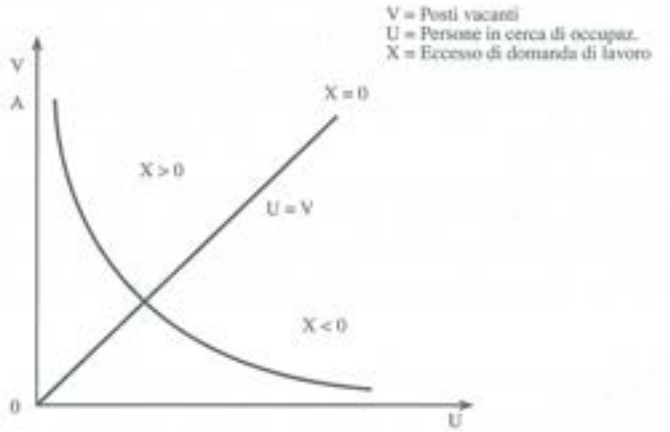



**Fig. 12.3** La curva UV in un mercato del lavoro imperfetto

I contributi qui esaminati hanno chiaramente dimostrato una marcata tendenza allo spostamento verso l'esterno della curva U-V rispetto all'origine, nonostante il rapporto tra posti disponibili e variazioni delle retribuzioni non abbia conosciuto mutamenti di rilievo, sicché il movimento della manodopera, segnalato dal rapporto U-V, doveva essere spiegato in termini di variazioni di domanda e offerta di lavoro. Ciò anche alla luce della difficoltà di attribuire al processo di rotazione della manodopera (*turnover*) l'aumento delle quote di forza lavoro ritiratesi dal mercato. Dalle verifiche empiriche sembra si possa peraltro propendere più per una variazione della domanda causata da variazioni nella produzione che verso una diminuita disponibilità ad accettare le opportunità di impiego da parte dei lavoratori. In questo senso, il rapporto produzione-domanda implica, da una parte, uno stretto legame tra *turnover* e andamento della produzione e, dall'altra, la valutazione delle variazioni complessive della forza lavoro occupata. Tuttavia, una spiegazione più approfondita delle cause all'origine del mutamento del rapporto U–V e, più in generale, dei cambiamenti intervenuti all'interno del mercato del lavoro, diviene possibile utilizzando i modelli del *job-search* in modo da individuare il complesso delle imperfezioni e delle insufficienze legate al processo di ricerca dell'impiego e dei riflessi di ciò sulla dinamica delle forze di domanda e offerta.

Il primo problema che si pone è connesso al rapporto tra durata della disoccupazione e meccanismi di ricerca dell'impiego, con particolare attenzione all'andamento dei flussi di entrata e di uscita nelle liste di disoccupazione. Uno studio relativo ai flussi rilevati in Gran Bretagna dopo il 1967[27], mentre da un lato tende a dimostrare l'esistenza di una notevole dinamica nel passaggio di fasce di manodopera dalla condizione di inattività al reimpiego, d'altra parte rileva l'ampliarsi dell'intervallo di permanenza all'interno delle liste rispetto a quanto non avvenisse negli anni '60 per alcuni gruppi di lavoratori[28].

Da un punto di vista generale, la dinamica di cui si è detto viene a manifestarsi sia come ricerca di lavoro in senso lato, sia più specificamente come individuazione di quel tipo di impiego tale da garantire dei vantaggi netti nell'ambito del processo di comparazione messo in atto dal lavoratore, avendo riguardo alle caratteristiche delle potenziali opportunità offerte dal mercato. Tali caratteristiche si riferiscono, oltre che al livello salariale, anche alla rispondenza dell'impiego alle condizioni particolari di chi offre lavoro (età, specializzazione ecc.).

Naturalmente, l'equilibrio tra domanda e offerta dovrebbe necessariamente essere raggiunto dall'interagire dei lavoratori disoccupati e dei posti disponibili, interazione peraltro facilitata, almeno teoricamente nel contesto britannico, data l'esistenza di una particolare istituzione nota come "borsa dell'occupazione" avente, tra gli altri scopi, la

[27] C. LEICESTER, *The Duration of Unemployment and Job-Search*, in W.G.N. WORSWICK (a cura di), *The Concept*, cit., pp. 185-202.

[28] Le verifiche empiriche effettuate in Gran Bretagna dal 1967 al 1973, anche per stabilire il grado di interazione dei due registri, hanno raggiunto esiti sostanzialmente positivi, superando anche eventuali difficoltà metodologiche inerenti in particolare all'impossibilità di registrare in modo globale posti disponibili e lavoratori potenzialmente occupabili.

redazione di un registro della disoccupazione e di un registro dei posti disponibili. L'analisi dell'andamento della disoccupazione diviene così possibile non solo in riferimento alle modalità di comportamento dei lavoratori privi di impiego, ma anche nell'individuazione degli eventuali cambiamenti delle sue caratteristiche interne.

Le verifiche effettuate in Gran Bretagna dal 1967 al 1973, anche per stabilire il grado di interazione dei due registri, hanno raggiunto esiti sostanzialmente positivi, specie sotto questo ultimo punto di vista, superando anche eventuali difficoltà metodologiche inerenti in particolare all'impossibilità di registrare in modo globale posti disponibili e lavoratori potenzialmente occupabili. Riguardo alle modalità di uscita dalla condizione di inoccupazione, l'analisi del *job-search* ha preso le mosse assumendo come, in prima approssimazione, l'individuo tenderà ad attribuire un'importanza maggiore all'esistenza di impieghi disponibili più che alle caratteristiche degli stessi: questo atteggiamento subirà peraltro un mutamento in una fase successiva, allorché verrà considerato il tempo necessario a completare la ricerca unitamente alla durata del periodo di inoccupazione.

Ritornando alle verifiche dell'andamento dei flussi di entrata-uscita, è stata notata la maggiore quantità di lavoratori interessata al processo dinamico di cambiamento rispetto al numero di soggetti inizialmente classificato nel registrato dalla disoccupazione. Inoltre, il maggiore dinamismo si è manifestato anche in relazione alla durata ridotta del periodo di inoccupazione, in quanto il 70% dei lavoratori tende ad abbandonare lo stato di disoccupazione nello stesso intervallo di tempo tra la rilevazione del suo ingresso e la successiva registrazione alla fine dell'arco temporale trimestrale preso in considerazione. Ciò è comprensibile ove si considerino gli effetti negativi di una prolungata disoccupazione nel processo di ricerca, sia in riferimento all'aumento delle difficoltà nell'intraprendere tale processo, sia per il minor grado di attrazione potenziale esercitato sugli imprenditori dalla forza lavoro lungamente inattiva, sicché entrambi tali fattori spingeranno il soggetto ad accelerare i tempi del suo reinserimento.

D'altra parte, la frequente difficoltà di realizzare questo pronto reinserimento deve essere attribuita anche a fattori non direttamente connessi alla lunghezza del periodo di inattività, dovendo essere associati alle caratteristiche eterogenee dei flussi di manodopera, come ad esempio, età, abilità, grado di specializzazione ecc. In definitiva, il verificarsi delle condizioni di dinamismo dei flussi di manodopera all'interno del registro di disoccupazione, appare condizionato:

- da variabili di carattere temporale relativamente al periodo di completamento della ricerca ed alla disponibilità dell'impiego a conclusione della ricerca stessa;
- dall'esistenza di un coordinamento tra disoccupazione e posti disponibili, in modo da verificare una interdipendenza dei relativi registri.

Sotto quest'ultimo aspetto, la verifica positiva nel caso britannico non appare facilmente generalizzabile, anche a seguito della situazione prodottasi nel corso degli anni '70: in effetti, l'aumento assoluto della disoccupazione ha contribuito a diminuire quantitativamente il numero delle ricerche svolte (o per lo meno portate a termine con successo), e ciò a causa principalmente di una insufficienza degli impieghi disponibili, rispetto all'offerta di lavoro, tale da determinare un notevole accrescimento

della permanenza all'interno del registro della disoccupazione (abbassamento del tasso di transito quale variabile utilizzata nella misurazione della velocità dei flussi di manodopera).

Dal punto di vista metodologico, l'approccio sin qui delineato offre notevoli possibilità di misurazione del livello di disoccupazione, a patto di definire preliminarmente alcuni parametri da utilizzare nell'analisi, quali: il livello ottimale di durata della disoccupazione; la lunghezza standard del periodo di ricerca e, più in generale, le motivazioni alla base del processo di ricerca. Tale processo deve peraltro essere correlato allo stato complessivo in cui viene a trovarsi il mercato del lavoro, unitamente ai meccanismi che consentono di garantire l'accesso alle necessarie informazioni. Ciò in quanto, come ha notato Mc Call[29], la produttività futura delle risorse disponibili (nel caso specifico il lavoro) dipende strettamente da questi due aspetti.

In questo senso, il processo di acquisizione delle informazioni si inserisce in una più generale strategia di ricerca sulla base di una valutazione dei posti disponibili, riferita alle preferenze individuali sotto l'aspetto salariale e, conseguentemente, alla massimizzazione della specializzazione posseduta. Infatti, se il costo-opportunità della ricerca e della acquisizione delle informazioni si presenterà elevato, il lavoratore sarà propenso a limitare la propria azione all'interno del mercato sino a giungere, al limite, a rinunciare alla valutazione delle opportunità disponibili, ritenendo più conveniente la condizione di inoccupazione alla luce dell'indennità contributiva (sussidi) ad essa associata.

In altri termini, la disoccupazione verrà a rappresentare un'alternativa possibile qualora la situazione complessiva del mercato "scoraggi" il lavoratore ad ulteriore ricerche (in questo senso è spiegabile l'ipotesi keynesiana del lavoratore scoraggiato). Naturalmente, se tale alternativa può essere in qualche misura accettabile per il singolo individuo, potrà creare per la collettività notevoli complicazioni, sia sotto l'aspetto economico (finanziamento dei sussidi), che dal punto di vista sociale (posizione degli inoccupati assistiti rispetto ai lavoratori produttivi ed incidenza della condizione di inoccupati in vista di un reinserimento del processo produttivo).

A livello teorico, i modelli di *job-search* sono stati impostati secondo due direttrici: da un lato, un modello semplificato contenente le variabili essenziali di un processo ottimale di ricerca; d'altra parte, un modello generalizzato in cui vengono inseriti possibili fattori di incertezza temporale e di conoscenza del mercato. Nel modello semplificato si suppone noto ai lavoratori il livello salariale ottenibile nei vari impieghi, considerando inoltre i costi della ricerca come costanti.

Esisterà, quindi, un livello salariale minimo sulla cui base i lavoratori valuteranno le singole opportunità di impiego, unitamente alla considerazione dei costi economici (di trasporto, oppure connessi ad impieghi poi scartati ecc.) e psicologici ad esse inerenti. Ciò presupporrebbe una conoscenza ottimale dei differenziali salariali legati alle varie specializzazioni produttive, sicché esisterà un livello critico di accettazione,

[29] J. Mc Call, *Economics of Information and Job-Search*, in "Quarterly Journal of Economics", n. 84, 1970, pp. 113-126.

costituito dal salario desiderato unito ai vantaggi collaterali dell'occupazione, al di sotto del quale qualsiasi offerta verrà respinta, mentre opportunità di impiego presentanti una combinazione superiore di questi due elementi verranno ovviamente sempre accettate.

Sulla base di questi dati è perciò possibile calcolare una durata della disoccupazione (come periodo di ricerca) sopportabile per il lavoratore, in funzione della prospettiva di impiego conseguibile alla conclusione della fase di transizione. Diviene quindi più agevole la distinzione tra lavoratori scoraggiati e disoccupati frizionali: mentre infatti i primi rinunciano ad ulteriori indagini sulle opportunità offerte dal mercato in quanto non sono in grado di giungere ad una combinazione di equilibrio tra costi della ricerca e valore del salario ad essa associato, i disoccupati frizionali, pur essendo pervenuti alla individuazione di questa combinazione, non riescono a reperirla sul mercato.

Alla luce di questa distinzione, è già possibile individuare due specifiche indicazioni per una attiva politica dell'occupazione tesa alla riduzione dei costi della ricerca e, contemporaneamente, all'aumento del livello individuale di specializzazione.

Per quanto riguarda il modello di *job-search* generalizzato, esso si differenzia da quello ora descritto in primo luogo per l'introduzione dell'incertezza nella durata della disoccupazione – considerata come variabile casuale nella valutazione dell'impiego – dando anche qui come anticipatamente conosciuto il tasso salariale ottenibile. Tenuta presente tale assunzione e rimanendo valide le altre ipotesi del modello semplificato, viene valutato il comportamento del lavoratore nel calcolo delle probabilità di ottenimento delle offerte disponibili in condizioni di incertezza (vale a dire il processo definito di *job-search* sistematico).

Il lavoratore agirà quindi sulla base di un'indagine casuale delle aziende, arrestando la ricerca nel momento in cui si trova di fronte ad opportunità di impiego compatibili al suo "salario di accettazione", cioè a quel livello di remunerazione rispetto al quale il costo di una ulteriore ricerca è maggiore o uguale al *profitto* marginale conseguibile. Naturalmente, il livello di accettazione sarà a sua volta condizionato dalle informazioni esistenti, in modo da consentire la verifica del maggior numero possibile di opportunità disponibili sul mercato, verifica effettuata in senso decrescente, vale a dire passando dagli impieghi più appetibili a quelli con minor grado di attrazione.

In sintesi, il lavoratore verrà ad operare in un mercato del quale conosce i differenziali salariali, ma di cui ha informazioni imperfette dei tassi salariali e delle caratteristiche dei posti disponibili offerti dalle singole aziende. I singoli tassi salariali potranno, peraltro, essere valutati sulla base di una comparazione media rispetto ad uno standard prefissato (salario di accettazione) tenendo anche conto dell'insieme dei costi da sopportare nella ricerca.

Tali costi possono essere a loro volta suddivisi in:

- costi primari, relativi al tempo impiegato, all'onere derivante dalle spese di trasporto e, infine, ad un costo figurativo connesso alla disoccupazione sopportata;

– costi-opportunità, vale a dire la valutazione della convenienza o meno di verificare ulteriormente, in un periodo successivo, l'esistenza di altre opportunità, oppure scegliere alternative in quel momento disponibili (nell'ipotesi che il lavoratore possa verificare un'azienda per periodo).

Nel contesto della teoria della *job-search*, permangono tuttavia alcune difficoltà di carattere metodologico che tendono a complicare la struttura analitica ora delineata. Si tratta, in primo luogo, dell'esistenza di una diversità nel grado di accettazione degli eventuali impieghi disponibili da parte dei lavoratori manuali rispetto agli impiegati, data la carenza di alternative esistenti per i primi e la conseguente difficoltà di rifiutare le opportunità esistenti. Più in generale, questa osservazione si ricollega anche agli effetti negativi di una prolungata fase di disoccupazione sulle capacità dell'individuo di opporsi in qualche modo alla progressiva caduta del suo livello minimo di accettazione, caduta determinata non soltanto dal processo di dequalificazione associato all'inattività, ma anche, in situazioni di elevata disoccupazione complessiva, all'aumento della concorrenza tra i lavoratori rispetto ai posti disponibili.

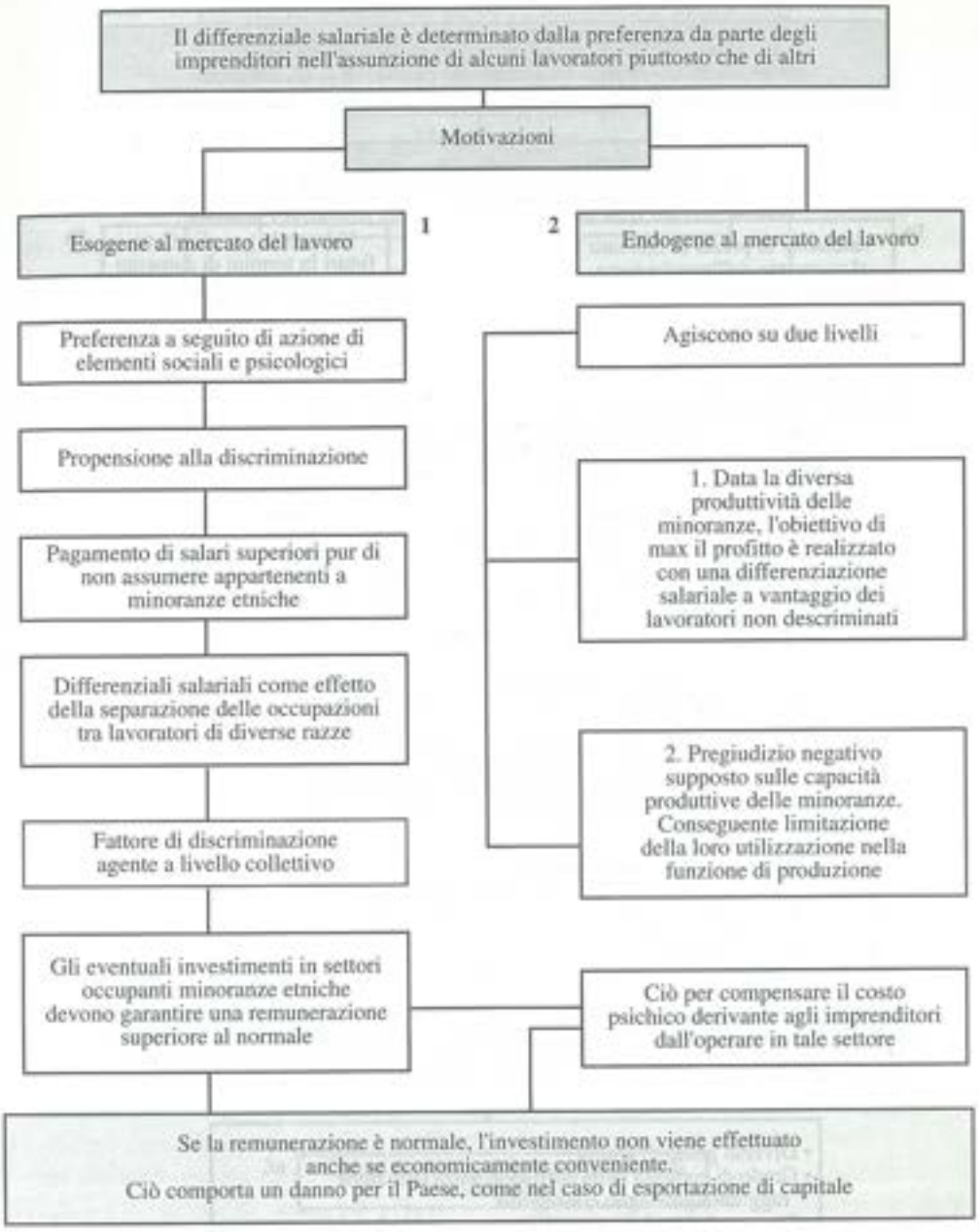
In secondo luogo, si pone il problema di precisare le caratteristiche della ricerca rispetto ad impieghi inizialmente scartati e successivamente nuovamente presi in considerazione per i mutamenti delle loro caratteristiche che siano nel frattempo intervenuti.

Infine, si tratta di introdurre nel modello la possibilità dell'assunzione di nuove informazioni nel corso del processo dinamico di ricerca, contrariamente a quanto supposto nei modelli precedenti. D'altra parte, il problema delle informazioni si presenta in modo controverso ove si tenga presente la lentezza delle reazioni dei lavoratori alle modificazioni della situazione economica, per cui in una fase inflazionistica l'offerta risulterà paradossalmente maggiore in conseguenza della percezione da parte dei lavoratori del solo aumento monetario del salario, mentre in una fase di deflazione la contrazione dell'offerta di lavoro sarà ancora maggiore di quello che normalmente avrebbe dovuto essere, poiché la riduzione del salario reale viene valutata maggiore di quanto in realtà non sia.

Rimane da notare, alla luce di queste e delle precedenti considerazioni, l'esistenza di una possibile implicazione in termini di politica dell'occupazione: in effetti, assumendo (come si è fatto) la flessibilità del salario offerto dai lavoratori, risulterebbe possibile una regolazione del mercato in vista del raggiungimento della piena occupazione, benché si debba considerare la difficoltà di realizzare una tale politica in presenza di eccessi di manodopera disponibile per impieghi in cui gli imprenditori mantengono salari elevati.

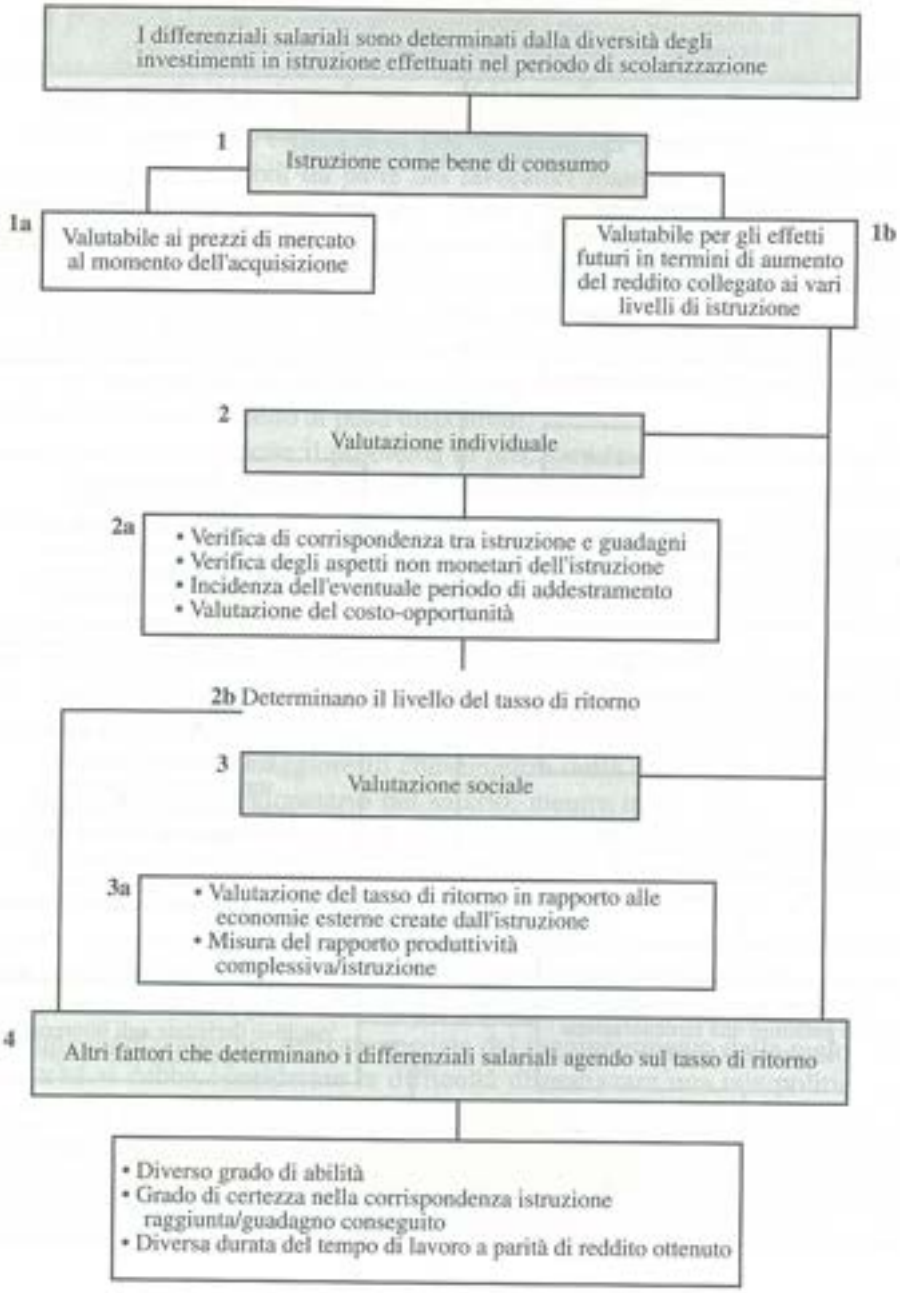
Una visione di sintesi circa i tre differenti approcci analizzati è offerta dallo Schema 12.D.

A. La teoria della discriminazione



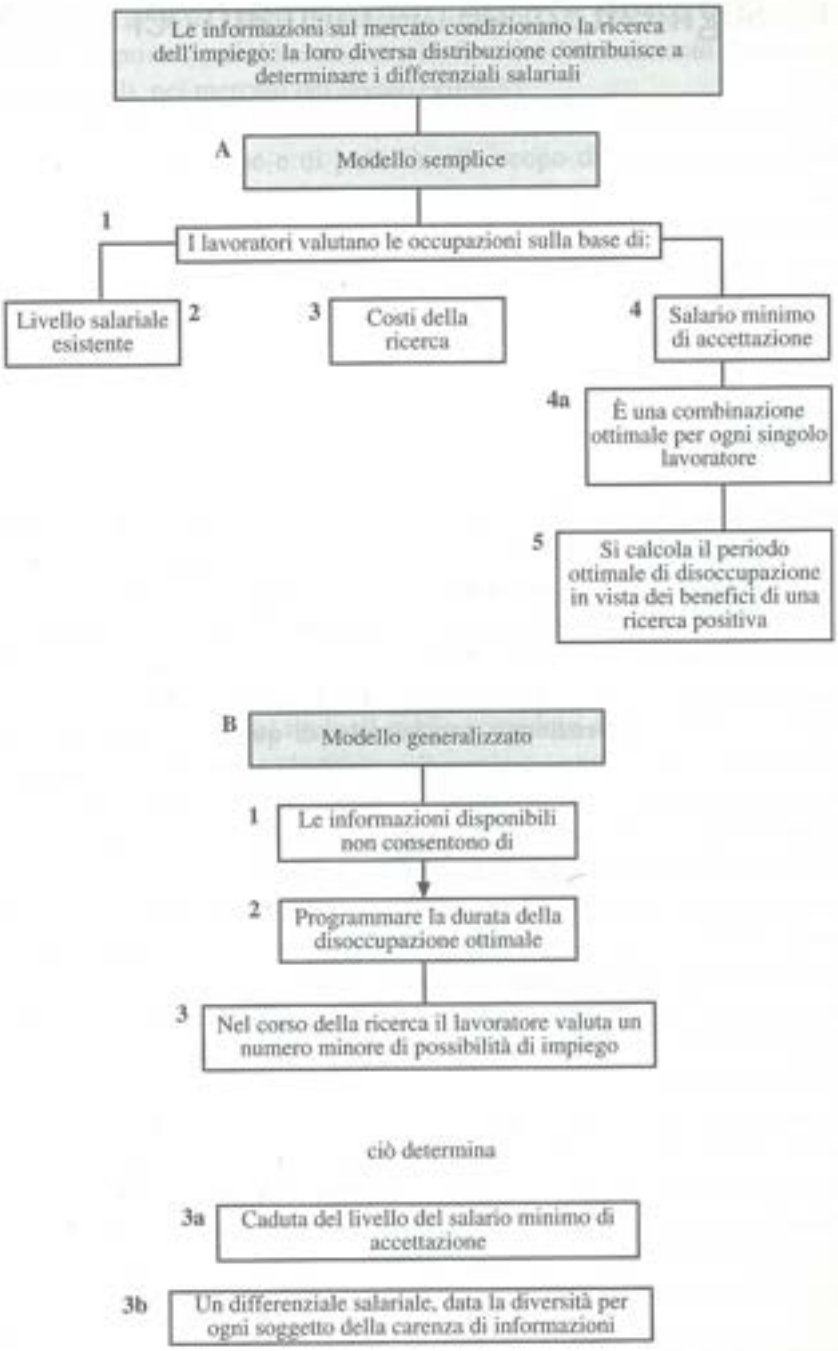

**Schema 12.D** Spiegazione neoclassica dei differenziali salariali

B. La teoria del capitale umano




*Segue* **Schema 12.D**

C. La teoria della *job-search*




*Segue* Schema 12.D

Capitolo 13

# La segmentazione del mercato del lavoro

## 13.1 Introduzione

All'insieme di approcci teorici di matrice neoclassica si sono affiancate due correnti di pensiero: quella dei neo-istituzionalisti, con l'analisi della segmentazione del lavoro, e quella marxista (analisi dei mercati interni inconsapevoli). Queste nuove dottrine nascono dal contesto delle riforme sociali programmate dal governo americano agli inizi degli anni '60 per affrontare il problema della povertà, al fine di ottenere una piena partecipazione delle minoranze nei processi economici. In questo senso, quindi, "l'insoddisfazione per le analisi convenzionali neoclassiche di questi problemi e per le stesse riforme, la protesta contro l'impostazione di particolari problemi politici (questione delle politiche di guerra messe in atto dal Governo americano nel Sud-Est asiatico), hanno indotto gli economisti radicali e duali a schierarsi contro l'*establishment* ed a sfidare le teorie tradizionali"[1]. Particolarmente rilevanti sono tutte le teorizzazioni facenti capo alla teoria della segmentazione del mercato del lavoro, che mettono in evidenza la sua eterogeneità, perché sono diverse – in ogni singolo settore – le risorse, le aspettative, il grado di informazione e la configurazione istituzionale.

Possiamo qui di seguito elencare i principali aspetti su cui si è manifestato il dissenso tra gli economisti facenti capo ai nuovi indirizzi e coloro che si richiamano alle teorie tradizionali.

In primo luogo, l'analisi delle due scuole sopra menzionate diverge a partire dalla constatazione dell'insoddisfacente risultato a cui pervenne l'insieme delle misure ora ricordate, specialmente per quel che riguarda gli effetti sulle sacche di povertà presenti in larghe zone del territorio statunitense ai margini dei grandi centri urbani. Mentre secondo gli economisti ortodossi gli individui si ritrovano in uno stato di povertà a causa della loro stessa incapacità di migliorare la propria condizione, per i teorici della segmen-

[1] G.G. CAIN, *The Challenge of Segmented Labour Market Theories to Ortodox Theories*, in "Journal of Economic Literature", December 1976, p. 1216.

tazione il problema della povertà si comprende meglio se analizzato nell'ottica del mercato del lavoro duale, data la tendenza a relegare nel settore secondario gli appartenenti a categorie meno favorite, sicché, al fine di risolvere con successo i problemi connessi alle situazioni di povertà, diviene necessario favorire l'inserimento dei lavoratori, attualmente marginali, nel mercato del lavoro primario.

D'altra parte, secondo la nuova impostazione diviene essenziale distinguere le diverse forme di emarginazione e di povertà, allo scopo di comprenderne i riflessi sul mercato del lavoro; avremo così forme di povertà derivanti dalla mancanza di lavoro o di reddito, dall'assenza di certe istituzioni sociali (abitazioni, scuole, infrastrutture sociali) o dalla loro inefficienza, oppure forme di emarginazione cosiddette "post-materialistiche" individuabili negli effetti negativi su vari strati sociali (donne, giovani, anziani) del loro confinamento ai margini del mercato del lavoro. Ad ognuna di queste forme di povertà corrisponderà un certo modello di partecipazione al lavoro; esisterà così un mercato del lavoro diviso in segmenti caratterizzati da condizioni di impiego, salari e stabilità diversi.

Un secondo aspetto di diversità tra le due correnti di analisi di tipo neoclassico si riferisce alle ragioni del fallimento dei programmi di educazione e formazione professionale. Per i teorici della segmentazione questa situazione dimostra l'insuccesso della teoria del capitale umano. D'altra parte gli economisti neoclassici sostenitori della teoria del capitale umano approfondiscono ulteriormente la loro analisi collegando il grado di istruzione raggiunta alla formazione professionale e al grado di produttività del lavoro, sicché viene ad essere teorizzata l'esistenza di una selezione preliminare effettuata dall'imprenditore sulla base del titolo di studio posseduto dai candidati di cui di volta in volta si viene ad esaminare la capacità.

Tuttavia, se da un lato l'istruzione formale conseguita ha un valore relativo (in quanto si ritiene che ai fini di una più immediata applicazione della forza lavoro alla produzione abbia notevole incidenza la formazione acquisita sul lavoro), dall'altro la valutazione positiva degli investimenti in istruzione avviene sulla base del *cost-saving* rappresentato dal titolo di studio. Infatti, selezionando i candidati sulla base del titolo di studio, l'impresa riduce i costi aziendali ed anche i possibili margini di errore nel processo di assunzione. Nell'ambito di questa visione neoclassica della selezione il surplus educativo della forza lavoro viene considerato positivamente in termini produttivistici: l'istruzione, riducendo i costi aziendali, fa quindi aumentare il reddito globale del Paese che, a sua volta, induce ulteriori incrementi nei processi di scolarizzazione, garantendo l'autoalimentazione di tutto il processo di sviluppo.

Il contrasto di fondo che divide l'impostazione tradizionale dalla concezione dei teorici della segmentazione si incentra in modo particolare nel rifiuto da parte di questi ultimi del rapporto di causa ed effetto ipotizzato tra crescita dell'educazione (e della scolarità) e sviluppo economico, poiché non si ritiene determinante l'influenza del livello di educazione sul reddito e sulle prospettive di carriera del lavoratore.

Considerando poi la distribuzione diseguale e non equa del reddito, i sostenitori della teoria della segmentazione respingono la fiducia propria dell'approccio tradiziona-

le nella libertà individuale e nella possibilità di scelta tra diversi impieghi alternativi come fattore di superamento degli squilibri. In effetti, nonostante il forte impulso dato dall'istruzione al miglioramento delle condizioni culturali delle minoranze (intese nel senso più vasto del termine, come comprendenti cioè gruppi etnici, donne, lavoratori che non posseggono determinate qualifiche), unitamente al sorgere di una loro maggiore consapevolezza politica, le differenze di reddito continuano a persistere, smentendo quindi l'approccio neoclassico entro il quale la scomparsa di tali differenze veniva considerata come effetto automatico del meccanismo concorrenziale.

Più concretamente, i differenziali di reddito oltre a persistere, nell'ambito statunitense tra maschi bianchi e maschi neri e tra maschi e femmine, tendono ad aumentare con il procedere del grado di anzianità dei lavoratori, anche in conseguenza della struttura delle opportunità promozionali e di carriera (aperte quasi esclusivamente ai maschi bianchi).

D'altronde l'esistenza di monopoli, di sindacati, di cartelli, la collusione del Governo con questi gruppi di potere e altri tipi di imperfezioni del mercato rendono poco realistiche le ipotesi e il lavoro empirico degli economisti neoclassici. Per essi il meccanismo regolatore del sistema è la concorrenza, in grado di ristabilire l'equilibrio dei prezzi e dei redditi in ogni settore dell'attività economica.

In un quadro così definito, la disoccupazione viene considerata dalla scuola neoclassica soltanto temporanea o frizionale, non tenendo conto del carattere strutturale nell'ambito di essa dell'attuale evoluzione del sistema capitalistico, unitamente all'esistenza di "pratiche discriminatorie sulle opportunità di impiego e carriera, pratiche istituzionalizzate nelle maggiori società nazionali e multinazionali"[2], sicché, in definitiva, non può essere accettata la tesi di un funzionamento ottimale dei meccanismi di mercato e la possibilità del raggiungimento di uno stabile equilibrio.

Quanto poi al "ruolo delle variabili psicologiche che misurano gli atteggiamenti e le motivazioni dei lavoratori [...], gli economisti convenzionali hanno abitualmente considerato le inclinazioni per il lavoro [*taste for work*] come esogene e come una delle variabili casuali che spiegano le occupazioni, i redditi e gli avanzamenti di carriera"[3].

In opposizione a questa impostazione, i teorici della segmentazione affermano per contro il carattere endogeno delle "inclinazioni" al lavoro, collegabili alla posizione acquisita dai singoli soggetti all'interno del mercato stesso. Secondo tale impostazione, sono le inclinazioni al lavoro, i bassi salari e l'instabilità del settore secondario ad influenzare negativamente le abitudini e gli atteggiamenti dei lavoratori; tutto ciò darà luogo a dei *tastes* tali da indurre nei lavoratori del settore secondario un'avversione nei confronti delle occupazioni in cui operano, aggravando così la loro posizione di svantaggio. In definitiva, la teoria della segmentazione tende a presentare il processo di

[2] R. Loveridge, A. Mok, *Theories of Labour Market Segmentation: Main Report*, in "Program of Research and Actions on the Development of the Labour Market", Commission of the European Communities, Study n. 76/1, su cui è basato il Capitolo.

[3] G.G. Cain, *The Challenge of Dual and Radical Theories of the Labour Market to Ortodox Theories*, in American Economic Review, May 1975, p. 18.

emarginazione delle fasce deboli della forza lavoro come un circolo vizioso tendente ad autoperpetuarsi.

Un ultimo aspetto su cui si manifestano dei dissensi tra teorici tradizionali ed economisti della segmentazione si riferisce alla questione dell'esistenza o meno di una situazione di alienazione/insoddisfazione tra i lavoratori. In questo senso "se assumiamo [tale] insoddisfazione [...] la sfida alla teoria ortodossa può essere formulata come segue: perché il mercato non ha risposto alle inclinazioni e alle preferenze dei lavoratori attraverso una riqualificazione degli impieghi ed un miglioramento delle condizioni lavorative o semplicemente per mezzo di un appropriato saggio di compensazione salariale?"[4].

Benché i sei punti sin qui elencati rappresentano una sintesi efficace della sostanza delle accuse rivolte dagli economisti della segmentazione all'analisi neoclassica, appare opportuno aggiungere alcune generalizzazioni empiriche sul funzionamento del mercato del lavoro, allo scopo di comprendere meglio l'attuale problematica dell'occupazione. Indiscutibilmente nella fase attuale un insieme di problemi (quali la crescita demografica, i mutamenti del costume sociale, la massiccia presenza delle donne nel mercato del lavoro, l'ampliarsi delle fasce di giovani in cerca di prima occupazione, l'esodo agricolo, il disordinato sviluppo delle aree metropolitane) contribuiscono ad acuire fenomeni di disoccupazione e sotto occupazione, ormai considerabili come un dato strutturale delle economie industrializzate.

Il mercato del lavoro risulta perciò molto diversificato sia dal punto di vista geografico che settoriale, con la coesistenza di aree ormai sature a livello occupazionale e di utilizzazione delle capacità produttive esistenti, e di zone caratterizzate da fenomeni di precarietà e di marginalità delle opportunità di lavoro.

In questo senso, è stato osservato come "particolari segmenti della forza lavoro divengono dipendenti a particolari occupazioni, a modelli di organizzazione del lavoro, a norme di impiego, cosicché le occupazioni, come pure gli individui, vengono ridotti ad uno stato di marginalità"[5].

Inoltre, "se la mancanza di informazione sulle opportunità offerte dal mercato può spiegare alcune apparenti inefficienze nella distribuzione del lavoro, modelli statistici sull'occupazione suggeriscono [tuttavia] l'esistenza di una discriminazione sistematica nei confronti di determinati soggetti: donne, uomini di colore, giovani e vecchi"[6].

In definitiva, "tutto questo conduce alla seguente conclusione: le imperfezioni del mercato esistono su scala troppo grande per essere considerate solo frizionali o congiunturali"[7], tanto più che le misure di politica monetaria o fiscale attuate allo scopo di frenare l'inflazione si rivelano contraddittorie nei fini per i quali sono state messe in at-

[4] *Ibid.*

[5] R. Loveridge, A. Mok, *Theories*, cit. p. 3.

[6] *Ibid.*

[7] *Ibid.*

to. È noto infatti l'effetto negativo provocato sull'andamento dell'occupazione di una strategia volta a salvaguardare la stabilità dei prezzi, soprattutto su coloro che agiscono nel mercato del lavoro secondario, poiché viene a determinarsi un trasferimento di ricchezza in modo prevalente dalle classi di lavoratori meno favorite a quelle più protette nella sicurezza dell'impiego e nella stabilità dei redditi. Poiché dunque i teorici della segmentazione hanno tenuto conto, nell'elaborazione delle loro analisi, dei mutamenti della realtà economica ora descritti, appare opportuno procedere ad un esame delle loro indagini, al fine di meglio comprendere i riflessi di questi mutamenti sulla struttura del mercato del lavoro.

## 13.2 I mercati del lavoro a specializzazione omogenea

Nell'intento di spiegare l'esistenza dei differenziali salariali e delle diverse posizioni gerarchiche dei lavoratori all'interno delle varie occupazioni, le molteplici indagini condotte in questa direzione hanno constatato l'influenza esercitata dalla necessità delle imprese di poter disporre di un livello generale di specializzazione della forza lavoro, in modo tale da essere in grado di ottenere sul piano produttivo il maggior rendimento possibile nelle singole specifiche occupazioni (Schema 13.A).

È quindi possibile, come ha notato Reder[8], nel caso di specializzazioni definite in modo preciso, riuscire ad attribuire l'esistenza dei differenziali salariali alla presenza di una particolare divisione del lavoro interna all'unità produttiva; tale possibilità diviene, peraltro, più difficoltosa qualora all'interno dell'impresa gli input di lavoro siano tra loro intercambiabili. Nel caso tuttavia non si consideri questo aspetto, è possibile, a detta di alcuni autori[9], ritrovare a livello sociale la suddivisione gerarchico-salariale determinatasi a livello produttivo, sotto forma di particolari *status*, definiti soggettivi (posizione, prestigio ecc.), attraverso cui l'individuo riesce ad affermare la propria identità all'interno di una stratificazione in classi della società (su cui si riflette quindi la struttura dell'attività svolta, espressa originariamente in termini di reddito e benessere).

D'altra parte, se da un lato è possibile attribuire l'esistenza di diverse specializzazioni sia a fattori di carattere tecnologico che a particolari andamenti occupazionali in sede locale, rimane aperta, dall'altro, la questione della classificazione delle specializzazioni stesse in base al rapporto tra addestramento effettuato e produttività conseguita.

[8] M.W. Reder, *The Theory of Occupational Wage Differentials*, in "American Economic Review", 1995.

[9] B. Wotton, *The Social Foundation of Wage Policy*, Heinemann, London 1955; M.P. Fogarty, *The Just Wage*, Allen & Unwin, London 1961; G. Routh, *Occupation and Pay in Great Britain, 1906-1960*, Cambridge University Press, Cambridge 1965.

**Schema 13.A** Mercati a specializzazione omogenea

Non si deve tuttavia pensare, come ha sottolineato ancora Reder[10], al mantenimento di un legame meccanico tra specializzazione e relativo differenziale salariale, poiché gli andamenti della domanda del mercato (specie in una fase espansiva), determinando l'esigenza di assunzioni generalizzate, possono condurre ad un notevole allentamento di tale legame e, quindi, ridurre le disparità salariali[11]. Questa impostazione è stata ulteriormente precisata da Loveridge[12], nell'individuazione di una preferenza da parte degli imprenditori al mantenimento delle condizioni esistenti di divisione del lavoro, qualora

[10] M.W. Reder, *The Theory*, cit.

[11] R. Loveridge, *Occupational Change and the Development of Interest Groups among White-Collar Workers in the United Kingdom: A Long-Term Model*, in "British Journal of Industrial Relations", vol. 10, n. 2, 1972, pp. 340-365.

[12] *Ibid.*

non sia modificabile la struttura della forza lavoro disponibile ed anzi quest'ultima venga ad esercitare una pressione a favore della conservazione dello *status quo*. D'altronde, altri autori[13] hanno rilevato come non necessariamente ciò debba essere inteso come il risultato di una pressione sugli imprenditori, ma piuttosto come l'effetto di una struttura ormai consolidata del mercato del lavoro e suddivisa in vari gruppi di impieghi.

Se quindi le posizioni sin qui ricordate propendono ad attribuire il fenomeno specializzazioni-differenziali salariali a fattori interni al sistema, di diverso avviso sono altre interpretazioni[14] più inclini ad attribuire il fenomeno stesso a condizionamenti esterni; in particolare, secondo questo punto di vista, è l'azione delle organizzazioni sindacali a determinare i differenziali salariali, allo scopo di ottenere delle basi di riferimento nei processi di contrattazione sicché, in altri termini, non esisterebbe una logica univoca nelle strategie di contrattazione[15]. A questo proposito, tuttavia, non sarebbe preclusa la possibilità di giungere ad un livello salariale di equilibrio in quanto la molteplicità di informazioni sull'esistenza di diversi saggi di remunerazione consentirebbe un comportamento più razionale di imprenditori e lavoratori.

Pur accettando in parte l'attenzione dedicata al ruolo del sindacato nel processo di determinazione dei differenziali salariali, Lipset e Bendix[16] sottolineano il ruolo dei meccanismi istituzionali (sociali ed economici) nel determinare l'esistenza di particolari situazioni all'interno del processo di divisione del lavoro sia a livello di sistema (operai e impiegati)[17], che all'interno delle singole categorie (ma in quest'ultimo caso con prevalenza di situazioni di sovrapposizione dei differenziali salariali più che una distribuzione uniforme degli stessi).

Nell'ambito di una struttura del mercato così caratterizzata, il problema della mobilità (intesa come possibilità di miglioramento della situazione dei singoli soggetti tramite il passaggio a livelli di impiego più remunerativi) viene valutato sotto due punti di vista: mentre infatti da una parte si sostiene l'incapacità dell'individuo di superare le barriere di carattere istituzionale ed accedere ad opportunità di lavoro migliori, dall'altra[18] si ammette l'esistenza di una libera competizione all'interno del mercato del lavoro, tale da rendere potenzialmente realizzabili le aspettative individuali. Tuttavia,

[13] P. Doeringer, M. Piore, *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington Mass, London 1971.

[14] J.T. Dunlop, *Wage Determination under Trade Unions*, McMillan & Co., New York 1944; C. Kerr, *Labour Markets: Their Character and Consequences*, in "American Economic Review", vol. 40, May, pp. 278-291; A.M. Ross, *Trade Union and Wage Policy*, University of California Press, Berkeley 1948; H.A. Turner, *Inflation and Wage Differential in Great Britain*, in J.T. Dunlop (a cura di), *The Theory of Wage Determination*, McMillan, London 1957, pp. 123-125, in cui viene effettuata una verifica sul piano empirico.

[15] Come hanno notato sul piano empirico W. Brown, K. Sisson, *The Use of Comparisons in Workplace Wage Determination*, in "British Journal of Sociology", December 1977.

[16] S. Lipset, G. Smith, *Strategies of Compensation: A Review of Educational Project for the Disadvantaged in the United States*, Report for the OECD, Paris 1971.

[17] Su questo punto vedi anche G. Psacharopulos, *Family Backround, Education and Achievement*, in "British Journal of Sociology", December 1977.

[18] R. Loveridge, A. Mok, *Theories*, cit.

secondo Hunter e Reid[19], questa visione ottimistica sarebbe smentita dalle discriminazioni cui vengono fatti oggetto vasti strati di forza lavoro (giovani, minoranze etniche, anziani).

Una posizione intermedia rispetto a queste due tendenze di giudizio viene espressa da Broom e Smith[20], per i quali l'esistenza di un *sistema occupazionale* (costituito da singoli sistemi comprendenti impieghi all'interno dei quali le opportunità di miglioramento per il lavoratore sarebbero variabili) tende a caratterizzare sin dall'inizio il grado di abilità e di specializzazione della forza lavoro in modo da condizionare successivamente le possibilità di scelta e di mobilità. Gli stessi autori[21] individuano sei livelli di articolazione di *sistemi occupazionali* qui così riassumibili:

a) ***Occupazioni "di ponte":***
- forniscono esperienze tali da consentire una successiva possibilità di superamento delle barriere tra le varie opportunità di impiego[22];
- rendono possibili: nuove influenze esterne sul lavoratore, rottura con l'ambiente di vita tradizionale; un livello relativamente alto di benessere; opportunità di allargamento delle conoscenze operative; capacità di gestire/acquisire risorse finanziarie;
- sviluppano potenzialità valide anche in altri settori occupazionali.

b) ***Occupazioni "di chiusura":***
- specializzano in modo molto stretto il lavoratore rendendone possibile l'impiego solo in determinati settori di attività (ad esempio, settore minerario, agricolo, ittico ecc.).

c) ***Occupazioni "preparatorie":***
- sono quelle in genere riservate ai giovani per il periodo di apprendistato.

d) ***Sistemi occupazionali legati a situazioni gerarchiche:***

1. Passaggi di carriera
- occupazioni collocate a vari intervalli di reddito e di responsabilità;
- esiste frequente mobilità verso tutte le direzioni;
- si determina specialmente in organizzazioni produttive strutturate su vasta scala.

2. Gerarchia incrementale
- impieghi classificati sulla base di passaggi dovuti a scatti di anzianità;
- i successivi incrementi di reddito avvengono per gradi previsti.

[19] L.C. Hunter, G.L. Reid, *Urban Worker Mobility*, OECD, Paris 1968.

[20] L. Broom, J.H. Smith, *Bridging Occupations*, in "British Journal of Sociology", December 1963.

[21] *Ibid.*

[22] R. Loveridge, A. Mok, *Theories*, cit.

3. Categoria residua
- impieghi al di fuori della tradizionale articolazione del mercato del lavoro;
- gli impieghi si caratterizzano per la saltuarietà del rapporto di lavoro, oltre che per il periodo temporale di assunzione limitato;
- non forniscono una specializzazione particolare.

La dinamica dei movimenti all'interno di questa classificazione è stata analizzata da una parte ad opera di Broom e Smith[23] (con particolare riferimento a coloro che entrano per la prima volta nelle forze di lavoro) e, dall'altra, da Hunter e Reid[24], i quali hanno notato come la metà dei mutamenti di occupazione possono essere riferiti ad impieghi classificabili come "residui", almeno nel caso dei Paesi esaminati (USA, Francia, Gran Bretagna).

Al contrario, una maggiore stabilità occupazionale si avrebbe nell'ambito dei gruppi professionali dirigenziali e tra categorie di artigiani, in quanto i lavoratori appartenenti a questi gruppi manifesterebbero una maggiore propensione a sviluppare le loro capacità in un dato settore.

## 13.3 I mercati del lavoro locali e regionali

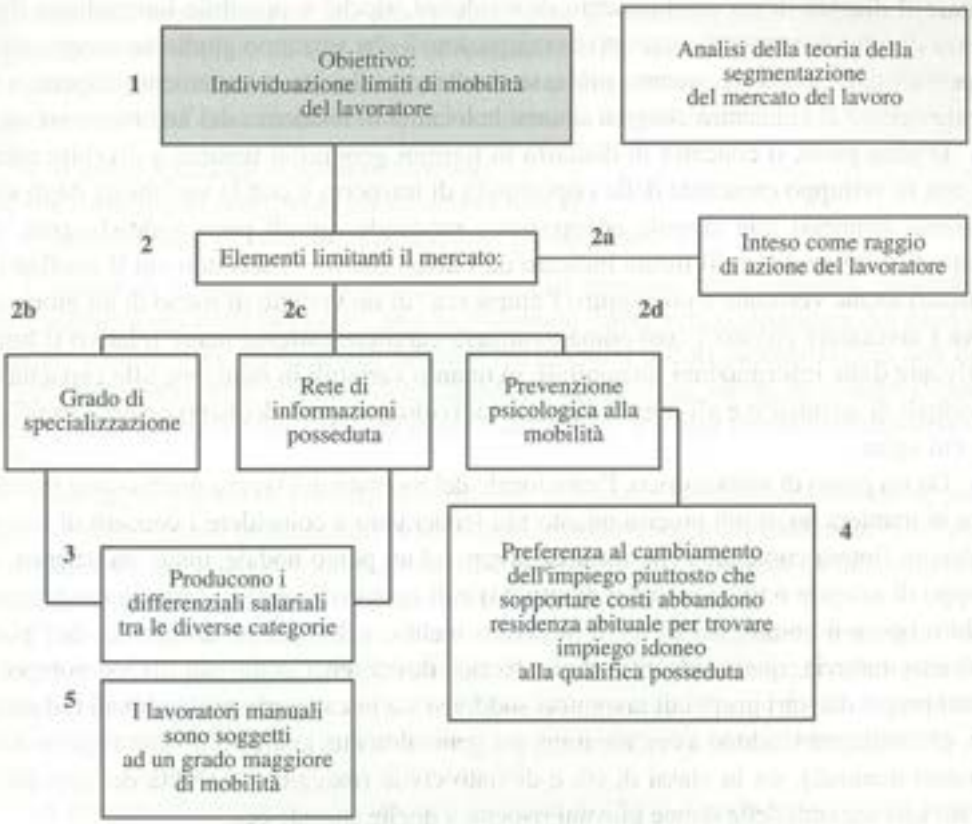
Le recenti analisi dei mercati del lavoro a livello locale-regionale, pur non contenendo elementi di assoluta originalità dal punto di vista metodologico, presentano degli importanti approfondimenti, sia sotto l'aspetto della precisazione degli strumenti di indagine utilizzati che, più in particolare, nella valutazione del comportamento delle forze di domanda e offerta rispetto ai fenomeni di ricerca, mobilità, specializzazione del lavoro (Schema 13.B).

Nell'ambito neoclassico, l'impostazione dell'analisi su basi locali trae la sua ragion d'essere nell'ottica propria degli economisti ortodossi, incentrata nella ricostruzione microeconomica dei rapporti produttivi, fondata sulla assunzione del meccanismo concorrenziale come strumento capace, nel caso specifico del mercato del lavoro, di determinare un livello salariale di equilibrio.

Date queste premesse, il concetto di mercato locale deve tuttavia essere preliminarmente precisato in riferimento all'estensione geografica: infatti, se i limiti del mercato dalla struttura delle comunicazioni spaziali tra compratori e venditori di forza lavoro risultano importanti, appare peraltro opportuno approfondire il significato di detti limiti sia dal lato dell'offerta che da quello della domanda di lavoro.

[23] L. Broom, A. Smith, cit.

[24] L.C. Hunter, G.L. Reid, cit.




**Schema 13.B** Mercati a specializzazione omogenea

Naturalmente, nell'ambito dell'offerta di lavoro, sarà necessario distinguere le diverse categorie di lavoratori, data la diversità delle condizioni di mobilità ad esse corrispondenti; in prima approssimazione, nel più frequente caso dei lavoratori manuali, i limiti del mercato – entro cui essi possono acquisire opportunità di impiego – saranno dati dall'area coperta dagli strumenti a loro disposizione (mezzi di informazione locali, agenzie di collocamento, conoscenze personali) utilizzabili per la verifica degli impieghi disponibili, con particolare riguardo ai sistemi informali di indagine rappresentati dal contatto diretto con lavoratori operanti in altre aziende[25].

Come è stato sottolineato[26], saranno sempre preferite opportunità di impiego tali da

[25] A. Rees, *Information Net Work in Labour Market*, in "American Economic Review", May 1967, pp. 559-566.

[26] M. Carter, *Into Work*, Pelican Books, London 1966.

evitare il disagio di un cambiamento di residenza, sicché è possibile immaginare l'esistenza di tutta una serie di alternative occupazionali che verranno giudicate sempre meno appetibili dal lavoratore, quanto più esse risultano collocate esternamente rispetto a un ideale circolo al cui centro venga a situarsi la località di residenza del lavoratore stesso.

D'altra parte, il concetto di distanza in termini geografici tenderà a divenire relativo con lo sviluppo crescente delle opportunità di trasporto e con la variabilità degli spostamenti connessi alle singole occupazioni, rendendo quindi poco soddisfacente, dal punto di vista analitico, il limite indicato da Phelps Brown[27], secondo cui il confine del mercato locale verrebbe a porsi entro l'ampiezza "di un viaggio di meno di un giorno da dove i lavoratori vivono"; così come assumerà carattere estremamente relativo il limite derivante dalle informazioni disponibili, in quanto variabili in relazione alle capacità individuali di acquisirle e all'idea di ciascun individuo su quali debbano essere i limiti entro cui agire.

Da un punto di vista teorico, l'area locale del mercato del lavoro potrà essere identificata in maniera tanto più precisa quanto più tenderanno a coincidere i concetti di *riserva di lavoro* (intesa come area che fornisce lavoro ad un punto nodale, quale un'azienda, un gruppo di aziende o un complesso di attività) e di *campo di impiego* (area in cui prestano la loro opera il complesso di forze di lavoro incluse nel concetto di riserva). Sul piano concreto, tuttavia, questa identificazione teorica dovrà tener conto dei diversi comportamenti propri dei vari gruppi di lavoratori suddivisi sia in categorie professionali (ad esempio, gli impiegati tendono a cercare impiego, generalmente, in aree più vaste rispetto ai lavoratori manuali), sia in classi di età e di stato civile (maggiore mobilità dei giovani rispetto agli anziani, delle donne giovani rispetto a quelle sposate ecc.).

Inoltre, esistono tutta una serie di fattori tali da determinare – spesso indipendentemente dalle suddivisioni all'interno della forza lavoro ora accennate – comportamenti notevolmente limitativi il grado di mobilità. In questo senso, le verifiche condotte da Goodman[28] per il Regno Unito dimostrano come tale limitazione debba essere attribuita non tanto ai disagi connessi nel recarsi sul posto di lavoro, quanto piuttosto nell'attaccamento dimostrato dai lavoratori verso l'ambiente in cui risiedono, specie ove i legami comunitari siano più forti. Questo effetto risulterà maggiormente accentuato nel caso dei lavoratori con basso livello di reddito tanto che, come ha notato Loveridge[29], essi riterranno così importante l'attaccamento ai luoghi di residenza da preferire un cambiamento dell'impiego per cui sono specializzati piuttosto che un trasferimento.

È peraltro evidente come una simile decisione sarà direttamente correlata al grado di specializzazione conseguito, poiché nel caso di lavoratori con minore qualificazione

[27] G.H. Phelps Brown, *The Inequality of Pay*, Oxford University Press, 1977.

[28] J.F.B. Goodman, *The Definition and Analysis of Local Labour Markets: Some Empirical Problems*, in "British Journal of Industrial Relations", vol. 8, 1970.

[29] R. Loveridge, *Community to Work among Office Workers: A Comparative Study of Commuiting in London, the South-East and Liverpol*, Location Office Bureau, London 1967.

professionale, si assisterà ad un più elevato tasso di cambiamento dell'attività svolta originariamente, rispetto ad altri il cui addestramento sia stato più costoso.

In definitiva, tre elementi contribuiranno ad attenuare la mobilità del lavoro e quindi a circoscrivere l'area identificabile nel concetto di mercato locale:

- il grado specifico di specializzazione;
- l'esistenza di una rete di informazioni locali;
- la preferenza per una residenza stabile già acquisita.

L'azione di contenimento esercitata da questi elementi sulla mobilità, unitamente alla variabilità dei costi di ricerca ed alla eventuale imperfetta conoscenza del mercato, potranno produrre dei differenziali salariali tra i diversi settori produttivi; ciò non contrasterebbe comunque con una visione ortodossa dei mercati locali, in quanto l'ipotesi di uniformità salariale viene assunta come tendenziale, ma non immediatamente verificabile.

Tuttavia, la persistenza dei differenziali (in teoria superabili gradualmente venendo meno le imperfezioni menzionate) deve essere attribuita, secondo Goodman[30], all'azione di variabili istituzionali (non previste nell'analisi tradizionale) tali da non consentire un'azione in senso perequante dei meccanismi di mercato.

Come si è detto in precedenza, il mercato del lavoro locale può essere anche valutato dal punto di vista della domanda di lavoro; in questo caso, l'area locale verrà delimitata all'insieme dei lavoratori (o dei potenziali appartenenti alle forze di lavoro) di cui l'impresa può assicurarsi le prestazioni a certe condizioni, nonché alle rimanenti imprese in concorrenza per quel tipo di lavoratori.

La capacità dell'impresa di superare gli ostacoli che si frappongono al suo operare in direzione dell'acquisizione della manodopera desiderata dipenderà anche dall'efficienza delle specifiche istituzioni da cui può trarre le informazioni (mezzi di informazione locali, sindacati, agenzie di collocamento), dall'andamento occupazionale nei settori geograficamente adiacenti e, ovviamente, dal livello salariale offerto.

A questo proposito, nel caso di pagamento di bassi salari, l'impresa potrà rimanere concorrenziale (nell'acquisizione del fattore lavoro) indirizzandosi verso determinati settori del mercato del lavoro, anche se, ovviamente, scontando un livello di qualificazione della manodopera più basso dello standard normale. In sintesi, potremo riassumere nello Schema 13.C la definizione di mercato locale secondo i due punti di vista precedentemente delineati.

[30] J.F.B. Goodman, *The Definition and Analysis of Local Labour Market: Some Empirical Problems*, in "British Journal of Industrial Relations", vol. 8, 1970.

**Schema 13.C** Il mercato del lavoro locale

Ora, a completamento di quanto sin qui rilevato, appare opportuno accennare ai meccanismi di funzionamento della ricerca dell'impiego nell'ambito del mercato locale. Oltre alla possibilità di individuare gli impieghi esistenti (condizione preliminare nel processo di ricerca), acquisteranno notevole rilevanza le modalità con cui la ricerca stessa viene condotta, unitamente all'acquisizione e alla verifica empirica delle informazioni necessarie.

In particolare, la scelta del canale attraverso cui acquisire dette informazioni risulterà determinante al fine di potersi adattare alle eventuali modificazioni della realtà circostante, evitando quindi di incorrere in quelle situazioni di "scoraggiamento" già menzionate in sede di trattazione della *job-search* (vedi il Capitolo precedente). Convenzionalmente, i canali di comunicazione tra domanda e offerta di lavoro possono suddividersi in *informali* (vale a dire quell'insieme di conoscenze trasmesse a seguito dei rapporti interpersonali di parentela, amicizia ecc.) e *formali* (agenzie di collocamento, borse dell'occupazione ecc.). Le analisi empiriche[31] confermano in questo senso una maggiore efficacia della conoscenza del mercato acquisita attraverso i ca-

[31] D.I. Mc Kay et al., *Labour Markets under Different Employment Conditions*, Allen & Unwin, London 1971.

nali informali, sia perché essi consentirebbero una visione più realistica della situazione, sia per la loro capacità di adattarsi al carattere casuale e non sistematico spesso connesso al processo di ricerca.

D'altra parte i canali informali risultano favoriti anche nel caso in cui gli imprenditori restringano l'indagine sulla manodopera a livello locale e, quindi, preferiscono acquisire informazioni sulla manodopera assumibile in maniera diretta, il che ovviamente tende a danneggiare il ruolo degli organismi preposti istituzionalmente al coordinamento della domanda e dell'offerta di lavoro.

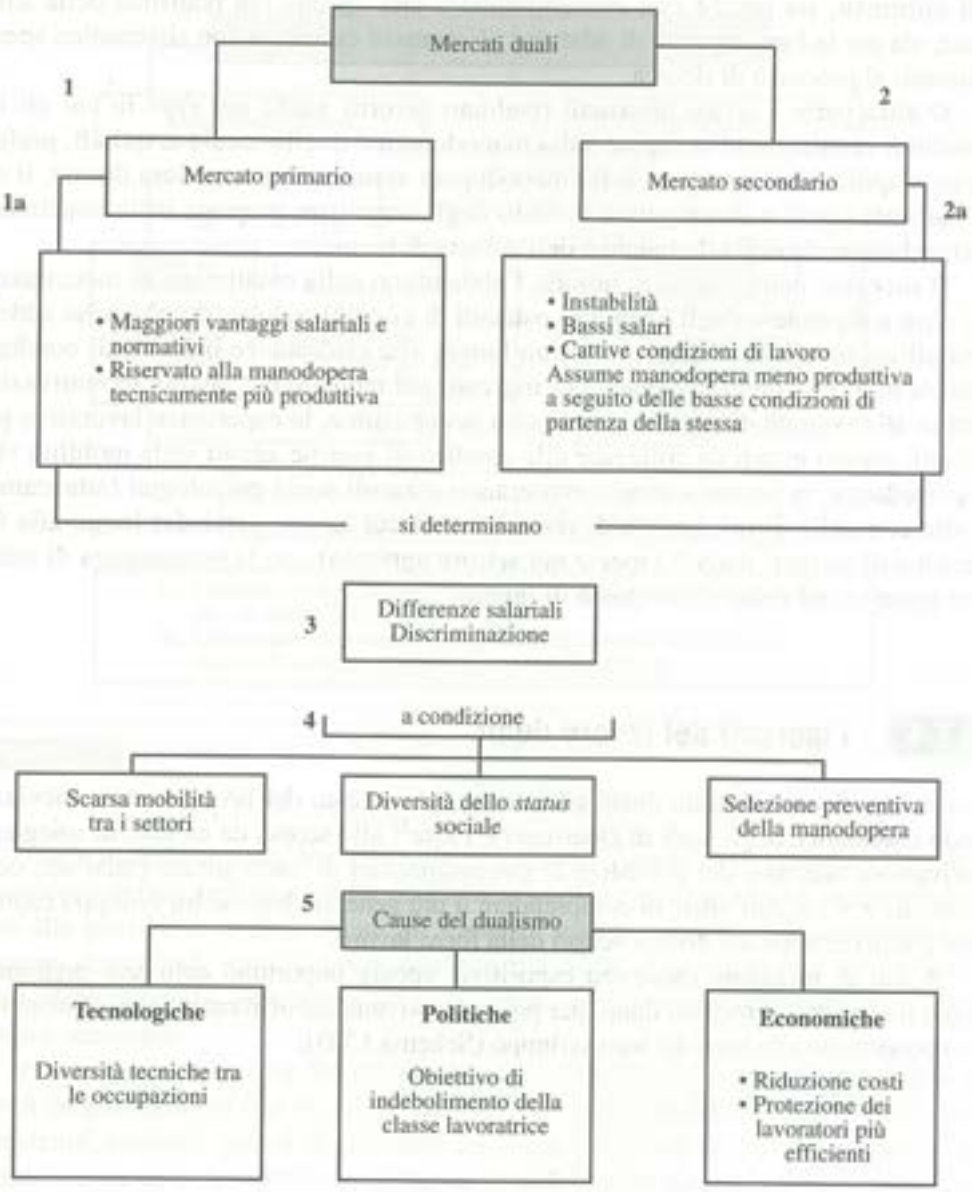
Il successo della ricerca e, quindi, l'abbandono della condizione di inoccupazione, oltre a dipendere dagli eventuali ostacoli di comunicazione, dovrà anche addebitarsi all'azione di due fattori: in primo luogo, alle circostanze individuali condizionanti la mobilità, quali la capacità di ingresso nel mercato del lavoro, le motivazioni sottese alla volontà di reperire una nuova occupazione, le esperienze lavorative precedenti, aspetti questi da collegare alle condizioni esterne agenti sulla mobilità viste in precedenza; in secondo luogo, esisteranno ostacoli socio-psicologici (attaccamento alla comunità di origine e/o di residenza), la cui azione potrà dar luogo alla formazione di *mercati feudali* (specie nel settore agricolo) con la permanenza di numerose generazioni sullo stesso posto di lavoro.

## 13.4 I mercati del lavoro duali

L'esistenza di una struttura duale all'interno del mercato del lavoro è stata rilevata in modo sistematico dagli studi di Doeringer e Piore[32] allo scopo, da un lato, di spiegare le motivazioni alla base del persistere di discriminazioni di vario genere (salariale, occupazionale ecc.) e, dall'altro, di comprendere il più generale legame tra sviluppo capitalistico e utilizzazione dei diversi settori della forza lavoro.

A fini di maggiore chiarezza espositiva, appare opportuno delineare preliminarmente il concetto di mercati duali, per poi successivamente affrontare le motivazioni socio-economiche alla base del loro sviluppo (Schema 13.D).

[32] P. Doeringer, M. Piore, cit.




**Schema 13.D** I mercati duali

Dal primo punto di vista, una struttura duale del mercato del lavoro dovrà necessariamente presentare:

– una netta suddivisione tra settori a diverso livello salariale;

– una limitata mobilità tra tali settori;
– l'esistenza di un diverso *status* sociale degli appartenenti ai due settori fondamentali;
– un diverso grado di stabilità occupazionale.

Questi aspetti di fondo concorrono a determinare le caratteristiche dei due mercati (primario e secondario) entro cui agiscono le diverse quote di forza lavoro.

Il *mercato primario* si caratterizza per la presenza di impieghi (prevalentemente collocati nel settore della grande industria) con vantaggi sia dal punto di vista della remunerazione ottenibile, che da quello delle condizioni di lavoro e delle possibilità di conseguire miglioramenti di carriera. I lavoratori operanti in tale settore beneficeranno inoltre di una sostanziale stabilità dell'occupazione e – anche nel caso in cui dovessero rimanere disoccupati – questa loro condizione di inattività verrà a configurarsi come temporalmente limitata e, comunque, inquadrabile nell'ambito keynesiano (disoccupazione involontaria non strutturale). Dal punto di vista sociale, la manodopera occupata nel settore primario tenderà ad essere fortemente integrata nel contesto istituzionale circostante, per cui verrà a determinarsi un processo di identificazione del lavoratore con le istituzioni tipiche del mercato del lavoro (azienda, sindacato ecc.).

Le caratteristiche predominanti del *mercato secondario* risulteranno per contro opposte a quelle sin qui delineate; infatti, gli impieghi facenti parte di questo mercato, oltre a presentare bassi livelli salariali, condizioni di instabilità nell'impiego della forza lavoro, limitate o inesistenti misure di protezione della manodopera occupata, non offriranno ai lavoratori assunti prospettive di miglioramento della loro condizione ed anzi tenderanno a perpetuare meccanismi di emarginazione e di discriminazione. Ora, quest'ultimo aspetto appare, a giudizio degli autori qui considerati[33], come il risultato di processi di carattere storico-politico, tendenti a relegare la forza lavoro meno efficiente in impieghi scarsamente qualificati. Tale esigenza sorgerebbe dall'incapacità di alcune fasce di manodopera ad adattarsi positivamente alle necessità del settore centrale, non riuscendo a garantire sia un grado accettabile nella continuità della prestazione lavorativa, sia un livello minimo di efficienza e di affidabilità.

Se da un lato il mancato adattamento alle condizioni esistenti di divisione del lavoro può essere fatto risalire, a detta di Harrison[34], a fattori di carattere ambientale legati al contesto socio-culturale dal quale provengono i lavoratori (sicché essi sarebbero vittime della c.d. "cultura della povertà"), non va d'altra parte dimenticato come lo stesso meccanismo di selezione della manodopera contribuisce a perpetuare gli handicap di partenza.

In effetti, è possibile che lavoratori, potenzialmente in grado di essere occupati nel settore primario, rimangano "intrappolati nei meccanismi secondari [solo] in quanto

[33] D.M. Gordon, *Theories of Poverty and Unemployment. Ortodox, Radical and Dual Labour Market Perspectives*, Lexington Mass./Toronto/London 1972, pp. 46-48; P. Doeringer, M. Piore, cit.

[34] B. Harrison, *Education, Training and the Urban Ghetto*, John Hopkins University Press, Baltimore 1969 e 1972.

perché le loro caratteristiche assomigliano a quelle dei lavoratori secondari"[35], e ciò in conseguenza del duplice carattere assunto dalla discriminazione: da una parte, come discriminazione *pura e semplice*, per effetto della quale i datori di lavoro scartano già in partenza la possibilità di impiegare certe fasce di forza lavoro di cui individuano chiaramente l'incompatibilità delle caratteristiche rispetto al tipo di attività da essi svolta e, dall'altra, come *discriminazione statistica*, in base alla quale, non essendo così apertamente individuabili le caratteristiche della manodopera contattata (come in certi casi può accadere), si procederà, al momento della assunzione, ad una deduzione a priori circa l'esistenza di un nesso tra comportamenti esteriori e capacità tecnico-operative.

Date queste premesse, l'esistenza di lavoratori impiegati nel settore secondario deve essere fatta risalire soltanto parzialmente alle scelte di carattere individuale, mentre diverrà indispensabile verificare quali processi, interni al settore primario, abbiano la principale responsabilità nella persistenza di un duplice livello del mercato del lavoro. D'altra parte, le interpretazioni a riguardo non possono essere ricondotte ad un unico fattore determinante, poiché è possibile individuare una serie di circostanze la cui azione ha contribuito in misura diversa a definire la struttura dualistica.

In primo luogo, tale struttura si presterebbe in modo funzionale a risolvere i problemi derivanti dall'incertezza e dalla variabilità connesse all'attività economica in modo da garantire agli imprenditori un margine di flessibilità nel computo dei costi di produzione. Secondo una prima interpretazione in questo senso, il fattore tecnologico avrebbe un'importanza predominante nel suddividere le varie attività produttive (e quindi il mercato del lavoro) poiché in quelle produzioni in cui gli investimenti di capitale risultano particolarmente elevati, gli imprenditori si attenderanno di conseguenza dei rendimenti maggiori e, quindi, opteranno per l'utilizzazione di manodopera con provate caratteristiche di affidabilità ed efficienza tali da garantire un continuo e proficuo utilizzo delle attrezzature produttive.

Una simile interpretazione presuppone implicitamente un confinamento della forza lavoro priva dei requisiti richiesti, in attività produttive tecnologicamente poco sviluppate, senza però specificare la connessione esistente tra i due livelli del mercato del lavoro. Al contrario, l'analisi di Barron e Norris[36] tende a spiegare il dualismo sulla base di un'interpretazione più concreta di tale connessione. In effetti, a fronte dell'impossibilità da parte delle imprese centrali di poter regolare le fluttuazioni del mercato con interventi sulla struttura della domanda da esso espressa (in quanto si rischierebbe di innescare un processo a catena a seguito delle reazioni messe in atto dalle imprese concorrenti), diviene più conveniente attenuare tali fluttuazioni scaricandole sui settori produttivi in cui agisce la manodopera meno efficiente, riuscendo in tal modo a mantenere

[35] D.M. Gordon, *Theories of Poverty*, cit.; O. Lewis, *The Culture of Poverty*, in D.P. Moynihan (a cura di), *On Understanding Poverty*, Basic Books, New York 1968.

[36] R.D. Barron, G.M. Norris, *Sexual Division and the Dual Labour Market*, in D.L. Barker, S. Aleen (a cura di), *Dependents and Exploitation in Work and Mariage*, Logmans, London-New York 1976, p. 50.

intatti i salari di quelle categorie di lavoratori ritenute dall'impresa indispensabili per il buon funzionamento della propria struttura.

D'altronde, il legame tra settori in crescita e settori in declino può essere favorito dalla creazione di condizioni di instabilità artificiali, al fine di garantire la disponibilità dei lavoratori ad adattarsi ai bassi livelli salariali prevalenti nel mercato del lavoro secondario, sicché diviene importante mantenere ben distinto il concetto di occupazioni marginali da quello di forza lavoro marginale. In effetti, "dobbiamo [...] fare attenzione a non concludere che le occupazioni sono secondarie a causa della marginalità dei lavoratori"[37], sia perché il carattere periferico degli impieghi può agire in senso negativo sul comportamento e sui modi di vita della forza lavoro – accentuandone le caratteristiche di marginalità ove pure esse si manifestassero allo stato latente – ed anche perché la distinzione tra attività primarie e secondarie diviene molto difficile nel momento in cui si assiste al passaggio di fasi produttive dall'uno all'altro settore.

È peraltro evidente come una simile ipotesi, prefigurando l'esistenza di una accentuata flessibilità nella tecnologia e nella conseguente divisione del lavoro, si ponga al di fuori dell'ipotesi precedentemente delineata circa le origini tecnico-produttive del decentramento, finendo di conseguenza con l'accreditare maggiormente l'ipotesi di una utilizzazione a fini socio-politici (controllo e selezione della forza lavoro) del mercato duale.

Inoltre, una parte non secondaria nel consolidamento di tale mercato verrebbe esercitata da fattori di natura istituzionale, quali l'azione delle organizzazioni sindacali e l'insieme degli effetti della legislazione sociale vigente nei maggiori Paesi industrializzati (assicurazioni, salari minimi, indennità di disoccupazione ecc.). Tutto ciò, contribuendo a rafforzare il potere contrattuale e la stabilità degli impieghi dei lavoratori del settore centrale, creerà le condizioni per una differenziazione della posizione di questi lavoratori rispetto a quelli meno protetti dalle strutture esistenti. Nel contesto americano, il fenomeno duale sarebbe inoltre stato favorito dalla distinzione, operata in sede legislativa con la promulgazione del "National Labour Relaction Act", tra industrie con contratti di lavoro stabili ed industrie con contratti di carattere stagionale o saltuario.

Tra le altre spiegazioni della struttura duale date da Piore[38], vanno ricordate, oltre alla citata tendenza delle imprese a remunerare meglio i lavoratori più efficienti, sia i riflessi di carattere microeconomico che si avrebbero sui singoli mercati del lavoro dalla più generale tenenza allo sviluppo dualistico del sistema capitalistico, sia le difficoltà di adattamento incontrate dalla manodopera appena uscita dal settore agricolo di fronte alla realtà organizzativa delle grandi industrie, sicché in questo senso verrebbero a crearsi dei mercati intermedi tali da utilizzare le quote di forza lavoro non immediatamente assumibili dal settore centrale.

[37] R.D. Barron, G.M. Norris, cit.

[38] M. Piore, *The Impact of the Labour Market upon the Design and Selection of Productive Thechiques within the Manufacturing Plant*, in "Quarterly Journal of Economics", vol. 82, 1968.

## 13.5 I mercati del lavoro interni inconsapevoli

Lo svilupparsi di mercati del lavoro interni alle singole unità produttive e la loro utilizzazione nei tradizionali processi di allocazione del fattore lavoro può essere compresa solo dopo aver preliminarmente definito, sulla base delle teorie sviluppate da Doeringer e Piore[39], il concetto stesso di mercato interno, operazione resa più agevole attraverso la comparazione con l'idea tradizionale di mercato del lavoro (Schema 13.E).

In effetti, mentre nella letteratura classica il mercato del lavoro veniva sempre considerato come luogo esterno all'impresa, da cui essa aveva modo di attingere la forza lavoro necessaria a soddisfare le proprie esigenze produttive, oppure verso cui tendeva ad indirizzare la manodopera non più utilizzabile ai suoi scopi, nell'ambito della nuova visione viene constatata anche l'esistenza di un mercato del lavoro interno alle singole imprese (separato dal precedente), la cui esistenza risulta funzionale sia alle necessità di organizzazioni dell'allocazione del lavoro tra le varie lavorazioni o impieghi caratterizzanti la struttura produttiva dell'impresa, sia nel determinare la distribuzione delle remunerazioni relative corrisposte al personale occupato.

Naturalmente il mercato interno e quello esterno risulteranno tra loro correlati nel momento in cui l'impresa verrà ad assumere nuova manodopera, sicché Kerr[40] ha parlato di una interconnessione traducentesi in una serie di movimenti in entrata e in uscita attraverso delle "porte di ingresso" del mercato interno; tuttavia, in conseguenza di particolari caratteristiche (rigidità) che tra poco preciseremo, il mercato interno tenderà ad essere sostanzialmente protetto dalla concorrenza esterna, per cui, più che l'interscambio con l'esterno, assumerà particolare rilevanza la mobilità interna (scambi di anzianità, promozioni ecc.).

Alla luce di queste considerazioni Daubigney[41] ha avanzato l'ipotesi di una funzionalità dei due mercati rispetto a compiti specifici cui essi sarebbero chiamati ad assolvere; così, mentre da un lato il mercato esterno verrebbe utilizzato dall'impresa come punto di riferimento nella fissazione dei salari minimi e come serbatoio a cui attingere al fine di soddisfare eventuali esigenze di impiego di manodopera scarsamente qualificata, il mercato interno svolgerebbe una funzione di distribuzione/redistribuzione della forza lavoro in rapporto alle esigenze produttive dell'impresa espresse in termini di domanda-offerta interna per ogni particolare specializzazione lavorativa.

Lo stesso autore indica inoltre due circostanze essenziali per il funzionamento del mercato interno, individuabili nell'importanza assunta dalla qualificazione tecnologica della manodopera e nell'esigenza di massimizzare il rendimento derivante dalla distribuzione degli impieghi all'interno dell'azienda. In un'analisi accurata della struttura del mercato interno, Doeringer e Piore[42] hanno ulteriormente approfondito le premesse sin qui delineate,

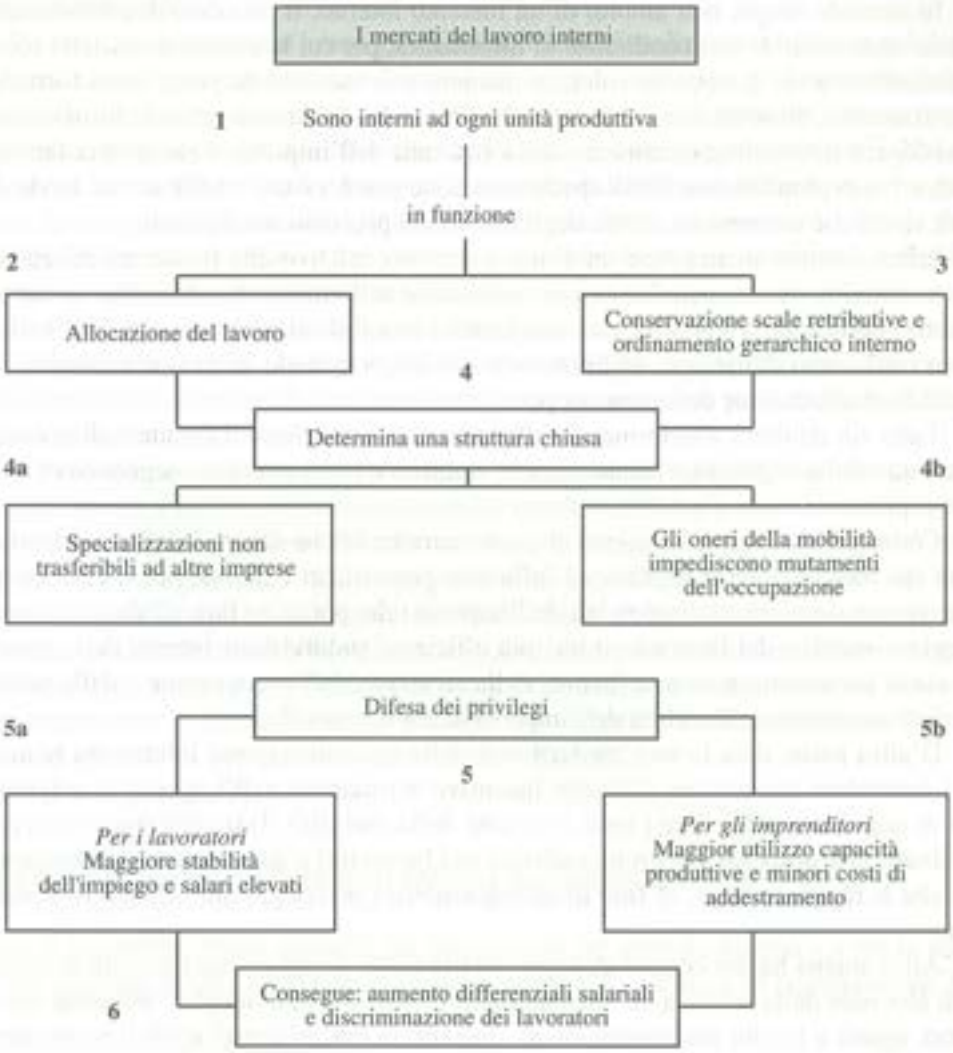
[39] P. Doeringer, M. Piore, cit.

[40] C. Kerr, *Labour*, cit.

[41] J.P. Daubigney, *Le marché du travail interne à l'entreprise*, in "Revue d'économie politique", n. 5, 1979, pp. 594-605.

[42] P. Doeringer, M. Piore, cit.

individuando nel grado di rigidità amministrativo-istituzionale più accentuato nel caso del mercato interno (in relazione alla fissazione del prezzo, all'allocazione e all'addestramento del lavoro) una variabile attraverso cui distinguerlo dal mercato esterno, in cui viceversa vigerebbe una maggiore instabilità determinata dall'andamento delle variabili economiche.




**Schema 13.E** I mercati del lavoro interni

D'altra parte, gli stessi autori individuano tre fattori di primaria importanza al fine di delineare i caratteri del mercato interno. In primo luogo, si dovrà considerare a livello di singola impresa le specializzazioni ad essa peculiari (non trasferibili in altre impre-

se, diversamente dalle specializzazioni generali), la cui esistenza favorirà da un lato gli investimenti in processi di addestramento volti a sviluppare il grado di abilità tecnica dei lavoratori e, dall'altro, la diminuzione della mobilità (*turnover*) per espressa decisione degli imprenditori, nella prospettiva di poter impiegare con risultati più produttivi possibili la forza lavoro precedentemente addestrata.

In secondo luogo, nell'ambito di un mercato interno, il processo di addestramento sarà caratterizzato da una condizione di informalità, per cui la trasmissione delle specializzazioni avverrà, di volta in volta, in maniera non mediata da programmi formali di addestramento, direttamente sul posto di lavoro, in modo da consentire la formazione di manodopera inserita organicamente nella struttura dell'impresa. Solo in una fase successiva l'approfondimento della specializzazione potrà essere codificato in modo formale, senza che ciò venga a creare degli ostacoli al processo ora descritto.

Infine, occorre menzionare un ultimo elemento, relativo alla fissazione di regole di lavoro, stabilite da consuetudini ormai consolidate nell'ambito di coloro che operano all'interno dell'unità produttiva: esse renderanno possibile il mantenimento del mercato interno nel corso del tempo, stabilizzando nel lungo periodo la struttura salariale e le modalità di allocazione della manodopera.

Tutto ciò risulterà ulteriormente rafforzato ove si consideri il carattere di *status etico* assunto dalle regole menzionate, la cui violazione potrà avere conseguenze in termini disciplinari.

Come già accennato, l'insieme di queste caratteristiche determinerà una impermeabilità dei mercati interni rispetto ad influenze provenienti dall'esterno, il che risulterà vantaggioso sia ai centri dirigenziali dell'impresa (che potranno fare affidamento su una maggiore stabilità del lavoro e su una più efficiente suddivisione interna delle mansioni), sia ai lavoratori, in quanto favoriti dalla sicurezza dell'occupazione e dalle possibilità di avanzamenti nell'ambito dell'impresa in cui operano[43].

D'altra parte, data la non trasferibilità delle specializzazioni interne tra le aziende, i lavoratori avranno un ulteriore incentivo a rimanere nell'impresa di origine, al fine di non dover affrontare i costi e i rischi della mobilità. Tutto ciò concorrerà a determinare una propensione protezionistica nei lavoratori e nelle organizzazioni sindacali che li rappresentano, al fine di salvaguardare i privilegi conferiti dai mercati interni.

Altre analisi hanno cercato di approfondire nella direzione ora descritta le motivazioni alla base della stabilità dei mercati interni; così, si è individuata[44] tutta una serie di fattori, agenti a livello macroeconomico, operanti in questo senso, quali il superamento dei condizionamenti negativi sulla forza lavoro derivanti dal contesto agricolo da cui essa generalmente proviene, l'attenuazione delle fluttuazioni economiche, il progresso tecnologico, l'allargamento del sistema previdenziale.

[43] *Ibid.*, pp. 39 e ss.

[44] S.A. Levitan, G.L. Mangum, R. Marshall, *Human Resources and Labour Market. Labour and Manpower in the American Economy*, Harper & Row, New York 1972.

Van Voorden[45] ha sottolineato la tendenza ad istituzionalizzare i mercati interni, sia a seguito di accordi specifici tra lavoratori e imprenditori, sia come effetto dell'intervento esterno dell'Autorità pubblica (tesa al raggiungimento, per questa via, della massimizzazione del benessere collettivo)[46], benché in questi due casi non si possa più parlare di utilizzazione inconscia dei mercati interni secondo quanto precisato in apertura di questo paragrafo.

Tuttavia, va sottolineato come gli effetti dell'istituzionalizzazione (intesa nel duplice significato di regolamentazione formale tra le parti interessate e di accordi di fatto interni alle aziende) potranno essere valutati anche a livello di mercato interno per un determinato settore produttivo, oltre che ovviamente per una singola azienda[47]. Nel primo caso, i meccanismi diretti ad isolare il mercato dall'afflusso di forze esterne potrà essere favorito dallo stesso atteggiamento sindacale, volto ad attenuare i disagi della mobilità dei lavoratori entro aziende facenti parte di quel mercato specifico e a regolare il flusso di manodopera proveniente dall'esterno.

L'efficienza e la stabilità di questa struttura sarà inoltre completata dall'uniformità interaziendale delle condizioni di lavoro e dei salari corrisposti, rendendo i processi di mobilità orizzontale (tra aziende dello stesso mercato) privi di ostacoli di carattere tecnico.

A livello di mercato interno aziendale i processi di istituzionalizzazione agiranno come fattore di ulteriore rafforzamento delle caratteristiche già menzionate; in particolare, il buon funzionamento dei meccanismi atti a migliorare la posizione del lavoratore nella scala gerarchica dell'impresa (fondati sia sul grado di anzianità che sulla produttività accertata), unitamente alla limitazione delle interferenze dei mercati esterni, contribuiranno a rendere più omogenea la struttura della manodopera occupata, riducendone tuttavia al contempo la capacità di decidere autonomamente un eventuale mutamento di impiego (il che tenderà ulteriormente a restringersi con l'accrescersi del periodo di permanenza entro un dato mercato).

## 13.6 I mercati del lavoro interni consapevoli

L'idea di una utilizzazione esplicita dei meccanismi del mercato interno – e più in generale del mercato duale – ai fini di massimizzazione del profitto e di compressione del-

[45] W. Van Voorden, *Institutionalisering en Arbeidsmarkt* (*Institutionalisation and the Labour Market*), Samsom, Alphen a/d Rijn 1975, p. 23.

[46] Tale massimizzazione è peraltro discutibile, visti gli effetti che l'istituzionalizzazione può indurre sul mercato secondario.

[47] Come ha sottolineato C. Kerr, *Labour*, cit.

[48] S. Bowles, H. Ginting, *The Problems with Human Capital Theory. A Marxian Critique*, in "American Economic Review", May 1975; E. Richard, *Individual Traits and Organisation Incentives: What Makes a Good Worker?*, in "Journal of Human Research", Winter 1976, pp. 51-68; J. Raymond Franklin,

l'autonomia della forza lavoro, è stata sostenuta da tutta una serie di economisti[48] facenti capo all'approccio neo-marxista. Tale approccio è stato sviluppato peraltro sia in un senso più generale, tendente alla verifica delle modalità di crescita nel lungo periodo e dell'evoluzione globale del sistema capitalistico, sia nell'approfondimento dei problemi legati all'utilizzazione del lavoro da parte delle imprese.

In questa sede appare più opportuno sottolineare le implicazioni che sotto questo secondo aspetto si pongono rispetto all'indagine dei mercati segmentati sin qui condotta, implicazioni nascenti soprattutto da un'assunzione preliminare da cui partono i neo-marxisti, vale a dire l'esigenza di valutare la capacità organizzativa e di comando dell'impresa rispetto alla realtà del mercato del lavoro da cui essa deve attingere manodopera.

In tal modo, viene affermato il carattere parziale di una indagine volta a spiegare i livelli di produttività facendo riferimento alle caratteristiche tecnico-sociali di ogni singolo individuo (capacità professionale, età, condizione culturale ecc.), oppure limitando l'orizzonte di analisi al solo atto di scambio (compravendita della forza lavoro) tra domanda e offerta nei vari mercati del lavoro.

In effetti, secondo i sostenitori di questo approccio, è l'esplicito obiettivo di massimizzare il livello di profitto a rendere inevitabile il prodursi di discriminazioni e divisioni professionali in un contesto in cui le condizioni oggettive di sviluppo del capitalismo richiedono la disponibilità di settori della forza lavoro adattabili alle circostanze che man mano vengono sviluppandosi nel mercato mondiale. Il carattere globale dell'accumulazione viene in particolare sottolineato sia allo scopo di evidenziare il rapporto di funzionalità tra mercato primario e mercato secondario, come una riproposizione nell'ambito dello scambio lavoro-capitale del legame più generale di sfruttamento tra economie industrializzate da un lato e Paesi in via di sviluppo dall'altro, sia per includere nell'analisi gli aspetti sociali (conflitto di classe) tipici della tradizionale impostazione marxista sin dalle sue prime formulazioni.

Tutto ciò viene a tradursi un una sorta di "dispotismo" del capitale realizzato attraverso la segmentazione del mercato del lavoro, da una parte utilizzando la tecnologia come strumento di disarticolazione dei livelli organizzativi della classe operaia (e non quindi ai soli fini di perseguimento del profitto) e dall'altra accentuando – attraverso la discriminazione razziale – la frammentazione delle possibilità di accesso alle varie occupazioni, al fine di pervenire al tempo stesso al contenimento del costo del lavoro.

Inoltre, il mantenimento di una riserva di lavoro sufficiente a soddisfare le esigenze dell'accumulazione presupporrà l'esistenza di un settore secondario (caratterizzato da bassi salari, cattive condizioni di lavoro, uniformità delle qualifiche, inesistenza di possibilità di miglioramento) in cui opereranno in prevalenza imprese di ridotte dimensioni

S. Resnick, *The Economics of Racism*, in D.M. Gordon (a cura di), *Problems in Political Economy: An Urban Perspective*, Lexington Mass., London 1971, pp. 107-113; H.M. Wachtel, *Capitalism and Poverty in America: Paradox Contradiction?*, in "American Economic Review", May 1972, pp. 187-194.

(basso rapporto capitale/lavoro) e dal limitato mercato di sbocco, all'interno delle quali il ricambio della manodopera assumerà ritmi particolarmente elevati (in funzione peraltro della dinamica del settore centrale).

In conclusione, quindi, viene ad essere legittimata secondo i neo-marxisti una spiegazione della segmentazione che associ le condizioni del mercato del lavoro alle linee di tendenza più generali dello sviluppo capitalistico.

## 13.7 Schema del rapporto tra settore primario e settore secondario

È possibile schematizzare le modalità di interazione delle principali variabili (salari, tecniche di produzione, domanda e offerta di lavoro) operanti in un mercato duale. Lo Schema 13.F può essere così interpretato:

1. nella sezione (1) date le due attività (A settore primario e B settore secondario) avremo una prima serie di conseguenze a seguito dei diversi livelli salariali in esse esistenti;
2. nella sezione (2) le attività A e B tenderanno ad avere uno sviluppo divergente (spostamento positivo delle variabili in A, andamento negativo in B);
3. nella sezione (3) vi è un'elevata mobilità in entrambe le attività e quindi una tendenza alla compressione dei livelli salariali;
4. nella sezione (4) si ha un'ulteriore precisazione della (2) in riferimento alla sola attività primaria (A), relativamente agli effetti dell'aumentato livello di qualificazione della forza lavoro;
5. nella sezione (5) l'elevato livello salariale del settore A viene inquadrato nell'ambito delle maggiori possibilità di istruzione acquisita dai lavoratori appartenenti a questi settori, tale da generare ulteriori aumenti salariali (ciò viceversa non sarà possibile nel settore B causa il basso livello salariale di partenza);
6. infine, nella sezione (6) viene descritta una possibile situazione di diminuzione della domanda di lavoro come conseguenza di investimenti a più alta intensità capitalistica effettuati nel settore A.

| 1. Ciclo di produzione tecnica (feedback negativo) | | 2. Ciclo produzione tecnica (feedback positivo) | |
|---|---|---|---|
| **Att. A** | **Att. B** | **Att. A** | **Att. B** |
| 1) Alti salari<br>2) Adozione tecniche *capital-intensive*<br>3) Domanda lavoro ridotta<br>4) Diminuzione salari | 1) Bassi salari<br>2) Adozione tecniche *labor-intensive*<br>3) Aumento domanda lavoro<br>4) Incrementi salariali | 1) Alti salari<br>2) Adozioni innovazioni *labor-saving*<br>3) Maggiore produttività<br>4) Salari in aumento | 1) Bassi salari<br>2) Persistenza tecniche *labor-intensive*<br>3) Bassa produttività<br>4) Salari stazionari |

| 3. Ciclo mobilità (feedback negativo) | 4. Ciclo specializzazione (feedback positivo) | 5. Ciclo salario privilegiato (feedback positivo) |
|---|---|---|
| **Att. A** | **Att. A** | **Att. A** |
| 1) Alti salari<br>2) Movimento lavoro da B ad A | 1) Alti salari<br>2) Adozione innov. tecniche *labor-saving* – investimenti in più elevate specializzazioni | 1) Alti salari<br>2) Maggiore livello capacità acquisita |
| 3) Aumento offerta lavoro | 3) Maggiore produttività | 3) Stazionarietà salari in B per minori possibilità istruzione |
| 4) Riduzione salari | 4) Aumento salari | 4) Aumento salari in A |

| 6. Ciclo specializzazione (feedback negativo) |
|---|
| **Att. A**<br>1) Salari alti<br>2) Adozione innovazioni tecniche *labor-saving* – investimenti in più elevate specializzazioni<br>3) Riduzione domanda lavoro<br>4) Riduzione salari |

**Schema 13.F** Il rapporto tra settore primario e settore secondario

## 13.8 La posizione radicale[49]

La molla che ha spinto gli economisti radicali ad analizzare in modo dettagliato il mercato del lavoro, mettendone in evidenza le contraddizioni e gli aspetti negativi, è la coesistenza, nella società odierna, di due realtà antitetiche come la povertà e l'opulenza. Un'ipotesi centrale dell'approccio radicale è che le istituzioni economiche fondamentali determinano in larga misura la natura dei rapporti sociali e l'esito dei conflitti. Tra le istituzioni capitalistiche fondamentali e determinanti si considera il mercato del lavoro, il quale rispecchia fedelmente le contraddizioni del sistema capitalistico: le disparità di

[49] Questo paragrafo si basa sostanzialmente sull'ottima rassegna bibliografica realizzata da H.M. WACHTEL, *Capitalismo e povertà in America: paradosso o contraddizione?*, contenuta nel volume curato da M. D'ANTONIO, *La crisi post-keynesiana*, Boringhieri, Torino 1975, pp. 332-349.

reddito, l'alienazione, la distruzione dell'ambiente naturale, l'imperialismo, il razzismo e l'oppressione della donna, la segmentazione del mercato del lavoro ecc. rappresentano elementi che diventano funzionali alla struttura sociale del sistema. L'analisi radicale, collocandosi su un piano interdisciplinare, comincia con l'esaminare il processo che dà origine all'opulenza e alla povertà capitalistiche (Schema 13.G).

Gli economisti ortodossi considerano la povertà e gli altri problemi sociali come eventi accidentali che possono essere corretti ponendo rimedio alle loro manifestazioni superficiali. Gli economisti radicali propongono di intervenire diversamente, direttamente nell'ambito del sistema, considerando questo il solo modo per combatterne le incoerenze. Per essi la povertà e l'ineguaglianza hanno un importante ruolo da svolgere nel sistema capitalistico in quanto:

1. la disparità nei salari e nei redditi è necessaria per indurre i lavoratori a svolgere mansioni alienanti in cambio di un compenso esterno e senza una soddisfazione intrinseca, in condizioni di lavoro che sfuggono al loro controllo;
2. l'esistenza di strati professionali serve d'esempio a quelli più agiati come dimostrazione della loro posizione privilegiata e aiuta a smorzare la combattività operaia dividendo i lavoratori secondo il loro *status*;
3. l'esistenza di un "esercito industriale di riserva", costituito per la maggior parte da lavoratori poveri, mantiene fissi i salari; i sindacati si indeboliscono e diminuisce la capacità della forza lavoro di ottenere una quota più elevata del reddito prodotto.

Per meglio comprendere la cause della povertà, è necessario analizzare il mercato del lavoro. I salariati poveri sono numerosissimi e si dividono in dipendenti occupati a tempo pieno tutto l'anno, in altri che alternano lunghi periodi di disoccupazione a brevi pause lavorative e nei lavoratori cosiddetti "disoccupati strutturali". A questi si aggiungono i lavoratori in condizioni di povertà a causa d'invalidità professionali e di salute malferma.

Quali sono i meccanismi del mercato del lavoro che provocano differenti livelli nello *status* della manodopera sottoposta alle leggi stesse del mercato? Nelle loro analisi i radicali hanno constatato l'esistenza di una stratificazione che si traduce in divisioni più o meno permanenti all'interno della classe operaia e nella divisione della società in classi di conflitto tra di loro. Nello stesso tempo hanno cominciato ad indagare sulla dinamica delle scelte padronali in merito all'organizzazione del lavoro, ponendo l'accento sulla possibilità che gli imprenditori abbiano deliberatamente perseguito lo scopo di rafforzare le divisioni tra i lavoratori e tra i diversi strati professionali. I radicali hanno formulato diverse ipotesi sulle cause della stratificazione del mercato del lavoro.

La prima interpretazione riguarda il ruolo fondamentale svolto dal sistema di apprendimento organizzato dalla società attuale nel suo contesto più ampio, attraverso la scuola, la famiglia, il tessuto dei rapporti sociali. Se gli economisti ortodossi mettono l'accento sull'acquisizione di capitale umano per mezzo dell'istruzione, sul grado di razionalità delle decisioni di investire in capitale umano e sul saggio di rendimento che ne deriva, gli economisti radicali accentuano il ruolo preminente svolto dal sistema formativo nel riprodurre le strutture di classe da una generazione all'altra e nel perpetuare la stratificazione. Il mercato del lavoro traduce quindi le differenze di cultura in disparità

di reddito e di posizione nella gerarchia professionale. Bowles sottolinea l'importanza della scuola negli Stati Uniti come istituzione che serve all'imprenditore per soddisfare la sua domanda di forza lavoro disciplinata e capace[50].

Una seconda teoria sull'origine della stratificazione nel mercato del lavoro è inserita nel contesto più ampio del modello di analisi radicale da Gordon[51]. Le proposizioni essenziali di tale analisi possono essere così riassunte:

1. la stratificazione del mercato è connessa alle posizioni di potere del capitale e del lavoro nel corso del tempo; gli imprenditori cercheranno sempre di stratificare i mercati del lavoro al fine di controllarli;
2. il settore secondario è accessibile in larga misura ai lavoratori di colore, agli adolescenti e alla manodopera femminile, perché questi gruppi sono più disponibili ad accettare; all'imprenditore, d'altra parte, conviene dividere i lavoratori attenendosi a pregiudizi profondamente radicati nella società americana;
3. le caratteristiche comportamentali degli individui sono influenzate dalle loro realizzazioni nel mercato del lavoro (secondario), dalla discriminazione e dal ruolo svolto dalle istituzioni (scuola e famiglia) nel modellare quei tratti della personalità che predispongono gli individui ad occupare una posizione nel mercato del lavoro già predestinata. Come i dualisti anche i radicali considerano endogene le *taste of work*.

Bluestone, Harrison e altri economisti forniscono un'altra interpretazione della segmentazione del mercato del lavoro[52]. Essi accentuano l'importanza che assumono le strutture delle industrie e dei mercati del lavoro locali: sono proprio le caratteristiche delle imprese e di tale mercato, al cui interno l'individuo si trova ad agire, che determinano la posizione di ciascun addetto nell'ambito della forza lavoro. Tali caratteristiche sono rappresentate dal rapporto tra capitale e lavoro, dal potere politico dell'industria e delle Autorità locali, dal potere dei sindacati, dal grado di concentrazione del mercato, dal saggio di profitto e dal saggio di crescita del mercato del lavoro locale, dalla sua base industriale, e così via.

In particolare Bluestone divide l'economia in tre settori, ad ognuno dei quali è possibile associare determinati segmenti della forza lavoro:

1. *core economy*: si tratta del settore più importante, dominato dalle grandi imprese che costituiscono il cuore del potere politico ed economico americano;
2. *peripheral economy*: è costituito dalle industrie dei beni di consumo non durevoli, dai servizi e dall'agricoltura;
3. *irregular economy*: in questo settore le attività retribuite non vengono incluse nelle voci del reddito nazionale.

[50] S. Bowles, *Toward an Educational Production Function*, in L.W. Hanseri (a cura di), *Education, Income and Human Capital*, NBER, N. Y. 1970; S. Bowles, *Unequal Education and the Reproduction of the Social Division of Labour*, in "Rew, Radical Polit. Econ.", vol. 3, n. 4, p. 147.

[51] D.M. Gordon, *Statement before Joint Economic Commission*, Hearings, 21 luglio 1971, p. 131.

[52] B. Bluestone, *The Tripartite Economy: Labour Market and Working Poor*, in "Poverty and Human Resources", vol. 5, pp. 19-35, July-August 1970; B. Harrison, cit.

La politica economica radicale ha quindi formulato tre posizioni in merito alla stratificazione del mercato del lavoro, ciascuna delle quali mette in primo piano un particolare aspetto, considerandolo la causa fondamentale della segmentazione. Nell'ordine[53]:

1. istruzione scolastica e ambiente familiare (Bowles e Gintis);
2. caratteristiche del posto di lavoro e loro interazione con la personalità del lavoratore (Piore e Gordon);
3. struttura dell'industria e del mercato del lavoro (Watchel e Betsey, Bluestone e Harrison).

Sintetizzando le tre posizioni risulta una visione generale dell'analisi radicale, secondo cui "la posizione radicale [*class status*] e la posizione professionale [*labour market status*] della famiglia influiscono in misura consistente sul livello quantitativo e qualitativo dell'istruzione scolastica, sull'ambiente sociale in cui l'individuo si troverà ad agire, sulle aspettative riguardanti la sua futura posizione sociale e professionale, sulle componenti emotive della personalità (che a sua volta sono frutto dell'interazione tra scuola, famiglia e ambiente sociale). L'analisi dovrà inoltre tener conto delle differenze di sesso e razza. Le caratteristiche dei posti di lavoro disponibili sono determinate, in parte, dalla struttura industriale e da quella del mercato del lavoro locale. Data una serie di caratteristiche personali (istruzione, componenti emotive ecc.) le possibilità di guadagno del singolo sono influenzate profondamente dalla struttura dell'industria e da quella del mercato del lavoro locale. In breve, gli aspetti trattati separatamente non sono altro che le diverse fasi di un processo globale che abbraccia l'intera vita di una persona. L'acquisizione di componenti formative attraverso la famiglia e la scuola (come funzione della classe e della posizione sociale dei genitori) è il primo elemento che traccia limiti precisi all'arco delle possibilità d'impiego, che vengono ancora più ristrette con l'assunzione di un posto di lavoro (teoria del mercato del lavoro dualistico), in un dato settore industriale e in un dato mercato del lavoro (teoria del mercato del lavoro tripartito). Si assiste così all'integrazione di due sistemi paralleli di stratificazione: l'uno riguarda gli individui e i tipi di occupazione, l'altro riguarda la struttura industriale"[54].

Risulta quindi che gli individui non hanno il controllo degli elementi determinanti il loro *status* professionale, anche se l'economia ortodossa afferma che modificando alcune caratteristiche personali del lavoratore attraverso gli investimenti nel capitale umano, i bassi livelli delle classi più disagiate possono essere elevati[55].

Negli anni successivi molti economisti si sono resi conto che anche se la personalità di un individuo viene ad essere influenzata dalla scuola e dalle componenti emotive acquisite nel contesto familiare e nei rapporti sociali (amicizie, conoscenze, rapporti di lavoro), questa influenza non basta a spiegare i meccanismi attraverso i quali gli individui acquisiscano le diver-

[53] Le singole tematiche e i singoli autori sono stati già analizzati nei precedenti paragrafi.

[54] H.M. Wachtel, *Capitalismo*, cit., pp. 343-344.

[55] *Ibid.*, p. 344.

se caratteristiche strutturali della personalità e del comportamento; né in questo influsso riesce a giustificare del tutto le differenze di *status* professionale di gruppi distinti di lavoratori.

Gli economisti radicali spiegano l'esistenza di gruppi provvisti di connotazioni diverse e con differenze di *status* professionale nell'evolversi dei rapporti di produzione: "la dottrina radicale definisce 'strati' quei gruppi che emergono, come aggregati definiti e riconoscibili, dallo sviluppo mutevole delle istituzioni produttive e che danno origine a differenti caratteristiche della personalità e del comportamento"[56].

Attraverso la dinamica dei processi di produzione si formano così dei modelli di stratificazione che vengono riprodotti e trasmessi ai figli dei lavoratori appartenenti ai vari strati, ad opera della famiglia e delle istituzioni scolastiche (anch'esse stratificate).

**Schema 13.G** L'analisi marxista-radicale

Per i radicali, dunque, la segmentazione del mercato del lavoro è il risultato di uno scopo deliberatamente perseguito dal capitalismo e dagli imprenditori che hanno consapevolmente favorito la stratificazione del mercato del lavoro e della società in classi. Nell'economia attuale, che in gran parte rivela una struttura produttiva concentrata in una situazione di monopolio nel mercato dei prodotti e di monopsonio, e dove la moderna *corporation* ha un immenso potere politico ed economico, il bisogno di creare un maggior aumento del plusvalore, espandendo il rapporto capitale/lavoro, dà luogo ad un esercito industriale di riserva che serve alla sopravvivenza stessa del sistema.

[56] Si veda il saggio di D.M. Gordon, *La povertà in America: funzioni, meccanismi e contraddizioni*, in M. D'Antonio, cit., p. 366.

Capitolo 14

# Le nuove teorie tra gli anni '70 e gli anni '80

## 14.1 Introduzione

Il mercato del lavoro è stato interessato a partire dagli anni '70 da profondi cambiamenti strutturali. L'intensità di tali mutamenti ha richiesto un "adeguamento" degli strumenti di analisi del mercato del lavoro, spesso inadeguati ad interpretare la realtà che andava emergendo.

In particolare, la necessità di dare un'adeguata spiegazione alla persistenza di un alto tasso di disoccupazione di tipo involontario, accompagnato da una marcata vischiosità dei salari verso il basso (causata presumibilmente dal maggiore peso che gli incrementi della domanda aggregata hanno avuto sui prezzi, piuttosto che sull'output e sull'occupazione) ha sollecitato il fiorire di nuovi filoni di indagine. In particolare, gli studi sviluppatisi sino a quel momento, pur avendo favorito la comprensione della disoccupazione volontaria, non si erano dimostrati in grado di fornire una risposta al perché coloro che sono involontariamente disoccupati non sono capaci (o disposti) di offrire lavoro ad un compenso inferiore a quello percepito da chi è già impiegato. Persino l'analisi di Keynes, la cui finalità dichiarata era proprio quella di offrire una spiegazione dell'insorgenza di un alto tasso di disoccupazione, non era riuscita ad offrire una disamina dei comportamenti degli agenti economici sul mercato del lavoro[1].

Le principali chiavi interpretative dei fenomeni in esame (Schema 14.A) sono state sviluppate tra gli anni '70 e '80 all'interno di nuove famiglie di modelli che si riferiscono:

1. alla teoria dei contratti impliciti;
2. alla teoria dei salari di efficienza (*efficiency wages*);
3. ai modelli *insiders-outsiders*;
4. alla teoria dell'isteresi;

[1] Cfr. B. Greenwald, J. Stiglitz, *New and Old Keynesians*, in "Journal of Economic Perspectives", n. 7, 1993, pp. 23-44.

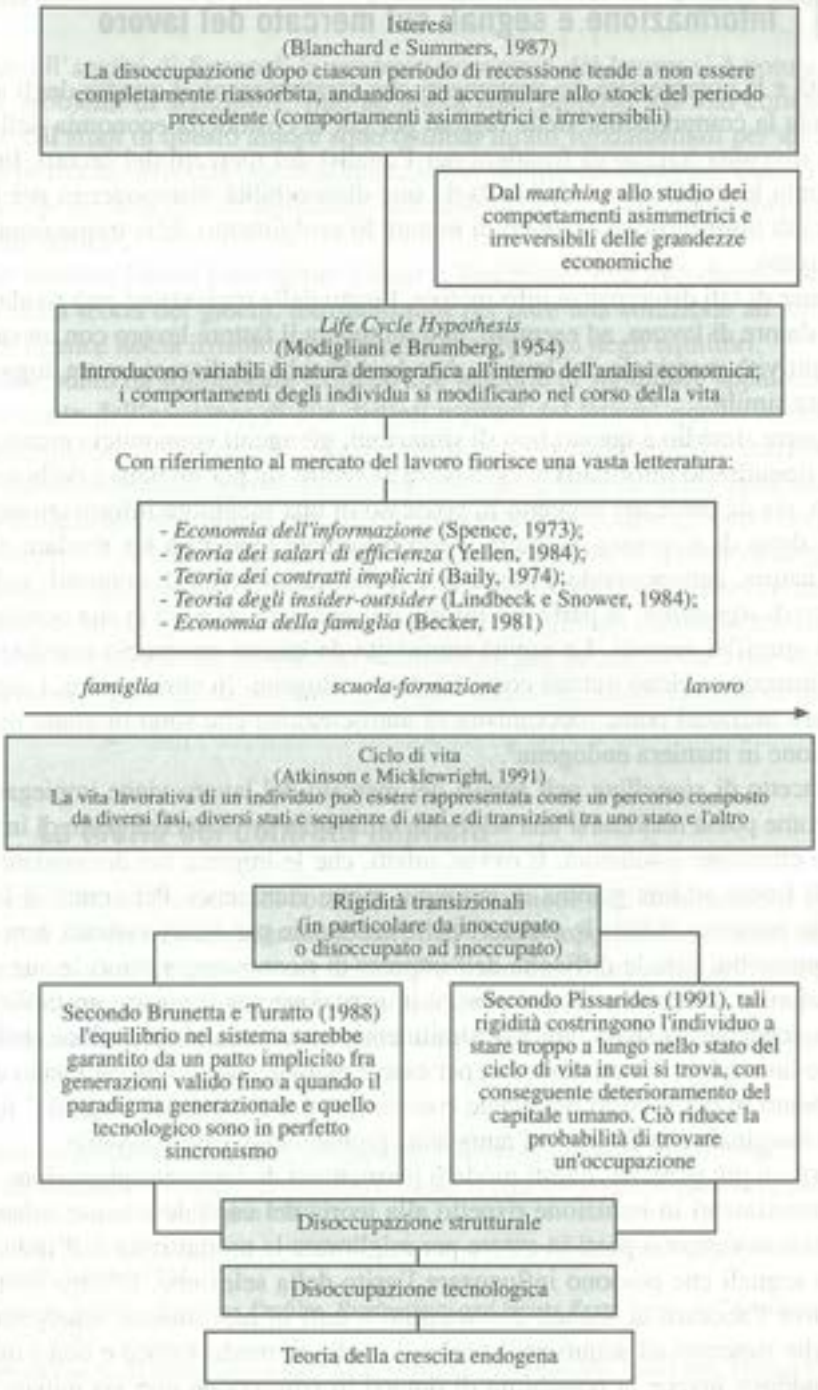
5. alla teoria del ciclo vitale e della *transitional theory*;
6. all'approccio istituzionalista (che, come vedremo, riprende alcuni spunti propri delle teorie *sub* 1, 2 e 3) e all'approccio regolazionista.

Ognuna di queste teorie arriva a conclusioni in contrasto con il modello neoclassico standard, facendo leva sull'ipotesi di un mercato del lavoro (e talvolta anche di un mercato dei beni) non perfettamente competitivo e caratterizzato dall'assenza di perfetta informazione. In presenza di mercati dotati di simili caratteristiche, le imprese avverse al rischio fissano salari, prezzi e occupazione; tuttavia, nel momento in cui potrebbe essere conveniente ridurre i salari, queste vanno incontro a probabili conseguenze negative quanto alla qualità, alla produttività e al turnover della propria forza lavoro. Può pertanto essere ottimale la decisione di non abbassare il salario, a tutto svantaggio dei lavoratori disoccupati.

È bene porre inoltre in evidenza che, sebbene le nuove teorie si propongano di rendere conto dei movimenti del tasso di disoccupazione e del salario reale, esse riescono nel contempo a cogliere altri fenomeni che normalmente vengono rilevati sul mercato del lavoro, come ad esempio il fatto che una diminuzione della domanda di lavoro si traduca in licenziamenti piuttosto che in una riduzione più o meno uniforme dell'orario di lavoro, oppure che la disoccupazione colpisca in maniera particolarmente acuta ben delimitati segmenti di popolazione.

Questa rapida panoramica in tema di moderne teorie della disoccupazione non sarebbe tuttavia completa se non si considerasse il filone di analisi che ravvisa nel progresso tecnologico uno dei principali fattori in grado di spiegare le evoluzioni del mercato del lavoro. In un contesto caratterizzato dalla persistenza di alta disoccupazione e dalla diffusione di una vasta gamma di innovazioni tecnologiche (che esercitano una forte influenza sulla produttività e sull'organizzazione del lavoro) quale quello degli anni '80, un ruolo di non secondario rilievo è stato attribuito al progresso tecnico come determinante della struttura produttiva e della domanda e, di conseguenza, della struttura quantitativa e qualitativa dell'occupazione e della disoccupazione. Si comprende quindi, anche in riferimento al più vasto e recente dibattito sulla *jobless growth*[2] (ovvero di una crescita di posti di lavoro insignificante rispetto all'aumento del PIL), la crescente attenzione intorno all'analisi del complesso legame tra paradigmi tecnologici e paradigmi del mercato del lavoro.

[2] Lo scenario a partire dagli anni '80 appare sempre più caratterizzato "da tassi di disoccupazione permanentemente elevati e da un parallelo basso livello di creazione di nuovi posti di lavoro, anche in presenza di significativi e sostenuti tassi di crescita del prodotto interno lordo. In altri termini, ad ogni punto di prodotto interno lordo in aumento, corrispondono sempre meno posti di lavoro incrementali", R. Brunetta, *La fine della società dei salariati*, Marsilio, Venezia 1994.




**Schema 14.A** Le nuove teorie tra gli anni '70 e gli anni '80

## 14.2 Informazione e segnali sul mercato del lavoro

La rapidità e la complessità dei mutamenti che caratterizzano il quadro degli anni '70 e '80 agevola la comprensione delle ragioni per cui la cosiddetta economia dell'informazione sia divenuta terreno di frontiera per l'analisi del mercato del lavoro. In generale essa affronta le implicazioni derivanti da una disponibilità disomogenea per gli agenti economici di informazione in grado di mutare lo svolgimento delle transazioni realizzate nel mercato.

A causa di tali discrepanze informative, l'esito delle transazioni può rivelarsi inefficiente: il datore di lavoro, ad esempio, non remunera il fattore lavoro con un salario pari alla produttività marginale del lavoro, date le difficoltà di discernere tra soggetti apparentemente simili.

Per porre rimedio a questo tipo di situazioni, gli agenti economici cercano di sollecitare un riequilibrio informativo; esso potrà avvenire sia per iniziativa della parte meno informata, sia da parte del soggetto in possesso di una maggiore informazione. Nel primo caso, detto di *screening*, la parte meno informata tenderà a far rivelare all'altra la sua vera natura, sottoponendo ad essa una scelta tra un menù di contratti; nel secondo caso, detto di *signalling*, la parte più informata segnalerà all'altra la sua condizione, per mezzo di specifici segnali. La novità introdotta da questo approccio consiste nel fatto che l'informazione viene trattata come un dato endogeno. In altri termini, i segnali possono essere utilizzati come meccanismi di autoselezione che sono in grado di generare informazione in maniera endogena[3].

Il concetto di *signalling* nell'analisi del mercato del lavoro viene impiegato per descrivere come possa realizzarsi una selezione ottima dei lavoratori da parte di imprese che intendano effettuare assunzioni. È ovvio, infatti, che le imprese nel domandare lavoro si trovano di fronte ad una gamma di individui molto eterogenei. Per contro il lavoratore, anche se in possesso di tutte le caratteristiche necessarie per essere assunto, non è certo di essere il prescelto, date le difficoltà dell'impresa di riconoscere a priori le sue qualità. È quindi razionale per il lavoratore investire in istruzione per acquisire un titolo di studio che possa segnalare la sua validità o, similmente, acquisire un'attestazione delle proprie esperienze lavorative. Si noti però che, per essere ottimale, questo investimento deve arrestarsi al punto in cui il costo marginale connesso con il dotarsi del "segnale" uguaglia il beneficio marginale che deriva dall'aumentata probabilità di essere assunto.

In termini più generali, questi modelli permettono di dare una spiegazione alternativa agli investimenti in istruzione rispetto alla teoria del capitale umano; infatti, tali investimenti non vengono posti in essere per migliorare la produttività dell'individuo, ma in quanto segnali che possono influenzare l'esito della selezione. D'altro canto, in una società dove l'accesso ai segnali è consentito a tutti in pari misura, emergeranno quei soggetti che riescono ad acquisire il titolo di studio in modo veloce e con i migliori risultati. Laddove invece la possibilità di dotarsi di educazione non sia uguale per tutti,

[3] Cfr. L. Philips, *Economics of Imperfect Information*, Cambridge University Press, Cambridge 1988.

tale segnale sarà debole e si presterà ad essere sostituito con altri segnali dotati di reale efficacia.

Grazie all'analisi di Spence[4], la moderna economia del lavoro si è potuta confrontare con i problemi di *signalling*, fino ad allora solo supposti ma mai compiutamente esplicitati. Gli studi di questo autore sono risultati infatti fondamentali per un inquadramento dei problemi, sebbene non costituiscano un'analisi esaustiva per quanto concerne l'applicazione del concetto di *signalling* nell'ambito di un modello microeconomico di mercato del lavoro[5].

A tale carenza hanno provveduto Guiso e Terlizzese[6] che introducono nell'analisi strumenti della teoria dei giochi, indispensabili per dare una soluzione ad un nodo che l'analisi di Spence lascia irrisolto, quello della molteplicità degli equilibri.

Un altro punto da sottolineare è quello che le teorie di *signalling* appaiono in grado di rendere conto dell'esistenza di due distinti mercati del lavoro, quello *interno* all'impresa e quello *esterno* ad essa. All'interno del primo, lo sviluppo delle carriere e i passaggi da una occupazione ad un'altra avvengono sulla base di livelli professionali acquisiti e verificabili dall'impresa, che in questo modo può ridurre gli oneri derivanti dal ricorso al mercato esterno[7]. D'altra parte, quale conseguenza di questa strategia attuata dall'impresa, vengono a crearsi mercati esterni delle prime occupazioni che risultano in buona parte isolati da quelli interni ed appaiono essere gli unici a sottostare ad effettive condizioni di concorrenza e flessibilità salariale[8]. L'interscambio tra i due mercati avviene soltanto a seguito di un ricambio generazionale, oppure per carenza di manodopera con particolari qualifiche in situazioni di rapido cambiamento tecnologico.

## 14.3 La teoria dei contratti impliciti

Il tratto distintivo della teoria dei contratti impliciti risiede nell'affermazione che quello del lavoro, in condizioni di incertezza, non può essere rappresentato come un mercato concorrenziale in cui salario e occupazione fluttuano continuamente in risposta alle variazioni della domanda e dell'offerta. I primi contributi in questo ambito si devono a Baily, Gordon e Azariadis; dopo di essi vi è stato un fiorire di lavori, tra cui vanno citati Azariadis e Stiglitz e Rosen[9].

[4] M. Spence, *Job Market Signalling*, in "Quarterly Journal of Economics", n. 87, 1973.

[5] Per una descrizione completa del modello di Spence si veda A. Del Boca (a cura di), *Letture di economia del lavoro*, Giappichelli, Torino 1989.

[6] L. Guiso, D. Terlizzese, *Economia dell'incertezza e dell'informazione. Scelte individuali, mercati, contratti*, Hoepli, Milano 1994.

[7] E. Lazear, *Agency, Earnings Profiles, Productivity and Hours Restrictions*, in "American Economic Review", n. 71, 1981.

[8] R. Brunetta, R. Turatto, *Disoccupazione, isteresi e irreversibilità*, Etas Libri, Milano 1992.

[9] M.N. Baily, *Wages and Employment under Uncertain Demand*, in "Review of Economic Studies", n. 41, 1974; D.F. Gordon, *A Neoclassical Theory of Keynesian Unemployment*, in "Economic Inquiry", n. 12, 1974; C. Azariadis, *Implicit Contracts and Underemployment Equilibria*, in "Journal of Political Economy",

Obiettivo della teoria in esame è trovare una spiegazione plausibile a diversi fenomeni comunemente osservati sul mercato del lavoro:

- a fronte di fluttuazioni cicliche che investono la domanda, l'occupazione varia, mentre il salario è piuttosto rigido o vischioso;
- nel sistema economico si manifesta il fenomeno della disoccupazione involontaria, facendo riferimento con questa espressione al fatto che i disoccupati intenderebbero lavorare anche dietro corresponsione di un salario inferiore a quello al momento vigente sul mercato del lavoro, ma non vi sono imprese disposte ad assumerli;
- nel sistema economico complessivamente considerato si registra la presenza di disoccupazione involontaria, poiché il livello di occupazione è più basso di quello che si realizzerebbe in un mercato perfettamente competitivo.

La teoria dei contratti impliciti, pur all'interno di un quadro analitico di tipo neoclassico, propone una lettura di alcuni dei fenomeni sopra elencati, affrontando in modo originale lo studio del mercato del lavoro e, soprattutto, fornendo dei solidi fondamenti teorici alla proposizione keynesiana della rigidità salariale[10].

L'idea alla base di queste teorie è che il salario non rappresenta l'unico bene che l'impresa offre al lavoratore[11]. In altre parole, l'equilibrio concorrenziale sarà conseguito in corrispondenza di quell'insieme di condizioni che dà al lavoratore la massima utilità, dove tale utilità viene definita sia rispetto al salario che alla stabilità del posto di lavoro, compatibilmente con un livello dei profitti normali per l'impresa.

È noto che per i lavoratori cambiare occupazione può comportare sia costi di ricerca di un nuovo impiego che di mobilità, oltre alla rinuncia ad una serie di vantaggi correlati all'anzianità e allo specifico capitale umano accumulato nel corso della vita lavorativa. Anche per l'impresa un turnover continuo determina dei costi dovuti alla necessità di trovare nuovi soggetti adatti alle mansioni che si intendono coprire, e all'even-

n. 83, 1975; C. AZARIADIS, J. STIGLITZ, *Implicit Contracts and Fixed-Price Equilibria*, in N.G. MANKIW, D. ROMER (a cura di), *New Keynesian Economics: Volume 2. Coordination Failures and Real Rigidities*, MIT Press, 1983; S. ROSEN, *Implicit Contracts: A Survey*, in "Journal of Economic Literature", n. 23, 1985.

[10] Cfr. B. SALITURO, *La teoria dei contratti impliciti, la rigidità salariale e la disoccupazione involontaria: una sintesi dei risultati*, in "Economia politica", n. 1, 1985, per una discussione della cosiddetta nuova microeconomia, ovvero di quelle modellizzazioni proposte da Lucas e Rapping e dalla *job search theory* in contrasto con le teorie dei contratti impliciti. L'autore mette in luce come quest'ultima teoria si sviluppi per dare una risposta a molti dei quesiti rimasti insoluti nell'analisi del mercato del lavoro della "nuova macroeconomia" stessa. Egli ritiene particolarmente insoddisfacente l'ipotesi di completa flessibilità di salari e prezzi, laddove l'evidenza empirica suggerisce l'esistenza di notevoli vischiosità nel processo di aggiustamento.

[11] Nella tradizione classica è già presente in qualche modo il concetto alla base della teoria dei contratti impliciti, laddove si prende in considerazione la relazione tra rischio di disoccupazione e livello di retribuzione. Lo stesso Smith "sottolineava come le professioni che presentano instabilità occupazionale sono particolarmente retribuite per compensare le momentanee perdite di reddito", cit. in A. DEL BOCA (a cura di), *Letture di economia del lavoro*, Giappichelli, Torino 1989.

tuale fuga di dipendenti dotati di una consolidata esperienza e di alta produttività. Questa situazione spinge le due parti ad entrare in rapporti bilaterali, in cui il salario e le condizioni dell'occupazione vengono fissati attraverso accordi che si estendono per periodi di tempo prolungati e parzialmente indipendenti dall'andamento ciclico dell'economia. I contratti che così vengono a determinarsi sono costituiti da combinazioni ottime di salario ed occupazione tali che i lavoratori accetteranno all'inizio salari di livello più basso rispetto a quello del loro prodotto marginale, in vista dell'ottenimento di una maggiore stabilità della loro situazione occupazionale. Poiché il datore di lavoro è meno avverso al rischio del lavoratore, tali contratti contengono una sorta di *assicurazione* in grado di ridurre il livello di incertezza proprio degli investimenti effettuati da entrambi i contraenti. L'esempio tipico di contratto è quello che offre un'assicurazione a fronte di fluttuazioni cicliche che indurrebbero a loro volta continue variazioni nella produttività marginale del lavoro e di conseguenza nel salario. Alcuni punti, a questo proposito, necessitano di ulteriori precisazioni. In primo luogo, perché i lavoratori, nel massimizzare la loro utilità attesa, avrebbero interesse a ricevere una tale tipologia di assicurazione da parte dei datori di lavoro? E, in secondo luogo, perché le imprese dovrebbero essere meno avverse al rischio dei lavoratori stessi e, quindi, in grado di offrire il contratto in esame? Abbiamo già detto degli specifici rischi in cui i lavoratori possono incorrere sul mercato del lavoro, e, in particolare, di quelli connessi con la possibilità di perdere il posto di lavoro. Essendo avverso al rischio, il lavoratore considera quindi cosa ottimale il contrarre un'assicurazione che lo ponga al riparo da tal genere di evenienze. Il soggetto più adatto a fornire un contratto di assicurazione è proprio il datore di lavoro, in quanto ha la possibilità di formarsi un giudizio sulle sue qualità. Inoltre, l'imprenditore ha un minor grado di avversione al rischio rispetto ai propri dipendenti, i quali si trovano nell'impossibilità di diversificare il capitale umano, contrariamente a quanto succede con lo stock di capitale dell'impresa.

Tuttavia si può porre, in assenza di vincoli legali, la questione di come sia assicurato il rispetto di quanto pattuito nei contratti anche in situazioni in cui è conveniente per una delle due parti rompere l'accordo. Alcuni autori[12] menzionano, quale soluzione, la necessità da parte delle imprese di mantenere una reputazione di "buon datore di lavoro": "per esempio, un'impresa che decidesse, contrariamente ad accordi impliciti da tempo in vigore, di abbassare i salari in una fase di domanda temporaneamente depressa, creerebbe fra i dipendenti aspettative negative sul suo comportamento futuro e potrebbe, quindi, incontrare difficoltà [alti costi] nel reperire la manodopera necessaria in periodi di domanda elevata"[13].

[12] Per quanto riguarda il cosiddetto "effetto reputazione" da parte dell'impresa, si veda B. Holmstrom, *Contractual Models of the Labour Market*, in "American Economic Review", n. 71(2), 1981; un primo tentativo di mostrare il meccanismo in base al quale i contratti impliciti vengono rispettati da entrambe le parti è rappresentato da Baily, 1974, cit., in cui si fa uso della nozione di costi di mobilità sia per il lavoratore che per l'impresa; si veda anche C. Bull, *Implicit Contracts in the Absence of Enforcement and Risk Aversion*, in "American Economic Review", n. 73, 1983.

[13] B. Salituro, cit.

Nel caso dei lavoratori, oltre al fattore "reputazione", incidono soprattutto i costi di mobilità e la possibile perdita dei benefici connessi all'anzianità (da cui discende, tra l'altro, una maggiore probabilità di mantenere il posto di lavoro anche nei periodi di recessione economica), nel dar luogo al rispetto di accordi implicitamente fissati che richiedano di non abbandonare l'azienda anche nell'eventualità di salari momentaneamente più elevati in altri settori dell'economia.

In definitiva, se i vantaggi di lungo periodo eccedono quelli ottenibili nell'immediato rompendo gli accordi, le parti decideranno di sottostare a quanto stabilito tacitamente nei contratti.

È utile, a questo punto della trattazione, offrire dei brevi cenni sulle caratteristiche principali dei modelli che fanno uso di questa ipotesi, distinguendo due diversi casi, a seconda che si ipotizzi l'esistenza di informazione simmetrica, oppure che si assuma l'esistenza di informazione asimmetrica.

### 14.3.1 Modelli con informazione simmetrica

Durante gli anni '70 sono stati sviluppati diversi modelli basati sull'ipotesi di contratti impliciti, che, facendo uso di concetti di tipo neoclassico, pervengono a risultati non dissimili[14].

In questa sezione presenteremo un modello semplificato[15], in grado di mettere in luce le principali conclusioni raggiunte nella letteratura in esame. In tale modello si assume che l'impresa dia lavoro ad un certo numero di lavoratori tra loro identici, i quali massimizzano l'utilità attesa derivante dal loro reddito. L'impresa, al solito, agisce con l'obiettivo della massimizzazione dei profitti e offre, prima di intraprendere l'attività produttiva e prima che si renda osservabile lo stato della domanda, un contratto inclusivo della remunerazione e del livello di occupazione. Tale contratto, come è ovvio, comprende al suo interno variabili legate all'andamento futuro del sistema economico o, in altri termini, ai diversi "stati del mondo", che non sono noti *ex ante*, dal momento che la domanda di beni è soggetta a fluttuazioni stocastiche[16]. Quindi l'impresa, nell'assicurare i lavoratori contro le variazioni della loro produttività marginale, fisserà, pur non conoscendo l'entità della domanda effettiva per i propri prodotti, il livello di remunerazione. Peraltro, non è preclusa agli imprenditori la possibilità di minimizzare i costi, in quanto i salari medi da essi corrisposti (dove la media è calcolata sui diversi "stati del mondo") saranno inferiori rispetto alla somma dei salari indicizzati periodo per periodo sulla base dello stato della domanda.

[14] M.N. Baily, cit.; D.M. Gordon, *A Neoclassical*, cit.; C. Azariadis, *Implicit*, cit.

[15] La descrizione di questo modello riprende il contributo di A. Manning, *Implicit Contracts Theory*, in D. Sapsford, Z. Tzannatos (a cura di), *Current Issues in Labour Economics*, McMillan, London 1990.

[16] Si è già fatto ricorso all'uso di questo termine allorché sono stati trattati i modelli propri della Nuova Economia Classica; si intende riferirsi anche in questa sede a fluttuazioni non prevedibili in quanto in ciascun istante del tempo il valore delle variabile è la realizzazione di una variabile casuale.

Di importanza cruciale è in questo contesto l'ipotesi di informazione simmetrica, in base alla quale la distribuzione di probabilità della domanda è nota sia ai lavoratori che alle imprese nella stessa misura e ogni realizzazione di essa è osservabile per entrambe le parti. Inoltre si assumerà che, mentre i lavoratori sono avversi al rischio, le imprese sono neutrali rispetto ad esso.

In termini analitici, l'impresa massimizza una funzione del profitto del tipo:

$$\pi = p\, f(L) - wL,$$

in cui $f(L)$ è la funzione di produzione, $L$ è il livello di occupazione e $p$ è il prezzo dei beni prodotti dall'impresa in questione, supposto esogeno.

I lavoratori trarranno utilità dal salario e dai sussidi di disoccupazione; indichiamo la funzione di utilità derivante dal salario come $u(w)$ e quella derivante dai sussidi di disoccupazione come $v(b)$. Vi sarà inoltre un valore del salario $w^*$ tale che i lavoratori stessi sono indifferenti tra lavorare e essere disoccupati.

Ancora per semplicità si assume che le variazioni cicliche della domanda si ripercuotano esclusivamente sul livello dei prezzi, che rappresenta quindi la variabile casuale (le cui realizzazioni non sono note a priori). Allo scopo di offrire una rappresentazione grafica, una ulteriore ipotesi semplificativa è necessaria, premettendo che i risultati del modello non cambiano dal punto di vista qualitativo a causa di tale semplificazione. Sulla base di questa ipotesi vi saranno solo due possibili stati del mondo e quindi due possibili valori dei prezzi $p_1$ e $p_2$; le probabilità che questi si realizzino saranno rispettivamente $\alpha$ e $(1-\alpha)$. Come accennato in precedenza, prima di conoscere il valore assunto dalla variabile prezzo, il datore di lavoro procederà a stipulare il contratto con un numero N di lavoratori. Dunque, il contratto specificherà il numero dei lavoratori occupati, $N_i$, e il salario ad essi corrisposto $w_i$ in corrispondenza di ciascuna realizzazione della variabile prezzo, ovvero in ogni stato del mondo. I lavoratori accetteranno il contratto se il livello di utilità è superiore ad un certo valore critico $\bar{u}$ . Quindi, i salari devono essere abbastanza elevati da soddisfare la seguente espressione:

$$\alpha\, u(w_1)+(1-\alpha)\, u(w_2)= \bar{u}$$

Volendo fornire una rappresentazione grafica, le combinazioni di $w_1$ e $w_2$ che soddisfano la precedente espressione possono essere illustrate attraverso una curva di indifferenza (Figura 14.1).

Si noti come, in questo modello semplificato, le decisioni imprenditoriali circa la domanda di lavoro sono effettuate in maniera indipendente dalle fluttuazioni del prezzo del bene prodotto dall'impresa stessa e, di conseguenza, l'unica variabile suscettibile di scelta da parte dell'impresa è il salario. Quest'ultima variabile, quindi, sarà fissata in modo tale da minimizzare i costi attesi del fattore lavoro, essendo tali costi attesi definiti come:

$$\alpha\, w_1 +(1-\alpha)\, w_2$$

Alla luce di questa espressione possiamo quindi tracciare nella Figura 14.1 anche le cosiddette curve di isocosto. Il punto di tangenza tra le curve di indifferenza e quelle di

isocosto definirà il contratto ottimale; come risulta chiaro dalla rappresentazione grafica il punto di ottimo si trova sulla retta a 45°, lungo la quale $w_1 = w_2$.

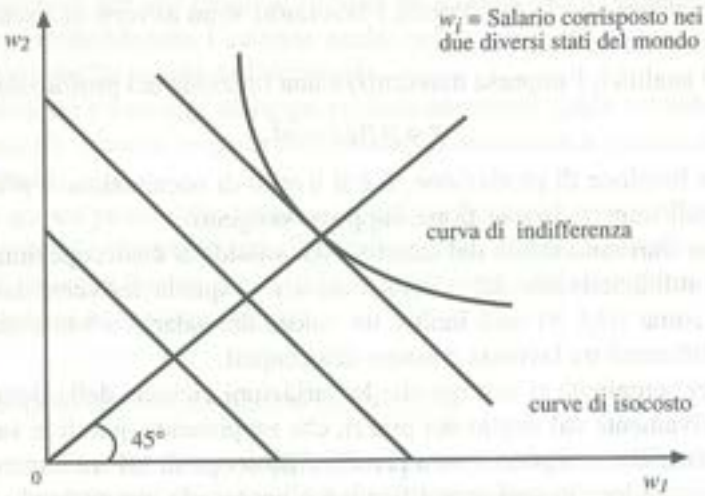



Fig. 14.1 Modello semplificato con contratti impliciti

La conclusione di maggior rilievo raggiunta nei modelli con contratti impliciti consiste nel fatto che il salario è rigido nei diversi "stati del mondo", ovvero esso non varia in dipendenza dalle fluttuazioni del prezzo. La ragione sottostante a questo risultato è che i lavoratori, essendo avversi al rischio, saranno disposti ad accettare un salario inferiore rispetto a quello atteso sulla base del livello della domanda, in cambio dell'eliminazione della variabilità del loro reddito. Le imprese, d'altronde, essendo neutrali rispetto al rischio, non considerano come preoccupante la variabilità dei profitti: esse sono quindi disposte ad offrire un salario costante purché così facendo i costi attesi siano minimizzati (e quindi i profitti siano massimizzati). In generale, la remunerazione dei lavoratori non è variabile nella stessa misura del valore del loro prodotto marginale, poiché, negli "stati del mondo" favorevoli, il salario è immaginabile come pari al valore del prodotto marginale del lavoro decurtato del premio di assicurazione, mentre in condizioni di domanda scarsa ad esso viene aggiunta una sorta di indennità di rischio[17]. Viceversa, in un modello prettamente competitivo il salario non scenderà mai al di sotto del valore $w^*$ assunto dal salario di riserva e, di conseguenza, il prodotto marginale del lavoro non sarà inferiore a $w^*/p$.

Alcune qualificazioni risultano, tuttavia, necessarie quanto alla robustezza di questo risultato. Esso infatti è valido nel periodo di tempo definito dalla durata del

[17] Cfr. B. Salituro, cit.

contratto; viceversa, nel caso in cui, per esempio, la diminuzione del prezzo non sia di carattere transitorio, quando i contratti saranno rinegoziati, essi terranno in considerazione la riduzione nella domanda di lavoro e, di conseguenza, il salario sarà più basso.

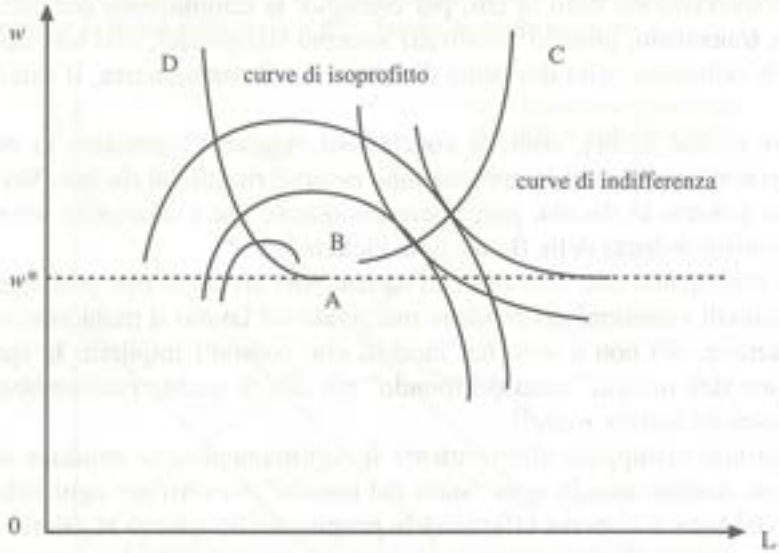
Occorre notare, inoltre, come le conclusioni raggiunte dipendano in maniera cruciale dall'ipotesi secondo cui le imprese sono neutrali rispetto al rischio. Nel caso in cui esse fossero avverse al rischio, può essere dimostrato che i salari non sono rigidi, ma variano in corrispondenza delle fluttuazioni cicliche.

Va poi evidenziato che, mentre in un mercato del lavoro di tipo perfettamente competitivo eventuali variazioni del prodotto marginale del lavoro si traducono in variazioni dell'occupazione, ciò non è vero nei modelli con contratti impliciti. In questi ultimi, l'occupazione sarà in ogni "stato del mondo" più alta di quanto risulterebbe da un modello con *market-clearing wage*[18].

È opportuno sviluppare ulteriormente il ragionamento che conduce ad un'affermazione così controversa. In ogni "stato del mondo", ovvero per ogni valore assunto dal prezzo dei beni, l'impresa effettuerà le proprie scelte quanto al salario e all'occupazione, in maniera tale che queste siano ottimali per entrambe le parti contraenti. Se è vero che non esiste nessun'altra combinazione che possa arrecare maggior benessere all'impresa e/o al lavoratore, ciò implica che il contratto siglato (e quindi il livello del salario e quello dell'occupazione) è Pareto-efficiente. Vediamo come questo concetto può essere rappresentato graficamente. Possiamo in primo luogo tracciare le curve di indifferenza per i lavoratori, ovvero quelle combinazioni di salario ($w$) e occupazione ($L$) che danno ad essi un identico valore dell'utilità attesa. Quanto al comportamento dell'impresa, possiamo similmente tracciare delle curve di isoprofitto, ovvero quelle curve che, data la funzione del profitto $\pi = p\, f(L) - wL$, definiscono le possibili combinazioni di $w$ e $L$ che danno luogo ad uno stesso livello del profitto. Se, come argomentato sopra, il contratto è efficiente, esso deve essere dato da una coppia di valori di $w$ e $L$ tale che le curve di indifferenza siano tangenti alle curve di isoprofitto. Nella Figura 14.2 l'insieme di tali punti di tangenza è rappresentato da una linea inclinata positivamente (AC). Si noti che tale curva è del tutto simile alla curva dei contratti a cui si perviene nella teoria della contrattazione tra impresa e sindacato qualora questa sia efficiente.

Anzitutto va detto che in un mercato del lavoro di tipo perfettamente competitivo i livelli di occupazione sono determinati attraverso la curva di domanda di lavoro (curva AD in Figura 14.2). Dal momento che il livello di occupazione nella curva dei contratti è sempre al di sopra di quello lungo la curva di domanda di lavoro, si può concludere che la teoria dei contratti impliciti giunge a provare la presenza di sovraoccupazione nel sistema economico.

[18] Questo risultato è stato provato in primo luogo da G.A. Akerlof, H. Miyazaki, *The Implicit Contract Theory of Unemployment Meets the Wage Bill Argument*, in "Review of Economic Studies", n. 47, 1980.




w = Salario reale; L = Occupazione; w* = Salario di riserva;
AD = Curva della domanda di lavoro;
BC = Livelli di occupazione nel caso di contratti impliciti.

**Fig. 14.2** Sovraoccupazione nei modelli con contratti impliciti

D'altro canto, è interessante evidenziare che se il salario di riserva è ipotizzato essere esattamente pari al valore del tempo libero e non vi sono sussidi di disoccupazione, i lavoratori avversi al rischio vorranno ripartire tra di loro in modo identico il rischio derivante dall'eventualità della disoccupazione. In questo caso, il contratto ottimo prevederà da parte dell'impresa il pagamento di una indennità ai lavoratori sospesi in modo che l'utilità degli occupati e dei disoccupati sia mantenuta uguale e, di conseguenza, non si registrerà la presenza di disoccupazione keynesiana, nel senso che non vi saranno individui disoccupati che preferirebbero lavorare al salario vigente. Per poter parlare di disoccupazione keynesiana in questo contesto occorre che siano previsti sussidi di disoccupazione non corrisposti da parte dell'impresa; solo tali sussidi, creando una discrepanza tra l'utilità degli occupati e quella dei disoccupati, sono in grado di dar luogo a disoccupazione di tipo keynesiano. Tuttavia è del tutto evidente come l'argomentazione sia in questo caso particolarmente debole, in quanto per avere disoccupazione involontaria occorre introdurre nel modello quegli strumenti che, in seguito all'insorgere di tale fenomeno, sono stati implementati per ridurne i costi sociali[19].

[19] Cfr. SALITURO, cit. e P. PINI, *La natura della disoccupazione nei modelli con contratti impliciti: alcune considerazioni di ordine teorico*, in "Economia & Lavoro", n. 2, 1983. Un'altra argomentazione a questo proposito è dovuta a S. ROSEN, *Implicit Contracts: A Survey*, in "Journal of Economic Literature", n.

Per concludere, la critica di maggior rilievo che si può rivolgere a queste teorie risiede nel fatto che esse non offrono una descrizione realistica dei fenomeni osservati sul mercato del lavoro. Inoltre, in questi modelli si impone a priori che venga conseguita una completa efficienza, mentre il mercato del lavoro appare caratterizzato da evidenti segni di "inefficienza", quali la inflessibilità dei salari e la disoccupazione.

### 14.3.2 Informazione asimmetrica

Alla ricerca di una soluzione per alcuni quesiti rimasti insoluti nella classe di modelli ora discussi, alcuni economisti hanno introdotto nei suddetti modelli l'ipotesi di asimmetria informativa[20].

Tale assunzione implica, come è noto, che l'informazione non sia disponibile per tutti gli agenti economici in modo uniforme. In particolare, solo le imprese possono osservare correttamente il livello dei prezzi e, conseguentemente, il valore della produttività marginale del lavoro in ogni "stato del mondo", mentre i loro dipendenti non godono di tale facoltà. In questa situazione, il contratto non può essere legato al valore della produttività marginale del lavoro, poiché le imprese, a fronte delle richieste salariali dei lavoratori, avrebbero sempre l'incentivo a diffondere notizie di situazioni peggiori di quelle reali. Ad esempio, se le richieste salariali dipendessero, come nel modello semplificato visto in precedenza, dal prezzo del bene, il datore di lavoro tenderebbe ad annunciare che tale prezzo è molto basso, così da corrispondere un salario minore. Una volta acquisita la consapevolezza di questa problematica, una possibile forma di contratto potrebbe essere quella che stabilisce che l'impresa debba pagare un salario invariante rispetto ai diversi "stati del mondo".

Immaginiamo che il lavoratore e l'impresa vogliano fissare un salario pari a $w$. Il lavoratore sarà effettivamente assunto se $p>w$ (se questa condizione non si verificasse, infatti, l'impresa correrebbe il rischio di bancarotta); viceversa, se $p<w$ nel sistema economico si manifesterà disoccupazione involontaria. Inoltre, a differenza del caso con informazione simmetrica, il risultato del processo ora descritto risulta essere inefficiente, poiché – date le attuali ipotesi di partenza – l'ottimalità del contratto è condizionata dal fatto che le imprese dicano il vero.

Tuttavia, dobbiamo aggiungere che la rigidità del salario non è un risultato che vale sempre e comunque. Se realisticamente si assume che anche le imprese, come i lavoratori, siano avverse al rischio, esse vorranno condividere parte del rischio stesso.

In questa ipotesi, l'imprenditore è interessato a diminuire le fluttuazioni del proprio reddito e non è quindi più disposto a trasferire integralmente le conseguenze dell'incertezza dai salari ai profitti. Per queste ragioni, il salario non potrà più essere fisso, bensì

23, 1985, il quale afferma che "i contratti impliciti e il totale trasferimento del rischio implicano che tutti gli aspetti ex post dei contratti, inclusi gli eventuali licenziamenti e la disoccupazione, siano 'volontari': i lavoratori licenziati in una impresa non stanno peggio degli occupati", diversamente da ciò che accade in caso di disoccupazione keynesiana.

[20] C. Azariadis, J. Stiglitz, cit.

sarà soggetto a variare in concomitanza con le fluttuazioni della domanda. In particolare, il contratto ottimale specificherà il salario $w$ come funzione della domanda di lavoro; poiché il numero di lavoratori domandati $n$ è osservato da entrambe le parti, un contratto che assuma la forma $w(n)$ è effettivamente implementabile.

Perciò, negli "stati del mondo" che differiscono da quello che genera una situazione di equilibrio walrasiano le imprese potranno diminuire il monte salari soltanto riducendo il livello di occupazione.

Pur avendo un contratto ottimo per entrambe le parti, si genera dunque un costo sociale, ovvero una situazione di inefficienza nell'intero sistema economico. A causa della presenza di disoccupazione e di informazione asimmetrica riguardo alle condizioni sul mercato dei beni, alcuni autori hanno definito questo genere di contratti come un *second best* rispetto alla completa efficienza che si genera con informazione simmetrica.

Il modello, in questa formulazione, può generare equilibri in cui si registra sia la presenza di disoccupazione che quella di sovraoccupazione, dove per disoccupazione si intende quella situazione in cui l'utilità derivante dal salario è strettamente maggiore dell'utilità derivante dallo stato di disoccupazione.

Va evidenziato a questo proposito che, mentre in un modello walrasiano si possono determinare situazioni di (temporanea) disoccupazione soltanto quando la produttività marginale del lavoro è superiore al salario di riserva[21], in un modello di contratti impliciti con informazione asimmetrica e in presenza di avversione al rischio da parte dell'impresa può prevalere l'esistenza di equilibri di sottoccupazione in cui entrambe le condizioni si realizzano, ovvero quando $pf'(N)>b$ o viceversa $pf'(N)<b$, dove $b$ costituisce indifferentemente il salario di riserva o il sussidio di disoccupazione. Da un punto di vista più generale, è possibile descrivere quali siano le forze che conducono sia al risultato di sovraoccupazione che a quello di sottoccupazione. Il primo caso rappresenta la risposta alla ricerca da parte dei lavoratori di una assicurazione il più possibile completa contro il rischio di perdere il posto di lavoro. Quale conseguenza di tale comportamento, l'impresa si troverà a dover assumere più lavoratori di quanto sia richiesto dalle condizioni di efficienza tecnico-produttiva. Il caso di sottoccupazione ha una causa diversa: quando vi è informazione asimmetrica e il salario risulta essere funzione crescente della domanda di lavoro, può verificarsi che il costo marginale del lavoro sia al di sopra del valore che si determinerebbe in un mercato del lavoro perfettamente competitivo e che, di conseguenza, sia razionale per l'impresa impiegare meno lavoratori che in competizione perfetta.

In conclusione, la teoria dei contratti impliciti non sembra sempre in grado di spie-

[21] In particolare, la scelta dell'occupazione da parte del soggetto avviene non soltanto in funzione della massimizzazione dell'utilità, ma anche in relazione ad altri obiettivi (attività familiare, tempo libero) che necessariamente condizionano le stesse modalità di espressione dell'offerta di lavoro. Le alternative al lavoro presentano un costo-opportunità definito come costo connesso alla perdita di reddito derivante dalla scelta alternativa a quella lavorativa (scelta quest'ultima che può essere quantificata in termini di reddito potenziale). Un esempio in questo senso è la decisione di impiego da parte delle donne in funzione dei riflessi sulle possibilità di effettuazione dei servizi domestici.

gare i fenomeni comunemente osservati sul mercato del lavoro, a meno di non imporre precise condizioni, quali il fatto che le imprese siano avverse al rischio, che vi sia informazione asimmetrica e che i lavoratori da assumere siano scelti tramite estrazioni casuali. Tuttavia, l'intuizione secondo cui i salari contrattuali incorporano pagamenti impliciti di premi assicurativi ai lavoratori in "stati del mondo" non favorevoli e, viceversa, è di notevole interesse in quanto in grado di rendere conto di alterazioni nel funzionamento del mercato del lavoro, rispetto alle schematizzazioni proprie del modello neoclassico.

## 14.4 La teoria dei salari di efficienza

Sebbene la modellistica sui contratti impliciti sia in grado di spiegare le motivazioni economiche alla base della rigidità salariale, essa non sembra capace, come si è visto, di chiarire i motivi del prevalere di equilibri caratterizzati da disoccupazione keynesiana.

La teoria dei *salari di efficienza* si propone, d'altro canto, di offrire una spiegazione coerente del fatto che le imprese possano trovare non profittevole ridurre i compensi offerti ai propri lavoratori anche in presenza di disoccupazione involontaria. I diversi modelli proposti nell'ambito di questo approccio si basano sulla comune osservazione di partenza in base alla quale la produttività del fattore lavoro è funzione diretta del salario corrisposto dall'impresa. Se la riduzione dei salari da parte dell'impresa genera per contro una diminuzione della produttività dei lavoratori, tale azione si può tradurre in un aumento dei costi complessivi per l'impresa stessa. In altri termini, il costo derivante dall'offrire una retribuzione più elevata di quella che si determinerebbe in un mercato concorrenziale viene compensato o più che compensato dall'incremento della produttività dei lavoratori. Pertanto, anche in presenza di disoccupazione, l'impresa non ha alcun incentivo ad abbassare i salari poiché, così facendo, potrebbe incorrere in un costo del lavoro per unità di prodotto complessivamente maggiore.

Nell'ambito di questa teoria esistono quattro giustificazioni di stampo microeconomico della relazione che sussiste tra salario e produttività, che identificano in maniera diversa i benefici per l'impresa connessi con l'offrire un salario più alto di quello che condurrebbe all'equilibrio il mercato del lavoro:

- una riduzione dei fenomeni di mancato impegno (*shirking*) sul posto di lavoro, dovuta al fatto che, in seguito alla corresponsione di un salario più alto di quello di equilibrio, aumenta il costo connesso alla eventuale perdita del posto di lavoro;
- un più basso turnover nella forza lavoro;
- una migliore qualità di coloro che aspirano a far parte della forza lavoro di una determinata azienda;
- un miglioramento nella motivazione rispetto al lavoro di coloro che sono già occupati.

In linea generale, la teoria dei salari di efficienza identifica l'origine della disoccupazione involontaria nella scarsità delle informazioni in possesso dell'impresa circa la

redditività dei propri dipendenti. Infatti, l'impresa può essere incentivata ad utilizzare il salario come meccanismo selettivo della redditività in quanto un aumento del salario non comporta soltanto un incremento del costo del lavoro marginale (per unità di tempo), ma anche del prodotto marginale del lavoro. Di conseguenza, se i salari vengono fissati al livello di massimizzazione dei profitti, la domanda aggregata del lavoro può risultare inferiore all'offerta aggregata del lavoro.

Prima di passare in rassegna i diversi approcci, è opportuno mettere in evidenza quelle che sono le ipotesi basilari nell'ambito delle teorie dei salari di efficienza.

Ipotizziamo che l'impresa abbia una funzione di produzione del tipo[22]:

$$q = f(e(w), N)$$

dove $e$ è lo sforzo esercitato da ciascun lavoratore e $N$ è il numero degli occupati. Il salario di efficienza $w^*$ è quel livello del salario che permette all'impresa di massimizzare il livello di efficienza, cosa che si verificherà allorché il salario per unità di efficienza eguaglia il prodotto marginale (ovvero la derivata prima della funzione di produzione che abbiamo appena descritto). Questa condizione, nota come *Solow's condition*[23], equivale inoltre a dire che l'elasticità dello sforzo profuso dal lavoratore rispetto al salario deve assumere un valore unitario.

L'impresa quindi avrà un incentivo a domandare lavoro fino al punto in cui il prodotto marginale è uguale a $w^*$. Se in corrispondenza di questo valore del salario reale la domanda di lavoro è inferiore all'offerta si manifesterà il fenomeno della disoccupazione involontaria: i lavoratori avrebbero interesse a offrire lavoro a tale livello del salario piuttosto che continuare ad essere disoccupati, ma non vi saranno imprese disposte ad assumerli nemmeno ad un salario inferiore, poiché così facendo ne conseguirebbe una diminuzione della produttività di coloro che fanno già parte della forza lavoro.

La rigidità del salario reale è una ovvia implicazione del modello in esame, poiché – anche qualora si verificasse – una riduzione del prezzo relativo del bene prodotto da una determinata impresa, il suo salario di efficienza non subirebbe variazione. La reazione ottimale da parte dell'impresa stessa di fronte a fluttuazioni cicliche che alterino la posizione della propria curva di domanda di lavoro è quella di variare il numero dei lavoratori facenti parte della propria forza lavoro, e non di ridurre o aumentare il salario. Nel caso sopra menzionato di riduzione del prezzo del bene, ad esempio, l'impresa deciderà in maniera razionale di licenziare parte dei lavoratori occupati.

Va detto poi che i modelli con *efficiency wages*, con opportune aggiunte e modifiche, sono in grado anche di fornire spiegazioni relativamente a molti squilibri che vengono comunemente osservati sul mercato del lavoro. In particolare, l'esistenza di mercati del lavoro di tipo duale può essere giustificata alla luce del fatto che "il nesso sala-

[22] Cfr. J. YELLEN, *Efficiency-Wage Models of Unemployment*, in "American Economic Review", n. 74, 1984, pp. 200-205.

[23] R. SOLOW, *Another Possible Source of Wage Stickiness*, in "Journal of Macroeconomics", n. 1, 1979, pp. 79-82.

rio-produttività è importante in certi settori dell'economia ma non in altri. Nel settore primario, in cui l'ipotesi dei salari di efficienza è rilevante, troviamo un razionamento del fattore lavoro ed un pagamento volontario da parte delle imprese di un salario al di sopra del livello che condurrebbe all'equilibrio il mercato. Nel settore secondario, dove la relazione salario-produttività è labile o inesistente, possiamo osservare un comportamento del tutto neoclassico [...]. L'esistenza del settore secondario, tuttavia, non conduce all'eliminazione della disoccupazione involontaria, poiché il differenziale salariale esistente tra occupazioni nel settore primario e quelle nel settore secondario provocherà l'insorgere di un certo tasso di disoccupazione tra quegli individui alla ricerca di una occupazione che preferiscono attendere eventuali opportunità all'interno del settore primario"[24].

L'ipotesi di *efficiency wages* può inoltre essere impiegata al fine di rendere conto della elevata dispersione esistente nei salari offerti sul mercato del lavoro. Tali differenziali salariali possono essere interpretati come la conseguenza di relazioni tra salari da un lato e produttività e impegno profuso sul lavoro dall'altro, che variano a seconda delle diverse tecnologie impiegate dalle imprese. Perciò, in equilibrio si assisterà ad una distribuzione di offerte salariali diverse anche per lavoratori le cui caratteristiche qualitative sono identiche.

Infine, questo approccio offre un'ulteriore giustificazione dell'esistenza di fenomeni di discriminazione che colpiscono alcuni gruppi di lavoratori. Ciò può accadere se il datore di lavoro è consapevole del fatto che la relazione funzionale che lega salario e produttività differisce da un gruppo all'altro e quindi dell'esistenza di un "costo del lavoro di efficienza" distinto e peculiare per ciascun gruppo. A partire da tale considerazione, le imprese troveranno perfettamente razionale effettuare scelte quanto alle assunzioni, esprimendo la loro preferenza per quei lavoratori contraddistinti da un costo minore.

Passeremo ora in rassegna i modelli di maggior interesse facenti capo a questo approccio, dedicando maggiore spazio al modello di Shapiro e Stiglitz[25], che costituisce probabilmente il contributo più coerente e correttamente formulato.

### 14.4.1 Approccio basato sull'imperfetta informazione riguardo al comportamento dei lavoratori sul posto di lavoro (Shirking Model)

Come sarà ormai chiaro, nel mercato del lavoro vi sono delle imperfezioni che rendono tale mercato diverso da un mercato di tipo perfettamente competitivo. Nel modello di Shapiro e Stiglitz è l'asimmetria informativa esistente tra impresa e lavoratore, ovvero l'impossibilità da parte del datore di lavoro di monitorare con precisione l'intensità dell'impegno con cui il dipendente svolge i compiti assegnatigli, a costituire la

[24] J. Yellen, cit.

[25] C. Shapiro, J. Stiglitz, *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, in "American Economic Review", n. 64, 1984, pp. 433-444.

causa dell'insorgere della disoccupazione involontaria. È infatti necessario per l'impresa, a causa di incapacità tecniche e di alti costi di sorveglianza, offrire un salario maggiore di quello che corrisponderebbe all'equilibrio walrasiano (*market-clearing wage*), al fine di indurre i lavoratori occupati a porre il massimo sforzo sul lavoro. Peraltro, gli autori argomentano che, se il fatto di offrire un salario più alto risulterà vantaggioso per una determinata impresa, tutte le altre operanti sul mercato (in quanto supposte identiche l'una all'altra) adotteranno lo stesso comportamento, provocando un conseguente aumento del livello del salario e il ridursi dell'incentivo per i lavoratori a impegnarsi sul lavoro.

D'altro canto, nel sistema economico complessivamente considerato, un salario più alto di quello corrispondente al pieno impiego causerà al tempo stesso una diminuzione della domanda di lavoro, dando luogo ad un aumento del tasso di disoccupazione involontaria. La disoccupazione rappresenta quindi uno "strumento di disciplina" nei confronti dei lavoratori occupati; essa deve essere difatti sufficientemente elevata da indurre i lavoratori a lavorare con impegno, piuttosto che essere licenziati e incorrere nei costi connessi con la perdita del posto di lavoro.

Entrando nel merito del modello, il punto di partenza consiste nell'ipotesi secondo cui i lavoratori (supposti identici, come del resto le imprese) hanno come obiettivo quello di massimizzare una funzione di utilità del tipo:

$$U(w,e),$$

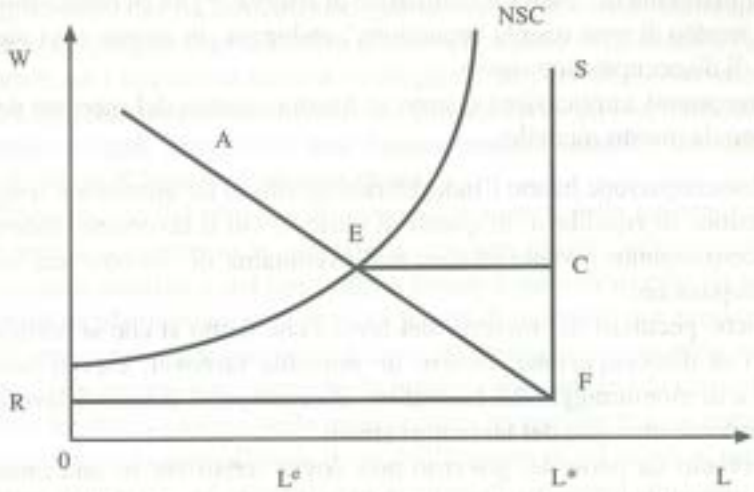
dove $e$ è l'impegno con cui si effettua il lavoro.

I lavoratori hanno la possibilità di scegliere tra due comportamenti alternativi, quello di porre il massimo impegno o quello di non lavorare con alacrità correndo però il rischio di venire scoperti e di conseguenza licenziati. Come si comporterà in definitiva l'agente razionale? Egli dovrà comparare in primo luogo il flusso intertemporale di utilità (dal momento attuale in poi), derivante dall'impegnarsi intensamente nello svolgere i propri compiti ($V_N$) con l'utilità che risulterebbe da non porre alcun impegno ($V_S$). Affinché il lavoratore opti per un comportamento responsabile (*no-shirking*), sarà necessario che si verifichi la seguente condizione:

$$V_N = V_s$$

anche nota come *no-shirking condition* (NSC).

Si noti come, se non esistessero incentivi in grado di indurre a operare con il massimo impegno, ogni lavoratore sceglierebbe di essere uno *shirker*. Per addurre un esempio, se egli – nell'eventualità di essere licenziato – potesse ottenere immediatamente un nuovo posto di lavoro, la *no-shirking condition* non sarebbe mai soddisfatta. Quale risultato di queste considerazioni, esisterà un livello del salario che fa sì che la suesposta condizione si realizzi, consentendo ai lavoratori di agire razionalmente; questo salario, come è ovvio, sarà tanto più alto quanto più è intenso l'impegno richiesto dalle imprese (e quanto più scarse sono le possibilità di effettuare un valido monitoraggio del lavoratore stesso).




w = Salario reale; L= Livello di occupazione; R = Salario di riserva; NSC = *no-shirking condition;* $L^e$ = Livello di occupazione nell'ipotesi di salari di efficienza; L* = Offerta di lavoro complessiva; EC = Disoccupazione involontaria; AF = Curva di domanda di lavoro; RS = Curva di offerta di lavoro

**Fig. 14.3** Modello di Shapiro e Stiglitz

L'equilibrio in questo modello si consegue quando ogni impresa, considerando come esogeni sia il salario che la domanda di manodopera da parte di tutte le altre imprese, offre proprio quella remunerazione che soddisfa la *no-shirking condition.* Aggregando quindi tutte le imprese, si può rappresentare l'equilibrio sul mercato del lavoro come nella Figura 14.3.

Se ogni impresa trova ottimale offrire lo stesso livello del salario, si verifica che le curve di domanda di lavoro per tutte le imprese determineranno il livello di occupazione del sistema economico. Data una curva di offerta di lavoro quale la curva RS, che rappresenta l'offerta di lavoro in un mercato perfettamente competitivo, si ottiene nel modello con salari di efficienza un livello di disoccupazione involontaria pari a EC.

Inoltre, non esistono all'interno dell'approccio in esame forze atte a portare il sistema economico ad un equilibrio di tipo walrasiano: le imprese infatti non hanno alcun interesse ad abbassare il salario poiché ciò significherebbe ottenere al contempo una diminuzione della produttività.

L'intuizione secondo cui la minaccia che incombe sul lavoratore di essere licenziato funge da "strumento di disciplina" peraltro non è nuova, potendo essere rintracciata

[26] Si veda S. Bowles, *The Production Process in a Competitive Economy: Walrasian, Neo-Hobbesian and Marxian Models*, in "American Economic Review", n. 75, 1984, pp. 16-36, in cui si identifica chiaramente il legame tra le teorie marxiane e quelle dei salari di efficienza.

anche nella nozione marxiana di "esercito industriale di riserva"[26]; va riconosciuto però a questo modello il merito di aver reso la "punizione" endogena, in quanto essa viene a dipendere dal tasso di disoccupazione stesso.

Vi sono poi interessanti implicazioni quanto al funzionamento del mercato del lavoro che scaturiscono da questo modello:

- i sussidi di disoccupazione hanno l'indesiderato effetto di far aumentare il saggio di disoccupazione di equilibrio, in quanto il costo in cui il lavoratore incorre in seguito al licenziamento diventa minore nell'eventualità di ricevere una indennità di disoccupazione;
- le caratteristiche peculiari del mercato del lavoro che fanno sì che si realizzi un elevato tasso di disoccupazione, ovvero un notevole turnover, elevati costi di sorveglianza e di monitoraggio dei lavoratori, alti costi per il datore di lavoro derivanti dal mancato impegno dei lavoratori stessi;
- infine, l'intervento da parte del governo non dovrà consistere in una manovra avente l'obiettivo di incidere direttamente sul tasso di disoccupazione (quale, ad esempio, la manovra della spesa pubblica di tipo keynesiano). Si dovrà piuttosto agire sulle condizioni esistenti internamente al mercato del lavoro stesso, attraverso dei sussidi atti ad aumentare il salario oppure attraverso delle tasse che penalizzino il turnover (si rammenti come un elevato turnover produce l'effetto secondario di aumentare il tasso di disoccupazione di equilibrio, poiché la minaccia di perdere il posto di lavoro è resa meno forte).

### 14.4.2 Approccio basato sull'imperfetta informazione ex ante riguardo alle caratteristiche di efficienza dei lavoratori (*Adverse Selection Model*)

Come si è chiarito in precedenza, se nel mercato del lavoro tutti i lavoratori fossero omogenei dal punto di vista qualitativo e se risultasse valida l'assunzione di informazione perfetta e completa, il salario di equilibrio sarebbe esattamente pari sia al valore del prodotto marginale del lavoro sia al salario minimo che i lavoratori in attesa di entrare a far parte della forza lavoro sarebbero disposti ad accettare (il cosiddetto *acceptance wage*).

Tuttavia, allorché si assume – in maniera realistica – che l'informazione sia asimmetrica, che i lavoratori non costituiscano un insieme omogeneo e che esista una correlazione positiva tra *acceptance wage* e qualità del lavoratore stesso, allora sarà per l'impresa del tutto razionale offrire un salario al di sopra di quello di pieno impiego per effettuare così una sorta di *screening* tra i lavoratori da assumere. D'altro canto, i lavoratori non hanno la facoltà di migliorare le loro prospettive occupazionali dichiarandosi disposti a lavorare per un salario più basso, poiché, così facendo, essi lascerebbero percepire all'impresa un "segnale" di qualità inferiore alla media.

[27] A. Weiss, *Job Queues and Layoffs in Labour Markets with Flexible Wages*, in "Journal of Political Economy", n. 88, 1980, pp. 526-538.

Il modello che ha formalizzato queste intuizioni è stato elaborato da Weiss[27]; esso è in grado di spiegare sia l'esistenza di disoccupazione involontaria, sia la rigidità salariale. Infatti, se l'impresa si trova a fronteggiare un periodo di recessione, farà ricorso anziché a riduzioni del salario offerto alla propria forza lavoro, a licenziamenti di parte del personale poiché, a seguito di una diminuzione del salario, i lavoratori migliori potrebbero decidere di lasciare l'impresa stessa.

Facendo uso del concetto di *acceptance wage* e della relazione tra questo e il livello di abilità, l'approccio in esame fornisce una giustificazione anche dell'esistenza di differenziali salariali e del fatto che, a fronte di periodi di crisi, la probabilità di essere licenziati incida in maniera diversa su gruppi di individui non omogenei.

D'altro canto, per pervenire ad una spiegazione convincente della disoccupazione involontaria occorre assumere che le imprese non abbiano la capacità di misurare l'impegno e lo sforzo profuso dalla propria forza lavoro. Inoltre, in questo tipo di modelli è esclusa a priori la possibilità da parte dell'impresa di far fronte al problema dell'*adverse selection* attraverso, ad esempio, meccanismi di *screening* che inducano i lavoratori a rivelare le loro reali caratteristiche e potenzialità.

### 14.4.3 Approccio basato sui costi della mobilità del lavoro (*Labour Turnover Costs Model*)

Alcuni economisti, tra cui Stiglitz e Salop[28], hanno mostrato come l'impresa possa offrire un compenso superiore a quello di pieno impiego con l'obiettivo di ridurre i costi derivanti da un elevato turnover della manodopera. Il loro approccio prende le mosse dall'ipotesi secondo cui sussisterebbe una correlazione negativa tra i livelli salariali e i tassi di dimissioni volontarie. Poiché di fronte a tale eventualità l'impresa deve sostenere parte dei costi relativi alla mobilità dei lavoratori (quali, ad esempio, i costi connessi con l'assunzione e l'addestramento), essa deciderà razionalmente di retribuire i lavoratori con un salario al di sopra di quello di pieno impiego. La generalizzazione di tale comportamento comporta una diminuzione della domanda di lavoro complessiva e, di conseguenza, l'insorgere della disoccupazione involontaria la quale, a sua volta, funge da fattore di inibizione della mobilità volontaria. È chiaro tuttavia che tale approccio non spiega il manifestarsi dei licenziamenti, ma soltanto l'esistenza delle dimissioni volontarie che, in questi modelli, sono in definitiva determinate dall'impossibilità di conoscere prima dell'assunzione le caratteristiche non monetarie delle occupazione offerte, essendo queste apprese direttamente sul posto di lavoro.

[28] S. Salop, *A Model of the Natural Rate of Unemployment*, in "American Economic Review", n. 69, 1979, pp. 117-125; J. Stiglitz, *Wage Determination and Unemployment in L.D.C.'s: The Labour Turnover Model*, in "Quarterly Journal of Economics", n. 88, 1974, pp. 194-227.

### 14.4.4 Approccio basato su alcune teorie sociologiche riguardo al comportamento di gruppo dei lavoratori sul luogo di lavoro (*Gift Exchange Model*)

È da notare a questo punto come tutti i modelli di *efficiency wages* passati in rassegna fino ad ora contengono degli elementi propri della teoria neoclassica in quanto gli agenti economici sono ipotizzati come perfettamente razionali e ottimizzanti. D'altro canto, come ha argomentato Solow[29], il fenomeno della rigidità salariale potrebbe essere anche riconducibile a motivi di tipo sociologico. Il primo esempio di un modello che, attraverso argomentazioni di carattere sociologico, giunge a conclusioni non dissimili da quelle della teoria dei salari di efficienza è offerto da Akerlof[30].

L'ipotesi di partenza è che nei luoghi di lavoro è presente una discrepanza tra norme di comportamento *formali* (fissate dal datore di lavoro) e *informali* (fissate dagli stessi dipendenti), che coesistono tra di loro.

La fedeltà e la qualità delle prestazioni del lavoratore, che sono influenzate dalle norme di comportamento del gruppo di appartenenza, dipendono dal fatto che egli creda di essere trattato lealmente e in maniera equa rispetto ai suoi colleghi. Di fatto, l'impresa, concedendo una retribuzione superiore al minimo richiesto, può ottenere prestazioni in media superiori a quelle minime fissate da parte del gruppo. Viceversa, allorché il salario corrisposto scende al di sotto di ciò che viene percepito come una giusta retribuzione, l'impegno profuso nel portare avanti il lavoro diminuisce al di sotto del livello medio.

È ovvio pertanto che, quando il livello del salario considerato equo risulta più alto di quello di pieno impiego, si ha l'insorgere della disoccupazione; inoltre, il modello in esame è in grado di spiegare la predizione in base alla quale vi è una correlazione inversa tra le capacità di un determinato gruppo di lavoratori e l'incidenza della disoccupazione nel gruppo stesso.

Sono inoltre spiegati in tale approccio alcuni fenomeni che hanno luogo sul mercato del lavoro, quali il fatto che le imprese talvolta non licenziano un lavoratore anche se meno produttivo della media e che gli standard fissati dai datori del lavoro risultano ex post superati dai dipendenti.

I concetti di "giustizia distributiva" e di "equità", entrambi frutto di comparazioni aventi luogo all'interno di un determinato gruppo o tra gruppi qualitativamente diversi, sono stati oggetto in questi ultimi anni di una attenzione crescente da parte degli economisti, nell'intento di dar vita ad una coerente analisi della determinazione del salario e, più in generale, dello scambio. Seppure al momento non si possa parlare di una vera e propria teoria, alcune indagini mostrano in maniera chiara come nel retribuire i lavoratori si guardi a fattori quali lo stato di "salute" finanziario dell'impresa e il salario me-

[29] R. Solow, *On Theories of Unemployment*, in "American Economic Review", n. 70, 1980, pp. 1-11.

[30] G. Akerlof, *Labor Contracts as Partial Gift Exchange*, in "Quarterly Journal of Economics", n. 97, 1982, pp. 543-569.

dio corrisposto nell'area geografica di appartenenza[31], in quanto tali fattori sono fondamentali per far percepire un certo livello del salario come equo. Inoltre, in alcuni studi di carattere empirico[32] è stato messo in luce l'impatto negativo sulla funzione di utilità del sindacato del salario che viene corrisposto al cosiddetto gruppo di riferimento, ovvero a quei lavoratori con cui si effettua una comparazione, in quanto percepiti come qualitativamente identici.

## 14.5 La teoria degli *insider-outsider*

La teoria dell'*insider-outsider* si propone l'obiettivo di rendere conto dell'esistenza della disoccupazione partendo dall'osservazione di alcuni comportamenti assunti dal sindacato. L'importanza di questa teoria è attribuibile al notevole peso che essa dà ai comportamenti attivi dell'offerta di lavoro, i quali sarebbero in grado di spiegare il fenomeno della segmentazione dell'offerta di lavoro stessa e della disoccupazione involontaria.

L'idea base da cui muove la teoria in esame è quella secondo cui coloro che fanno parte della forza lavoro, ovvero gli *insiders*, non sono perfetti sostituti dei potenziali nuovi entranti, cioè gli *outsiders*. Queste due distinte tipologie di lavoratori sono differenziate da un lato dai costi di addestramento e inserimento all'interno dell'impresa e, dall'altro, dai costi di licenziamento, ovvero i pagamenti delle liquidazioni e i vari oneri di negoziazione. L'impresa quindi, una volta considerati questi costi, può segmentare la forza lavoro in *insiders*, *outsiders* e *entrants*, dove gli *insiders* sono i lavoratori dipendenti dell'impresa stessa che hanno già partecipato ad un periodo produttivo, gli *outsiders* sono i disoccupati che aspirano ad un posto di lavoro e, infine, gli *entrants* sono coloro che sono stati appena assunti dall'impresa e che, dopo un periodo di formazione, sono destinati a diventare *insiders*.

I costi prima menzionati, definiti anche costi di rotazione, sono in grado di dar luogo ad una sorta di rendita di cui si appropriano gli *insiders*, che hanno la facoltà di fissare il proprio salario al di sopra di quello previsto per i nuovi entranti, ma al disotto dei costi di rotazione. In particolare, il salario dell'*insider* sarà determinato in modo tale che esso non superi il salario dell'*entrant* di una quantità superiore alla somma dei costi marginali di assunzione e di addestramento.

Nella misura in cui questi costi non superano la rendita, gli imprenditori non avranno dunque alcun incentivo ad assumere lavoratori *outsiders*, i quali si trovano peraltro

[31] A questo proposito si veda A. Carruth, A. Oswald, *Pay Determination and Industrial Prosperity*, Oxford University Press, 1989, Cap. 5; D. Kahneman, J. Knetsch, R. Thaler, *Fairness as a Constraint on Profit-Seeking: Entitlements in the Market*, in "American Economic Review", 1986; P. Cappelli, P. Sherer, *Satisfaction, Market Wages and Labour Relations: An Airline Study*, in "Industrial Relations", 1988.

[32] Lo studio in oggetto prende in esame la funzione obiettivo dei lavoratori nelle miniere di carbone in Gran Bretagna (cfr. A. Carruth, A. Oswald, *Miners' Wages in Post-War Britain: An Application of a Model of Trade Union Behaviour*, in "Economic Journal", n. 95, 1985, pp. 1003-1020).

nell'impossibilità di esercitare una pressione verso il basso sui salari. Non solo, ma è proprio il perseguire della rendita da parte degli *insiders* che, creando costi di rotazione del lavoro, abbassa il prodotto marginale degli *entrants* (al netto di costi di assunzione e licenziamento) relativamente al loro salario di riserva[33].

In aggiunta, nell'ambito di queste teorie si assume che il sindacato si preoccupi essenzialmente del salario e delle prospettive occupazionali dei suoi membri, senza prestare molta attenzione nei confronti dei disoccupati. Da qui la considerazione che la disoccupazione che si genera all'interno dei modelli in esame è *union-voluntary*, poiché il comportamento del sindacato supporta l'inelasticità dei salari.

Di conseguenza, la determinazione del salario è al contempo frutto del conflitto di interessi fra impresa e sindacato, e anche di quello fra *insider* ed *outsider*, tenendo conto del fatto che solo i primi appartengono al sindacato e da questo vengono difesi e rappresentati.

Emerge in maniera chiara la complementarità tra questa teoria e quella dei salari di efficienza, essendo entrambe volte a spiegare perché i lavoratori involontariamente disoccupati (*outsiders*) non possono (o non vogliono) offrire i loro servizi a prezzi più bassi di quelli correnti. Tuttavia, mentre la teoria dei salari di efficienza spiega tale fenomeno evidenziando che compensi più bassi di quelli correnti potrebbero non essere graditi dalle imprese, la teoria degli *insiders-outsiders* attribuisce tale situazione al comportamento degli *insiders*, che usano il loro potere di mercato per evitare diminuzioni nei salari.

La distinzione fra *insider* ed *outsider* ha dato luogo ad una serie di contributi, il primo dei quali si deve a Lindbeck e Snower[34]. Gli stessi autori hanno poi elaborato ulteriori approfondimenti[35]. Blanchard e Summers[36] hanno impiegato questa teoria per spiegare il fenomeno dell'*isteresi* o, in altri termini, della persistenza della disoccupazione; infatti se il potere esercitato dagli *insiders* è particolarmente rilevante, le fluttuazioni cicliche che colpiscono l'economia possono persistere nel lungo periodo anche se si assume la presenza di aspettative razionali.

[33] Cfr. A. Lindbeck, D.J. Snower, *Efficiency Wage versus Insider Outsider*, in "European Economic Review", n. 31, 1987.

[34] A. Lindbeck, D.J. Snower, *Involuntary Unemployment as an Insider-Outsider Dilemma*, Seminar Paper, n. 282, Institute for International Economic Studies, University of Stockholm, in W. Beckerman (a cura di), *Wage Rigidity and Unemployment*, Duckworth 1984; A. Lindbeck, D.J. Snower, *Labour Turnover, Insider Morale and Involuntary Unemployment*, Seminar Paper, n. 310, Institute for International Economic Studies, University of Stockholm, 1984.

[35] A. Lindbeck, D.J. Snower, *Cooperation, Harassment and Involuntary Unemployment*, Seminar Paper, n. 321, Institute for International Economic Studies, University of Stockholm; A. Lindbeck, D.J. Snower, *Wage Setting, Unemployment and Insider-Outsider Relations*, in "American Economic Review", Papers and Proceedings, n. 76, 1986; A. Lindbeck, D.J. Snower, *Efficiency*, cit.; A. Lindbeck, D.J. Snower, *Long Term Unemployment and Macroeconomic Policy*, in "American Economic Review", Papers and Proceedings, n. 78, 1988.

[36] O.J. Blanchard, L.H. Summers, *Hysteresis and the European Unemployment Problem*, in S. Fisher (a cura di), *NBER Macroeconomics Manual*, 1986; O.J. Blanchard, L.H. Summers, *Hysteresis in Unemployment*, in "European Economic Review", 1987.

Esamineremo ora quelle che, a parere di Lindbeck e Snower, sono le motivazioni in grado di dare origine ai costi di turnover, in quanto concetto basilare per la teoria in esame.

### 14.5.1 Costi connessi con l'assunzione, l'addestramento e il licenziamento della manodopera

Normalmente è necessario sostenere costi di pubblicità, di selezione e di negoziazione per poter assumere nuovi lavoratori, i quali soltanto dopo un periodo di formazione diventano degli *insiders* a tutti gli effetti, sia dal punto di vista della loro produttività che da quello degli eventuali costi di licenziamento. Inoltre, una volta ultimato il periodo di formazione, l'*entrant* è fortemente incentivato a rinegoziare il suo compenso, in relazione ai costi di assunzione e di licenziamento che da quel momento in poi iniziano a gravare sull'impresa, grazie anche al suo vantaggio in termini di produttività rispetto agli *outsiders*. Dunque l'*insider* non compete più con gli *outsiders*, seppure le richieste salariali di questi ultimi siano permanentemente più basse, ma con gli *entrants*, che offrono il loro lavoro ad un costo minore limitatamente alla durata del periodo di assunzione-formazione.

È evidente allora che il salario massimo a cui un *insider* può aspirare è direttamente correlato all'insieme di costi appena citati. Peraltro, la possibilità per gli *insider* di scioperare consente loro di aumentare ulteriormente le proprie aspirazioni salariali inducendo, però, un livello più alto di disoccupazione involontaria.

### 14.5.2 Maggiore impegno lavorativo quale risposta al turnover

In questo caso i costi di turnover sono connessi all'effetto che il sostituire l'*insider* con l'*outsider* può generare sul morale della forza lavoro. Il ricorso dell'impresa a licenziamenti, unitamente ad assunzioni di nuova manodopera, si può tradurre in un minore impegno da parte degli occupati, con una conseguente diminuzione della produttività, il cui peso risulta maggiore rispetto al risparmio ottenuto sui salari.

Può risultare utile ai fini della nostra analisi assumere che la relazione tra impegno e turnover dipenda da un effetto di reddito e da uno di sostituzione. Infatti, supponiamo che l'imprenditore aumenti il turnover tra i lavoratori, riducendo di fatto la probabilità per coloro che fanno già parte della forza lavoro di percepire un premio futuro per lo sforzo da essi compiuto. Per l'effetto di sostituzione, l'impegno si riduce, poiché vi è una maggiore incidenza dei licenziamenti e, di conseguenza, diminuisce la possibilità di usufruire in futuro del premio di produttività. L'effetto di reddito, invece, agisce nella direzione opposta: il maggiore rischio di perdere il posto induce il dipendente a lavorare più duramente per stabilizzare il suo reddito atteso.

Se l'effetto di sostituzione domina quello di reddito, le aziende incorreranno in costi di turnover superiori ai benefici derivanti dal pagamento di più bassi salari. L'obiettivo della massimizzazione dei profitti le spingerà, così, a determinare il livello ottimale

di turnover in maniera tale che il ricavo marginale e il costo marginale di trattenere all'interno della propria forza lavoro un *insider* siano uguali. Quale risultato si può generare una persistente disoccupazione involontaria.

### 14.5.3 Attività di cooperazione e di intralcio

È cosa comunemente osservata che i lavoratori di una determinata impresa possono cooperare tra di loro oppure intralciarsi l'un l'altro, condizionando così la loro produttività e la loro disutilità del lavoro. Per "cooperazione" si intende il sostegno e l'aiuto intercorrente tra gli occupati durante il processo di produzione, che è in grado di far aumentare la produttività.

L'"intralcio", invece, comprende comportamenti attraverso i quali viene resa più sgradevole l'attività lavorativa ai propri compagni, incrementando così la loro disutilità del lavoro.

La novità introdotta nell'ambito delle teorie dell'*insider-outsider*, a partire da queste osservazioni, risiede nel fatto che le attività di cooperazione e di intralcio non costituiscono comportamenti casuali, ma sono controllate ed influenzate dai dipendenti stessi, i quali ne fanno uso sia per supportare le loro rivendicazioni retributive, sia per evitare che i disoccupati vengano assunti a salari più bassi di quelli loro corrisposti correntemente. Sulla base di questo meccanismo, chiaramente, la disoccupazione involontaria continua a persistere. Inoltre, quando dei lavoratori vengono licenziati, i restanti apprestano le attività di cooperazione e di intralcio in modo da evitare che le dimissioni influenzino le loro remunerazioni. Così, anche le riduzioni di manodopera possono aver luogo senza che, quale conseguenza, si verifichi una diminuzione dei salari per gli *insiders*.

Le ipotesi e le conclusioni proprie di queste teorie sono state anche analizzate nell'ambito della letteratura di carattere empirico, al fine di rilevare il loro potere esplicativo e la loro aderenza alla realtà. Tali studi[37] muovono dall'ipotesi secondo cui, se gli *insiders* hanno un ruolo preponderante sulla fissazione del salario, l'impresa, a fronte di incrementi della produttività, non espanderà l'output e l'occupazione, poiché questi guadagni in termini di produttività si tradurranno pressoché esclusivamente in salari più elevati. Lo stesso processo ovviamente si porrà in atto anche in caso di aumenti della domanda. In definitiva, se la teoria in esame è una valida spiegazione della realtà, si dovrebbe potere rilevare la tendenza da parte di salari e prezzi ad aumentare, in concomitanza con un aumento della domanda, a tutto svantaggio della crescita dell'occupazione. La questione sembra essere confermata attraverso l'analisi econometrica dei dati. In particolare, alcuni studi pervengono alla conclusione che l'impatto degli *insiders* nella determinazione del salario è di tutto rilievo, ponendo in luce anche che i salari mostrano una particolare rigidità a fronte di diminuzioni della domanda.

[37] Si veda, tra gli altri, S. NICKELL, S. WADHWANI, *Insider Forces and Wage Determination*, in "The Economic Journal", n. 100, 1990; D. BLANCHFLOWER et al., *Insider Power in Wage Determination*, in "Economica", 1990.

## 14.6 La teoria dell'isteresi

Uno dei fenomeni che ha contraddistinto l'andamento del mercato del lavoro sin dagli inizi degli anni '80 è quello della crescita del livello della disoccupazione in tutti i Paesi industrializzati.

Si può osservare poi che, anche laddove il tasso di disoccupazione si è attestato su un valore elevato per un lungo periodo di tempo, i disoccupati non sono stati in grado di esercitare una pressione verso il basso sui salari, diversamente da quanto dovrebbe accadere in teoria, poiché presumibilmente il permanere in condizioni di inattività impoverisce il loro capitale umano. Inoltre, la presenza di un sindacato che protegge esclusivamente gli interessi degli *insiders* ha contribuito sempre più ad escludere i disoccupati e gli inoccupati dal mercato del lavoro.

Peraltro, per spiegare tali fenomeni non sembra più sufficiente fare appello alla rigidità del salario e all'inerzia del processo di aggiustamento della disoccupazione verso il suo livello di equilibrio, ovvero verso quel livello che è compatibile con un tasso di inflazione non crescente. Infatti, diversi studi hanno mostrato come anche il livello di equilibrio della disoccupazione sia aumentato nel corso degli ultimi due decenni. È quindi evidente come un qualsiasi aumento del tasso di disoccupazione stesso non possa essere considerato come transitorio, poiché esso contribuisce a far crescere il cosiddetto NAIRU (*Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment*), attorno al quale la variabile in esame mostra oscillazioni nel breve periodo.

Ciò ha indotto gli economisti ad ipotizzare che vi sia una dipendenza della disoccupazione al momento presente rispetto ai livelli che si sono realizzati in passato. Con il temine "isteresi"[38], più o meno sinonimo di persistenza, si fa appunto riferimento a tale ipotesi e alle sue implicazioni in termini di analisi della disoccupazione stessa.

La teoria dell'isteresi si rivolge prevalentemente all'interpretazione della disoccupazione persistente che si sviluppa in alcuni Paesi dell'Europa occidentale. Si possono individuare due fattori in grado di determinare una situazione di persistenza della disoccupazione, ovvero gli elevati costi di avvicendamento per le imprese e il notevole potere di mercato degli *insiders* rispetto ai soggetti che si trovano al di fuori del mercato del lavoro.

L'idea che sottostà alla teoria in esame è rappresentata da una assunzione fondamentale: i fenomeni economici, producendo un consumo non reversibile di risorse, possono essere visti come processi irreversibili e, di conseguenza, l'insieme dei comportamenti economici e sociali risulta dominato dalla irreversibilità del tempo e da situazioni di isteresi e di persistenza.

Nel sistema economico un fenomeno di isteresi si manifesta quando un dato equilibrio si produce in dipendenza dell'effetto ritardato delle condizioni che di volta in volta si realizzano; ad esempio, uno stato di iniziale di espansione o di recessione economica

[38] O.J. Blanchard, L.H. Summers, *Hysteresis and the European Unemployment Problem*, cit.; O.J. Blanchard, L.H. Summers, *Hysteresis in Unemployment*, cit.

produrrà effetti sul comportamento dei lavoratori e sulla loro azione nel mercato del lavoro in periodi successivi a quelli in cui lo stato stesso si è verificato[39].

Alla luce di queste considerazioni, sono state elaborati numerosi contributi che si propongono di studiare la dinamica del tasso di disoccupazione.

Se è vero che il livello di equilibrio di tale variabile dipende dalla storia passata del tasso di disoccupazione effettivo, la persistenza di livelli particolarmente elevati può essere spiegata, da un lato, attraverso i fattori che sono alla base del rapporto tra disoccupazione e modalità di determinazione dei salari e, dall'altro, attraverso quell'insieme di condizioni tecniche di organizzazione dei processi produttivi, che influenzano la posizione dei soggetti che si offrono sul mercato[40].

Si possono dunque mettere in luce due diversi indirizzi di ricerca nell'ambito delle teorie dell'isteresi. Il primo di essi riprende alcuni spunti dalle teorie dell'*insider-outsider*, assumendo che la fissazione dei salari nominali sia oggetto della contrattazione salariale a tutto vantaggio di coloro che sono già occupati (c.d. teorie dell'associazionismo). Il meccanismo che dà luogo alla disoccupazione persistente si basa quindi sul potere degli *insiders* nel determinare il salario. Infatti "dopo uno shock avverso che riduce l'occupazione i lavoratori che sono ancora occupati non sono disposti ad accettare una riduzione del salario nominale per aumentare l'occupazione. Dopo uno shock favorevole che aumenta l'occupazione, alcuni *outsiders* sono ora occupati e non avranno alcuna intenzione di aumentare i loro salari assegnando ad essi un prezzo che li potrebbe escludere dalla forza lavoro"[41]. In definitiva, la disoccupazione di lungo periodo risulta stabile; tuttavia degli shock casuali modificano il tasso di equilibrio e lo spingono verso una determinata posizione dove questo rimane fino a che non interviene un'altra serie di shocks.

Date le ipotesi di base, l'economia non sarà in grado di tornare a livelli di equilibrio di lungo periodo della disoccupazione proprio a causa del potere degli *insiders*, i quali, in seguito a riduzioni dell'occupazione, non saranno disposti a vedere ridotti i propri salari per riequilibrare il livello di occupazione nel sistema economico.

In secondo luogo, le cosiddette "teorie della durata" prendono le mosse dalla distinzione tra disoccupati di lungo e di breve periodo, sostenendo che i primi non esercitano molta influenza sulla determinazione del salario. Presumibilmente, questo genere di comportamenti può essere letto alla luce del fatto che l'esperienza individuale della disoccupazione genera comportamenti soggettivi che dipendono anche da variabili di carattere personale e sociale. Nell'ambito di questo approccio si assume che solo i disoccupati di breve periodo (ovvero quelli che hanno cessato di lavorare più recentemente) hanno la facoltà di esercitare una pressione verso il basso sui salari. Esistono ovvie motivazioni che possono giustificare questa intuizione: i disoccupati di lungo periodo, infatti, hanno ormai subito

[39] Concentrarsi unicamente sull'equilibrio stazionario significa analizzare uno stato finale che non si verificherà mai; ciò che conta è invece la dinamica, o meglio le regole che presiedono ad un certo processo dinamico e all'interno delle quali sono individuabili caratteristiche di equilibrio.

[40] O.J. Blanchard, L.H. Summers, *Hysteresis in Unemployment*, cit.

[41] *Ibid.*

un impoverimento del loro capitale umano e probabilmente anche l'intensità della loro ricerca si è ridotta. Tali caratteristiche del disoccupato di lungo periodo non fanno altro che rafforzare il potere degli *insiders* nel determinare in modo pressoché indipendente il salario. Anche in questo caso vale il risultato generale per cui un aumento della disoccupazione effettiva accresce, almeno per un certo periodo, la disoccupazione di equilibrio.

Questo nuovo tipo di analisi, inoltre, pone in evidenza come le dinamiche economiche siano fortemente condizionate, oltre che da autonomi meccanismi di mercato, da regole profondamente radicate nei sistemi socio-culturali presenti in certe aree economiche o in determinati gruppi di popolazione.

In un contesto di questo genere è possibile introdurre il modello del ciclo di vita[42], il quale risulta caratterizzato dalla persistenza di diverse situazioni generazionali al suo interno. Esso è in grado di generare catene di isteresi che determinano dinamiche del mercato del lavoro stabili nel lungo periodo, in quanto riescono a guidare i comportamenti degli operatori economici al di là dei meccanismi di prezzo e, in genere, di mercato. In tal modo, le diverse fasi del ciclo di vita, individuali e collettive, vengono ad articolarsi in modo che i momenti successivi dipendano da quelli precedenti[43].

Il modello del ciclo di vita implica l'introduzione, nel quadro interpretativo delle variabili reali del sistema, del concetto di età. Infatti, affermare che il comportamento degli operatori dipende da valutazioni associate alla posizione nel ciclo di vita del capitale umano, equivale ad affermare che l'età è una variabile determinante per i fenomeni economici.

Tale variabile inoltre opera omogeneamente solo su gruppi di individui nati nel medesimo intervallo temporale; pertanto, l'evoluzione storica del sistema determinerà traiettorie simili solo per quei soggetti appartenenti alla medesima coorte. Di qui l'importanza che il concetto di generazione può assumere nell'interpretazione della dinamica dei fenomeni economico-sociali. Questo concetto, quando sia inteso come congiunzione del ciclo di vita e dello sviluppo generale del sistema, acquista rilevanza ancora maggiore nei modelli interpretativi delle moderne società industriali. Ciò deriva dal fatto che in queste società, da un lato, l'allungamento della vita media ha prodotto la formazione di strutture demografiche complesse, in cui è elevato il numero di generazioni poste in convivenza; dall'altro, lo sviluppo delle tecnologie produttive e la modificazione dei punti di riferimento socio-culturali hanno determinato una nuova visione del rapporto esistente tra tempo di lavoro e tempo di non-lavoro.

Queste considerazioni consentono di definire le dinamiche occupazionali in funzione di una teoria del mercato del lavoro in cui i principali fattori di mutamento sono rappresentati sia dall'avvicendamento temporale delle coorti, sia dalla forza del fattore tecnologico[44].

In particolare, la formazione della domanda di lavoro può essere rappresentata da un meccanismo temporale di riempimento e di svuotamento di nicchie dinamiche[45]:

[42] Il concetto di ciclo di vita è apparso per la prima volta nell'analisi economica grazie alle analisi sulla funzione di consumo sviluppate da Modigliani.

[43] Per ulteriori approfondimenti, vedi R. Cross, A. Allen, *On the History of Hysteresis*, in R. Cross (a cura di), *Unemployment, Hysteresis and the Natural Rate Hypothesis*, Basil Blackwell, Oxford 1988.

[44] Per ulteriori approfondimenti, vedi R. Brunetta, R. Turatto, *Disoccupazione*, cit.

[45] Il concetto di nicchia dinamica riassume sia le determinanti socio-biologiche sia le più tradizionali analisi in termini di posti di lavoro.

ogni nicchia comprende un posto di lavoro, le cui caratteristiche sono identificate dalla sua stessa forma.

Inoltre, la struttura del lavoro domandato varia, nel lungo periodo, attraverso un lento ma continuo processo di modificazione, in funzione dei cambiamenti tecnologici.

Ciò che regola il funzionamento del mercato è, pertanto, la catena di eventi prodotta dal riempimento-svuotamento di singole posizioni all'interno del sistema produttivo[46], ognuna con un proprio contenuto di elementi in parte sociali ed in parte economico-tecnologici. Il passare del tempo fa in modo che, in maniera trasversale per tutti i tipi di imprese e per tutte le tipologie di rapporto, una serie di nicchie di lavoro si aprano per svuotarsi e, in seguito, per consentire l'immissione di nuova forza lavoro.

Quanto alla dinamica dell'offerta, essa deriva da un processo di adeguamento continuo tra le potenzialità produttive di ogni soggetto e le caratteristiche proprie di ogni singola nicchia: l'individuo tende a spostarsi da una nicchia all'altra seguendo una sorta di percorso di carriera professionale definito dal passare del tempo e dalle singole capacità di formazione e di adattamento. La selezione dell'offerta, da parte dell'impresa, avviene in base a criteri di coerenza rispetto alle caratteristiche delle mansioni da svolgere; infatti, l'utilizzo della struttura gerarchica delle mansioni permette di effettuare una corretta gestione delle carriere, che consente da un lato di verificare la coerenza tra la tipologia delle nicchie di domanda più importanti e la potenzialità dei singoli lavoratori e, dall'altro, di minimizzare l'inefficienza dei processi di selezione, limitando quanto più possibile il ricorso al mercato per le sole nicchie a limitato valore strategico.

Il modello è in grado, quindi, di raggiungere l'equilibrio, dal momento che ad ogni nicchia corrisponde un'analoga offerta avente caratteristiche di formazione, disponibilità, flessibilità e prezzo tali da garantire un impiego economicamente vantaggioso della forza lavoro.

Per concludere, è bene mettere in evidenza, le complementarità e le differenze sostanziali tra i diversi approcci all'analisi della disoccupazione sin qui trattati.

La teoria dell'*insider-outsider* indica come il salario di equilibrio dipenda dai comportamenti della forza lavoro correntemente occupata (*insider*) e che, presumibilmente, sarà interessata sia a conservare il proprio posto di lavoro, sia ad incrementare il proprio salario reale. Quando l'occupazione è relativamente scarsa, il rischio degli *insiders* di perdere il posto è basso e, di conseguenza, potranno essere fissati salari elevati. Analogamente, se la domanda aggregata si riduce, i lavoratori che riescono a conservare il proprio posto di lavoro, ovviamente non accetteranno riduzioni salariali in cambio di un ampliamento dei livelli occupazionali. Si noti la stretta analogia con un modello di pura isteresi, dal momento che una diminuzione della domanda aggregata fa spostare verso l'alto il tasso di disoccupazione e questo nuovo livello del tasso, per effetto delle mutate preferenze dei lavoratori, diventa un nuovo punto di equilibrio del sistema[47].

D'altra parte, la teoria della disoccupazione di lunga durata parte dall'assunzione

[46] I motivi di questo fenomeno vanno ricercati in molteplici cause riferibili tanto a fattori economico-strutturali (tecnologia, aspettative, distribuzione del reddito, ordine politico) quanto a fattori demografici, ossia al c.d. turnover generazionale (ciclo di vita).

[47] Cfr. A. LINDBECK, D.J. SNOWER, *Efficiency*, cit.

che, quando la quota dei disoccupati di lunga durata diventa alta tra le persone in cerca di lavoro, il potere contrattuale del sindacato tende ad aumentare, poiché è bassa la probabilità che coloro che sono alla ricerca di un'occupazione possano sostituire la forza lavoro occupata[48]. Se, ad esempio, le imprese operanti nel sistema sono nella condizione di dover operare una serie di scelte di gestione del personale, in un mercato del lavoro caratterizzato da una presenza di disoccupati di lungo periodo superiore ai livelli abituali, ne deriverà che la probabilità che un occupato possa essere sostituito da un disoccupato è meno elevata rispetto alla probabilità che si avrebbe in una situazione caratterizzata da un simile livello di disoccupazione, ma con una durata media della stessa inferiore. Da ciò ha origine una maggiore forza contrattuale del sindacato e il fatto che i salari vengano fissati ad un livello superiore a quelli di equilibrio.

Per di più, la tendenza all'aumento del tasso di disoccupazione rappresenta un fenomeno irreversibile: le verifiche empiriche dimostrano infatti che, nel lungo periodo, la quota di disoccupati di lunga durata è stabile. In breve, ancora una volta si tratta di un modello di persistenza in quanto, nonostante il tasso di disoccupazione di equilibrio sperimenti una dinamica legata al ciclo, esso conserva, tuttavia, una tendenza alla stabilità di lungo periodo[49].

Anche la teoria del salario di efficienza accetta la tesi della persistenza della disoccupazione di lunga durata, spiegandola in base alle strategie di selezione da parte delle imprese, le quali assumerebbero che i disoccupati da lungo tempo sono di qualità inferiore rispetto ai lavoratori già occupati[50].

Infine, la teoria della ricerca del lavoro (*job search*) spiega il fenomeno dell'isteresi in termini di comportamento dei disoccupati che si trovino ad offrire lavoro. La persistenza della disoccupazione di lunga durata viene ricondotta al deprezzamento del capitale umano subito da chi, da lungo tempo, è stato estromesso dai processi produttivi o è alla ricerca della prima occupazione senza trovarla[51]. Infatti, il deprezzamento del capitale umano è in grado di spiegare sia perché le imprese sarebbero sempre meno propense ad assumere disoccupati, sia il comportamento via via sempre meno competitivo dei disoccupati stessi rispetto agli occupati.

Tuttavia, va rilevato che la teoria dell'isteresi e quella dei salari di efficienza differiscono per la spiegazione che danno della disoccupazione involontaria. Nel primo caso l'origine viene individuata in quei due fattori complementari, che sono i costi di avvicendamento e il potere degli *insiders*, mentre nella seconda teoria può essere ricondotta ai modelli di informazione imperfetta.

[48] Normalmente si ritiene che la produttività individuale dei lavoratori sia decrescente rispetto al tempo di permanenza nella condizione di disoccupato.

[49] C. Bean, R. Layard, *Why Does Unemployment Persist?*, in S. Honkapohja, *The State of Macroeconomics*, Basil Blackwell, Oxford 1990.

[50] W. Katz, *Hysteresis, Persistence and the NAIRU*, in R. Layard, L. Calmfors, *The Fight against Unemployment*", MIT Press, 1987.

[51] C. Bean, R. Layard, cit.

## 14.7 Paradigma generazionale e mercato del lavoro

Recenti sviluppi dell'analisi economica hanno messo in risalto il ruolo di primo piano del rapporto tra demografia e mercato del lavoro. Spunti interpretativi sulla rilevanza di questo legame sono venuti soprattutto dall'analisi dell'offerta di lavoro e dai modelli di consumo. Questi diversi indirizzi risalgono alle ricerche condotte negli anni '50 e '60 soprattutto nell'ambito della teoria dell'offerta di lavoro nella famiglia[52] (Schema 14.B) e della cosiddetta *ipotesi del ciclo di vita*[53]: in particolare, questi nuovi filoni di ricerca sono volti ad evidenziare le conseguenze sul piano macroeconomico del legame tra demografia e mercato del lavoro, ai fini dell'efficacia della politica economica.

Durante gli anni '60, la teoria dell'offerta di lavoro si arricchisce dei contributi di un nuovo filone di pensiero, noto con il nome di *New Household Economics*. Il fulcro di questo approccio teorico consiste nell'applicare gli strumenti della microeconomia e delle decisioni collettivamente prese all'interno del nucleo familiare con riguardo al consumo, al risparmio, alla fecondità e alla destinazione delle risorse[54].
L'analisi economica della famiglia trae origine dai contributi teorici offerti da Becker[55], in cui la famiglia è considerata come "istituzione" (coalizione) dedita alla produzione di beni ad esclusivo uso e consumo dei propri membri[56].
L'unità di decisione si concepisce costituita dall'insieme dei componenti del nucleo familiare, le cui preferenze sono rappresentate da una comune funzione di utilità[57].
Questa visione supera l'interpretazione propria della teoria microeconomica tradizionale (caratterizzata dal dominio di un singolo operatore come soggetto di scelta), secondo cui la famiglia veniva concepita come organizzazione diretta al mero consumo di merci acquisite dal mercato.
La letteratura che deriva da questa nuova impostazione fornisce un ricco insieme di strumenti teorici per interpretare, nell'ottica del ciclo vitale, i comportamenti interni della famiglia (fecondità, divisione domestica del lavoro, trasferimenti di ricchezza), con riferimento sia ai comportamenti di mercato (domanda di consumo, offerta di lavoro e risparmio), sia alla formazione e alla dissoluzione dell'unione matrimoniale (nuzialità, divorzialità)[58].

**Schema 14.B** Famiglia e offerta di lavoro

[52] J. Mincer, *Labour Force Participation of Married Women*, in *Aspects of Labour Economics*, Princeton University Press, Princeton 1962; G. Becker, *A Theory of the Allocation of Time*, in "Economic Journal", n. 75, 1965.

[53] F. Modigliani, R. Brumberg, *Utility Analysis and the Consumption Function: An Interpretation of Cross-Section Data*, in K. Kurihara (a cura di), *Post-Keynesian Economics*, Rutgers University Press, New Brunswick 1954.

[54] A. Cigno, *Economics on the Family*, Clarendon Press, Oxford 1991.

[55] G.S. Becker, *A Treatise of the Family*, Harvard University Press, Cambridge 1981.

[56] A. Cigno, *Risparmio, fecondità e previdenza sociale: un approccio basato sulla nuova economia della famiglia*, in "Rivista Italiana di Economia", n. 0, ottobre 1995.

[57] B. Quintieri, *Famiglia, mercato del lavoro e politiche di intervento*, in "Economia & Lavoro", n. 1. 1994. Una discussione critica di questo aspetto è contenuta in F.C. Rosati, *Evoluzione demografica, trasferimenti intergenerazionali e struttura della famiglia*, in "Economia & Lavoro", n. 1, 1994.

[58] Per studi in campo italiano si vedano: A. Cigno, *Risparmio*, cit.; D. Del Boca, *Politiche pubbliche e offerta di lavoro*, NIS, Roma 1993; P. Tanda, *Marital Instability, Reproductive Behaviour and Women's Labour Force Participation Decisions*, in "Labour", n. 2, 1994.

Nello stesso periodo, un importante contributo realizzato in Italia offre una spiegazione dei comportamenti conflittuali manifestati dai giovani nel mercato del lavoro durante l'insorgenza sociale del '68 e degli anni seguenti. Tarantelli[59] ipotizza l'idea del *salto generazionale*, secondo la quale la rottura comportamentale dei giovani del '68 deriva dal conflitto soprattutto formativo e culturale fra due cervelli collettivi compresenti in quegli anni nelle economie avanzate: "da un lato il cervello collettivo dei nati prima della Grande Depressione, poco adatto alla nuova realtà industriale ma dotato di un elevato controllo istituzionale e burocratico; dall'altro il cervello delle persone al di sotto dei quarant'anni, più adatte alla nuova realtà industriale e più sviluppata culturalmente, che si trovano a fronteggiare con un eccesso di credenziali formative un sistema gerarchico formatosi in un periodo di carenza di capitale umano qualificato"[60].

Altri studi, caratterizzati da un'elevata componente empirica[61], mettono in risalto l'esistenza, a livello microeconomico, di un legame statistico inverso tra la numerosità relativa delle diverse coorti di età presenti sul mercato del lavoro e il valore del loro salario relativo. Questo legame suggerisce la presenza di forti elementi di *segmentazione per età* del mercato del lavoro, al cui interno sembrerebbe potersi distinguere l'operare di meccanismi di equilibrio neoclassico tra quantità e prezzi: i "salari generazionali"[62] sarebbero condizionati dalla numerosità relativa delle diverse coorti[63].

Il tema della segmentazione per età del mercato del lavoro è affrontato anche da Franciosi[64] che ne ha rilevato l'implicita contraddizione rispetto alla teoria neoclassica, "per la quale l'età non costituisce certo un elemento che permetta di discriminare tra i fattori di produzione diversi"[65]. Franciosi richiama l'attenzione sull'opportunità di pervenire alla comprensione delle differenze nei comportamenti di offerta di lavoro attraverso la costituzione di modelli "generazionali", atti ad "inquadrare il comportamento dell'offerta di lavoro per specifici segmenti della popolazione in una visione dinamica capace di tener conto dell'intero ciclo di vita lavorativa dei soggetti e delle decisioni di offerta riconducibili alle caratteristiche di ciascuna generazione in relazione alle condizioni del mercato del lavoro esistenti al momento dell'ingresso"[66].

[59] E. TARANTELLI, *Economia politica del lavoro*, UTET, Torino 1986.

[60] L. TRONTI, Il *mercato del lavoro come sequenza di stati: spunti analitici e ipotesi di intervento*, in L. VITALI, R. BRUNETTA (a cura di), *Mercato del lavoro: analisi strutturali e comportamenti individuali*, Franco Angeli, Milano 1997.

[61] R.B. FREEMAN, D. BLOOM, *The Youth Problems: Age or Generational Problems?*, in "Econometrica", n. 1, 1995.

[62] L. TRONTI, cit., p. 123.

[63] A conclusioni apparentemente divergenti giunge invece, in Italia, uno studio di Leoni, basato sull'analisi dei profili longitudinali, che respinge gli assunti di base del paradigma neoclassico ed evidenzia come l'offerta di lavoro femminile risulti, in particolare, molto più influenzata da fenomeni demografici di lungo periodo che dalle cicliche fluttuazioni dei salari. Per approfondimenti vedi R. LEONI, *Le teorie economiche dell'offerta di lavoro*, La Nuova Italia Scientifica, Roma 1987.

[64] F.B. FRANCIOSI, *L'offerta di lavoro nell'analisi economica*, Franco Angeli, Milano 1984.

[65] *Ibid.*, p. 152.

[66] *Ibid.*

La visione transizionale del mercato del lavoro suscitata da rilevanti fenomeni a connotazione demografica e socio-culturale, quali il '68, il *baby boom* e l'onda lunga dell'offerta di lavoro femminile, attraverso l'analisi di Franciosi, si propone come una nuova chiave interpretativa capace di mettere in dubbio la generalità del paradigma neoclassico[67] e di illuminare al tempo stesso molte questioni lasciate irrisolte dall'analisi del mercato del lavoro proposta da Keynes.

Basandosi su questi risultati, lavori più recenti[68] tentano una nuova sintesi, in chiave di paradigma generazionale, di diversi aspetti (di carattere sia macro che microeconomico) concernenti l'offerta di lavoro. A livello aggregato, risalta il valore euristico delle dinamiche demografiche, quando queste sono applicate come una "lente attraverso cui esaminare i movimenti degli occupati e dei disoccupati"[69]. Le collettività delle persone presenti in un determinato "stato" del mercato del lavoro (ad esempio l'insieme degli individui in formazione, in cerca di lavoro, occupati, in corso di pensionamento ecc.) possono essere efficacemente caratterizzate con riferimento alla loro generazione (oltre che alla loro età, genere e capitale umano, come nella tradizionale visione della segmentazione del mercato del lavoro).

In tal senso, la variabile generazione è capace di "catturare" un ricco insieme di connotazioni valoriali, culturali e tecnologiche, sociali e comportamentali; per questo i movimenti degli individui nel mercato del lavoro possono essere utilmente analizzati e previsti attraverso l'impiego di modelli demografici del tipo "*stock* e flussi"[70].

In particolare, se si osserva lo stato "occupazione", i flussi di entrata (ingressi) e uscita (separazioni) appaiono caratterizzati da una minore *irreversibilità* di quanto non avvenga in molti degli stati identificati dalle analisi demografiche. Tuttavia, essi si mostrano comunque contraddistinti da una connotazione generazionale forte, che sostiene la robustezza statistica delle stime previsionali (anche di lungo periodo), basate sulle serie storiche dei flussi per genere ed età. Analogamente significative sotto il profilo statistico, in accordo con le citate osservazioni di Franciosi, sono le differenze tra le generazioni nei comportamenti di offerta, soprattutto quando disaggregate per genere.

A livello microeconomico, lo studio dei *paradigmi generazionali* (anche in relazione all'evolversi del "paradigma tecnologico") offre un nuovo quadro interpretativo entro cui tentare la collocazione di svariati settori di indagine dei comportamenti economici individuali[71].

[67] La cui validità risulta subordinata alla segmentazione del mercato del lavoro.

[68] R. Brunetta, R. Turatto, *Disoccupazione*, cit.

[69] L. Tronti, *Il mercato*, cit., p. 124.

[70] M. Bruni, F.B. Franciosi, *Un'interpretazione in termini di flussi della dinamica delle forze di lavoro in Italia*, in "Economia & Lavoro", n. 2, 1981. Per una descrizione del modello stock e flussi si rimanda all'Appendice del presente volume.

[71] Tra questi si segnalano: l'offerta di lavoro nella famiglia, il mercato della prima occupazione, la relazione tra mercato del lavoro interno e mercato esterno alle imprese (e quella *insiders-outsiders*), l'evoluzione dei profili di carriera, l'isteresi della disoccupazione.

In termini illustrativi, i risultati di questo approccio mettono in risalto l'ipotesi dell'esistenza di un *patto intergenerazionale implicito*, che regolerebbe i rapporti quali-quantitativi tra le diverse generazioni/coorti di età presenti sul mercato del lavoro. Il patto avrebbe valore sia con riferimento all'occupazione, sia ai trasferimenti di risorse tra attivi e inattivi. Il patto, inoltre, costituirebbe il fondamento dell'equilibrio socio-economico nel ciclo vitale dei singoli lavoratori come anche, al tempo stesso, dell'equilibrio aggregato nel sistema economico.

Il patto, infine, si presenterebbe con una forte connotazione di stabilità che comporterebbe una relativa rigidità, ad esempio dell'occupazione e della disoccupazione rispetto alle stesse evoluzioni congiunturali e demografiche, e alle sollecitazioni della domanda, contravvenendo alle attese del paradigma neoclassico. Evidenze di questa rigidità sembrano riscontrarsi nella difficoltà mostrata da tutti i sistemi economici avanzati ad "accomodare" in misura soddisfacente nel mercato del lavoro le giovani leve "eccendentarie" del *baby boom* a partire dai primi anni '80; nella persistenza dell'alta disoccupazione nella lunga fase espansiva degli anni '80 (isteresi); nell'insensibilità dell'offerta di lavoro femminile alle evoluzioni salariali; o ancora, nella difficoltà di riformare i sistemi pensionistici in conseguenza del mutato quadro demografico.

## 14.8 La prospettiva del ciclo di vita

Il primo passo per l'approfondimento dei temi legati alla definizione degli equilibri microeconomici sul mercato del lavoro consiste nel porsi nella prospettiva della ricollocazione delle decisioni e dei comportamenti individuali nel mercato del lavoro all'interno del ciclo di vita degli individui[72].

La prospettiva del ciclo di vita comporta l'assunzione di una visione "longitudinale" del mercato del lavoro, come il luogo in cui si sviluppano i percorsi degli individui tra diverse possibili condizioni, quali quella di studente, in cerca di lavoro, in formazione, occupato (precariamente o stabilmente), disoccupato, pensionato ecc. La vita lavorativa di ogni individuo, infatti, può essere analizzata come un percorso composto di diverse fasi, di diversi *stati* e sequenze di stati. Secondo questa prospettiva, il mercato del lavoro può essere considerato come un insieme di stati e di transizioni tra uno stato all'altro (Figura 14.4), ciascuno caratterizzato da una frequenza/durata e da una probabilità di transitare agli altri stati, sia nella fase lavorativa dell'individuo che nell'aggregato del sistema economico.

Oltre alla frequenza/durata e alla probabilità, ciascuno di questi stati presenta caratteristiche peculiari (ad esempio reversibilità/irreversibilità, sequenzialità, legami demo-

[72] R. Brunetta, R. Turatto, *Disoccupazione*, cit.; M. Bruni, *Per una economia delle fasi della vita*, in Sis-Irp, Gruppo di coordinamento per la demografia (a cura di), *Popolazione, tendenze demografiche e mercato del lavoro*, Cnr-Irp, Roma 1993.

grafici e finanziari con altri stati ecc.), condizionate della caratterizzazione demografica dell'individuo (genere, età, generazione, condizione familiare ecc.).

A livello microeconomico, la *durata della permanenza* dell'individuo nei diversi stati e/o la durata del processo di transizione tra uno stato all'altro (in termini sia assoluti che relativi rispetto agli altri), caratterizzano le condizioni di equilibrio del ciclo vitale. Così come a livello macroeconomico, la *numerosità* assoluta delle presenze in ciascuno stato e quella relativa rispetto agli altri stati, a motivo dei notati rapporti di interrelazione, pongono complessi problemi di equilibrio (finanziario, occupazionale, demografico ecc.).

A questo quadro si sovrappongono lo sviluppo economico e sociale da un lato e l'evoluzione culturale e di costume (che connota le generazioni che si affacciano sul mercato del lavoro) dall'altro; essi introducono profonde trasformazioni strutturali e registrano l'insorgere di propensioni e comportamenti capaci di sconvolgere i preesistenti equilibri nei cicli di vita e tra le generazioni, ponendo agli individui e al sistema stesso gravi problemi di riequilibrio.

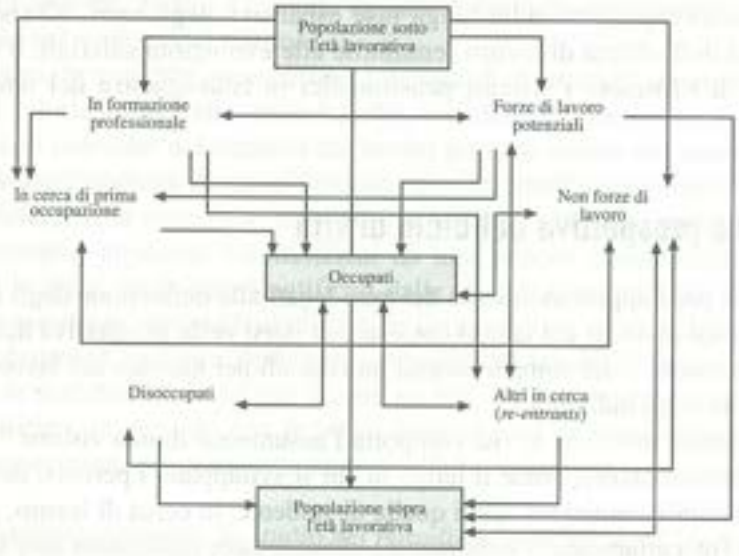



**Fig. 14.4** Il mercato del lavoro come sequenza di stati[73]

## 14.8.1 Transizioni e ciclo di vita

Il problema del riequilibrio dei cicli di vita risulta accentuato dal fatto che i passaggi da uno stato all'altro del ciclo (ovvero le transizioni all'interno del ciclo) si dimostrano spesso lunghe e difficili. Molto noto, a questo proposito, è il problema della mancanza di lavo-

[73] La rappresentazione è ripresa da L. Tronti, *Il mercato*, cit.

ro per i giovani. I giovani che entrano nel mercato del lavoro devono "affrontare una delle transizioni più ardue del ciclo individuale [...]: quello dallo stato di chi non ha mai lavorato allo stato di chi, invece, ha un'esperienza lavorativa"[74]. La maggior parte delle aziende non vuole assumere persone che non abbiano un'esperienza lavorativa alle spalle.

A livello aggregato, la maggior durata della ricerca del primo impiego comporta tanto effetti finanziari (sui bilanci delle famiglie, sulla durata dei periodi contributivi, sull'incidenza degli oneri sociali ecc.) quanto gli effetti economici, sociali e demografici (riduzione della durata assoluta e relativa della fase lavorativa, ritardo dei matrimoni e delle prime nascite, riduzione della natalità ecc.), che provocano a loro volta squilibri nei cicli di vita individuali.

Tuttavia, oltre alla transizione lavoro-pensionamento e a quella scuola-lavoro, "emerge con crescente urgenza la necessità di regolare in modo nuovo ed efficace le transizioni all'*interno della fase lavorativa*, quali il reimpiego di disoccupati e dei *re-entrants*, i passaggi dal lavoro precario al lavoro stabile, i processi di mobilità occupazionale e geografica, le transizioni lavoro-formazione-lavoro, le transizioni lavoro dipendente-lavoro autonomo, la ricollocazione dei lavoratori eccedenti, i percorsi di aggiornamento e di riqualificazione"[75]. Peraltro, proprio sulle transizioni tra inattività, disoccupazione e occupazione si è finora soffermata la letteratura sulla *transitional theory*[76].

### 14.8.2 La funzione di transizione e i mercati delle transizioni

L'analisi elementare del mercato del lavoro come sequenza di stati identifica cinque stati fondamentali: 1) al di sotto dell'età lavorativa; 2) non forze di lavoro; 3) occupazione; 4) ricerca di lavoro; 5) al di sopra dell'età lavorativa, e dodici possibili transizioni tra questi stati. Gli studi sinora condotti, noti come *transitional theory*[77], mostrano che pure con rilevanti differenze, tutte le transizioni di questo modello elementare sono numericamente significative e pertanto rilevanti ai fini della comprensione del funzionamento del mercato del lavoro e degli effetti degli interventi.

In particolare, i primi studi che sostengono che il mercato del lavoro può essere analizzato in termini di una matrice di transizione tra gli stati di occupazione, disoccupazione e non forza di lavoro sono riconducibili alle ricerche di Atkinson e Micklewright[78]. Essi evidenziano come i flussi tra ciascuna cella della matrice pos-

[74] *Ibid.*, p. 128.

[75] L. Tronti, *Il mercato*, cit., p. 129.

[76] Si veda, a questo proposito, la rassegna di A.B. Atkinson, J. Micklewright, *Unemployment Compensation and Labor Market Transition: A Critical Review*, in "Journal of Economic Literature", vol. XXIX, December 1991.

[77] Si veda la rassegna di A.B. Atkinson, J. Micklewright, cit.

[78] *Ibid.*

sono essere di numero elevato. Più concretamente, per quanto riguarda le singole celle che compongono la matrice di transizione, viene ad esempio rilevato che un individuo che ha perso il posto di lavoro può cercare attivamente un lavoro oppure può non cercarlo affatto in conseguenza di un effetto di scoraggiamento. Il disoccupato che torna nuovamente a lavorare può entrare nell'occupazione alle dipendenze o in proprio. L'occupazione può essere *part-time* o *full time*, i posti di lavoro possono differire in relazione alle caratteristiche tra lavoratori regolari e irregolari. Questa ultima distinzione è simile a quella tra settore primario e secondario di Doeringer e Piore[79]. In altri termini, l'individuazione delle transizioni rilevanti e delle loro caratteristiche all'interno del ciclo di vita pone il problema di riconoscere per ciascuno stato un fabbisogno di risorse specifiche, non necessariamente di carattere finanziario, che servono ad assicurarne il buon esito nel rispetto degli equilibri individuali e collettivi.

Secondo successivi sviluppi della teoria della disoccupazione d'equilibrio[80], la ricerca di lavoro da parte dei lavoratori e la ricerca dei lavoratori da parte delle imprese possono essere considerate come vere e proprie attività economiche, volte alla produzione di un bene particolare che viene indicato con il termine *matching*, ovvero di incontro, di corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro.

Se si guarda al problema dell'occupazione secondo questa angolazione si può supporre che esista una funzione di produzione di questo bene relazionale (o *matching function*), analoga alla funzione degli altri beni. In altri termini, se adottiamo una rappresentazione grafica di questa funzione (Figura 14.5), possiamo disegnare un diagramma cartesiano in cui indicheremo sull'asse delle ascisse le risorse che vengono impiegate (dai lavoratori, dalle imprese e da chiunque interviene sul mercato del lavoro) per porre in relazione tra loro la domanda e l'offerta di lavoro, e sull'asse delle ordinate i risultati ottenuti, ovvero il numero delle transizioni realizzate (nell'ipotesi di una loro omogeneità qualitativa).

Lo strumento analitico della *matching function* è stato in particolare applicato allo studio della transizione dalla ricerca di lavoro all'occupazione; l'ipotesi che lo sorregge può però essere generalizzata sino a comprendere tutte le diverse transizioni che abbiamo visto avere luogo nel ciclo di vita. In questo caso, le attività indirizzate alla "produzione di transizioni"[81] (svolte o meno in un contesto di mercato) possono essere identificate produttrici di beni relazionali e utilizzatrici di determinate risorse e tecniche produttive, e possono essere rappresentate mediante specifiche *funzioni di transizioni*.

Per effettuare ogni transizione, gli agenti coinvolti nel processo di *matching* impiegano risorse inutilizzate e, corrispondentemente, ottengono risultati più o meno favorevoli, in dipendenza dal tipo di transizione e delle tecniche impiegate.

[79] P. Doeringer, M. Piore, *Internal Labour Market and Manpower Analysis*, Lexington 1971.

[80] C. Pissarides, *Equilibrium Unemployment Theory*, Basil Blackwell, Oxford 1991.

[81] L. Tronti, *Il mercato*, cit., p. 134.

La forma della funzione di transizione identifica le caratteristiche del processo di produzione di transizione, e consente di accertare se il processo è in una linea di efficienza (a rendimenti crescenti o tutt'al più costanti), oppure si colloca in regioni produttive dove le risorse impiegate rendono meno o presentano addirittura rendimenti negativi.

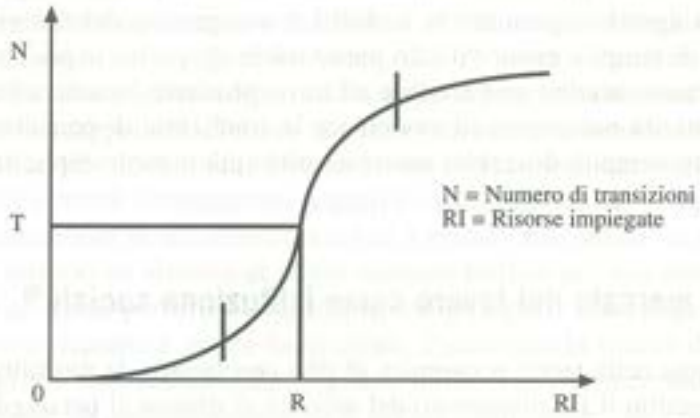



**Fig. 14.5** La funzione di matching[82]

Ogni transizione, inoltre, può essere prodotta con l'impiego di tecniche alternative; le corrispondenti funzioni di transizione possono consentire di selezionare, per ogni volume di transizioni, la tecnica più efficiente tra quelle disponibili: "ognuna delle transizioni all'interno del mercato del lavoro richiede l'impiego di risorse, l'erogazione di servizi, il consumo di beni che possono essere offerti dal sistema oppure no. Il dibattito si è sempre più concentrato su un particolare tipo di bene: l'*informazione*"[83]. Nella microeconomia classica, la possibilità dell'esistenza di un regime di concorrenza perfetta si basa, infatti, sull'assunto della piena informazione di tutti gli agenti; molta della moderna letteratura microeconomica è tesa a spiegare le imperfezioni del mercato del lavoro con l'assunzione di ipotesi più restrittive circa l'effettiva caratterizzazione delle condizioni informative (informazione incompleta, asimmetrica ecc.).

Le condizioni di concorrenza perfetta nel mercato del lavoro (presupposto teorico per la piena occupazione) richiedono l'assenza di vincoli frizionali di carattere istituzionale all'informazione, alla mobilità, nonché una sostanziale omogeneità e flessibilità di tutti i prezzi. Come è ovvio attendersi, quando ci si riferisce al mercato del lavoro (che non è un mercato come gli altri), tali condizioni diventano meno plausibili e meno facili

[82] *Ibid.*
[83] *Ibid.*

da raggiungere rispetto agli altri mercati: si pensi, ad esempio, alla complessità e alle non reversibilità della non mobilità del lavoro nelle sue varie dimensioni, da quella geografica a quella professionale e di carriera.

In definitiva, la visione neoclassica del mercato del lavoro sembra implicitamente richiedere politiche del lavoro indirizzate alla creazione di condizioni di fondo che verifichino gli assunti della teoria, e tendano quindi a migliorare l'informazione degli agenti, a garantire la mobilità e omogeneità dei fattori, a realizzare la flessibilità di tempi e costi: "il lato paradossale di questa impostazione è, tuttavia, che il mercato sembra non tendere affatto a produrre 'spontaneamente' le istituzioni e le attività necessarie ad avvicinare le condizioni di concorrenza perfetta, così che questo compito dovrebbe essere assolto (più o meno esplicitamente) dallo Stato"[84].

## 14.9 Il mercato del lavoro come istituzione sociale[85]

È ben noto come nella teoria economica di tipo neoclassico, le modalità attraverso le quali viene descritto il funzionamento del mercato si rifanno al paradigma dell'individualismo metodologico. Grazie a tale ipotesi viene difatti garantita la perfetta razionalità delle scelte e l'unicità delle soluzioni di equilibrio. La nozione di "mano invisibile", introdotta da Smith[86], fa sì che sul mercato stesso si consegua automaticamente una allocazione delle risorse ottima.

Tuttavia, se si tiene conto dell'esistenza di fenomeni quali i cosiddetti fallimenti del mercato, i mercati imperfetti ed i comportamenti da parte degli individui non riconducibili ad una motivazione di *self-interest*, il mercato non può più essere visto come un meccanismo dal funzionamento del tutto automatico. Sulla base del paradigma istituzionale esso può essere più verosimilmente rappresentato come una organizzazione intenzionalmente costruita[87] oppure come una istituzione sociale.

Occorre premettere quella che è l'accezione più largamente accettata di istituzione. Con questo termine si fa riferimento ad un insieme di valori, norme e consuetudini che definiscono e regolano durevolmente i rapporti sociali e i comporta-

[84] L. Tronti, *Il mercato*, cit., p. 136.

[85] Volutamente il titolo del presente paragrafo richiama il titolo dell'ormai noto testo di R. Solow, *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*, Il Mulino, Bologna 1994 (ed. origin., *The Labour Market as a Social Institution*, Blackwell, Cambridge Mass., 1990).

[86] A. Smith, *Indagine sulla natura e le cause della ricchezza delle nazioni*, UTET, Torino 1950 (ed. origin. 1976).

[87] L'approccio che studia il mercato come organizzazione muove in primo luogo dal pioneristico lavoro di R.H. Coase, *The Nature of the Firm*, in "Economica", n. 4, 1937, fino a giungere alla cosiddetta scuola degli istituzionalisti che annovera tra i suoi maggiori esponenti O.E. Williamson (cfr. *The Economic Institutions of Capitalism*, Free Press, New York 1985). Nell'ambito dell'economia istituzionale, inoltre, si usa distinguere tra vecchio e nuovo istituzionalismo sulla base del fatto che si adotti, rispettivamente, un approccio evolutivo o intenzionale nel processo di formazione delle istituzioni stesse.

menti interni ad un gruppo di soggetti; i caratteri distintivi delle istituzioni sono appunto i contenuti normativi, la rilevanza, ai fini dell'esistenza sociale, dei rapporti e dei comportamenti regolati, la relativa stabilità e durata[88]. In particolare, seguendo l'interpretazione data da North[89], le istituzioni comprendono non solo regole formali, quali leggi e ordinamenti giuridici, ma anche il sistema di controllo sull'osservanza delle regole stesse e le norme sociali e convenzionali di comportamento[90]. Tali norme rappresentano dei vincoli per le scelte individuali in grado di aumentare l'efficacia delle regole formali e, d'altro canto, di ridurre i costi di acquisizione delle informazioni ed il rischio insito nella contrattazione[91]. Questo insieme di vincoli e rapporti è infatti di estremo interesse per la teoria economica, allorché si ipotizza che le istituzioni stesse sono meccanismi attraverso cui si pone un argine alle eventuali conseguenze negative (o esternalità) dei comportamenti individuali in condizioni di incertezza, a cui si è prima fatto cenno. In altre parole si può dire che, quando un sistema di libero mercato fallisce nel suo compito allocativo, si creano gli spazi per organizzazioni in cui gli agenti effettuano scelte di tipo Pareto-superiore rispetto a quelle individuali. Prendendo le mosse dalla constatazione dell'inefficienza del mercato e quindi dalla crisi del mercato stesso quale luogo privilegiato di coordinamento dell'azione individuale, ne consegue che le istituzioni non si sviluppano in maniera automatica ed esogena, ma sono piuttosto una risposta ai suddetti problemi, che si determina endogenamente al sistema e si evolve in modo interdipendente con le condizioni storiche e sociali che di volta in volta prevalgono.

Il paradigma istituzionale sembra inoltre particolarmente valido nel fornire una spiegazione al funzionamento e alle peculiarità del mercato del lavoro. Si è già detto infatti che questo mercato è ben lungi dall'operare in condizioni di concorrenza perfetta[92]. Di conseguenza, il salario, quale prezzo del lavoro, non è da interpretare come il risultato di decisioni perfettamente razionali ed ottimizzanti da parte di lavoratori e imprenditori. Vi sono molte ragioni, peraltro poste in luce anche nelle teorie esaminate in precedenza, che rendono il mercato del lavoro un mercato dal funzionamento peculiare. In primo luogo, si evidenziano in esso le asimmetrie informative quanto alle caratteristiche qualitative dei lavoratori; conseguentemente, il salario, da un lato potrebbe

[88] La definizione è tratta da *Enciclopedia Europea*, 1978, cit. in L. Frey, R. Livraghi, *La famiglia come istituzione ed analisi economica, con particolare riguardo al lavoro*, dattiloscritto, 1995.

[89] D.C. North *Institutions*, in "Journal of Economic Perspectives", 1991; D.C. North, *Istituzioni, cambiamento istituzionale e sviluppo economico*, Il Mulino, Bologna 1994.

[90] Si noti come, alla luce delle presenti definizioni, anche i modelli di *fairness* possono essere inclusi nell'approccio istituzionalista (cfr. G. Akerlof, *Labor*, cit.).

[91] Cfr. A. Amendola, F.E. Caroleo, M. Garofalo, *Istituzioni, mercato del lavoro e decentramento delle decisioni*, dattiloscritto, 1995.

[92] Questa affermazione non sembra tuttavia essere del tutto scontata tra gli economisti per i quali "non è per nulla ovvio che il lavoro sia un bene sufficientemente differente dai carciofi e dagli appartamenti da affittare, tale da richiedere un diverso metodo di analisi" (R.M. Solow, *Il mercato*, cit.).

fungere da "segnale" riguardo a tali caratteristiche, rappresentando dall'altro un meccanismo in grado di controllare l'intensità dello sforzo prestato sul lavoro. Quindi, sul mercato del lavoro, date le notevoli difficoltà di acquisire corrette e complete informazioni sulla domanda e sull'offerta, si rilevano difficoltà nello scambio tra le due parti, difficoltà tali da dare origine a fenomeni di *mismatch*. Inoltre il contesto sociale e le caratteristiche degli agenti economici influenzano la natura stessa dello scambio, il quale è fortemente influenzato dalle condizioni e dal contesto entro cui si esplica la scelta. La contrattazione tra domanda e offerta di lavoro, ad esempio, determina le caratteristiche dello scambio che si pone in atto, a partire da una funzione di utilità delle due parti che può includere anche argomenti "atipici" quali la cooperazione, l'altruismo, o i sentimenti di invidia.

Detto ciò, qualsiasi politica che si prefigga l'obiettivo di porre rimedio a problemi come la disoccupazione o la discriminazione, semplicemente rendendo il mercato del lavoro il più possibile vicino alla concorrenza perfetta, è destinata ad essere inefficace. Questo tipo di tentativi infatti incontrerebbe una decisa resistenza da parte di lavoratori e datori di lavoro, in quanto non consentirebbe loro di utilizzare il salario quale "segnale" in situazioni di informazione imperfetta. Quindi, una completa flessibilità salariale sembra sia inattuabile sia indesiderata. Per dirla con Solow[93], il problema fondamentale per il *policy maker* ha a che fare con la possibilità di migliorare le istituzioni esistenti sul mercato del lavoro "in modo che queste possano offrire la sicurezza del posto di lavoro e la continuità salariale che la gente sembra desiderare, senza giungere alla più grave inefficienza, la disoccupazione permanente".

Lo sviluppo delle teoria delle istituzioni ha dato vita ad una varietà di posizioni[94], individuabili nella classificazione illustrata nella Figura 14.6 in base a criteri concernenti metodologia, principi di evoluzione e funzioni delle istituzioni in ciascuna di esse adottati.

In tale schematizzazione, l'asse orizzontale esprime la *funzionalità*:

- nell'area di sinistra, le istituzioni si inseriscono in una prospettiva identificabile nei principi della coerenza macro-sociale. I filoni appartenenti a tale area fanno ricorso ad una metodologia olista e considerano le istituzioni come l'unità di ba-

[93] *Ibid.*

[94] Le principali posizioni teoriche (sintetizzate nella schematizzazione che segue) fanno riferimento alle analisi dei seguenti autori: M. AGLIETTA, *Régulation et crises du capitalisme*, Calmann-Lévy, Paris 1976; J.R. COMMONS, *The Economics of Collective Action*, Macmillan, London 1951; O. FAVEREAU, *Théorie de la régolation et économie des conventions: canevas pour une confrontation*, in "La lettre de la régolation", n. 7, 1993; F.A. HAYEK, *Droit, législation, liberté*, PUF, Paris 1973; G.M. HODGSON, *Economics and Institutions*, Polity Press, Cambridge 1988; D.C. NORTH, *Istituzioni*, cit.; A. SCHOTTER, *Oskar Morgenstern's Contribution to the Development of the Theory of Games*, in E.R. WEINTRAUB, *Toward a History of Game Theory*, Duke University Press, Durham 1992; T. VEBLEN, *The Place of Science in Modern Civilisation*, B.W. HUEBSCH, New York 1919; M.C. VILLEVAL, *Une théorie économique des institutions?*, in R. BOYER, Y. SAILLARD (a cura di), *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris 1995; O.E. WILLIAMSON, cit.

se, ovvero come il risultato di un processo collettivo di risoluzione a problematiche di tipo storico;

- nell'area di destra, la funzione delle istituzioni riposa sulla risoluzione di problemi locali di coordinamento delle azioni interindividuali. Le analisi individuabili in quest'area utilizzano una metodologia individualista, in quanto interpretano i fenomeni sociali attraverso l'analisi delle interazioni tra i singoli.

L'asse verticale fa riferimento alla *dinamica d'evoluzione*, in base a cui è possibile contrapporre la visione che riconosce l'operare di meccanismi di selezione naturale (nel tempo sopravvivono solamente le istituzioni efficienti dal punto di vista economico) alla posizione di coloro che individuano invece l'operare di meccanismi di selezione artificiale (che richiama i fenomeni di potere e di legittimazione sociale propri della teoria dell'azione collettiva).

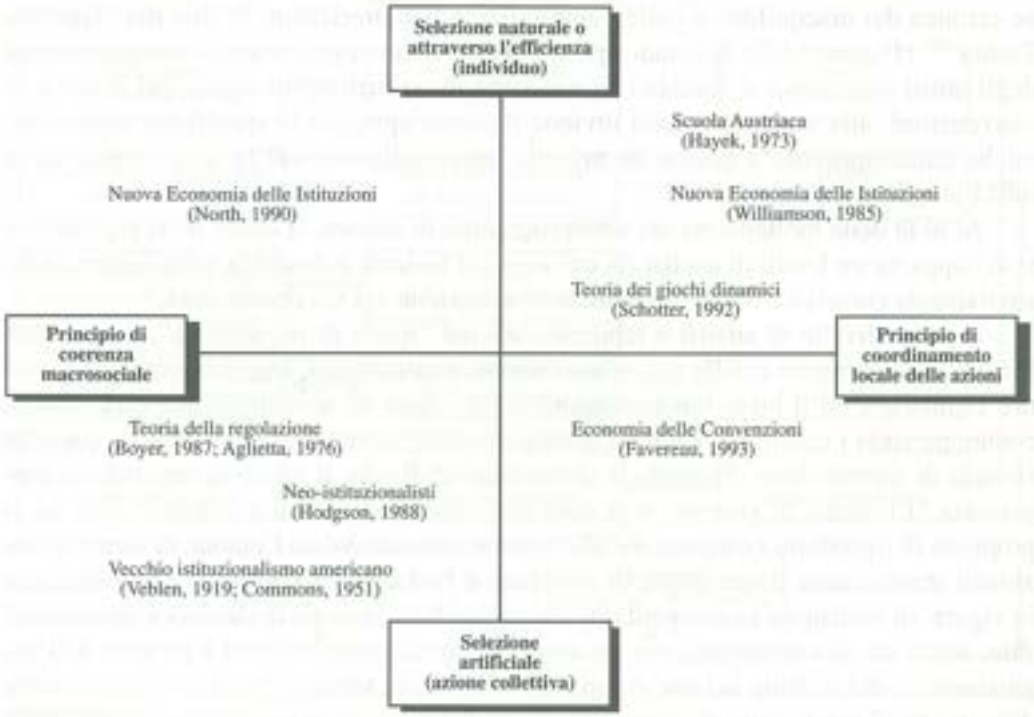



**Fig. 14.6** Economia delle istituzioni: una classificazione delle analisi[95]

[95] Questa classificazione è tratta da M.C. Villeval, in R. Boyer, Y. Saillard, *Théorie*, cit.

## 14.10 La teoria della regolazione

Il senso e la coerenza delle istituzioni sono al centro dell'indagine di un altro filone di studi che fa capo alla cosiddetta Scuola della regolazione, creata da un gruppo di economisti francesi ispirati principalmente alla corrente strutturalista-marxista (Figura 14.6). Questo programma di ricerca nasce nel clima intellettuale e nella particolare congiuntura economica dell'inizio degli anni '60: l'analisi della crisi del fordismo è infatti all'origine degli studi della teoria regolazionista, così da evidenziare un legame di tipo organico con la teoria marxiana dell'accumulazione[96].

Più in particolare, la corrente regolazionista sviluppa un approccio teorico finalizzato a tener conto delle condizioni storiche ed istituzionali determinanti in un'economia il tipo di rapporto (dialettico) tra le dinamiche della produzione e della domanda[97], proponendo una critica severa e radicale del programma neoclassico che postula il carattere autoregolatore delle economie di mercato[98] e che offre una visione erronea dei disequilibri e delle contraddizioni caratterizzanti la fine dei "Gloriosi Trenta"[99] (Figura 14.7). Secondo gli esponenti della regolazione, i comportamenti degli attori economici si fondano su una serie di istituzioni, di regole del gioco e di convenzioni, alla luce delle quali diviene illusorio spiegare la specificità delle dinamiche contemporanee a partire da principi universali, valevoli in tutti i tempi ed in tutti i luoghi.

Al di là della molteplicità dei sottoprogrammi di ricerca, la teoria della regolazione si sviluppa su tre livelli di analisi (la cui logica d'insieme è descritta nella Figura 14.8), strettamente correlati e dotati di un grado di astrazione via via decrescente.

Il primo livello di analisi è rappresentato dal "modo di regolazione", ovvero dall'insieme delle regole e delle procedure (norme, consuetudini, leggi) in grado di garantire l'unitarietà ed il buon funzionamento del processo di accumulazione capitalistica, contemperando i comportamenti dei diversi operatori economici in un unico e coerente sistema di riproduzione. Secondo la definizione di Boyer, il modo di regolazione rappresenta "l'insieme di processi e di comportamenti, individuali e collettivi, che ha la proprietà di riprodurre i rapporti sociali fondamentali attraverso l'unione di forme istituzionali storicamente determinate, di sostenere e "pilotare" il regime di accumulazione in vigore, di assicurare la compatibilità dinamica di un insieme di decisioni decentralizzate, senza che sia necessario per gli attori economici interiorizzare i principi dell'aggiustamento del sistema nel suo complesso"[100]. In altri termini, "parlare di regolazione di un modo di produzione consiste nel cercare di esprimere le modalità attraverso cui si

[96] H. Nadel, *La régolation et Marx*, in R. Boyer, Y. Saillard, *Théorie*, cit.

[97] P. Petit, *De la croissance cumulative à la théorie de la régulation*, in R. Boyer, Y. Saillard, (a cura di), cit.

[98] M. Aglietta, cit.

[99] R. Boyer, J. Mistral (a cura di), *Accumulation, Inflation, Crises*, PUF, Paris 1982 (ed. origin. 1978).

[100] R. Boyer, *La théorie de la régulation. Une analyse critique*, La Découverte, Paris 1986, p. 54-55.

riproduce la struttura determinante di una società nelle sue leggi generali [...]. Una teoria della regolazione sociale rappresenta una alternativa globale alla teoria dell'equilibrio generale [...]. Lo studio della regolazione del capitalismo non può consistere nella ricerca di leggi economiche astratte. Esso corrisponde allo studio della trasformazione dei rapporti sociali che creano nuove forme economiche e non economiche, forme organizzate in strutture e riproducenti una struttura determinante, il modo di produzione"[101].

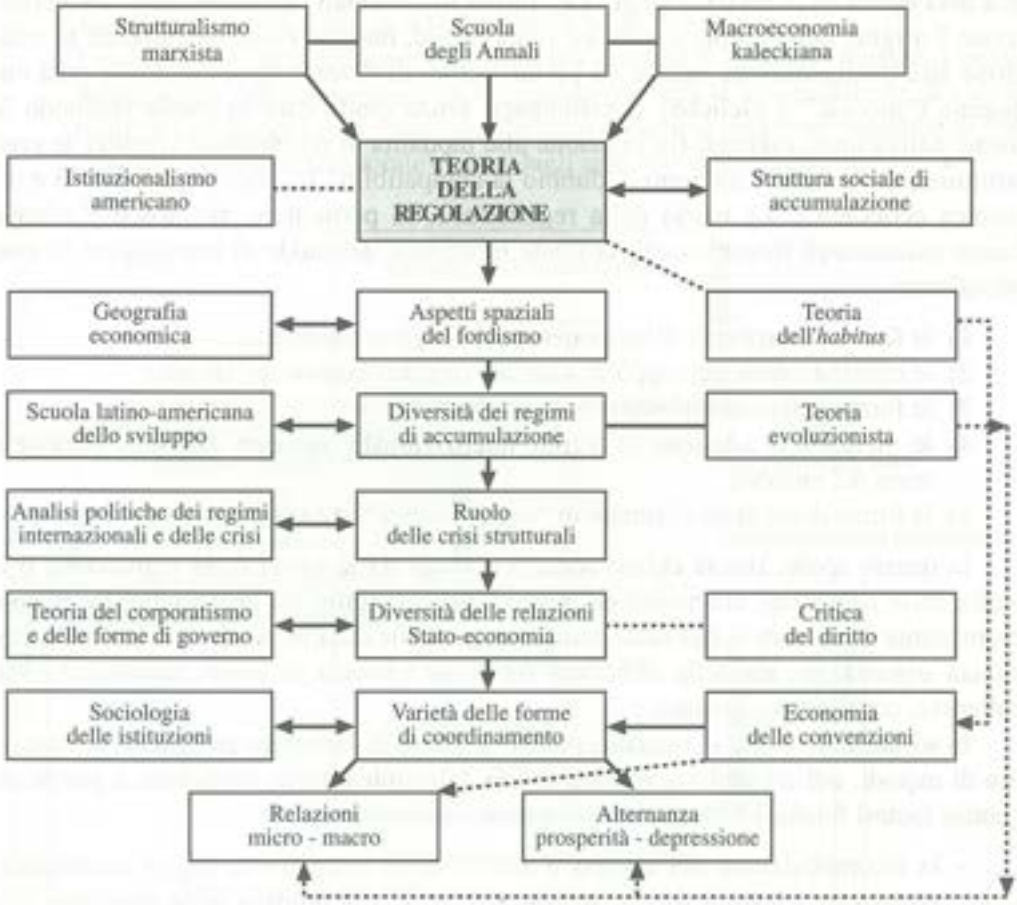



**Fig. 14.7** Genealogia e fonti ispiratrici della teoria della regolazione[102]

Il secondo livello di analisi su cui si concentra la teoria della regolazione è rappresentato dalle regole sociali ed economiche che consentono all'accumulazione di svilup-

[101] M. AGLIETTA, cit.

[102] Questa rappresentazione è tratta da R. BOYER, *Aux origines de la théorie de la régulation*, in R. BOYER, Y. SAILLARD, *Théorie*, cit.

parsi nel lungo periodo. L'insieme di queste regole è sintetizzato nel concetto di "regime di accumulazione". In particolare, laddove i neoclassici ed i post keynesiani tentano di individuare un modello generale ed invariante, i regolazionisti riconoscono la varietà (e la variabilità) dei regimi di accumulazione, in relazione alla natura ed all'intensità del cambiamento tecnologico, alla dimensione e alla composizione della domanda, al modo di vita dei salariati.

Il terzo livello di analisi riguarda le connotazioni specifiche dei rapporti sociali in una data epoca ed in un dato luogo. Le "forme istituzionali" (o strutturali), che definiscono l'origine delle regole sociali ed economiche, mutano progressivamente in relazione alle trasformazioni indotte da perturbazioni di diverso tipo: mentre le crisi endogene ("piccole" o cicliche) si sviluppano senza modificare in modo profondo le forme istituzionali esistenti (in relazione alle modalità di regolazione vigenti), le crisi strutturali (o "grandi") mettono in dubbio la compatibilità tra forme istituzionali e dinamica economica. La teoria della regolazione, in particolare, riconosce[103] cinque forme istituzionali fondamentali, ordinate in ragione del modo di regolazione in esse prevalente:

1) le forme istituzionali della moneta (o del regime monetario);
2) le configurazioni del rapporto salariale (organizzazione del lavoro);
3) le forme della concorrenza;
4) le modalità di adesione al regime internazionale (relazioni tra Stato-nazione e resto del mondo);
5) le forme dello Stato (risultato di "compromessi" istituzionali).

In questo senso, risulta chiaro come il dialogo tra la teoria della regolazione e la teoria delle istituzioni, analizzata nel precedente paragrafo, sia potenzialmente ricco e promettente di risultati ai fini della comprensione delle dinamiche sia delle forme istituzionali *organizzate*, sia delle istituzioni *informali* (sistema di valori, rappresentazioni collettive, convenzioni, norme).

In sostanza, la teoria in esame si pone l'obiettivo di elaborare un insieme di concetti e di metodi, atti ad analizzare le traiettorie del cambiamento strutturale, a partire da quattro ipotesi fondatrici[104]:

- la ricomposizione del campo d'analisi deve integrare la logica economica, preservare i legami sociali, attribuire rilievo alla politica nella soluzione (sia pur provvisoria) dei conflitti emergenti a livello socioeconomico. In questa direzione, diviene opportuno beneficiare dei contributi di discipline eterogenee (quali, ad esempio, la storia, la sociologia, le scienze politiche), le conclusioni dei quali rappresentano il punto d'inizio del programma di ricerca regolazionista;

[103] *Ibid.*, p. 48-50.

[104] R. Boyer, Y. Saillard, *Avant-propos*, in R. Boyer, Y. Saillard (a cura di), *Théorie*, cit.

- l'esatta delimitazione dello spazio e del periodo in cui è legittimo postulare una sorta di adeguamento tra concetti di base e fenomeni rilevanti. La generalità della teoria non proviene infatti da una derivazione assiomatica, bensì da una progressiva generalizzazione dei suoi postulati e dei suoi risultati;
- il riconoscimento della storicità del processo di sviluppo delle economie capitaliste e, conseguentemente, delle teorie economiche elaborate nel corso del tempo, in quanto l'innovazione organizzativa, sociale e tecnologica attiva un processo in cui i rapporti socioeconomici conoscono una trasformazione tanto lenta, quanto spesso dirompente e sfuggente al controllo ed all'analisi;
- l'ambizione di proporre interpretazioni più coerenti e "globali" rispetto a quelle formulate in ambito marginalista, spiegando (pur con lo stesso insieme di assunti utilizzati *ad hoc* nel paradigma neoclassico) il numero maggiore possibile di fatti stilizzati in un arco temporale che va dagli anni '50 ai nostri giorni.

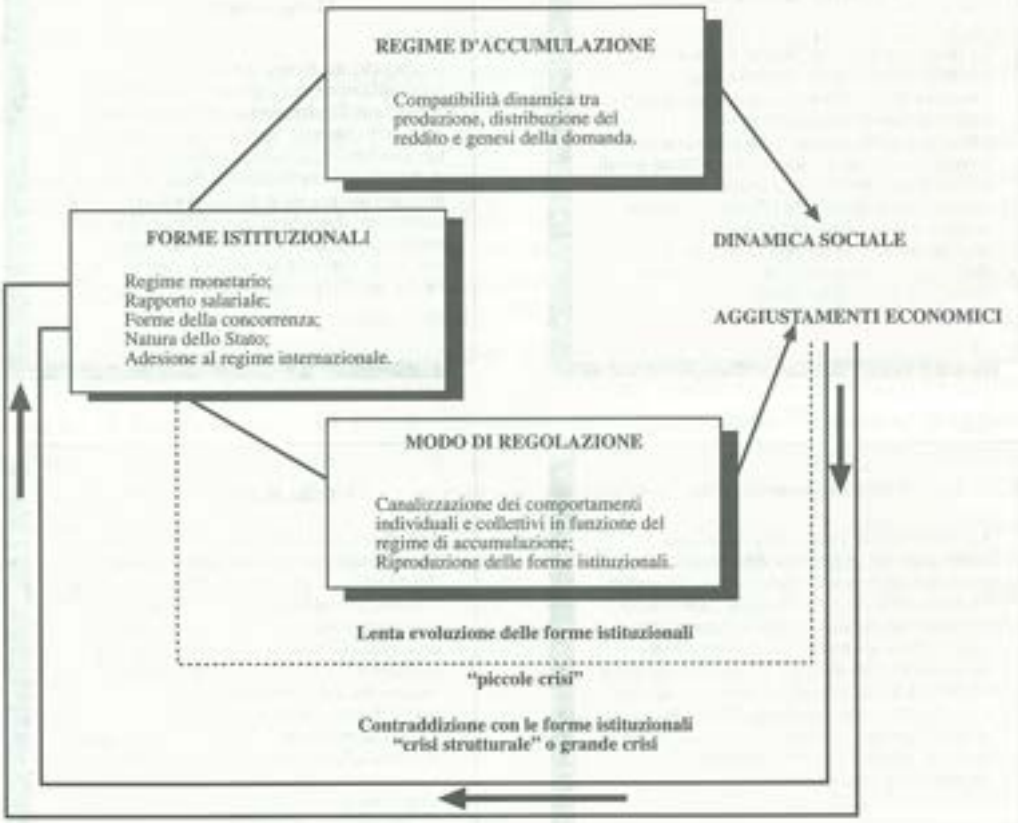



**Fig. 14.8** Una visione sinottica dei concetti di base della teoria della regolazione[105]

[105] R. Boyer, Y. Saillard, *Un précis de la régulation*, in R. Boyer, Y. Saillard (a cura di), *Théorie*, cit.

## 14.11 Progresso tecnico e mercato del lavoro

L'ondata tecnologica che ha investito le economie avanzate negli ultimi decenni ha concentrato l'interesse degli economisti verso il ruolo che il progresso tecnico svolge sia nell'evoluzione del sistema economico, sia nel processo di determinazione del livello e della struttura dell'occupazione.

Nell'ambito della teoria economica sono stati sviluppati diversi modelli di interpretazione del progresso tecnico e dei suoi riflessi sul sistema economico e sociale. Le principali indicazioni da essi emergenti possono essere sintetizzate nello schema della Figura 14.9.

**Modello *neoclassico***

Le forze automatiche del mercato sono in grado di ristabilire l'equilibrio anche in presenza di progresso tecnico, considerato come un fattore *esogeno* e neutrale. La disoccupazione, quindi, non è causata dalla tecnologia, bensì da imperfezioni occasionali nei meccanismi di informazione alla base dei rapporti tra domanda ed offerta. Il sistema tenderà sempre a posizionarsi in corrispondenza di un tasso naturale di disoccupazione, a sua volta determinato dalle tecnologie disponibili.

**Modello *marxiano***

Il rapporto tra progresso tecnico e accumulazione del capitale (interpretata come veicolo attraverso cui l'innovazione entra nel sistema) rappresenta l'elemento fondamentale per comprendere la dinamica del capitalismo e degli effetti sul mercato del lavoro e dei rapporti in modo da accrescere il grado di meccanizzazione del processo produttivo. L'adozione delle macchine fornisce un potente mezzo per far fronte alle pressioni della forza lavoro.

**Modello *shumpeteriano***

Le innovazioni sono collegate ad una rottura nel breve periodo degli equilibri produttivi precedenti (contro una situazione di stazionarietà dell'economia), innescando un processo di "distruzione creativa" che agisce come elemento fondamentale per l'evoluzione dei mercati. L'innovazione (ben distinta dal concetto di invenzione), dunque, è un processo che conduce all'introduzione di nuovi prodotti, di nuovi processi, nuovi mercati, nonché di nuove modalità produttive e organizzative.

**Modello *post-keynesiano***

Sottolineando la rilevanza del rapporto tra progresso tecnico ed accumulazione del capitale, il progresso tecnico non è più considerato *neutrale* rispetto alla occupazione (a meno che non si verifichi una uguaglianza nei tassi di crescita tra capitale e lavoro). Viene evidenziata la incapacità del sistema di garantire investimenti tali da assorbire tutto il lavoro disponibile. L'innovazione tecnica implica infatti ripercussioni sul piano economico-sociale, in forza degli effetti da essa indotti a livello istituzionale e di organizzazione delle strutture sociali.

**Fig. 14.9** L'interpretazione del progresso tecnologico

Nella storia del pensiero economico (e nell'ambito del dibattito attuale) la disoccupazione tecnologica è considerata il risultato della sfasatura tra la velocità del progresso tecnico – il quale verte essenzialmente sul "come produrre" (processi di produzione ed organizzazione del lavoro) ed in quanto tale spesso è distruttore di posti di lavoro – e la facoltà dei sistemi economici di prevedere le nuove esigenze o i nuovi prodotti che potrebbero rappresentare nuovi bacini d'impiego.

A ben vedere, nella letteratura economica il concetto di disoccupazione tecnologica non sembra essere definito con sufficiente autonomia rispetto ad altre categorie di disoccupazione keynesiana e di disoccupazione strutturale: a volte viene, infatti, associato alla disoccupazione da carenza di domanda effettiva, altre volte viene posta in evidenza la sua natura strutturale.

Nel primo caso, la disoccupazione viene ricondotta ad una crescita della domanda aggregata non proporzionale alla crescita della capacità produttiva e dell'offerta potenziale di beni consentita dalle innovazioni che accrescono la produttività del lavoro. Nel secondo caso, la disoccupazione viene interpretata come determinata, in presenza di progresso tecnico, da un mutamento strutturale della capacità produttiva del sistema economico, che si riflette ad esempio in una struttura del capitale fisico non compatibile con il pieno impiego della forza di lavoro disponibile.

Entrambe queste possibilità non sono comunque tra loro in alternativa, in quanto possono presentarsi congiuntamente: infatti, in presenza di ridotti tassi di crescita della domanda e di progresso tecnico (che conduce a mutamenti sia della composizione della domanda sia della struttura produttiva) può manifestarsi disoccupazione che presenta entrambe le caratteristiche, strutturali e keynesiane. Il prevalere di un particolare tipo di tali caratteristiche viene ad essere correlato[106] alle intensità relative con cui operano gli *effetti di compensazione* (diretti o indiretti), da cui dipende il riassorbimento della forza lavoro divenuta inizialmente disoccupata a seguito dell'adozione di innovazioni risparmiatrici di lavoro (Figura 14.10). Se gli effetti di compensazione[107] operano maggiormente stimolando la domanda aggregata, la disoccupazione tecnologica può principalmente assumere caratteristiche strutturali (in presenza di rilevanti modificazioni della composizione della domanda e dell'offerta di beni). Viceversa, se gli stimoli di domanda non sono sostenuti a seguito del progresso tecnico ed operano invece meccanismi di compensazione che non innescano l'emergere di vincoli strutturali o favoriscono addirittura un loro superamento, la disoccupazione si presenta con caratteristiche prevalentemente keynesiane.

[106] P. Pini, *Cambiamento tecnologico e occupazione*, Il Mulino, Bologna 1992.

[107] P. Pini, *Progresso tecnico e occupazione*, Il Mulino, Bologna 1991.

**Fig. 14.10** Progresso tecnico ed effetti di compensazione

## 14.11.1 Dinamica tecnologica e crescita endogena

Una delle maggiori difficoltà che presenta l'analisi della relazione tra innovazione tecnologica ed occupazione riguarda l'assenza di una metodologia in grado di "misurare" in modo soddisfacente il cambiamento tecnologico. Gli indicatori più utilizzati per valutare le attività innovative (quali, ad esempio, la spesa in Ricerca e Sviluppo) prendono in considerazione le risorse investite nel cambiamento tecnologico e non il risultato delle attività innovative. Gli indicatori dei risultati del processo di innovazione (quali, ad esempio, il numero di brevetti) sono spesso di scarsa utilità per misurare il progresso tecnologico. Le medesime difficoltà sono riscontrabili nel processo di valutazione quantitativa del tasso di diffusione delle tecnologie, ovvero della stima del loro potenziale impatto economico.

A livello macroeconomico, una metodologia spesso utilizzata per stabilire un legame implicito tra tecnologia, sviluppo e occupazione è rappresentata dall'analisi causale della crescita. Questa tecnica di analisi, largamente adottata[108] per analizzare la crescita

[108] R. Solow, *Technical Change and the Aggregate Production Function*, in "Review of Economics and Statics", n. 39, 1957.

economica, si basa sull'ipotesi che l'impatto della tecnologia possa essere valutato attraverso un indice di produttività globale dei fattori (spesso definito "residuale"), considerando ad esempio le variazioni qualitative dei fattori di produzione oppure l'evoluzione della struttura economica.

Le perplessità suscitate da una concezione *esogena* di stampo neoclassico del cambiamento tecnologico ("mano celeste") hanno condotto a formulare nuove ipotesi interpretative della crescita, in grado di *endogeneizzare* il fattore causale dello sviluppo, al fine di analizzare le cause dei divari dei tassi di produttività e di sviluppo esistenti nei diversi Paesi e di chiarire la relazione tra progresso tecnico e crescita economica (Figura 14.11).

L'elemento centrale dei diversi modelli fondati sulla nuova teoria della crescita è relativo al riconoscimento della presenza di importanti *esternalità* legate alla creazione ed alla trasmissione di conoscenza tecnologica. Tali esternalità si manifestano sia in termini di capacità di apprendimento (di cui beneficiano le risorse umane), sia in termini di saperi tecnologici comuni, in grado di stimolare l'ideazione di nuovi metodi di produzione. La crescita della produttività globale dei fattori viene, in altri termini, considerata di natura *endogena*[109] e dunque riconosciuta strettamente dipendente dal tasso di *accumulazione del capitale umano*[110] e delle *conoscenze*[111].

**Ipotesi dello *sviluppo tecnologico endogeno***
Superando il processo di casualità lineare di stampo neoclassico, postula l'esistenza di una reciproca influenza tra l'attività economica e il progresso tecnologico (Romer, 1990).

**Ipotesi dell'*accumulazione di conoscenze***
Ravvisa nei processi di *learning by doing* e di formazione *on the job* il motore della crescita (Grossman, Helpman, 1991; Arrow, 1962).

***Ipotesi di accumulazione di capitale umano***
Afferma che il tasso di crescita economico è determinato dalla scelta di ciascun individuo di distribuire il tempo a disposizione tra lavoro e studio (Lucas, 1988).

**Fig. 14.11** Moderne interpretazioni del legame tra progresso tecnico e crescita

[109] Sul tema si veda il contributo di P.M. ROMER, *Endogenous Technical Change*, in "Journal of Political Economic", n. 98, 1990.

[110] R.E. LUCAS, *On the Mechanism of Economic Development*, in "Journal of Monetary Economics", n. 22, 1988; K.J. ARROW, *Economic, Welfare and Allocation of Resources of Invention*, in R. NELSON (a cura di), *The Rate and Direction of Inventive Activity*, Princenton University Press, Princenton 1962.

[111] G.M. GROSSMAN, E. HELPMAN, *Innovation and Growth in the Global Economy*, MIT Press, Boston 1991.

Capitolo 15

# Le politiche di intervento sul mercato del lavoro

## 15.1 Introduzione[1]

Le politiche di intervento sul mercato del lavoro generalmente sono classificate in macroeconomiche e microeconomiche (Schema 15.A). Le politiche macroeconomiche, assumendo lo stock di occupazione aggregata come variabile obiettivo finale, puntano all'espansione della domanda di lavoro fino al limite massimo della piena occupazione del lavoro disponibile. Le politiche microeconomiche, pur avendo le stesso obiettivo, si attivano (sotto l'ipotesi del perfetto funzionamento dei mercati) attraverso la sollecitazione di comportamenti degli operatori coerenti con una logica di mercato e la progressiva rimozione degli ostacoli al funzionamento dei mercati di fattori e di prodotti.

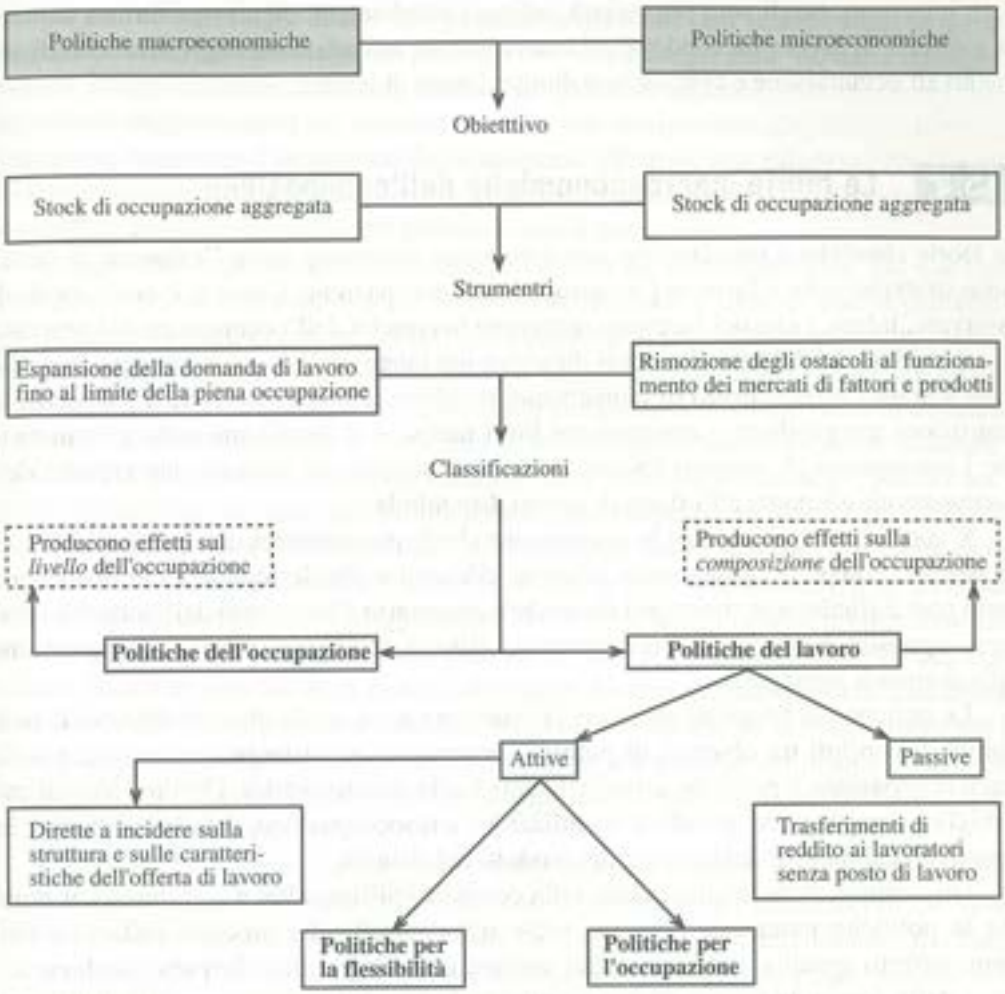
Usualmente, con il termine *politiche dell'occupazione* si indica quell'insieme di strumenti aventi caratteristiche macroeconomiche e quindi in grado di influenzare l'andamento strutturale dell'occupazione, mentre per *politiche del lavoro* si intendono essenzialmente le misure aventi caratteristiche microeconomiche.

Tuttavia, il problema occupazione è talmente complesso e articolato da rendere indispensabile l'interconnessione coordinata di misure di politica dell'occupazione e del lavoro, anche in considerazione del contesto estremamente dinamico in cui tali strumenti devono operare.

Un'analisi dei problemi connessi alle azioni di intervento sul mercato del lavoro può essere affrontata solamente avendo presenti i cambiamenti intervenuti negli ultimi decenni all'interno di questo mercato e le conseguenti difficoltà di definire sul piano teorico le caratteristiche di una politica del lavoro e gli strumenti di cui essa si avvale.

Se infatti, in prima approssimazione, una politica di intervento comprende tutto l'insieme degli strumenti a disposizione dell'Autorità pubblica per influenzare la dinamica del mercato del lavoro con l'obiettivo di valorizzare la forza lavoro disponibile

[1] Per una maggiore comprensione del Capitolo si veda anche la Scheda 11 in Appendice.




**Schema 15.A** Le politiche di intervento sul mercato del lavoro

impiegandola nel modo più razionale (per il cui approfondimento si rinvia in Appendice), tuttavia ad una sommaria valutazione storica emerge la diversità dei significati assunti dalle politiche di intervento nelle varie epoche.

Nel corso degli anni '30 e '40, infatti, ha avuto carattere prioritario l'azione diretta al riassorbimento della disoccupazione strutturale (sicché gli interventi si sono caratterizzati in senso maggiormente quantitativo), mentre nel secondo dopoguerra si è assistito ad una maggiore articolazione degli obiettivi dal punto di vista dell'allocazione ottimale del lavoro e della capacità di individuare impieghi idonei a collocare la forza lavoro in base alle caratteristiche individuali, approfondendo in tal modo gli aspetti settoriali

degli interventi. Negli anni più recenti, infine, l'ampliamento degli squilibri tra domanda e offerta di lavoro ha condotto ad una crescente articolazione degli strumenti di sostegno all'occupazione e di creazione di nuovi posti di lavoro.

## 15.2 Le teorie macroeconomiche dell'occupazione

Le teorie classiche e neoclassiche non hanno mai realmente posto l'esigenza di perseguire strategie volte a favorire l'espansione dell'occupazione. Come si è avuto modo di osservare, infatti, i classici facevano dipendere la crescita dell'occupazione dal processo di accumulazione del capitale, la cui dinamica nel lungo periodo era comunque in grado di assicurare l'assorbimento di momentanei problemi di disoccupazione. D'altronde, le costruzioni marginaliste – storicamente fuori tempo – si fondavano sulla convinzione che i meccanismi di mercato fossero comunque in grado di favorire una crescita dell'occupazione adeguata all'offerta di lavoro disponibile.

È con Keynes che emerge la convinzione che la problematica occupazionale di breve periodo comporti conseguenze talmente rilevanti e che le imperfezioni di mercato siano così difficilmente rimovibili da rendere necessario l'intervento dell'Autorità attraverso apposite politiche dell'occupazione, miranti fondamentalmente all'espansione della domanda aggregata.

Le critiche più frequenti alla teoria keynesiana sono quelle che sottolineano la possibilità di conflitti tra obiettivi di politica economica, in particolare tra politiche della piena occupazione e politiche antinflazionistiche. In questo quadro, Phillips[2] ha indicato il miglior compromesso possibile tra inflazione e disoccupazione, date le caratteristiche presentate dai mercati del lavoro e dei prodotti nel sistema.

Gli sviluppi delle analisi basate sulla curva di Phillips, oltre a sottolineare il ruolo che le politiche monetarie possono avere nel controllo dei processi inflazionistici, hanno offerto spunti ai monetaristi per sostenere che le politiche keynesiane di espansione della domanda aggregata per perseguire la piena occupazione, si rivelano poco efficaci nel breve periodo e addirittura dannose per il sistema in termini di inflazione. In particolare, le politiche keynesiane dell'occupazione si sono rivelate inefficaci quando, in seguito alla crisi petrolifera del 1972, si è assistito al fenomeno della stagflazione. Tale fenomeno è stato spiegato dai monetaristi sottolineando il ruolo delle aspettative sui prezzi nel determinare (o addirittura accelerare) un processo inflazionistico nel caso in cui la politica economica cerchi di comprimere il tasso di disoccupazione al di sotto del suo livello naturale. Dunque, le politiche di espansione della domanda aggregata per ridurre la disoccupazione sarebbero la principale causa degli elevati tassi di inflazione accompagnati da livelli di produzione e occupazione tendenzialmente troppo bassi.

[2] A.W. Phillips, *The Relation between Unemployment and the Rate of Changes of Money Wage Rates in United Kingdom, 1861-1957*, in "Economica", February 1960.

Un attacco ancora più deciso alle politiche keynesiane dell'occupazione, in quanto incapaci di evitare il rallentamento produttivo, è venuto negli anni '60 dalla cosiddetta "Nuova Macroeconomia Classica", fondata su ipotesi di aspettative razionali nel comportamento degli operatori del sistema. Secondo tale teoria eventuali politiche miranti a conseguire, attraverso l'espansione della domanda effettiva, una riduzione del tasso di disoccupazione non sarebbero in grado di ottenere altro che livelli dei prezzi via via crescenti, senza maggiore prodotto globale e quindi occupazione.

L'aggravarsi degli squilibri tra domanda e offerta nel corso degli anni '80, con l'accentuazione del carattere *strutturale* della disoccupazione e tuttavia con il paradosso dell'esistenza di posti di lavoro vacanti per mancanza di determinate qualifiche, oltre a rendere inadeguati gli strumenti di intervento, ha prodotto una evidente crisi nella diagnosi sul piano teorico delle nuove modalità di comportamento delle forze di domanda e offerta. Tali nuove modalità si traducono in una maggiore selettività della domanda a seguito sia degli aumentati vincoli di carattere extra economico (sindacali, politici ecc.) agenti sull'impresa, sia della accresciuta incertezza caratterizzante gli sbocchi della produzione. In particolare, il risultato della selettività può essere misurato in termini di allargamento del settore precario e, quindi, di riflessi negativi per la condizione della forza lavoro. D'altronde, i nuovi atteggiamenti di chi offre lavoro (scarsa propensione alla mobilità geografica, allungamento del periodo di ricerca grazie ai sussidi alla disoccupazione, crescenti aspettative in termini di reddito, diversa valutazione delle condizioni di lavoro e dello status sociale, accentuata preferenza di certi strati di forza lavoro per il part-time), oltre a rendere difficoltoso un intervento sul mercato del lavoro volto a garantire un incontro tra domanda e offerta, moltiplicano le perplessità nel definire i caratteri della disoccupazione.

Tutto ciò si è riflesso, su un piano eminentemente teorico, in una crisi dell'approccio tradizionale e di parte delle politiche keynesiane, nel momento in cui sono state proposte politiche di intervento come meri strumenti di contenimento dei flussi di manodopera e del costo del lavoro, mediante l'eliminazione degli ostacoli alla mobilità. Tale approccio, oltre ad ignorare l'influsso delle variabili sociali e storiche determinanti il comportamento dei lavoratori e la particolare struttura del mercato del lavoro – come hanno notato i teorici della segmentazione – non avverte l'esistenza di "due tendenze fondamentali che condizionano la politica del lavoro e la politica economica in generale: un tasso di inflazione più sostenuto che per il passato ed una disoccupazione tendenzialmente in aumento"[3]. A ciò si deve inoltre aggiungere la molteplicità dei vincoli interni ed esterni agenti su di un sistema economico, in modo tale da rendere determinante ai fini del suo funzionamento i processi di mobilità della forza lavoro e di adattamento della stessa alle mutevoli condizioni esterne.

Tuttavia, ulteriori ostacoli si incontrano in vista del raggiungimento di una maggiore flessibilità nell'utilizzazione della forza lavoro, nel momento in cui la necessaria ela-

[3] A. Triola, *Elementi per una politica attiva del lavoro*, in "Economia & Lavoro", n. 2, 1978, p. 209.

sticità delle strutture occupazionali viene a scontrarsi con le esigenze di sicurezza dell'impiego manifestatesi in maniera perentoria da parte dei lavoratori sindacalizzati, proprio alla luce degli effetti di quelle due tendenze di fondo sopra accennate (inflazione e disoccupazione), la cui azione viene quindi amplificata dai condizionamenti e dalle prevenzioni indotte nel comportamento dell'offerta di lavoro.

Si comprende quindi quanto poco convincenti siano da un punto di vista analitico le definizioni delle politiche di intervento limitate ad una visione microeconomica dei problemi dell'occupazione. È infatti necessaria una valutazione in chiave sia sociale che politica del conflitto tra:

a) decisioni delle imprese, "che hanno sempre teso a subordinare il sistema di garanzie (ai lavoratori) agli immediati problemi di gestione"[4];
b) volontà dei lavoratori di mantenere le posizioni raggiunte.

Inoltre, appare maggiormente complicato il contesto economico ove si vogliano realisticamente valutare i nessi tra squilibri e disoccupazione. Converrà, quindi, approfondire preliminarmente quest'ultimo aspetto per poi delineare le recenti tendenze in tema di interventi, unitamente alle problematiche da essi sollevate.

## 15.3 Squilibri e disoccupazione

Le caratteristiche assunte dalla disoccupazione possono essere meglio comprese attraverso un'analisi comparata dei due possibili squilibri da cui la disoccupazione stessa può trarre origine, squilibri che nelle modalità di esplicazione (quantitativa o qualitativa) si rifletteranno su due analoghi tipi di *disoccupazione strutturale*, benché quest'ultima possa assumere anche altre caratteristiche (frizionale, congiunturale, stagionale e tecnologica) derivanti da circostanze diverse.

Gli squilibri di carattere quantitativo si manifestano sotto forma di incapacità del sistema economico di dare luogo ad un ammontare di impieghi tali da consentire l'assorbimento della forza lavoro disponibile. In altri termini, si tratta di una "mancanza globale puramente quantitativa di impiego"[5], indipendentemente da particolari condizioni stagionali di andamento della domanda di lavoro: si parla in tal caso di *disoccupazione quantitativa strutturale* determinata dai fattori elencati nello Schema 15.B.

Da un punto di vista generale, sempre nell'ambito degli squilibri quantitativi, è peraltro possibile valutare il fenomeno della disoccupazione strutturale come conseguenza di un eccesso dell'offerta di lavoro, oltre naturalmente al manifestarsi di una

[4] A. Triola, cit., p. 210.

[5] J. Geluck, *Le Chômage structurel*, in "Programme de recherche et d'action sur l'evolution du marché de l'emploi", Etude, n. 76/9, pp. 1-3.

domanda insufficiente ad assorbire il potenziale di lavoro disponibile (soprattutto in conseguenza del prodursi dei fenomeni sub A2, A3, A4).

Negli ultimi anni l'incremento dell'offerta, in proporzioni tali da oltrepassare la dinamica dei posti disponibili, deve essere imputato sia a fattori di carattere demografico e sociale, connessi rispettivamente ad un maggiore afflusso sul mercato di giovani e donne, sia al prodursi di intensi fenomeni inflazionistici, tali da indurre ampie fasce di lavoratori a ricercare nuove o ulteriori occupazioni, in modo da mantenere il livello di vita precedentemente acquisito.

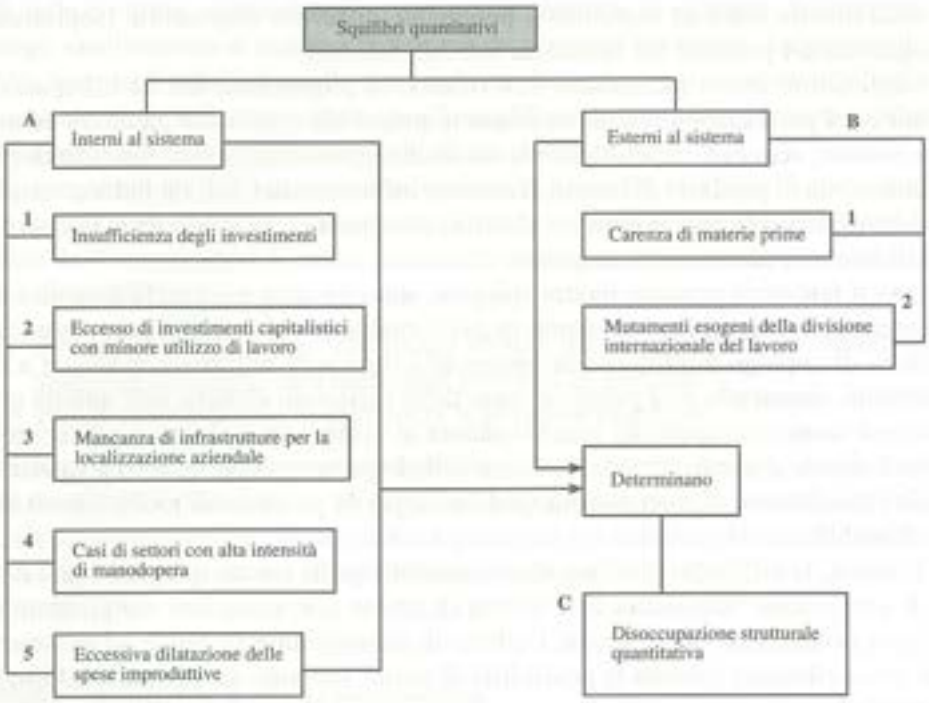
Questi fenomeni possono inoltre spiegare, sotto un altro aspetto, la dinamica interna al mercato del lavoro, nel momento in cui le categorie di lavoratori più interessate alla ricerca di impiego indirizzano in genere tale ricerca in settori secondari ed a bassa produttività, risentendo così maggiormente delle variazioni cicliche dell'attività economica (così come analogamente accade qualora le assunzioni di donne e giovani avvengano nel settore primario, data la tendenza delle imprese operanti in esso a valutare con cautela l'immissione di manodopera qualificata per la presenza di molti vincoli in termini di mobilità).

Tuttavia, le difficoltà di collocamento devono anche essere spiegate come il risultato di una minore flessibilità dell'offerta di fronte alle situazioni congiunturali che via via si producono, sicché anche l'effetto di scoraggiamento tende ad assumere un ruolo meno rilevante quando le possibilità di scelta vengono ad allargarsi ad impieghi non regolari.

Se questi fenomeni dal lato dell'offerta possono venire spiegati in termini sociali e psicologici, diversa è la valutazione dell'altro fattore determinante gli squilibri quantitativi, vale a dire la carenza della domanda di lavoro.

Come si può notare dallo Schema 15.B, in questo caso le motivazioni sono connesse all'andamento di variabili più strettamente economiche: oltre al tradizionale fattore esplicativo del basso livello della domanda di lavoro, cioè l'aumentato grado di meccanizzazione dei processi produttivi, si deve prestare una particolare attenzione alla saturazione dei mercati dopo il boom della domanda degli anni '60, unitamente all'adozione di nuovi sistemi organizzativi nella divisione del lavoro (razionalizzazione, concentrazione ecc.), al fine di fronteggiare la dilatazione dei costi del lavoro ed i maggiori investimenti in capitale necessari al mantenimento o alla creazione di nuovi impieghi.

In una situazione simile, la tendenza all'accrescimento dei salari può ulteriormente accentuare la contrazione della domanda nel caso in cui tale accrescimento divenga superiore alle esistenti condizioni di produttività del lavoro rispetto ad una certa quantità di capitale disponibile.




**Schema 15.B** Analisi degli squilibri di tipo quantitativo

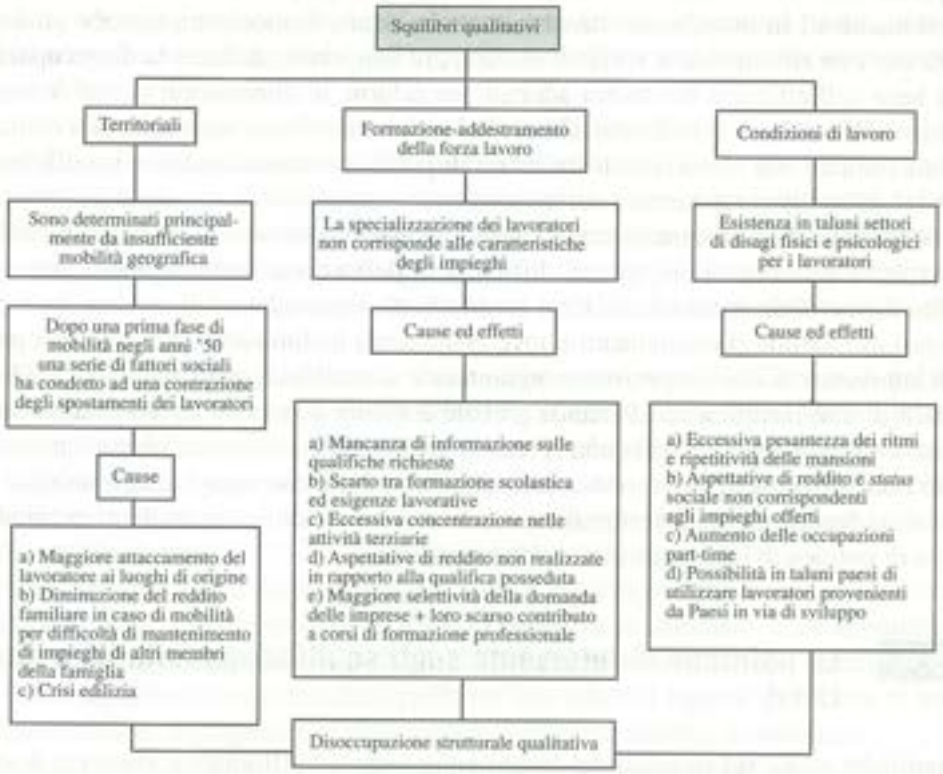
I fenomeni di disoccupazione strutturale possono d'altronde essere analizzati anche da un punto di vista *qualitativo*, vale a dire come il risultato di squilibri legati alle variabili più direttamente influenti sul rapporto tra domanda e offerta. Gli squilibri qualitativi, raggruppabili in tre categorie (territoriali, di formazione-addestramento della forza lavoro, relativi alle condizioni di lavoro) sono rappresentati nello Schema 15.C assieme alle caratteristiche peculiari che li contraddistinguono.

Gli squilibri evidenziati nello schema tendono a produrre un particolare mancato adattamento tra domanda e offerta in cui l'esistenza di lavoratori disoccupati deve essere collegata alle particolari caratteristiche dell'offerta (sesso, età, qualifica professionale, mobilità), tali da indurre ad una valutazione negativa delle opportunità disponibili in quanto non corrispondenti alle aspettative precedentemente determinatesi a livello di preferenze qualitative.

Se quindi il mancato incontro tra domanda e offerta può essere spiegato nella diversità delle preferenze della manodopera rispetto alla realtà esistente del mercato, non si deve tuttavia dimenticare come anche dal lato della domanda esistano fattori tali da accentuare gli squilibri, riferibili alle particolari dinamiche dei mercati interni alle imprese ed alle modalità di selezione della forza lavoro, basate spesso sulla presunzione a priori

da parte degli imprenditori del grado di produttività dei lavoratori più che sulla loro effettiva specializzazione.

In questo contesto, assume particolare rilievo nell'accelerare gli squilibri qualitativi e l'instabilità dell'occupazione ad essi collegata, il fenomeno della discriminazione, che contribuisce all'accentuazione degli ostacoli (le cosiddette "barriere di entrata") frapposti alla possibile evoluzione del livello di impiego cui inizialmente accede la manodopera meno favorita, determinando così una sorta di sedimentazione di gruppi minoritari all'interno delle occupazioni scarsamente favorite.




**Schema 15.C** Analisi degli squilibri di tipo qualitativo

Tale processo, come è stato notato[6], può essere fatto risalire anche a politiche di carattere protezionistico messe in atto dalle organizzazioni sindacali in quanto dirette a di-

[6] H.M. WACHTEL, *Capitalism and Poverty in America: Paradox or Contradiction?*, in B. SILVERMAN, M. YANOVITCH (a cura di), *The Worker in "Post Industrial" Capitalism: Liberal and Radical Responses*, The Free Press, New York 1974; H.M. BETSEY, C. BETSEY, *Determinants of Working Poverty*, in, SHEPPARD, HARRISON, SPRING, cit. in R. LOVERIDGE, A. MOK, *Theories of Labour Market Segmentation*, Bibliography, Study n. 76/1, per la Commissione Cee.

fendere lo *status* acquisito dalle fasce più favorite della forza lavoro. D'altra parte, è necessaria una valutazione complessiva dei fattori sin qui ricordati quali determinanti della disoccupazione strutturale qualitativa, anche nel contesto più generale delle modificazioni subite dal sistema economico (localizzazioni industriali, ristrutturazioni ecc.), al fine di elaborare coerenti politiche di intervento, la cui efficacia è però quanto meno dubbia ove non si riesca a distinguere tra disoccupazione strutturale, nelle sue due accezioni qualitativa e quantitativa, e altre forme di sotto utilizzazione della forza lavoro.

In questo senso, il problema si incentra essenzialmente nella definizione di durata temporale della disoccupazione, dato il carattere di lungo periodo da essa assunto qualora si manifesti strutturalmente benché, come ha notato Samuelson[7], sarebbe preferibile più che fare riferimento a variabili di carattere temporale, definire la disoccupazione sulla base dell'efficacia dei mezzi adottati per ridurne le dimensioni, sicché fenomeni strutturali di inattività si individuerebbero laddove un eventuale aumento della domanda globale (attuato con i tradizionali strumenti di politica economica) fosse insufficiente a riportare in equilibrio il mercato del lavoro.

Se quindi è l'interconnessione dei criteri enunciati a permettere di individuare i caratteri della disoccupazione, minori difficoltà di definizione sembrerebbero presentare le altre forme di disoccupazione. Così mentre la *disoccupazione frizionale* si collega ai processi di mobilità (licenziamenti-nuove assunzioni) ineliminabili con qualsiasi politica di intervento, la *disoccupazione congiunturale* si manifesta quale risultante nel breve periodo di una insufficiente domanda globale e quindi è risolvibile con le appropriate politiche di derivazione keynesiana. Tuttavia, nella realtà economica i fenomeni ora descritti non si manifestano in modo così netto, sicché sovente non è facile stabilire ove termini un fenomeno di disoccupazione e ove ne inizi un altro, con evidente pregiudizio al tipo di politica di intervento che si volesse attuare.

## 15.4 Le politiche di intervento sugli squilibri quantitativi e qualitativi

Le politiche attive sul mercato del lavoro sono volte ad affrontare e risolvere le complesse questioni ora descritte. In tal senso, nelle pagine che seguono esamineremo le due possibili modalità di intervento per fronteggiare in modo più specifico la disoccupazione determinata da squilibri *quantitativi* e *qualitativi*.

Nel caso di *squilibri quantitativi*, gli interventi si caratterizzano sulla base di due alternative: cercando di ridurre il volume dell'offerta di lavoro esistente sul mercato attraverso opportune misure volte a condizionare il comportamento di quelle categorie di lavoratori che presentano un maggior grado di flessibilità nell'adattarsi alle condizioni create dalle politiche di intervento (quali giovani, donne e anziani), oppure agendo sulla domanda di lavoro mediante un'azione di sostegno ai settori produttivi in cui si riscon-

[7] R. Loveridge, A. Mok, *Theories*, cit.

trano maggiori difficoltà occupazionali o, ancora, favorendo in altri settori (sia pubblici che privati) la creazione di nuovi impieghi, nonché agevolando processi di ripartizione migliore del lavoro attraverso la riorganizzazione degli orari in vista della creazione di opportunità di impiego nell'ambito delle occupazioni già esistenti.

In presenza di *squilibri qualitativi*, gli interventi messi in atto dovranno cercare di agire sui tre livelli territoriale, addestrativo e delle condizioni di lavoro, da una parte, garantendo alla manodopera disponibile una adeguata possibilità di inserimento rispetto alle opportunità esistenti, anche attraverso un aggiustamento delle caratteristiche della forza lavoro compatibilmente all'andamento della domanda di lavoro e, dall'altra parte, operando direttamente sugli impieghi esistenti con criterio inverso al primo, cercando cioè di adeguare le caratteristiche delle opportunità offerte alle disponibilità di manodopera attualmente presenti.

Una serie di proposte volte ad elaborare una efficace politica di intervento sul mercato del lavoro è stata avanzata dai teorici del dualismo, i quali, pur non negando la possibilità di agire con i tradizionali strumenti di politica economica (aumento della domanda globale attraverso trasferimenti di reddito, intervento dello Stato nell'economia ecc.) ritengono opportuno adoperare gli strumenti disponibili per una "azione diretta"[8], in vista di un coordinamento degli interventi sul mercato del lavoro interno e su quello esterno.

Nell'ambito di questo approccio viene anche sottolineata l'inefficacia di politiche volte a concepire un passaggio di manodopera da settori secondari al settore primario solamente in termini quantitativi, senza tenere conto dei riflessi della transizione sui salari (in relazione ai posti lasciati vacanti nel secondario, spesso incompatibili con gli impieghi del settore primario, a causa del diverso tipo di organizzazione produttiva esistente tra i due settori).

In definitiva, a detta degli economisti facenti capo a questa corrente, una politica di intervento sul mercato del lavoro deve porsi l'obiettivo di eliminare, oltre ai fattori economici, anche gli elementi di ordine istituzionale (strutture sociali, discriminazione ecc.) che impediscono una crescita equilibrata non solo del legame tra offerta di lavoro ed opportunità di impiego, ma più in generale dell'intero sistema economico.

Gli strumenti di intervento di cui tale politica può avvalersi sono tre:

- ristrutturazione dei mercati del lavoro interni nel settore secondario;
- politica di investimenti volta alla formazione dei lavoratori;
- misure di carattere amministrativo per una migliore organizzazione nel settore secondario dell'utilizzazione della forza lavoro.

In una analisi di Triola[9], riferita in particolare alle condizioni di sviluppo del sistema economico italiano ed ai riflessi sul mercato del lavoro dei mutamenti intervenuti

[8] M.L. WATCHER, *Primary and Secondary Labour Markets: A Critique of the Dual Approach*, in "Brookings Papers on Economic Activity", n. 3, 1974.

[9] A. TRIOLA, cit., pp. 202-227.

nella realtà interna ed esterna ad esso, si è cercato di delineare un insieme di ipotesi di intervento che, al di là del contesto a cui si riferisce, merita qui di essere menzionato per la sua validità teorica generale. Secondo questa interpretazione, una politica attiva sul mercato del lavoro deve partire da un presupposto essenziale, dedotto dalle caratteristiche della forza lavoro disponibile sul mercato e dalle aspettative in termini di reddito e consumi. In effetti, poiché tendono ad accrescersi le quote di manodopera giovanile e femminile rivendicanti una più adeguata collocazione nel mondo della produzione, e poiché aumentano le pressioni sia dei lavoratori occupati che di quelli potenziali al fine di mantenere i livelli di consumo acquisiti negli ultimi decenni (incoraggiando così la tendenza a perseguire politiche di sostegno della domanda globale), diviene inevitabile agire tempestivamente in direzione di un riequilibrio generale del sistema al fine di evitare l'insorgere di pericolose tensioni sociali.

Da qui l'esigenza di "destinare quote crescenti di risorse a misure capaci di creare occupazione aggiuntiva rispetto a quella liberamente richiesta dal mercato"[10], ovviamente nell'intento di creare una riserva di capacità produttiva tale da fronteggiare le prevedibili future necessità del mercato. Tale obiettivo può essere raggiunto attraverso interventi specifici sul mercato del lavoro, oppure mediante politiche atte a garantire un reddito sufficiente ai disoccupati per un dato periodo di tempo.

Due aspetti possono essere peraltro approfonditi nell'ambito degli interventi specifici, vale a dire il problema della struttura e delle modalità di addestramento e quello relativo alle caratteristiche dei sistemi di sicurezza sociale, con particolare riferimento all'erogazione dell'indennità di disoccupazione.

Per quanto riguarda l'aspetto relativo all'addestramento, appare opportuno distinguere gli interventi di qualificazione/riqualificazione della manodopera a seconda che siano rivolti a lavoratori in situazione di inattività, oppure siano diretti alla manodopera già occupata. In effetti, nel caso dei disoccupati sembra preferibile istituire corsi e programmi di formazione entro cui inserirli, piuttosto che limitarsi ad una semplice politica di sussidi, benché non manchino rilevanti problemi circa l'indirizzo da dare agli interventi in quanto "organizzare programmi di formazione su larga scala porta a chiedersi, specie in periodi di disoccupazione elevata [...], quali persone debbano esse formate e per quali professioni"[11].

In generale, si pongono anche difficili questioni legate agli oneri da sopportare riguardo ai costi di addestramento, nel caso di programmi di formazione organizzati all'interno delle aziende e rivolti ai lavoratori già occupati, in riferimento ai benefici ricavabili dalle imprese in una situazione in cui la mobilità del lavoro può portare a danni non indifferenti qualora i soggetti interessati all'addestramento abbandonino l'azienda in un periodo relativamente breve dopo la conclusione del periodo di formazione. Il problema di redditività dell'intera operazione di addestramento che in tal modo viene a porsi può assumere caratteri più rilevanti qualora si istituiscano centri di addestramento

[10] *Ibid.*, p. 221.

[11] *Ibid.*, p. 214.

per ogni singolo settore produttivo, coordinati dall'Autorità pubblica e finanziati in parte con un prelievo fiscale a carico delle singole imprese.

Tuttavia, è stato notato[12] come spesso le imprese tendano ad impostare i programmi di addestramento proprio in funzione di un equilibrio tra costi e benefici ed in considerazione della distinzione tra un tipo di specializzazione generale e un tipo più specifico in rapporto ai condizionamenti esercitati sulla modalità dalla struttura dei mercati interni, la cui esistenza determina una notevole riduzione della convenienza (per il lavoratore) a cambiare occupazione dopo aver conseguito un grado di addestramento tale da garantirgli favorevoli prospettive nell'ambito dell'azienda presso cui si è formato. In definitiva, l'esistenza di barriere di ingresso fuori i confini istituzionali dei singoli mercati dà luogo a notevoli problemi nella individuazione delle caratteristiche stesse dei sistemi di addestramento, anche se – come si è accennato – può costituire un vantaggio dal punto di vista imprenditoriale.

Un altro aspetto che merita di essere approfondito si riferisce alla tendenza, ormai consolidata nei Paesi più avanzati, di erogare indennità di disoccupazione ai lavoratori in cerca di impiego o totalmente inattivi, dando quindi luogo ad un trasferimento di risorse dal settore produttivo per far fronte alla copertura di tali indennità. In questo senso, a seguito della più generale contestazione della efficacia delle politiche assistenziali nell'ambito della concezione keynesiana dell'intervento pubblico, si sono manifestate aperte critiche nei confronti del sistema dei sussidi da parte di economisti di formazione neoclassica.

Queste critiche si incentrano in particolare nella individuazione di comportamenti di assuefazione alla condizione di inoccupazione (data la possibilità di percepire sussidi sufficienti a mantenere un livello minimo di vita), per cui si abbassa la propensione ad accettare gli impieghi esistenti sul mercato, grazie alla possibilità di prolungare la ricerca senza che ciò comporti particolari danni, se non dal punto di vista della capacità produttiva, almeno in termini di mancato percepimento di possibili guadagni. Ciò naturalmente comporta di fatto una sovrastima della disoccupazione effettiva o, per lo meno, mette in discussione il significato del concetto stesso di disoccupazione involontaria.

In questo senso, alcuni autori[13] hanno sottolineato come un ruolo fondamentale nella decisione dei lavoratori di rimanere inattivi è svolto sia dalla durata della disoccupazione, che permette di acquisire il diritto alla corresponsione dell'indennità, sia dai tempi di attesa della percezione di quest'ultima, sicché agendo su questi due aspetti risulterebbe più efficace un'azione dissuasiva nei confronti dei descritti comportamenti da parte dei lavoratori.

Tuttavia, in altre analisi[14] si è cercato di articolare maggiormente le spiegazioni di

[12] B.J. Mc Cormick, P.S. Manley, *The Industrial Training Act*, in "Westminster Bank Review", February 1967.

[13] S.A. Rhea, *Unemployment Insurance and Labour Supply: A Simulation of the 1971 Act Canadian Unemployment Insurance Act*, atti della *Conference on Trends in Industrial and Labour Relations*, Montreal, May 1976.

[14] J. Taylor, *Unemployment in Britain: An Interpretation of the Last Twenty-five Years*, University of Lancaster, Lancaster 1975.

tali comportamenti, rilevando il carattere spesso involontario della disoccupazione, congiuntamente al fatto che i sussidi corrisposti coprono solo la perdita del reddito e non dell'occupazione ed evidenziando come la realtà economica degli anni '70 fosse di per se stessa alla base del prolungamento del periodo di disoccupazione e di ricerca rispetto a quanto non avvenisse nei decenni precedenti.

In definitiva, queste opinioni dimostrano il carattere contraddittorio della questione, ulteriormente confermato dalla tendenza al prolungamento della disoccupazione man mano che lo stesso periodo di inattività tende a dilatarsi, mentre la considerazione degli impieghi disponibili può indurre i lavoratori ad accettare di essere assunti nel settore secondario, con ciò tuttavia aggravando la loro condizione di marginalità.

## 15.5 Le politiche attive e quelle passive

Dopo avere brevemente analizzato le politiche di intervento sugli squilibri quantitativi e qualitativi, e gli strumenti proposti dagli economisti dualisti, passiamo ora ad esaminare, più in generale, i diversi schemi di intervento che offrono le politiche del lavoro per affrontare e risolvere le complesse questioni che si generano nel mercato del lavoro.

Dal momento che per politiche del lavoro si intendono tutti gli interventi delle Autorità pubbliche in materia di lavoro, la gamma di esse appare estremamente ampia e variegata. In particolare, si distingue tra *politiche passive* e *politiche attive* del lavoro.

Le *politiche passive* comprendono qualsiasi forma di indennizzo percepita dai lavoratori disoccupati ed i pensionamenti anticipati per motivi involontari. Esse, dunque, si caratterizzano non per la capacità di incidere sulle cause della problematica occupazionale, ma per quella di correggere a posteriori le conseguenze di essa. In effetti, secondo Frey[15] tali strumenti, in quanto trasferimenti di reddito ai lavoratori che perdono o non riescono a trovare un posto di lavoro, non dovrebbero essere considerati vere e proprie politiche del lavoro, in quanto dovrebbero rientrare piuttosto nelle politiche sociali e assistenziali. Tuttavia, alcuni economisti (in particolare i marginalisti) considerano le politiche di garanzia e sostegno del reddito come politiche del lavoro, in quanto esse lasciano ai meccanismi di mercato il tempo sufficiente a reinserire i disoccupati nel sistema produttivo.

Più interessanti perché più efficaci, appaiono le *politiche attive* del lavoro, miranti fondamentalmente a perseguire la piena occupazione e il miglioramento delle condizioni di lavoro. In particolare, le politiche attive "si caratterizzano per voler direttamente incidere sulla struttura del mercato del lavoro, favorire l'adeguamento delle caratteristiche di coloro che aspirano a un'occupazione alle esigenze della domanda di lavoro, consentire ad essi un accesso equiprobabile ai posti vacanti, e creare possibilità occupazionali attraverso una diversa organizzazione del mercato del lavoro"[16], non attendendo

[15] L. Frey, *Le politiche dell'occupazione e del lavoro in Europa*, in "Quaderni di Economia del lavoro", n. 55, 1996.

[16] Aa.Vv., *La valutazione delle politiche attive del lavoro: esperienze a confronto*, Edizioni Centro Congressi Torino Incontra, Torino 1995, p. 5.

l'evoluzione spontanea del mercato, né stimolando genericamente la domanda aggregata, ma agendo con specifici interventi di formazione di domanda particolare.

Tra i vari strumenti di questo tipo vanno ricordate: le strategie di flessibilizzazione in termini di salario; gli interventi per la mobilità del lavoro e del tempo di lavoro; le strategie formative, cioè di investimento in capitale umano (con specifico riguardo ai lavoratori con inadeguati livelli di tale capitale); le politiche di *job creation*, dirette a combattere le cause di disoccupazione congiunturale o strutturale attraverso l'attivazione di flussi di domanda di lavoro.

## 15.6 Politiche per la flessibilità e politiche per l'occupazione

Le politiche attive per il mercato del lavoro nascono ufficialmente con due raccomandazioni dell'OCSE che risalgono rispettivamente al 1964 e al 1976.

La *Raccomandazione del 1964* ("Una politica attiva per la forza lavoro"), basata sulle esperienze degli anni '50 e '60, è essenzialmente incentrata sul miglioramento del rapporto occupazione/inflazione, attraverso una migliore ripartizione delle risorse umane. La piena occupazione doveva essere raggiunta senza un eccessivo aumento dei prezzi, attraverso politiche finalizzate al reinserimento nell'impiego di coloro i quali avevano perso il loro lavoro: erano perciò previste misure selettive quali corsi di formazione professionale, attività di consulenza e servizi di collocamento. Le politiche previste erano essenzialmente orientate sull'offerta. Le *politiche attive per il mercato del lavoro* dovevano inoltre avere il ruolo di fissare i livelli salariali compatibili con la stabilità dei prezzi attraverso una "contrattazione solidaristica". In ogni caso le politiche per il mercato del lavoro avevano, alla loro origine, un ruolo subordinato rispetto alle misure di crescita macroeconomica; gli interventi selettivi sul mercato del lavoro dovevano unicamente aiutare le politiche macroeconomiche nei loro sforzi tesi a raggiungere la piena occupazione.

È evidente in questa prima Raccomandazione OCSE l'influsso esercitato dalle analisi di Phillips-Lipsey e dagli orientamenti macroeconomici che ne derivarono: siamo, cioè, in uno scenario *macro* in cui l'obiettivo primario è la ricerca di una crescita compatibile con la stabilità dei prezzi, con livelli di occupazione tali da non creare tensioni nel mercato del lavoro.

Nella *Raccomandazione del 1976* ("Una politica generale su occupazione e forza lavoro") l'interesse era parzialmente diverso: nel contesto delle crisi petrolifere, della recessione o dei livelli di disoccupazione in rapido aumento, il programma di intervento della precedente raccomandazione sembrava insufficiente, per cui l'interesse principale divenne esplicitamente la costruzione di un *ponte sulla crisi*, così da consentire alle politiche allora auspicate della "*locomotiva*" e del "*convoglio*", a livello macro, di riportare le economie dei Paesi industrializzati su significativi sentieri di crescita, non essendo ancora stati focalizzati gli elementi strutturali della crisi; *l'innovazione* delle politiche per il mercato del lavoro era quella di utilizzare sussidi statali temporanei per "comprare" lavoro (o simili) per i disoccupati.

Gli anni che seguirono videro infatti una proliferazione di programmi di intervento che dovevano evitare alle forze di lavoro di cadere nella trappola della disoccupazione e di mantenere nel mercato del lavoro fasce sempre più consistenti di offerta inoccupata e disoccupata. Vennero introdotti inoltre diversi schemi di ripartizione del lavoro, al fine di distribuire più equamente le poche opportunità occupazionali che si andavano creando. Per influenzare l'offerta e dare opportunità lavorative ai giovani vennero anche auspicate modifiche negli orari di lavoro e vennero varati schemi di uscita anticipata dall'occupazione come i prepensionamenti.

L'apparire delle politiche del lavoro è, dunque, recente e strettamente connesso alla crisi della "economia del controllo" e degli strumenti di regolarizzazione keynesiani, cioè macroeconomici fino ad allora utilizzati.

Negli anni '70 si è determinato, infatti, un progressivo sfasamento tra politiche pubbliche per il mercato del lavoro (sussidi, *welfare*, trasparenza ecc.) e quadro macroeconomico sempre più restrittivo. In un tale scenario si è tentato di realizzare in tutta Europa modelli cooperativi di gestione delle relazioni industriali, in cui le politiche del lavoro, nelle loro varie accezioni, hanno finito per assumere ruoli compensativi a fronte della crescita della disoccupazione.

Le strategie neo-corporative di politica dei redditi che, soprattutto in Italia, si è tentato di attuare nella prima metà degli anni '80 (nel 1983 l'accordo Scotti e l'anno successivo l'accordo di S. Valentino) hanno avviato uno scambio economico-politico, in cui la moderazione salariale e l'accettazione di deregolazione e flessibilizzazione nel rapporto di lavoro vengono scambiati con pacchetti concreti, anche se di non semplice attuazione, in materia di occupazione.

Volendo scendere nel dettaglio, le politiche attive del lavoro si distinguono in due gruppi, come mostra lo Schema 15.D.

**Schema 15.D** Politiche attive del lavoro

Le *politiche del lavoro per la flessibilità* hanno l'obiettivo di precisare le condizioni per individuare possibili spazi per la creazione di nuova occupazione e al tempo stesso agire sulle cause degli squilibri qualitativi; le *politiche del lavoro per l'occupazione*, invece, comprendono l'insieme degli interventi di tipo keynesiano che agiscono sulle condizioni di carenza di lavoro e quindi sugli squilibri quantitativi in maniera diretta.

Nell'ambito delle *politiche per la flessibilità* si inquadrano diverse azioni che mirano a cogliere le opportunità esistenti nel mercato del lavoro. Vediamo in dettaglio gli interventi principali.

Gli interventi per la flessibilità delle politiche salariali si propongono di rendere la struttura salariale più flessibile, in modo da favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Gli interventi possono riguardare la riduzione degli oneri sociali a carico delle imprese, il controllo degli automatismi nell'adeguamento delle retribuzioni ai livelli dell'inflazione, la riduzione dell'appiattimento retributivo ecc.

Gli interventi sui meccanismi istituzionali possono prevedere norme più elastiche per l'assunzione ed i licenziamenti, per il collocamento e i rapporti di lavoro in generale, in modo da favorire i processi di mobilità ed evitare il sorgere di rigidità che impediscono il passaggio dei lavoratori tra i vari impieghi.

Le politiche di gestione del tempo di lavoro devono essere adottate in presenza di intense trasformazioni strutturali ed organizzative allorché diviene fondamentale un'azione che diversifichi le modalità di organizzazione del tempo di lavoro per mantenere i livelli occupazionali. In questo senso esistono vari strumenti sul piano legislativo per favorire le occupazioni part-time (incentivi alle imprese) e quindi modificare le tradizionali modalità di erogazione del lavoro. D'altra parte sembra che l'efficacia di tali strategie stia più nella capacità di contenere e rallentare il processo di contrazione dell'occupazione, che non nella creazione vera e propria di nuovi posti di lavoro.

Le *politiche per l'occupazione* prevedono una serie di interventi diretti alla creazione di nuove opportunità di impiego utilizzando strumenti di intervento diretti di tipo keynesiano. Come per le politiche per la flessibilità, si può fare riferimento a tre diversi tipi di intervento.

Le politiche della domanda pubblica contro la disoccupazione implicano un'azione diretta da parte dello Stato con interventi nei settori delle grandi infrastrutture delle opere pubbliche, anche attraverso le imprese pubbliche o a partecipazione statale. L'investimento in infrastrutture è, infatti, in grado di attivare in tempi rapidi un'elevata domanda di lavoro, in misura maggiore dell'investimento industriale. Inoltre, accanto ad un effetto sull'occupazione, l'investimento in infrastrutture presenta altri vantaggi collegati, quali una bassa incidenza sul deficit della bilancia dei pagamenti dato il basso rapporto tra spese per beni importati dal settore e spesa globale, elevati coefficienti di attivazione economica nella fase di cantiere (ove esista capacità produttiva inutilizzata) con riflessi indiretti sulla domanda di lavoro, un miglioramento dello stock di capitale dopo l'attivazione delle opere e, infine. il raggiungimento di elevati livelli tecnologici per l'intero sistema economico.

Le politiche di assunzione nella pubblica amministrazione sono interventi che di-

pendono dalle situazioni specifiche dei vari Paesi in relazione al grado di copertura dei posti disponibili nella pubblica amministrazione. La creazione di occupazione attraverso queste politiche deve essere considerata non solo dal punto di vista quantitativo (in rapporto all'incremento diretto degli occupati), ma anche per le conseguenze qualitative implicite negli interventi. Dal punto di vista qualitativo, infatti, gli interventi nella organizzazione del personale della pubblica amministrazione possono riguardare una migliore distribuzione del personale disponibile, specie nei settori che richiedono una maggiore erogazione di servizi da parte dello Stato, oppure una azione volta a qualificare maggiormente l'intervento pubblico in aree quali i servizi sociali, l'ambiente ecc., il che può implicare la creazione di nuovi spazi occupazionali, con effetti produttivi e non solo assistenziali.

Le politiche per la creazione di impresa (*job creation*) si riferiscono all'insieme delle azioni che l'Autorità pubblica può attuare per favorire la creazione di nuove imprese di piccola e media dimensione e, quindi, per creare indirettamente nuova occupazione. Gli strumenti di intervento sono molteplici e vanno dalla creazione di agenzie statali specializzate nell'assistenza di nuovi imprenditori, a politiche industriali coordinate con politiche del lavoro per attivare le risorse ed i servizi necessari a stimolare i processi di creazione di imprese, con il miglioramento delle condizioni "ambientali" entro cui l'impresa opera sotto il profilo legislativo, finanziario, creditizio, fiscale e dei servizi reali.

È possibile definire con un dettaglio ancora maggiore quali siano concretamente le *politiche attive del lavoro*. Seguendo un criterio trasversale rispetto alla classificazione tra politiche per la flessibilità e politiche per l'occupazione, le politiche attive del lavoro consistono in:

- servizi pubblici per l'impiego, cioè servizi erogati dalla Pubblica Amministrazione in materia di orientamento, inserimento e mobilità (geografica e settoriale) della forza lavoro;
- formazione professionale, consistente in investimenti in capitale umano (per lo più programmi di formazione professionale) finalizzati a migliorare la qualificazione e la produttività della forza lavoro;
- aiuti alla creazione di impresa, ovvero le cosiddette politiche di *job creation*, che hanno l'obiettivo di intervenire con aiuti di tipo finanziario e reale nelle fasi di ideazione e concreta costituzione di un'impresa (Agenzie del lavoro, "incubatori" di imprese, sostegni finanziari a favore dei giovani che vogliano avviare nuove attività di impresa);
- creazione diretta di occupazione attraverso i lavori socialmente utili, agevolazioni dell'impiego nel settore privato (fiscalizzazione degli oneri sociali, sovvenzioni, riduzioni di imposte) e, infine, gli aiuti agli inoccupati che creano un'impresa;
- promozione del *worksharing*, che comprende le misure tese a ridurre il tempo annuale di lavoro (promozione del part-time, estensione dei periodi di vacanza, restrizioni alla possibilità di ricorrere al lavoro straordinario, riduzione dell'orario di lavoro, contratti di solidarietà, promozione del *job sharing*) e le misure te-

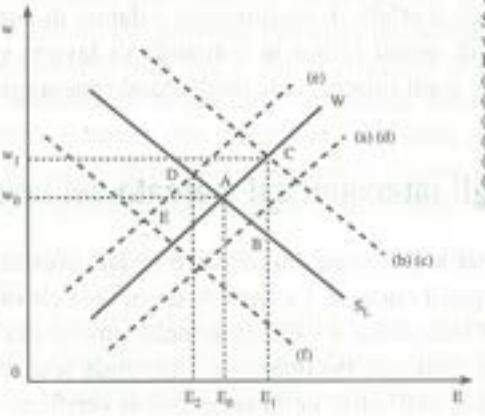
se a ridurre la durata della vita lavorativa (allungamento degli obblighi scolastici, anticipazione dell'età del pensionamento);
- interventi a favore di inoccupati di lunga durata;
- politiche in favore dei giovani, consistenti in interventi atti a facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro (contratti di formazione e lavoro, contratti di apprendistato, legge n. 44/1986 sull'imprenditorialità giovanile nel Mezzogiorno);
- politiche in favore delle donne e dei portatori di handicap.

## 15.7 Gli effetti delle politiche attive del lavoro

I possibili effetti che a livello macroeconomico scaturiscono dalle politiche attive del lavoro possono essere illustrati facendo ricorso a due grafici: la curva UV (detta anche curva di Beveridge) e il grafico domanda-offerta di lavoro[17].

La tradizionale motivazione a favore del ricorso a politiche attive del lavoro consiste nel vedere in queste essenzialmente un modo per aumentare l'efficienza del processo di *matching* tra domanda e offerta di lavoro, per cui – a un dato numero di persone in cerca di lavoro – risulterà associato dopo l'attuazione di tale politica un numero inferiore di posti vacanti. Il che corrisponde ad uno spostamento della curva UV verso l'origine degli assi; tale spostamento sarà più elevato, quanto più positivo sarà stato l'effetto che le politiche del lavoro avranno saputo generare.

Lo spostamento della curva UV verso l'origine degli assi può determinare una variazione dell'equilibrio del mercato del lavoro attraverso differenti canali che possono essere visualizzati con l'aiuto della Figura 15.1.




W = Curva dei salari
$S_L$ = Posti di lavoro offerti
w = Salario reale
E = Livello di occupazione
(a) = effetto sulla funzione dei salari
(b) = effetto sulla domanda di lavoro
(c) = effetto produttività del lavoro
(d) = effetto mobilizzazione risorse umane
(e) = effetto sicurezza dei lavoratori
(f) = effetto sostituzione a danno dei lavoratori non assistiti

**Fig. 15.1** Equilibrio del mercato del lavoro

[17] AA.VV., *La valutazione*, cit., pp. 42-49. Per una descrizione completa della curva di Beveridge si rimanda al Capitolo I della Parte IV.

Il mercato del lavoro è in equilibrio con salari pari a $w_0$ e domanda di lavoro pari a $E_0$. Lo spostamento verso l'origine degli assi della curva UV, conseguente alla riuscita di politiche attive del lavoro, porta a far diminuire per ogni livello di E la tensione presenta tra domanda e offerta di lavoro e, quindi, a far spostare in basso la funzione del salario reale: l'equilibrio si muove da A verso B, con maggiore occupazione e minore salario reale.

Inoltre, le politiche attive del lavoro facilitano il reclutamento di manodopera facendo abbassare il costo del lavoro per ogni livello di salario pagato: la curva di domanda di lavoro si sposta verso destra e l'equilibrio passa da A a C, con salario reale e occupazione entrambi accresciuti. Lo stesso effetto si ha naturalmente se le politiche attive del lavoro portano ad aumenti della produttività del lavoro (interventi di formazione professionale, politiche di *job creation*, sussidi all'occupazione).

Gli interventi volti alla mobilitazione delle risorse umane, che abbiano successo, possono portare ad un aumento delle forze di lavoro e, quindi, ad una minore tensione della domanda rispetto all'offerta di lavoro e ad un più basso livello di w: la funzione aggregata del salario reale si sposta verso il basso con conseguente maggiore livello di E di equilibrio e minore salario reale.

La spostamento in direzione opposta della stessa curva potrebbe aversi per effetto dell'attivazione di politiche attive in grado di ridurre la durata dei periodi di inoccupazione e per effetto di politiche passive di sostegno dei redditi dei disoccupati. Le une e le altre ridurrebbero il costo dell'inoccupazione e quindi potrebbero liberare i sindacati dei lavoratori dalla necessità di essere moderati nelle richieste salariali reali per ogni livello di inoccupazione: a parità di E, la funzione aggregata del salario reale registrerebbe un livello di w più elevato (con passaggio da A a D).

Si può infine pensare che programmi di creazione di occupazione e di inserimento dei lavoratori protetti possono portare a effetti di sostituzione a danno di altri lavoratori. Nel mercato dei servizi lavorativi di questi ultimi la domanda di lavoro si ridurrebbe con effetti negativi sull'occupazione e sul salario reale degli stessi (passaggio da A a F).

## 15.8 La valutazione degli interventi sul mercato del lavoro

Negli ultimi venti anni l'interesse per le politiche del lavoro è andata crescendo in tutti i Paesi occidentali e, soprattutto, in quelli europei. Le ragioni di un così elevato attivismo (per quanto riguarda le tipologie di intervento e l'impegno nelle analisi dei risultati) risiedono, da un lato, nella crescente crisi dell'occupazione che rende sempre più consistente la necessità di interventi mirati; dall'altro, nella necessità di verificare che le politiche del lavoro, in competizione con altri capitoli di spesa, non diano luogo a sprechi per il bilancio dello Stato.

Tuttavia, la letteratura sviluppatasi sulle esperienze d'intervento attivo nel mercato del lavoro in pressoché tutti i Paesi industrializzati ha spesso perso di vista i caratteri originari di tali politiche, preferendo di volta in volta costruire raffinati e specifici mo-

delli di impatto o di analisi costi-benefici, piuttosto che analizzare gli effetti complessivi (diretti e indiretti) delle strategie pubbliche.

A livello globale, un primo bilancio costi-benefici evidenzia per i maggiori Paesi europei, rispetto all'introduzione di tali politiche, guadagni di competitività relativa, vanificati però di volta in volta a livello di singolo Paese, in termini di efficacia complessiva. Per tutti gli anni '80, dunque, è aumentata la spesa per le politiche pubbliche nel mercato del lavoro, allo stesso ritmo di disoccupazione e inoccupazione.

Seguendo una strada diversa, è possibile verificare se di fronte al fenomeno della disoccupazione persistente nell'arco dell'ultimo ventennio le politiche pubbliche del mercato del lavoro abbiano perseguito più l'obiettivo del *controllo del conflitto e/o dell'acquisizione del consenso*, piuttosto di quello della *piena occupazione e del miglior funzionamento del mercato del lavoro*.

Una prima valutazione deriva dalla semplice contabilizzazione effettuata in sede OCSE della spesa in questo settore: la spesa pubblica destinata alle politiche del lavoro ha infatti un peso molto variabile nei diversi Paesi. L'incidenza più alta si registra in Danimarca (5,7% del PIL), Irlanda (4,9% del PIL), Belgio (4,2% del PIL), Paesi Bassi (3,8% del PIL). All'altro estremo si situano Paesi come il Giappone e gli USA, dove gli aggiustamenti nel mercato del lavoro sono lasciati al mercato e nei quali questa voce di spesa è minima, superando di poco lo 0,5% del PIL.

In ambito UE, la netta distinzione si colloca tra Gran Bretagna e Italia con un'incidenza dell'1,5 del PIL, e Paesi come Francia e Germania, che spendono rispettivamente il 2,9 e 2,3 per cento.

Un ulteriore elemento di caratterizzazione è dato dal peso relativo delle due voci di spesa in cui normalmente vengono raggruppate le politiche del lavoro: la parte destinata a *garanzie di reddito* (indennità di disoccupazione e prepensionamenti) supera largamente quella destinata alle *politiche attive* (servizi per l'impiego, formazione professionale, misure a favore dei giovani, incentivi nel settore privato, *job-creation*, programmi in servizi socialmente utili ecc.), con il risultato di spendere molto per il *sostegno dei redditi* e molto meno per migliorare *l'efficienza del mercato del lavoro*.

C'è da dire, tuttavia, che da un punto di vista eminentemente empirico la verifica degli effetti che le politiche attive del lavoro possono avere sull'occupazione si presenta assai ardua per l'esistenza di una serie di fenomeni[18] spesso strettamente connessi:

1. le politiche del lavoro spesso creano effetti di segno opposto sulle stesse variabili;
2. esistono le cosiddette "esternalità", per cui particolari interventi possono avere obiettivi multipli o possono influire su obiettivi diversi da quello considerato;
3. talvolta lo stesso obiettivo può essere raggiunto attraverso interventi differenti;
4. l'efficacia delle politiche può essere inquinata dalla sopravvenienza di modificazioni nella legislazione del lavoro in grado di esercitare un ruolo rilevante sull'efficacia delle politiche stesse;

[18] AA.VV., *La valutazione*, cit., p. 49 e p. 66.

5. possono verificarsi interazioni tra effetti di rilevanza pubblica ed effetti di interesse individuale;
6. spesso i risvolti delle azioni di politica del lavoro sono difficilmente captabili;
7. mancano delle regole e dei procedimenti in grado di monitorare costantemente e correttamente gli effetti delle politiche del lavoro.

In ogni caso, dagli studi[19] che si sono preoccupati di valutare e sperimentare i possibili effetti macro e microeconomici delle politiche attive del lavoro generalmente emerge che non sempre gli interventi sono stati in grado di raggiungere gli obiettivi prefissati e che, anzi, talvolta i costi sostenuti per l'attuazione dei programmi sono stati di gran lunga superiori ai benefici connessi agli stessi. Inoltre, spesso si sono manifestati effetti negativi dovuti alla sostituzione e allo spiazzamento dei lavoratori non incentivati da parte di coloro che lo sono stati.

Dunque, sebbene da più di dieci anni tutti i Paesi occidentali abbiano concentrato uno sforzo massiccio a favore della crescita dell'occupazione:

- le politiche in favore degli inoccupati di lunga durata non hanno consentito di ottenere risultati entusiasmanti a causa di problemi strutturali del mercato del lavoro, di congiunture economiche non favorevoli, ma soprattutto dell'eccessiva genericità degli interventi;
- la creazione diretta di occupazione, attraverso formazione, esperienza diretta e lavori occasionali, non è stata in grado di rispondere alle esigenze di un pubblico ben determinato;
- nella maggior parte dei casi, le politiche di *worksharing* hanno avuto un impatto occupazionale assai modesto o addirittura non significativo[20];
- i lavori socialmente utili hanno contribuito ad attenuare solo temporaneamente gli effetti sociali dell'inoccupazione, senza fornire rimedi risolutivi;
- i programmi per la creazione di impresa privilegiano troppo spesso il momento del finanziamento rispetto a quello della formazione imprenditoriale, creando i presupposti per il fallimento delle iniziative (in Italia, ad esempio, la legge n. 44/1986 è, sotto questo aspetto, abbastanza innovativa);
- i contratti di formazione e lavoro hanno registrato uno scarso impatto occupazionale, sebbene i giovani gradiscano la possibilità di un'esperienza di lavoro e le imprese trovino vantaggio dalla possibilità di chiamata diretta dei giovani.

In questo quadro, sembra che gli interventi mirati a favore di specifiche categorie di soggetti in cerca di occupazione ottengano risultati migliori rispetto alle politiche rivolte a favore dei disoccupati generalmente intesi.

[19] Per un approfondimento si veda *Ibid.*

[20] Per un approfondimento si veda *Ibid.*, p. 266.

## 15.9 Conclusioni

Dopo aver tracciato nelle sue linee essenziali i caratteri e gli strumenti delle politiche attive di intervento sul mercato del lavoro, appare opportuno cercare di delineare alcune considerazioni critiche relativamente a quanto siamo andati sin qui esponendo e sulle ulteriori implicazioni contenute nel precedente contesto.

Si pone, in primo luogo, la questione circa il carattere finalizzato a precisi obiettivi preventivamente tracciati (oppure casuale e non preordinato) delle politiche adottate e delle eventuali reazioni messe in atto dai soggetti operanti nel mercato del lavoro rispetto agli effetti prodotti dalle politiche stesse.

In tal senso, se si accetta una visione finalizzata, è necessario distinguere il caso in cui i processi tesi a modificare gli equilibri avvengano internamente al mercato del lavoro, cioè siano condotti dalle stesse forze che in esso agiscono, da quello in cui i processi di cambiamento sono indotti da soggetti estranei al mercato (Autorità pubblica) tesi in genere a perseguire obiettivi di interesse collettivo (massimizzazione del benessere) e, quindi, almeno tendenzialmente rivolti ad evitare le conseguenze negative insite nelle azioni casuali e non preordinate. Tali reazioni si manifestano soprattutto quando l'azione pubblica non abbia raggiunto i risultati inizialmente prefissati, oppure siano le forze interne stesse a gestire i meccanismi di cambiamento; le conseguenze si manifestano perciò in termini di segmentazione del mercato del lavoro volta a garantire il recupero della flessibilità dei costi, ove la politica attiva non ottenga risultati apprezzabili, unitamente ad un maggior grado di controllo politico sulla forza lavoro.

Tuttavia, sebbene le opinioni degli autori di impostazione neoclassica e, in contrapposizione, dei teorici del dualismo tendono a divergere sul carattere realmente voluto degli effetti automatici prodotti dal simultaneo interagire di variabili quali i cambiamenti tecnologici, la produttività e la mobilità del lavoro ed i meccanismi di contrattazione in senso spesso incompatibile tra loro (impedendo quindi ai singoli settori del mercato del lavoro di fondersi adeguatamente tra loro), tuttavia gli effetti del prodursi della segmentazione possono essere direttamente ricondotti a coscienti azioni messe in atto dalle imprese, provocando una frattura nel mercato in rapporto alle tecniche di produzione utilizzate dai singoli settori (dualismo delle condizioni di produzione e riflesso sull'utilizzazione della forza lavoro).

Come si può ben comprendere, queste considerazioni rimandano direttamente ad un problema di valutazione dei costi e dei benefici connessi ad una politica di intervento sul mercato del lavoro, anche in relazione alle priorità da seguire. Ciò naturalmente a prescindere dall'osservazione di fondo relativa alla possibilità di programmare la migliore utilizzazione della forza lavoro nell'ambito di una economia di mercato, di per sé controllabile solo entro certi limiti, superati i quali non sono da escludere reazioni negative del tipo di quelle poco sopra delineate.

Si tratterà comunque, nella valutazione degli aspetti positivi e negativi legati alle politiche di intervento, di elaborare una opportuna funzione del benessere sociale attraverso cui, sulla base del dato di partenza relativo alla struttura occupazionale esistente

ed alle caratteristiche delle variabili agenti sul mercato del lavoro, delineare i desiderati sviluppi in queste direzioni, avendo presente quale punto di riferimento l'imperativo di ottenere benefici tali da pareggiare gli oneri da sopportare nella migliore allocazione della forza lavoro.

Questo approccio non è peraltro esente da critiche, ove si pensi alla difficoltà di pervenire ad un adeguato controllo del mercato del lavoro unitamente alla capacità reale di percepire il benessere sociale poiché, sotto quest'ultimo aspetto, appare alquanto difficile cogliere tale benessere fidando esclusivamente sui meccanismi di mercato ed in particolare su qualsiasi altra quantificazione monetaria, così come appare arduo indurre mutamenti sostanziali nelle modalità di addestramento, di ingresso nel mercato del lavoro, ecc., a meno di non attuare un'azione a vasto raggio sul sistema sociale delle preferenze individuali, con il rischio di cadere di fatto in un sistema a pianificazione centralizzata.

D'altra parte, un intervento efficace deve pur sempre presupporre un superamento delle rigidità istituzionali esistenti, poiché misure a breve termine che prescindono da un'azione incisiva di questo tipo sono già in partenza condannate all'insuccesso. Questa considerazione vale soprattutto nel caso in cui si vogliano facilitare processi di mobilità del lavoro tra le varie aree, per cui si debbono considerare molteplici implicazioni di carattere economico e sociale tali da rendere incerti i risultati dell'intervento.

Analogamente, l'azione volta a riordinare la struttura del mercato secondario presenta non poche difficoltà, specie dal punto di vista dell'ottica in base alla quale valutare la condizione dei lavoratori marginali, poiché accettando la tesi neoclassica circa l'incapacità originaria di tali lavoratori ad inserirsi nel settore centrale, si darà luogo ovviamente ad un tipo di intervento diverso da quello messo in atto qualora si fosse accettata la tesi dei teorici della segmentazione circa l'esistenza di molteplici forme di discriminazione all'interno del mercato.

Se quindi si accetta la molteplicità di condizionamenti agenti sulle decisioni di intervento nel mercato del lavoro, viene inevitabilmente a porsi una questione relativa al grado di autonomia delle azioni eventualmente perseguibili. In questo senso, se da un punto di vista generale è possibile affermare l'esistenza di un margine notevole di libertà di azione in rapporto alla volontà politica di realizzare o meno determinati obiettivi, tuttavia una più attenta valutazione del contesto con cui tale volontà politica deve misurarsi porta a dubitare del carattere realmente autonomo delle politiche di intervento.

E d'altronde non potrebbe essere diversamente, ove si pensi sia alle pressioni esercitate dagli apparati imprenditoriali e sindacali, soprattutto nell'ambito dei mercati interni, sia all'influenza delle strategie messe in atto in periodi precedenti sulle possibili opzioni di scelta che possono porsi successivamente. Ciò non toglie peraltro che possano porsi a loro volta condizionamenti provenienti da interventi esterni sul grado di autonomia delle forze agenti nel mercato del lavoro, creando in definitiva un rapporto di interdipendenza tra le forze interne ed esterne, tale da caratterizzare in senso estremamente relativo il concetto stesso di autonomia.

Rimane infine da precisare la già ricordata necessità di un legame più stretto tra

crescita economica e politiche di intervento, soprattutto in rapporto alle alternative praticabili in vista del raggiungimento di obiettivi più generali di sviluppo e di occupazione. Infatti, se indubbiamente le politiche di intervento devono avere precisi obiettivi da perseguire all'interno del mercato del lavoro, tuttavia la possibilità che tali politiche si trasformino in puri meccanismi di adeguamento rispetto allo stato complessivo del sistema economico (limitandosi, ad esempio, a politiche di sussidio della disoccupazione o di valutazione statistica della sua consistenza) può essere scongiurata solo attraverso un reale coordinamento delle misure da adottare nel quadro più generale degli obiettivi di politica economica.

Infine, sulla base di quanto si è detto, appare chiaro che il bilancio di venti anni di politiche pubbliche per il mercato del lavoro non possa che essere considerato in maniera profondamente critica. Il "prender tempo", oltre che costoso, non è stato affatto *neutrale*, non tanto nel favorire alcuni segmenti di mercato rispetto ad altri (gli effetti di spiazzamento che pure ci sono stati), quanto piuttosto nell'aver modificato, *in peggio*, attitudini e comportamenti di fondamentali attori nel mercato del lavoro (*policy-makers*, burocrazia, sindacati, imprese).

Il sistema regolativo del mercato del lavoro italiano, ad esempio, lungi all'esser stato semplificato e reso più efficiente, si è via via sempre più balcanizzato, finendo per trattare in modi diversi situazioni di bisogno e di squilibrio in realtà simili. Si pensi ai *mille modi* di trattare la disoccupazione, a seconda che il disoccupato sia un lavoratore cosiddetto precario o occupato in piccole o medie imprese, o in grandi unità produttive.

È stato privilegiato il potere monopolistico e ricattatorio di gruppi, settori, aree, senza alcun criterio di equità e/o di efficienza, ed è aumentata l'intermediazione pubblica a carattere discrezionale (fiscalizzazioni), piuttosto che il ruolo regolativo dell'operatore pubblico a carattere generale (la totale inefficienza dei servizi di collocamento).

Se il mercato, poi, ha migliorato in qualche modo la sua reattività rispetto al ciclo, spesso ciò è avvenuto nonostante (e addirittura contro) i sistemi di intervento approntati in tutti questi vent'anni. Anzi il mercato ha sviluppato propri originali sentieri di selezione dei segnali prodotti dagli agenti in aperto contrasto con le troppe normative omologanti e fuorvianti.

L'equità distributiva non sembra, inoltre, aver trovato rafforzamenti: l'ottima distribuzione del reddito attraverso un'efficiente distribuzione delle occasioni lavorative appare ancora lontana da una prima ancorché parziale realizzazione. Permangono infatti tutte le condizioni e tutti i vincoli regolativi (a livello fiscale e contributivo soprattutto) che comportano la permanenza di situazioni di doppio e triplo lavoro sommerso e di disoccupazione persistente, con particolare riferimento al dualismo Nord-Sud.

Le relazioni industriali, poi, dopo vent'anni di politiche pubbliche per il mercato del lavoro, sembrano aver sviluppato più attitudini di connivenza che di cooperazione, contribuendo così all'allocazione inefficiente ed iniqua delle risorse pubbliche, in ogni caso privilegiando sempre e comunque i segmenti forti del mercato del lavoro, ignorando il lavoro marginale, precario e non protetto in genere.

La burocrazia preposta alla implementazione delle politiche ha aumentato poi la

sua inefficienza al pari della sua politicizzazione, per cui sembrano "funzionare" unicamente quelle *politiche* che prescindono da una purché minima gestione burocratica. *Se una qualche implementazione e un seppur minimo ruolo burocratico* sono previsti, immancabilmente questo si traduce in inefficienza, clientelismo e ritardi.

Infine, se le politiche pubbliche per il mercato del lavoro sono riuscite, in qualche modo, a mantenere i redditi dei lavoratori disoccupati o in mobilità grazie alla Cassa Integrazione Guadagni (in una sorta di scambio tra una gestione fortemente sussidiata dalle eccedenze e la crescente flessibilizzazione incentivata dalla assunzioni attraverso i sussidi marginali all'occupazione), non si può dire che siano state altrettanto efficaci nel mantenere l'efficienza e la qualità del loro capitale umano, di fronte ai grandi processi di ristrutturazione e di industrializzazione che hanno caratterizzato il sistema produttivo italiano di questi ultimi vent'anni. A questo riguardo, appaiono emblematici i trattamenti riservati ai *cicli di eccedenze* che, di volta in volta, vengono banalmente esplicitati dal sistema delle grandi imprese italiane, e per i quali immancabilmente si chiede l'intervento pubblico non per una riqualificazione, bensì per la pura e semplice eliminazione dal mercato ufficiale del lavoro (con conseguenti ricadute nel sommerso).

Ne deriva un bilancio del tutto negativo: vent'anni di politiche pubbliche per il mercato del lavoro non solo hanno reso più iniquo il sistema regolativo italiano in tema di lavoro, disoccupazione e mobilità, ma hanno altresì finito per mutare geneticamente le attitudini comportamentali dei principali attori, favorendo scambi economico-politici perversi e iniqui.

Primo fra tutti quello prodotto dalla Cassa Integrazione Guadagni (CIG) e dalla Fiscalizzazione degli oneri sociali. Esiste infatti una letteratura consolidata nel nostro Paese che dimostra inequivocabilmente come la CIG, se confrontata con altri strumenti di protezione del reddito più comunemente utilizzati nei Paesi industrializzati, possa dar luogo a profitti più elevati ed un più basso livello dell'occupazione[21]. Alcuni autori hanno utilizzato un simile argomento per sottolineare che uno dei motivi della miglior performance dell'economia italiana rispetto a quella inglese negli anni della ristrutturazione vada ricercato nel flusso redistributivo dei salari e della fiscalità generale verso i profitti.

[21] F. Padoa Schioppa, *La politica dei redditi e il tasso di disoccupazione in Italia*, in "Politica Economica", n. 3, 1987.

PARTE QUINTA

# Relazioni industriali, sindacato e politiche dei redditi

Capitolo 16

# Le relazioni industriali e il ruolo del sindacato

## 16.1 Definizioni

Le relazioni industriali (o sindacali) possono essere definite come il risultato dell'interazione tra diversi sottosistemi, che rappresentano i vari livelli entro cui agiscono i soggetti operanti nel mercato del lavoro.

Per poter definire un sistema di relazioni industriali occorre fare riferimento:

a) agli attori, cioè alle organizzazioni imprenditoriali, al sindacato dei lavoratori, allo Stato ed alle istituzioni pubbliche;
b) al quadro giuridico istituzionale entro cui agiscono i vari attori, risultato di processi di carattere storico e riflesso di trasformazioni economiche e sociali;
c) alle forme e alle modalità dell'azione collettiva, riferibili ai modi in cui si manifesta la dialettica tra le diverse parti sociali e alle condizioni del mercato del lavoro.

Negli ultimi decenni il concetto di relazioni industriali si è notevolmente esteso, assumendo anche connotazioni di ordine socio-politico. Ciò è dipeso da due fenomeni: il mutare del ruolo del sindacato con l'estensione del suo campo di azione, non più limitato ai soli aspetti normativi e salariali, ma progressivamente esteso ad aspetti politici ed economici; l'ampliarsi del ruolo di mediazione esercitato dallo Stato all'interno del mercato del lavoro, attraverso le politiche dei redditi e le politiche assistenziali.

Una definizione di sintesi delle relazioni industriali è stata proposta da Cella e Treu[1] come "attività di produzione più o meno sistematica e più o meno stabile di norme, più o meno formalizzate, relative all'impiego del lavoro dipendente ed alle controversie che da tale impiego derivano, effettuata in prevalenza a partire da rapporti tra soggetti collettivi più o meno organizzati (sindacati dei lavoratori, associazioni imprenditoriali ma anche imprese singole)"[2].

[1] G.P. Cella, T. Treu, *Relazioni industriali*, in "Giornale del Diritto del lavoro e Relazioni industriali", n. 31, 1986.

[2] *Ibid.*.

Le relazioni industriali, come già accennato, risultano fortemente influenzate dalla presenza dello Stato. A questo proposito, si possono distinguere tre modelli di relazioni industriali. Il primo è il *modello pluralista*, che presenta come strumento tipico la contrattazione collettiva in presenza di gradi rilevanti di autonomia e scarsa centralizzazione. Il secondo è il *modello statalista*, in cui la contrattazione è sostituita da interventi di carattere legislativo che regolano e filtrano le esigenze espresse dagli attori presenti sul mercato in condizioni in cui sono rilevanti le condizioni di centralizzazione. Il terzo è il *modello partecipativo* o del pluralismo fortemente organizzato, dove la contrattazione mantiene un ruolo rilevante, ma viene affiancata da forme di partecipazione nelle imprese e di gestione delle politiche economiche da parte dei soggetti collettivi (sindacato, organizzazioni imprenditoriali, autorità pubblica).

L'articolazione delle relazioni industriali implica il sorgere di situazioni di conflitto le cui cause sono molteplici e possono variare in rapporto ai vari contesti sociali ed economici di riferimento. È possibile sintetizzare le principali interpretazioni elaborate circa l'origine dei conflitti connessi alle relazioni industriali:

a) *la spiegazione economica degli scioperi*, secondo cui lo sciopero appare come una delle manifestazioni principali delle situazioni di conflittualità;
b) *la teoria dell'ondata*, che analizza il conflitto industriale inquadrandolo come l'effetto di oscillazioni cicliche al pari di quanto si verifica per il sistema economico, con la presenza di punti di svolta rispetto alle strategie conflittuali delle parti sociali. In questo senso la conflittualità dipenderebbe da elementi esogeni rispetto alle grandezze economiche, essendo influenzata da variabili di carattere socio-politico;
c) *la teoria del ciclo politico-economico*, la quale si rifà ad una interpretazione proposta nel corso degli anni '30 da Kalecki[3] in quanto sottolinea l'influenza dello Stato nei rapporti tra le parti sociali, il cui ruolo sta da un lato nell'assecondare le esigenze delle parti nei momenti del ciclo a loro più sfavorevoli, dall'altro nel massimizzare il consenso sociale mediando le situazioni di conflittualità in rapporto alle opportunità contingenti;
d) *la teoria conflittuale del ciclo e dell'inflazione*, al centro della quale viene posto il conflitto derivante dalla distribuzione del reddito, per cui l'esistenza di fenomeni inflazionistici dipende dalla pressione esercitata dai vari soggetti economici per massimizzare la quota di reddito a proprio vantaggio. La possibilità di regolare il conflitto distributivo da parte dello Stato consente di inserire in queste teorie anche gli strumenti di politica dei redditi, cioè ipotesi di diverse condizioni di scambio tra Stato e parti sociali per ottenere una distribuzione con un basso grado di conflittualità.

[3] M. Kalecki, *Cost and Price*, in *Selected Essays on the Dynamics of the Capitalist Economy*, Cambridge University Press, Cambridge 1971.

## 16.2 Il sindacato moderno e le teorie classiche dell'azione sindacale

Il sindacato, che rappresenta uno dei soggetti fondamentali delle relazioni industriali, è stato definito "come una associazione volontaria di autodifesa degli interessi economici e professionali, sia individuali che collettivi, degli appartenenti ad una determinata categoria, formatosi a seguito del processo di industrializzazione della produzione (e quindi) il prodotto di un sistema salariale capitalistico, in quanto rappresenta l'ovvia linea di difesa contro la debolezza economica in cui si trovano i salariati quando agiscono come individui non organizzati"[4].

L'origine delle organizzazioni sindacali nei vari Paesi deve essere fatta risalire all'esigenza di porre un freno al potere economico dei detentori dei mezzi di produzione capitalistici rispetto ai possessori di forza lavoro che, nell'ambito dei rapporti sociali determinatisi in seguito allo sviluppo e all'affermazione della rivoluzione industriale, dovevano necessariamente avere un ruolo passivo nella gestione e organizzazione del nuovo modo di produzione. In altri termini, il carattere innovativo del nuovo assetto produttivo incentrato sulla sistematica introduzione di cicli produttivi standardizzati, se da un lato supera i tradizionali rapporti di produzione, dall'altro lato crea le premesse per una situazione conflittuale nel momento in cui assicura ai capitalisti il controllo pressoché totale sull'offerta di lavoro e sui meccanismi legislativi regolanti il livello di rappresentatività delle istituzioni sociali e politiche, strutturate in modo da escludere i lavoratori dai meccanismi decisionali.

Dunque, la funzione essenziale dei sindacati si riscontra nella necessità di superare la debolezza economica e politica dei salariati, sostituendo la contrattazione collettiva a quella individuale separata[5].

Dall'altra parte, su un piano più generale, il problema della difesa della forza lavoro si pone come conseguenza della constatata incapacità del sistema di garantire un processo di accumulazione tale da generare un sufficiente livello della domanda di lavoro in vista dell'assorbimento delle sempre maggiori quote di manodopera presenti sul mercato del lavoro capitalistico. In questo senso, è possibile individuare almeno tre motivazioni di fondo tali da determinare la decisione dei lavoratori di associarsi sindacalmente:

1. il miglioramento delle condizioni nel mercato del lavoro;
2. la regolazione dell'offerta di lavoro;
3. la regolazione del prezzo della forza lavoro.

Tuttavia, l'evoluzione storica e le impostazioni ideologiche via via prevalenti han-

[4] Vedi voce *Sindacato* di A. Tatò, in *Dizionario di economia politica* (a cura di C. Napoleoni), Comunità, Milano 1956; vedi inoltre voce *Sindacalismo*, di M. Regini, in *Dizionario di politica* (a cura di N. Bobbio, N. Matteucci), UTET, Torino 1976; e infine M. Dobb, *I salari*, Einaudi, Torino 1974 (ed. origin. 1928).

[5] M. Dobb, *I salari* cit., p. 166.

no contribuito ad accentuare spesso aspetti di carattere più propriamente politico (lotta contro il sistema capitalistico) rispetto a motivazioni più specificamente economiche.

Al fine di specificare gli aspetti sin qui delineati, è opportuno analizzare le caratteristiche strutturali ed ideologiche delle varie forme di sindacalismo così come storicamente sono venute configurandosi[6].

Le prime espressioni organizzative della classe lavoratrice risentono in modo evidente dei precedenti storici legati allo sviluppo delle corporazioni medievali, poiché inizialmente il sindacato viene articolandosi come *unione di mestiere*, cioè "sostanzialmente come organizzazione degli operai maggiormente qualificati, che non ammettevano né tutelavano le categorie più basse non qualificate"[7]. Questo tipo di organizzazione sindacale si pone quindi come strumento atto a privilegiare la posizione di determinati settori della forza lavoro, attraverso misure di carattere monopolistico (restrizioni all'accesso in determinate occupazioni) tali da garantire il mantenimento di remunerazioni elevate.

Ma il sindacalismo di mestiere rappresenta essenzialmente il prodotto di una particolare fase storica dello sviluppo industriale, poiché in un periodo successivo l'evoluzione dei rapporti sociali ed economici determina il superamento di questo tipo di struttura sindacale dando luogo ad una forma di sindacalismo su base industriale certamente più adeguata al nuovo stadio dello sviluppo capitalistico. In particolare, tra i fattori alla base della transizione tra sindacalismo di mestiere e sindacalismo industriale possono essere ricordati:

- il perfezionamento dei metodi di divisione del lavoro (taylorismo);
- il carattere monopolistico delle concentrazioni capitalistiche e la conseguente necessità di un coinvolgimento complessivo della manodopera industriale nel processo di strutturazione delle organizzazioni sindacali;
- il diffondersi di ideologie rivoluzionarie e riformiste volte al cambiamento del sistema vigente e perciò portate a considerare il sindacato come importante strumento di supporto ad obiettivi di carattere politico più generale.

Tutto ciò spinge necessariamente all'instaurazione di un "collegamento di tutti gli operai di una industria, indipendentemente dal mestiere o dalla qualifica, in una sola organizzazione"[8], in grado di accentuare gli aspetti conflittuali all'interno dei vari sistemi sociali e, al tempo stesso, di rendere più marcate le differenti impostazioni ideologiche nei modi di concepire l'azione sindacale. Da questo punto di vista è possibile individuare due filoni teorici distinti, che si identificano anche geograficamente per la loro diversa prevalenza nei vari Paesi:

1. impostazione "contestativa", comprendente sia il sindacalismo rivoluzionario che, in un secondo tempo, quello riformista o socialdemocratico;

[6] Per un'analisi critica degli aspetti teorici ed empirici legati al ruolo economico del sindacato si veda J. Pencavel, *Labor Markets under Trade Unionism*, Blackwell, Oxford 1994.

[7] M. Dobb, *I salari* cit., p. 168.

[8] *Ibid.*, pp. 172-173.

2. impostazione "conflittuale", prevalente nell'ambito anglosassone e sviluppatasi sulla base delle analisi dei coniugi Webb[9] e di Perlman[10].

Nell'ambito del sindacalismo "contestativo", l'aspetto di radicale contrapposizione al sistema economico e sociale vigente viene sviluppato dalle impostazioni rivoluzionarie di Marx[11] e di Sorel[12]. Nell'analisi marxiana l'azione sindacale, sebbene venga assunta come strumento di difesa da parte del proletariato rispetto al deterioramento delle condizioni di vita e di lavoro, tuttavia non riesce a superare positivamente ed in modo definitivo il carattere di subalternità della forza lavoro, superamento possibile invece unicamente con una lotta di carattere politico tendente a mettere in discussione l'insieme dei rapporti sociali ed economici.

Questa valutazione del ruolo del sindacato trova la sua giustificazione anche nella strategia di contrapposizione della classe operaia all'ordine vigente elaborata nell'ottica marxiana, in cui il ruolo del partito assume una posizione preponderante, mentre al sindacato viene affidato un ruolo di carattere tattico volto a difendere i lavoratori limitatamente ad aspetti economici contingenti e solo nel breve periodo. Sicché in definitiva l'attività sindacale non si caratterizza per una specifica autonomia, ma ha solamente una funzione di stimolo verso i lavoratori in vista di una loro presa di coscienza della condizione di sfruttamento in cui si trovano.

Sempre nell'ambito del sindacalismo "contestativo" si inseriscono le correnti *rivoluzionarie*, o anarchiche sindacaliste, sviluppatesi in particolare nell'ambito francese sulla base delle analisi di Sorel, e quelle *riformiste* di ispirazione socialdemocratica, entrambe influenzate in varia misura dall'analisi marxiana e tuttavia tali da deviare, in aspetti fondamentali, dall'impostazione sopra esaminata.

In effetti, nella concezione rivoluzionaria di Sorel il sindacato assume un ruolo decisivo nel processo di emancipazione economica e sociale dei lavoratori in quanto espressione della loro autonomia organizzativa e culturale. Attraverso l'azione sindacale si traducono in un progetto sistematico le tendenze spontanee dei lavoratori alla ribellione verso il sistema globalmente considerato e, contemporaneamente, l'azione diretta del sindacato (condotta principalmente con le armi classiche dello sciopero, del boicottaggio, del sabotaggio e della occupazione delle fabbriche) viene preferita rispetto ad un intervento sul piano politico-parlamentare, cioè attraverso un partito dei lavoratori, il cui carattere incisivo viene fortemente messo in discussione[13].

Il superamento del dominio esercitato sui lavoratori dalle strutture del sistema è

[9] S. Webb, B. Webb, *Industrial Democracy* (prima edizione 1897, seconda edizione 1920); S. Webb, B. Webb, *The History of Trade Unionism*, (prima edizione 1894, seconda edizione 1920).

[10] S. Perlman, *Ideologia e pratica dell'azione sindacale*, La Nuova Italia, Firenze 1956; S. Perlman, *Labour Union Theories in America*, Rowpeterson 1958.

[11] K. Marx, *Il capitale*, Editori Riuniti, Roma 1964.

[12] G. Sorel, *Riflessioni sulla violenza*, UTET, Torino 1963 (ed. origin. 1908); G. Santonastaso, G. Sorel, Laterza, Bari 1932; B. Croce, *Il pensiero di Sorel*, in *Conversazioni critiche*, prima serie, Bari 1942.

[13] W. Hoffman, *Da Babeuf a Marcuse. Storia delle idee e dei movimenti sociali nei secoli XIX e XX*, Mondadori, Verona 1971, pp. 166-167.

quindi direttamente demandato all'organizzazione sindacale per cui, in contrapposizione all'impostazione marxiana, tale organizzazione viene considerata come soggetto principale del processo rivoluzionario contro i capitalisti e tutto l'apparato statale nelle sue ramificazioni burocratiche e istituzionali.

Si può notare per inciso come alcune impostazioni del sindacalismo rivoluzionario abbiano influenzato successivamente lo sviluppo delle teorie dell'azione sindacale, da una parte dando impulso alle azioni di massa rispetto all'articolazione verticistica dei partiti e, dall'altra, stimolando i dibattiti sul rapporto tra le lotte sociali a livello generale e per gli specifici problemi della condizione dei lavoratori all'interno dei settori produttivi.

Una diversa interpretazione dell'azione sindacale viene data dalle correnti genericamente inquadrabili nell'ambito riformista le quali, pur rifacendosi all'impostazione marxiana, si pongono in un'ottica completamente diversa. Accettando l'esistente struttura sociale e produttiva e respingendo le ipotesi di crollo del capitalismo, esse ritengono essenziale una azione volta a migliorare gradualmente le condizioni dei lavoratori, considerando quindi come utopistici i progetti di sovvertimento globale del sistema. Questo tipo di *filosofia*, se certamente presenta dei lati positivi soprattutto sul piano della concretezza operativa dell'azione sindacale, è stata peraltro oggetto di critica in quanto, secondo taluni, ridurrebbe il ruolo del sindacato ad un semplice strumento di razionalizzazione del mercato del lavoro i cui effetti si tradurrebbero principalmente in un consolidamento del sistema e quindi del potere delle classi dominanti.

Le considerazioni ora espresse possono essere utili ad inquadrare quell'insieme di teorie dell'azione sindacale sviluppatesi nei Paesi anglosassoni ad opera principalmente dei coniugi Webb e di Perlman. Pur con alcune differenze, entrambe le impostazioni si rifanno ad un tipo di sindacalismo "conflittuale" in parte analogo al filone riformista di ispirazione socialdemocratica, almeno sul piano dell'azione rivendicativa (ma non su quello ideologico, data la pressoché completa assenza di una visione politica generale sulle sorti del sistema da parte dei *conflittualisti*). Nell'ottica "conflittuale", quindi, il sindacato viene concepito come un soggetto che "contratta soprattutto il prezzo della forza lavoro e, mentre nella fabbrica collabora dinamicamente allo sviluppo produttivo, nella società fa mediazione operaia dell'interesse capitalistico"[14].

Da ciò deriva una sostanziale preminenza dei problemi concreti che più direttamente riguardano gli interessi economici dei lavoratori, indipendentemente da valutazioni di carattere socioeconomico legate alle prospettive generali di evoluzione del sistema. Va notato tuttavia come esista una diversità, sia pure non accentuata, tra l'impostazione dei Webb e quella di Perlman nel contesto ora descritto: infatti, mentre i primi legittimano il ruolo del sindacato valorizzandone l'azione riformatrice nell'ambito delle compatibilità del modo di produzione capitalistico in vista del perseguimento di un miglioramento dei livelli esistenti di democrazia, nel contributo di Perlman viene posta in evidenza

[14] A. Accornero, *L'italia: i sindacati*, in Aa.Vv., *Società e potere in Italia e nel mondo*, Giappichelli, Torino 1970, p. 89.

la ricerca del massimo vantaggio economico ottenibile per il gruppo operaio rappresentato dall'organizzazione sindacale, la quale è perciò concepita esclusivamente come associazione monopolistica della forza lavoro.

L'impostazione ora delineata (specie nella versione dei Webb) può essere considerata alla base delle concezioni dell'azione sindacale legate al modello della "cogestione", nel cui ambito le rappresentanze dei lavoratori partecipano alle decisioni dell'impresa e alla gestione riscossione degli utili, divenendo così parte integrante del sistema.

A completamento di questa sintetica rassegna sulle teorie dell'azione sindacale, appare opportuno ricordare due impostazioni che, soprattutto nel nostro Paese, hanno caratterizzato la vita del movimento sindacale. A tale riguardo va menzionata in primo luogo la configurazione ideologica ed organizzativa assunta dal sindacato nel ventennio fascista, comunemente definita "corporativa", la quale si è presentata come un aspetto particolare di una concezione più generale dello Stato in quanto soggetto capace di ridurre i contrasti di classe mediante una politica volta a conciliare gli interessi divergenti tra le varie categorie produttive. Il perseguimento di questa opera di mediazione viene attuato a due livelli: trasferendo le tensioni interne verso l'esterno, in particolare attraverso una politica estera espansionistica, e subordinando totalmente il sindacato agli obiettivi unitari e superiori fissati dallo Stato. In tal modo lo stesso concetto di libertà sindacale viene completamente ribaltato rispetto al contesto democratico-parlamentare, ove si considerino le misure messe in atto negli anni '30 volte al conferimento di personalità giuridica pubblica al sindacato, all'abolizione dello sciopero, all'istituzione di una magistratura speciale per il contenzioso sindacale, alla sottrazione della determinazione del salario alla libera contrattazione tra le parti e, infine, alla efficacia giuridica e all'obbligatorietà per tutti dei contratti di lavoro. In ultima analisi il sindacato, privato del pluralismo ideologico, diviene un vero e proprio organo dello Stato.

L'esigenza di superare il concetto marxiano della lotta di classe è sentita anche dal filone di ispirazione cattolica, sorto sulla scia del maggiore impegno verso le nuove problematiche sociali ed economiche indotte dalla rivoluzione industriale, manifestato sul finire del secolo scorso da parte della gerarchia ecclesiastica anche allo scopo di contrastare il ruolo egemone assunto, a livello politico-sindacale, dalle organizzazioni di ispirazione marxista.

In sintesi, l'idea fondamentale dell'impostazione cattolica si ritrova nel concetto di reciproca funzionalità e collaborazione tra le classi in vista del perseguimento del *bene comune*[15] identificato non solo dal punto di vista economico in un miglioramento delle condizioni dei lavoratori, ma più in generale nelle finalità di carattere etico-religioso proprie della tradizione evangelica.

Più specificatamente, ciò si traduce nello sviluppo di uno spirito corporativo volto alla realizzazione del solidarismo sociale fondato sul principio della carità cristiana. Il carattere interclassista viene collocato in un contesto di difesa del sistema dei rapporti

[15] A. Bonzanini, *Il movimento sindacale. Dinamiche sociali ed azione sindacale nell'Italia del dopoguerra*, Palumbo, Palermo 1978, p. 136.

sociali e politici vigenti, in vista di una correzione dei meccanismi distributivi, garantita appunto da forme di collaborazione tra gli organismi sociali (tra cui il sindacato occupa un posto di rilievo) e quelli istituzionali. Negli ultimi decenni si è assistito d'altronde ad una modificazione di non poco rilievo nella strategia delle organizzazioni sindacali di ispirazione cattolica, soprattutto in direzione di una più accentuata radicalizzazione di tale strategia, ormai assimilabile ad una interpretazione classista della lotta sindacale.

## 16.3 Sindacato e scienza economica

Nell'ambito dei filoni analitici che hanno caratterizzato lo sviluppo del pensiero economico si nota una generale difficoltà nel delineare in modo sufficientemente realistico il ruolo delle organizzazioni dei lavoratori all'interno del processo di produzione e distribuzione della ricchezza tipico del sistema capitalistico.

L'ambiguità degli atteggiamenti dipende in primo luogo da un elemento di carattere storico di cui il pensiero economico non poteva non risentire: si tratta del modello classico di sviluppo capitalistico, al cui interno l'esigenza di disporre di forza lavoro a basso prezzo e facilmente sostituibile impone lo scoraggiamento sistematico dei tentativi da parte della classe lavoratrice di darsi una forma autonoma di organizzazione[16].

In secondo luogo, è la stessa ambiguità dell'organizzazione sindacale ad alimentare un atteggiamento se non ostile almeno poco favorevole da parte di alcuni economisti. Infatti, il sindacato soffre di una doppiezza di fondo, nel senso che se da una parte tende a massimizzare i benefici dei propri aderenti, contemporaneamente sconta il vincolo di essere parte inscindibile del sistema, la cui crisi (determinata da eventuali comportamenti radicali dei lavoratori) comporterebbe quindi il prevalere di rapporti di produzione più arretrati o quanto meno un impoverimento della classe lavoratrice, non in grado di controllare le reazioni messe in atto dai centri decisionali del potere economico in una fase di acuta tensione sociale.

In questo quadro di riferimento prevale una visione dell'azione sindacale come fattore esogeno rispetto al funzionamento dei meccanismi economici[17], sicché tende a manifestarsi un giudizio di valore (più che un'analisi obiettiva) fondato sul grado di compatibilità dei comportamenti sindacali relativamente alla capacità del sistema di raggiungere un punto di equilibrio stabile in assenza di perturbazioni esterne.

Questa visione viene legittimata da un approccio ai problemi dei rapporti lavoro-capitale essenzialmente basato sull'assunzione del valore determinante del legame quantitativo tra domanda e offerta (legame alterato quindi dalla presenza del sindacato), più che dei rapporti sociali ed economici tra possessori dei mezzi di produzione e detentori di forza lavoro. Tuttavia non si deve dimenticare il carattere articolato delle posizioni degli economisti classici e neoclassici, non riducibile a schematizzazioni semplifica-

[16] S. Turone, *Il paradosso sindacale*, Laterza, Bari 1979, p. 22.

[17] E. Tarantelli, *Il ruolo economico del sindacato*, Laterza, Bari 1978, p. 8.

trici. Ciò è vero soprattutto nel caso dell'analisi di Smith[18] in cui, pur permanendo l'ipotesi di fondo sul carattere accidentale per il sistema di eventuali tentativi di coalizioni da parte dei lavoratori, viene peraltro messa in luce la natura conflittuale delle relazioni tra lavoratori e capitalisti, sebbene venga esplicitamente affermata la posizione di vantaggio di questi ultimi tale da vanificare qualsiasi tentativo di emancipazione da parte della classe lavoratrice.

Al di là delle possibili articolazioni presenti nelle varie analisi, è possibile comunque isolare tre aspetti sostanziali connessi agli effetti dell'azione sindacale sul sistema economico, entro cui i teorici tradizionali (classici e neoclassici) hanno individuato le implicazioni negative dell'obiettivo fondamentale perseguito dalle organizzazioni sindacali, vale a dire l'incremento delle remunerazioni percepite. In sintesi esistono[19]:

a) un effetto di incremento del tasso di natalità (una volta accettato l'operare della legge di popolazione malthusiana) e quindi il determinarsi di un'offerta di lavoro incompatibile con il punto di equilibrio naturale tra domanda e offerta di lavoro, tale da condurre ad un abbassamento del salario, operando nell'ambito del mercato del lavoro le stesse leggi valide nel mercato delle merci;
b) un aumento della disoccupazione, una volta alterato il rapporto tra fondo salari e popolazione che, almeno nella iniziale formulazione di Mill[20], non era suscettibile di adeguarsi a mutamenti esterni;
c) il venire meno del postulato dell'equilibrio di piena occupazione, realizzabile sempre dal sistema in assenza di fattori esterni che ne condizionino l'andamento.

Se queste circostanze rafforzano una visione dell'azione sindacale valutata solamente in termini quantitativi, relativamente ai costi economici in essa impliciti per l'intero sistema, indipendentemente da una valutazione di tipo sociale (in tema di minimi salariali, orari di lavoro, condizioni ambientali ecc.), tuttavia permangono delle contraddizioni interne che rendono scarsamente attendibile da un punto di vista analitico la validità delle argomentazioni antisindacali.

In particolare, rimangono insoluti i problemi del rapporto tra efficienza e produttività quali effetti di possibili incrementi salariali al di là del livello naturale, anche in riferimento alle determinanti della domanda di lavoro (insufficienza della teoria del fondo salari) unitamente all'elevato grado di astrattezza nel voler considerare solo dal punto di vista individuale i comportamenti dei soggetti operanti nel mercato del lavoro e la scarsa attenzione alla complessità degli intrecci tra sistema economico e fattori sociali, il cui studio implicava necessariamente una valutazione di carattere politico dei rapporti tra lavoro e capitale.

Su un diverso piano si pone l'impostazione marxiana e, più in generale, di coloro che con maggiore attenzione analizzarono le vicende del movimento operaio dalle ori-

[18] A. Smith, *La ricchezza delle nazioni*, UTET, Torino 1945 (ed. origin. 1776).

[19] E. Tarantelli, *Il ruolo*, cit., p. 10.

[20] J.S. Mill, *Principi di economia politica*, UTET, Torino 1953 (ed. origin. 1848).

gini sino al suo difficoltoso affermarsi. Naturalmente questa diversa impostazione nasce da una valutazione opposta rispetto all'analisi classica sia nella metodologia da adottare per lo studio del sistema economico, sia nella valutazione della natura di tale sistema.

Infatti l'analisi marxiana, ponendosi l'obiettivo di indagare la concretezza dei rapporti tra i soggetti agenti sul mercato al di là delle manifestazioni quantitative degli scambi che tra essi hanno luogo, conduce necessariamente ad una diversa visione dell'intero sistema, visione all'interno della quale la posizione di forza dei detentori dei mezzi di produzione viene assunta come dato di fondo attorno a cui tutta l'organizzazione produttiva e sociale viene modellata, sicché la stessa natura dello Stato e delle istituzioni politico-giuridiche viene valutata come sovrastruttura funzionale al processo di accumulazione.

Il carattere conflittuale evidenziato da Marx nei rapporti lavoro-capitale, se da un lato legittima il ruolo del sindacato in quanto espressione organizzativa della capacità di pressione da parte dei lavoratori nella difesa dei loro interessi più immediati, d'altronde evidenzia precisi limiti ad una azione sindacale condotta esclusivamente in vista del conseguimento di obiettivi di breve periodo (principalmente salariali), senza porsi un problema di rovesciamento generale degli equilibri capitalistici, e ciò soprattutto a seguito dell'operare di precisi meccanismi che, condizionando sfavorevolmente le possibilità di miglioramento delle condizioni dei lavoratori, riescono comunque a salvaguardare gli obiettivi perseguiti dai detentori dei mezzi di produzione.

In altri termini, prevale anche in Marx un sostanziale pessimismo nella validità dell'azione sindacale (da un'ottica analitica ovviamente diversa rispetto a quella classica e neoclassica), una volta constatato l'operare di quella "legge generale dell'accumulazione capitalistica"[21] tale da annullare, mediante le molteplici modalità di utilizzazione dell'Eir, un eventuale tentativo da parte dei lavoratori di ridurre la quota di plusvalore destinata ai capitalisti.

Benché quindi il contributo marxiano si ponga al di fuori dell'ottica classica, tuttavia il legame da esso evidenziato tra realtà economica e fenomeni sociali ha avuto conseguenze chiaramente percepibili sull'insieme delle analisi che in qualche modo si rifanno al pensiero keynesiano. In effetti, l'assunzione esplicita nella *Teoria Generale*[22] di un livello salariale esogeno determinato dall'azione del sindacato indipendentemente dallo stato delle forze di domanda e offerta, e tuttavia non unica causa dello squilibrio di sotto occupazione, appare come un riconoscimento dello scarso realismo delle analisi precedenti e della impossibilità di utilizzare gli strumenti analitici tradizionali, una volta constatata la persistenza di un equilibrio stabile di sotto occupazione. Dunque esiste nell'ambito keynesiano un certo scetticismo sul ruolo autonomo del sindacato nel processo di determinazione del salario: infatti la capacità di influire in tale processo rimane limitata all'andamento dei salari monetari, non riuscendo ad impedire spostamenti nelle remunerazioni relative dovuti all'azione autonoma di gruppi di lavoratori, anche per

[21] K. Marx, *Il capitale*, cit., Cap. 23.

[22] J.M. Keynes, *Occupazione, interesse e moneta. Teoria Generale*, UTET, Torino 1963.

l'impossibilità di controllare la molteplicità di fattori che entrano nella determinazione dei salari.

Per contro, il nuovo ruolo assunto dall'autorità pubblica nel sistema keynesiano nell'influenzare direttamente i rapporti di produzione (sia utilizzando gli strumenti monetari e fiscali che intervenendo direttamente a sostegno dell'occupazione) configura un nuovo tipo di rapporti tra le organizzazioni dei lavoratori e i centri decisionali di politica economica, una volta assunto come prioritario l'obiettivo di piena utilizzazione della manodopera. In tal modo l'inserimento del sindacato nel quadro di un rapporto istituzionale interno al sistema che ne legittimi l'esistenza, viene in qualche modo a bilanciare la ridotta autonomia nella determinazione dei salari di cui si è appena accennato.

Sulla possibilità di giungere realmente ad un nuovo rapporto tra autorità pubblica ed organizzazioni sindacali, attraverso il perseguimento del pieno impiego, manifesta alcuni dubbi Kalecki, soprattutto per le implicazioni di ordine politico derivanti dal perseguimento della piena occupazione. In effetti, a suo giudizio, la piena utilizzazione della forza lavoro comporta necessariamente un rafforzamento del potere sindacale, innescando quindi delle reazioni sfavorevoli da parte dei centri di potere economico meno disposti a dover fare i conti con un equilibrio diverso da quello tradizionale, anche in considerazione del possibile ripristino di condizioni concorrenziali quando l'azione del sindacato nella riduzione dei profitti sia condotta "attraverso un dosaggio sufficientemente differenziato della spinta dei costi"[23].

Nel periodo successivo alla pubblicazione della *Teoria Generale* si è assistito ad una ripresa delle tradizionali valutazioni marginalistiche, tesa ad inserire il sindacato in un contesto del mercato del lavoro tipico della visione ortodossa, naturalmente aggiornata ai nuovi sviluppi.

Così, Hicks[24] e Dunlop[25] hanno posto in risalto la funzione del sindacato "come centro di formazione del prezzo della merce lavoro"[26], nell'ambito della particolare situazione di monopolio bilaterale venutasi a creare all'interno del mercato del lavoro.

In questo contesto, l'analisi di Dunlop cerca esplicitamente di riprendere uno dei tradizionali presupposti di valutazione del comportamento economico, vale a dire l'ipotesi di razionalità nella definizione delle scelte tra possibilità alternative sulla base del principio di massimizzazione dell'utilità individuale. Se quindi si applica l'ipotesi di razionalità al comportamento sindacale, secondo Dunlop, esso potrà divenire compatibile con l'obiettivo di massimizzazione dell'utilità dei suoi aderenti solamente in quanto la politica contrattuale venga espressa sulla base di una sorta di *trade-off* tra rivendicazioni salariali e livello di occupazione sostenibile in rapporto alle condizioni del sistema economico.

L'esigenza del *trade-off* diviene imprescindibile assumendo un andamento decrescente della curva di domanda di lavoro, poiché in questo caso non è più possibile per-

[23] E. TARANTELLI, *Il ruolo*, cit., p. 18.

[24] J.R. HICKS, *The Theory of Wages*, McMillan, London 1963 (nuova edizione).

[25] J. DUNLOP, *Wage Determination under Trade Union*, Basil Blackwell, Oxford 1950.

[26] E. TARANTELLI, *Il ruolo*, cit., p. 18.

seguire alternativamente uno dei due obiettivi distintamente considerati. Infatti, nel caso venisse scelto l'obiettivo di massimizzazione del salario, si determinerebbe automaticamente una massiccia disoccupazione "di tutti i membri del sindacato tranne uno"[27], mentre il voler attribuire priorità assoluta al pieno impiego comporterebbe la sua realizzazione a livelli salariali molto bassi.

L'impostazione di Dunlop è stata però criticata da Ross[28] in relazione alla non applicabilità del principio di massimizzazione dell'utilità nella azione sindacale, nel momento in cui verrebbe meno il movente economico di tale azione, prevalendo invece una serie di motivazioni più spiccatamente politiche.

Queste motivazioni si tradurrebbero essenzialmente nell'obiettivo, perseguito dagli apparati politici e amministrativi dei sindacati, di mantenere il controllo dell'organizzazione e di allargare il proprio potere nel quadro degli equilibri istituzionali vigenti, anche quando tutto ciò potesse comportare una sostanziale divergenza di intenti rispetto alle aspirazioni della base degli iscritti. Nella visione dell'autore, infatti, le organizzazioni sindacali consisterebbero di un insieme di soggetti dotati di obiettivi e interessi del tutto eterogenei e comunque non riconducibili alle semplificazioni proprie della teoria microeconomica. Dunque, le strategie poste in atto dai sindacati non sarebbero determinate da un semplice processo di massimizzazione, bensì scaturirebbero da complessi meccanismi decisionali in cui si rispecchiano sia le volontà delle diverse coalizioni interne al sindacato stesso, sia le pressioni esterne provenienti da parte dei datori di lavoro o dal governo. Ross sottolinea inoltre la difficoltà di verificare sul piano economico la tesi di Dunlop circa il legame inverso tra andamenti salariali e volume dell'occupazione.

Parzialmente divergente è la posizione di Reder[29] che, pur accettando le critiche di Ross sulla difficoltà di valutare gli effetti economici dell'azione sindacale nell'ambito dello schema di Dunlop (unitamente alla imprecisione delle stime utilizzate nello studio dell'elasticità della domanda di lavoro), ritiene tuttavia valida l'ipotesi di un comportamento sindacale dettato dalla necessità di pervenire ad un punto di equilibrio tra andamento dei salari e riflessi delle rivendicazioni sui livelli occupazionali.

In questo senso, l'insieme della azioni messe in atto nel quadro di aspetti non direttamente connessi alla fissazione del salario si configurerebbero come un tentativo, da parte sindacale, di prevenire gli effetti negativi sull'occupazione, non direttamente evitabili limitandosi alla sola azione di determinazione quantitativa delle remunerazioni.

Al di là di questi aspetti, pure rilevanti, rimane comunque irrisolta la questione di fondo del rapporto tra andamento della distribuzione del reddito ed azione sindacale. Da questo punto di vista, l'analisi economica segue in sostanza due direzioni, entrambe in misura diversa insoddisfacenti.

In primo luogo, emerge la constatazione del fallimento della teoria neoclassica della

[27] J.E. King, *Economia del lavoro*, Liguori, Napoli 1979, p. 55.

[28] A. Ross, *The Economic Theory of Agency: The Principal's Problems*, in "American Economic Review", n. 63, 1948.

[29] M.W. Reder, *The Theory of Trade Union Wage Policy*, in "Review of Economics and Statistics", February 1952.

distribuzione, in quanto tendente ad una spiegazione endogena basata su presupposti ampiamente infondati da un punto di vista tecnico (funzione di produzione), unitamente alle difficoltà di verifica empirica delle ipotesi neo-keynesiane di Kaldor delle quote distributive influenzate dalle diverse propensioni al risparmio dei precettori di profitti e salari.

In secondo luogo, il tentativo di Sraffa[30] di riproporre una distribuzione conflittuale, come espressione dei rapporti di volta in volta mutevoli tra sindacati ed imprenditori, appare alquanto indeterminato, sia per le carenze di analisi rispetto alle caratteristiche delle variabili agenti sul mercato del lavoro, sia per gli interrogativi più generali da essa posti, ove si pensi all'ipotesi, accettata nel modello sraffiano, di un sovrappiù interamente attribuito ai lavoratori tale da prefigurare sviluppi a tutt'oggi imprevedibili del sistema capitalistico.

Tarantelli[31] ha tuttavia cercato di elaborare un modello distributivo alternativo rispetto alle formulazioni tradizionali, nel cui ambito inserire l'azione sindacale. Partendo dalla constatazione per cui l'andamento della distribuzione del reddito viene ad influire sulle risorse destinate agli investimenti, si è cercato di articolare con maggiore precisione questo legame, una volta precisato come la possibilità di finanziare gli investimenti debba essere collegata alle risorse reperibili all'interno delle imprese (profitti non distribuiti, cioè autofinanziamento), oppure a fonti esterne (azioni e obbligazioni, cioè il complesso dei mezzi liquidi definibili come "finanza esterna").

Ora, se l'azione sindacale tenderà a concentrarsi sull'obiettivo di aumento dei salari, ciò comporterà evidentemente una diminuzione dei profitti (e quindi delle risorse interne alle imprese) ed una contemporanea impossibilità di mantenere un livello di investimento idoneo e garantire la piena occupazione. Il ripristino di un livello di investimento adeguato non implica però necessariamente una diminuzione del salario rispetto al livello realizzato dalla contrattazione (come sostenuto dalla tradizionale impostazione neoclassica), in quanto da una parte una efficace struttura di raccolta del risparmio potrebbe garantire un aggiustamento dei margini di finanziamento delle imprese, mentre dall'altra parte l'esistenza di una innumerevole serie di combinazioni dei parametri interni ad esterni di reperimento delle risorse può rendere compatibile con l'equilibrio del sistema una azione sindacale volta all'adeguamento delle quote attribuite ai lavoratori rispetto agli altri percettori di redditi.

In definitiva quindi, almeno da un punto di vista generale, "il livello degli investimenti compatibile con l'equilibrio di pieno impiego di lungo periodo può ancora essere ottenuto se aumenta contemporaneamente la quota dei profitti non distribuita [investita] e/o la quota di risparmio immediato dell'economia"[32]. Tuttavia, come le vicende dell'economia italiana negli anni '70 dimostrano, ciò non esclude il ricorso a forme di riequilibrio del sistema, a seguito di spinte agli incrementi salariali da parte delle organizzazioni sindacali, fondate sulla caduta degli investimenti e dell'occupazione, utilizzando i classici strumenti deflazionistici.

[30] P. Sraffa, *The Laws of Returns under Competitive Conditions*, in "Economic Journal", December 1926.

[31] E. Tarantelli, *Il ruolo*, cit., pp. 21-23.

[32] *Ibid.*, p. 23.

## 16.4 Formalizzazione dell'approccio neoclassico

Constatato come l'elemento che maggiormente influisce sul processo di equilibrio tra domanda e offerta all'interno del mercato del lavoro possa essere identificato nelle organizzazioni sindacali, resta tuttavia da stabilire come si esplichi tale influenza, anche per la difficoltà di definire in maniera sufficientemente precisa gli obiettivi del sindacato (a causa del sovrapporsi di motivazioni economiche e politiche, come si è constatato nel precedente paragrafo).

Da un punto di vista metodologico, lo studio è stato affrontato nell'approccio tradizionale[33] paragonando gli effetti della contrattazione a quelli di un'imposta ed analizzandone quindi l'incidenza:

- sull'attività delle variabili del mercato;
- sull'allocazione delle risorse e la distribuzione del reddito;
- sull'andamento inflazionistico del sistema;
- sulla posizione relativa delle varie categorie di lavoratori.

Se si affida al sindacato il compito di aumentare il salario dei suoi associati, esso potrà agire attraverso politiche che mirino allo spostamento a sinistra della curva di offerta del lavoro.

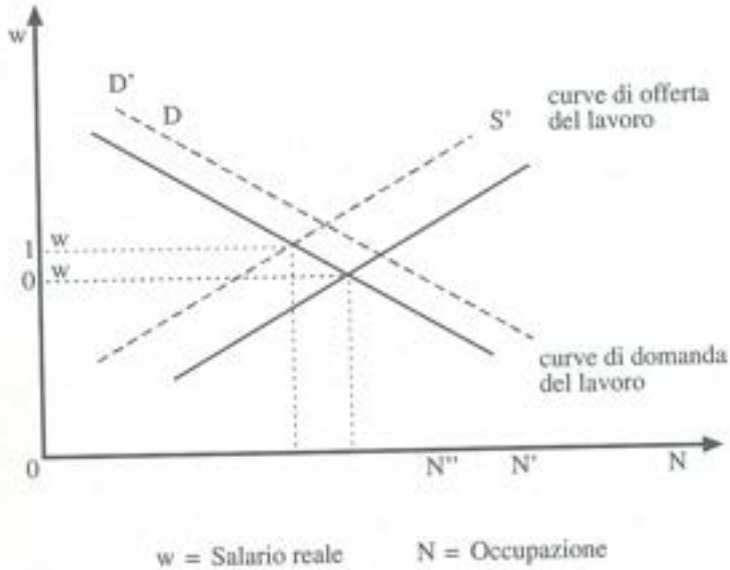



Fig. 16.1 Effetto delle politiche sindacali sull'offerta di lavoro

[33] M. Bronfembrenner, *The Incidence of Collective Bargaining*, in "Southern Economic Journal", April 1958.

Nel grafico riportato in figura 16.1 l'effetto dello spostamento della curva di offerta S alla posizione S' è quello di aumentare il salario reale da $OW_0$ a $OW_1$, con la conseguente riduzione dei livelli occupazionali (spostamento da ON' a ON"). Tale riduzione, più che avvenire in senso attivo, generalmente si attua attraverso una difesa ad oltranza degli occupati a scapito di coloro i quali sono alla ricerca di lavoro, con il risultato di irrigidire il mercato a saggi salariali crescenti, grazie ai meccanismi di scala mobile o in seguito ai rinnovi contrattuali. L'obiettivo di incrementi salariali può essere altresì perseguito facendo in modo che non tutta l'offerta di lavoro disponibile (ON') possa essere assorbita ai livelli della domanda (ON") conseguenti all'incremento del salario. Rispetto al comportamento precedente, l'azione sindacale, piuttosto che ridurre o irrigidire l'offerta di lavoro, fa sì che l'incremento salariale attraverso il mercato riduca le effettive opportunità di lavoro. Ugualmente, il sindacato potrebbe puntare a spostamenti verso destra della curva di domanda (da D a D') ottenendo sempre come risultato un incremento del salario (da $OW_0$ a $OW_1$). Questo obiettivo può essere raggiunto attraverso azioni miranti ad aumentare l'efficienza produttiva in una fase espansiva del mercato, o limitando il lavoro straordinario, oppure ancora riducendo l'orario di lavoro, a favore della creazione di nuovi posti di lavoro (sempre però in una situazione di andamento sostenuto della domanda di beni interna ed internazionale).

D'altra parte, in alcune analisi[34] è stato sottolineato che in una situazione caratterizzata dall'imperfezione dei mercati l'intervento del sindacato si configurerebbe come volto al miglioramento dell'allocazione del lavoro. In altri termini l'azione sindacale, attraverso soprattutto la riduzione dei differenziali salariali tra i vari sotto-mercati del lavoro, garantirebbe che "le leggi del mercato esplichino tutti i loro effetti"[35]. Tuttavia questa tendenza può non verificarsi, almeno nel breve periodo, in presenza di mercati del lavoro fortemente segmentati, in cui cioè l'azione sindacale interessi una minoranza di lavoratori specializzati (lasciando ai margini quelli in possesso di qualifiche più basse), sicché si determinerebbe un'ulteriore accentuazione dei differenziali salariali già di per sé creata dalle caratteristiche del mercato.

Un'altra versione della formalizzazione precedentemente vista è proposta da Rees[36], che parte dall'ipotesi di un mercato perfetto (caratterizzato dall'omogeneità del lavoro offerto, dall'esistenza di un salario orario uguale per tutti i lavoratori e tale da condurre in equilibrio domanda ed offerta di lavoro) e introduce in un secondo momento l'ipotesi della costituzione da parte di un gruppo di lavoratori di un sindacato il cui obiettivo si concretizza nella richiesta di un salario superiore a quello di equilibrio vigente sul mercato. Data la validità delle ipotesi tradizionali assunte alla base di questo modello, il risultato delle rivendicazioni si traduce in una diminuzione dell'occupazione

[34] L.G. Reynolds, C. Taft, *The Evolution of Wage Structure*, Yale U.P., New Haven 1956; C. Kerr, *Wage Relationships: The Comparative Impact of Market and Power Forces*, in J.T. Dunlop (a cura di), *The Theory of Wage Determination*, McMillan, London 1966.

[35] J.E. King, cit., p. 62.

[36] A. Rees, *The Effects of Union on Resource Allocation*, in "Journal of Law and Economics", October 1963.

nel settore sindacalizzato mentre "l'offerta di lavoro nel settore non sindacalizzato aumenterà corrispondentemente facendo diminuire il salario in quest'ultimo settore"[37].

Dal punto di vista grafico questa situazione può essere illustrata attraverso la Figura 16.2, in cui $D_u$ e $D_n$ sono le curve di domanda di lavoro del settore sindacalizzato ($D_u$) e di quello in cui sono assenti le organizzazioni dei lavoratori ($D_n$). Si tratta di due curve lineari parallele la cui sommatoria è rappresentata dalla domanda di lavoro complessiva ($D_t$). Avremo quindi:

a) nel settore sindacalizzato un aumento dei salari da $W_0$ a $W_1$ con relativa diminuzione dell'occupazione pari al segmento AB. Ora, dato che la $D_u$ rappresenta la produttività marginale del settore, l'area indicante il reddito totale prodotto (sottesa dalla $D_u$) diminuirà a seguito dell'aumento del salario di una quantità pari all'area ABFE;
b) nel settore non sindacalizzato l'offerta di lavoro aumenterà in misura pari al segmento AB (uguale a CD nella rispettiva curva di domanda) divenendo complessivamente uguale ad AS; i salari diminuiranno a livello $W_n$ con un corrispondente aumento dell'occupazione pari a CD, dando quindi luogo ad un aumento del reddito prodotto pari all'area GHDC.

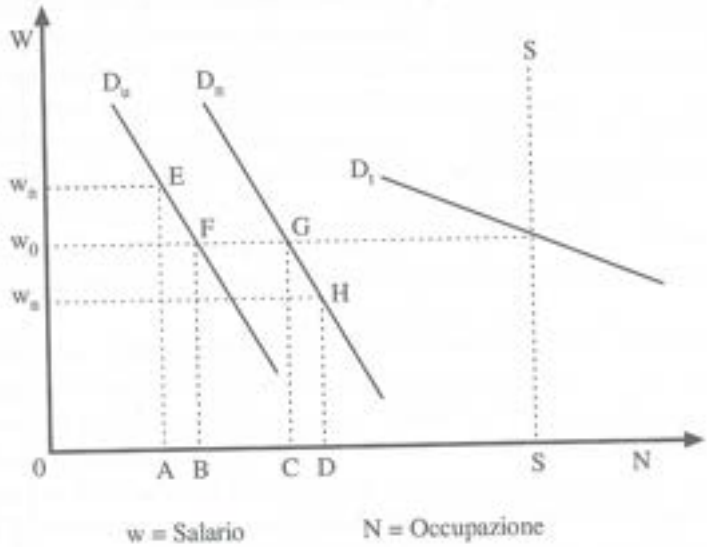



**Fig. 16.2** Equilibrio sul mercato del lavoro in presenza di un settore sindacalizzato

La diminuzione del prodotto totale, determinata dalla differenza tra le aree GHDC e ABFE, può essere considerata come "approssimativamente eguale al prodotto della

[37] J.E. King, cit., p. 60.

quantità di occupazione che si trasferisce da un settore all'altro, per la metà del differenziale salariale che si stabilisce tra i due settori"[38].

Tutte le azioni sindacali sin qui analizzate devono essere considerate come impostazioni di politica salariale, nel senso che esse puntano ad un aumento del prezzo del lavoro, senza riuscire tuttavia a definire in maniera univoca il *livello del salario*. In effetti, spesso la contrattazione sindacale assume le caratteristiche di un monopolio bilaterale (sindacati da una parte e imprenditori dall'altra) la cui dinamica può essere così descritta: gli imprenditori cercano di imporre un livello del salario pari al punto in cui la curva di ricavo marginale interseca la curva di costo marginale, mentre il sindacato fa in modo di conseguire un salario più elevato pari al punto in cui la sua curva dei costi marginali interseca la curva di domanda. Il risultato finale dipende quindi dalla forza contrattuale dei due attori sociali, tenendo conto anche della variabilità degli atteggiamenti delle parti stesse in relazione al tipo di aspettative di volta in volta prevalenti, aspettative connesse da una parte alla capacità degli imprenditori di controllare i mercati di sbocco della loro produzione e, dall'altra, al grado di influenza degli organismi sindacali sugli atteggiamenti della base.

## 16.5 Gli obiettivi economici dell'azione sindacale

Come accennato, sin dalla fine degli anni '40 gli economisti si sono interrogati sulla possibilità di analizzare i comportamenti del sindacato come istituzione economica, sulla base di strumenti concettuali mediante i quali essi sono soliti trattare il comportamento di agenti perfettamente razionali e massimizzanti quali l'impresa e il consumatore. Questo punto di vista (criticato da Ross)[39] fu fatto proprio da Dunlop[40] il quale sostenne che "una teoria microeconomica del sindacato necessita di ipotizzare che questa istituzione massimizzi (o minimizzi) qualcosa". Tuttavia si riscontrarono notevoli difficoltà nello specificare cosa sia questo "qualcosa" che il sindacato sarebbe chiamato a massimizzare, nel descrivere una vera e propria forma funzionale e nello stabilire i suoi argomenti.

La tendenza a pensare al sindacato come ad un agente simile per comportamenti ed obiettivi all'impresa è stata poi ripresa alla fine degli anni '70 assimilando gli obiettivi e il ruolo del sindacato stesso a quelli di un monopolista atto a contrastare il potere d'acquisto (ovvero il monopsonio) del datore di lavoro. Come è noto dalla teoria microeconomica, il monopsonista ha di fronte a sé una curva di offerta di lavoro inclinata positivamente e massimizza i profitti uguagliando il costo marginale del lavoro al valore del ricavo marginale, con la conseguenza che sia il livello di equilibrio del salario che quello dell'occupazione sono più bassi di quelli che si otterrebbero in un mercato del lavoro perfettamente competitivo.

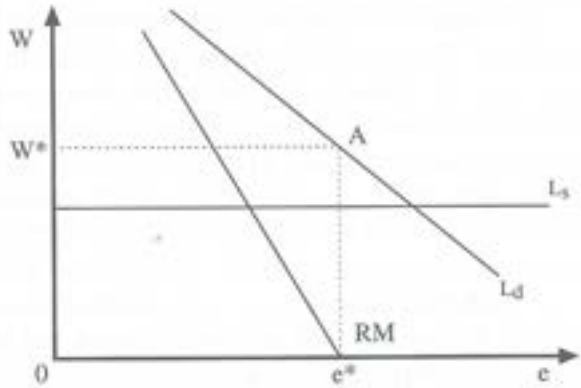
[38] *Ibid*, p. 61.

[39] A.M. Ross, *Trade Union Wage Policy*, Berkeley, University of California Press, California 1948.

[40] J.T. Dunlop, *Wage Determination under Trade Unions*, McMillan, New York 1944.

Negli anni '80 invece lo sforzo degli economisti si è concretato nel formulare una funzione di utilità del sindacato. A tale proposito, occorre in primo luogo rilevare che tale agente non appare massimizzare una singola variabile, come nel caso della massimizzazione del profitto da parte dell'impresa. Se l'azione sindacale infatti avesse quale suo unico obiettivo quello di massimizzare il salario, data l'esistenza di una curva di domanda di lavoro negativamente inclinata, si avrebbe il paradossale risultato di un aumento salariale così forte da provocare la perdita del posto di lavoro anche per gli stessi membri del sindacato. Similmente, il sindacato non può massimizzare l'occupazione dei propri associati pena la riduzione del salario ad un livello inaccettabile. Di conseguenza, appare più plausibile ipotizzare che i sindacati tendono a difendere sia il salario che l'occupazione dei propri membri. La prima formulazione che si basa su quest'ultimo principio assume che la variabile oggetto della massimizzazione sia data dal prodotto tra il salario e l'occupazione dei membri del sindacato (il cosiddetto monte-salari). Si noti che per ogni punto sulla curva di domanda di lavoro il monte salari è dato dal rettangolo formato dalle variabili salario e occupazione al di sotto del punto in questione. Stabilendo ancora una volta un'analogia con il comportamento del monopolista, si può considerare il sindacato come un "venditore" di forza lavoro che si trova a fronteggiare una curva di domanda come la $L_D$ (Figura 16. 3). Tracciando al contempo la curva del ricavo marginale (RM), il monte salari, come accade per il ricavo totale del monopolista, risulta massimizzato nel punto in cui il ricavo marginale è pari a zero o, analogamente, l'elasticità della curva di domanda è di valore unitario.

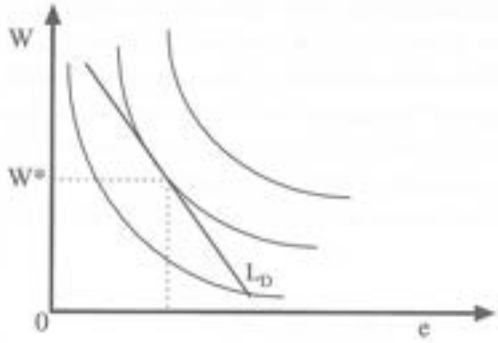
Tuttavia l'ipotesi di massimizzazione del monte salari è suscettibile di critiche. Basti infatti osservare che allorché la domanda di lavoro diventa elastica (ovvero alla sinistra del livello di occupazione indicato come e*) l'azione sindacale si tradurrebbe in tagli salariali.




e = Occupazione; w = Salario; A = Punto in cui la curva di domanda ha elasticità unitaria; Ls = Curva di offerta di lavoro; Ld = Curva di domanda di lavoro; RM = Curva ricavo marginale del sindacato; e* e w* = Occupazione e Salario in presenza di massimizzazione della *wage bill*.

**Fig. 16.3** Gli obiettivi del sindacato nell'ipotesi di massimizzazione del monte salari

Le analisi successive hanno per contro rifiutato l'idea della massimizzazione di una o più variabili per adottare un approccio secondo cui il sindacato massimizzerebbe una vera e propria funzione di utilità. In tal modo infatti è possibile che la strategia sindacale tenda a voler aumentare entrambe le variabili in considerazione, seppur con pesi diversi attribuiti a ciascuna di esse. Sulla base di questa ipotesi il sindacato che massimizzi la sua utilità in presenza di una curva di domanda di lavoro come quella nella Figura 16.3 raggiunge la propria posizione di equilibrio quando risultano eguagliati il saggio marginale di sostituzione tra salario e occupazione e l'inclinazione della curva di domanda di lavoro (il che significa, come illustrato nella Figura 16.4, che la curva di domanda di lavoro stessa è tangente ad una delle curve di indifferenza del sindacato).




w = Salario reale; e = Occupazione; $L_D$ = Curva di domanda di lavoro

**Fig. 16.4** La posizione di equilibrio per il sindacato

I lavori più recenti si propongono inoltre di formulare una funzione di utilità che sia una rappresentazione il più possibile realistica degli obiettivi del sindacato. Un esempio a questo proposito è costituito da una forma funzionale di tipo Stone-Geary, che non è nient'altro che una Cobb-Douglas avente come argomenti le deviazioni del salario e dell'occupazione rispetto a dei valori di riferimento:

$$U = (w-\gamma)^{\vartheta}(L-\delta)^{1-\vartheta}$$

In alternativa può essere impiegata una forma funzionale di tipo utilitaristico, che è rispetto alla precedente maggiormente basata su ipotesi di comportamento degli agenti di tipo microeconomico:

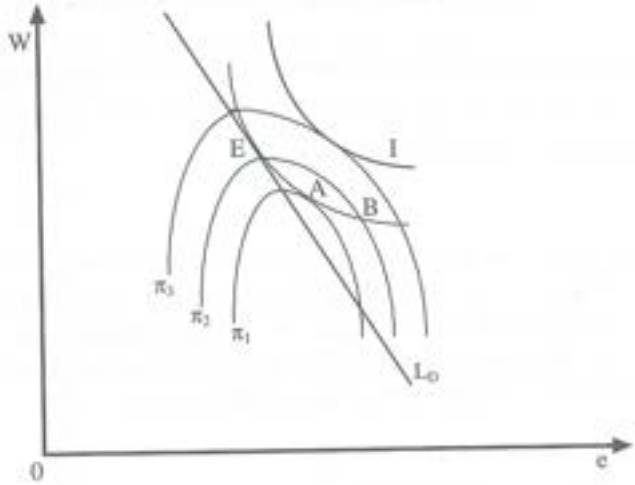
$$U = Lu(w) + (m-L)u(b)$$

in cui L rappresenta l'occupazione, $m$ è il numero di appartenenti al sindacato e $b$ è il sussidio di disoccupazione o talvolta il salario reale corrisposto nel settore in cui non vi è presenza del sindacato.

La giustificazione alla base di quest'ultima espressione è di facile intuizione: se tutti i lavoratori vengono trattati in maniera identica la probabilità per ciascun individuo di trovarsi a far parte del gruppo degli occupati (disoccupati) coincide con il rapporto tra lavoratori occupati (disoccupati) e numero totale di lavoratori che aderiscono al sindacato; questa espressione può essere anche interpretata come data dalla somma delle utilità proprie di tutti i membri dell'organizzazione sindacale, rendendo così chiara la sua matrice utilitarista.

Inoltre, qualunque sia la forma funzionale impiegata per rappresentare le preferenze del sindacato, l'esito dell'azione sindacale va analizzato in relazione al processo di contrattazione con l'impresa.

In base al modello definito nella letteratura anglosassone come *Monopoly Union* il sindacato porta avanti il processo di contrattazione fissando il salario, stante il vincolo della domanda di lavoro, mentre l'impresa si riserva di determinare in maniera unilaterale l'entità della forza lavoro da occupare[41], dato il vincolo della massimizzazione del profitto. Si noti poi che quest'ultimo vincolo impone che l'occupazione si trovi lungo la curva di domanda in corrispondenza di quel livello del salario determinato dal sindacato. Rappresentando tale modello in termini grafici (Figura 16.5) si evince come il punto E identifichi i livelli di occupazione e di salario che consentono al sindacato di massimizzare l'utilità.




w = Salario reale; e = Occupazione; $\pi$ = Curve di isoprofitto per l'impresa; $L_D$ = Curva di domanda di lavoro; I = Curve di indifferenza per il sindacato.

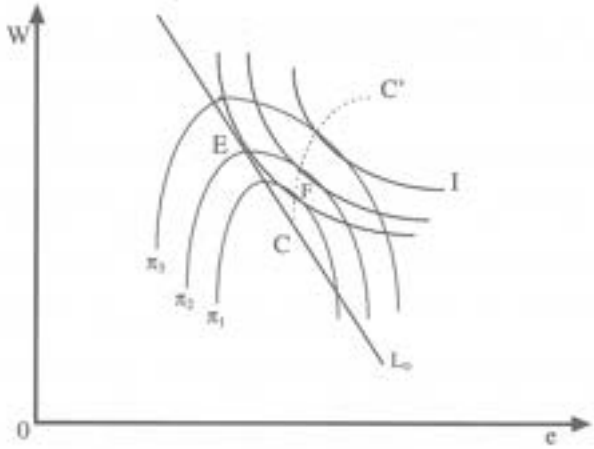
**Fig. 16.5** Il modello Monopoly-union

[41] Per una discussione di questo modello in termini analitici si veda, tra gli altri, A. Oswald, *The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey*, in "Scandinavian Journal of Economics", n. 87, 1985.

Tuttavia tale modello è stato criticato in quanto in esso le parti coinvolte nella contrattazione non conseguono l'ottimo in senso paretiano. Infatti è sempre possibile spostarsi dal punto di equilibrio E aumentando il benessere di una delle due parti senza intaccare il benessere dell'altra (si vedano i punti A e B nella Figura 16.5).

Per far fronte a questo problema alcuni economisti, in primo luogo Leontief[42] e poi McDonald e Solow[43], hanno proposto un modello alternativo per la determinazione del salario e dell'occupazione in presenza del sindacato, ovvero il cosiddetto *efficient bargaining*, il quale soddisfa i criteri dell'efficienza in senso paretiano.

Al fine di illustrare questo modello ancora una volta è possibile far riferimento all'analisi grafica per ragioni di semplicità espositiva. Nella Figura 16.6 il punto E rappresenta ancora la soluzione di equilibrio ottenuta con il modello di *Monopoly-union*. Passando ad esempio dal punto E al punto F l'utilità del sindacato aumenta, mentre non varia quella dell'impresa. Si noti poi che il punto F si situa in una posizione tale che la curva di isoprofitto è tangente alla curva di indifferenza del sindacato (cosiddetto punto di tangenza *back-to-back*). Più in generale, tutti i punti come F definiscono situazioni in




w = Salario reale; e = Occupazione; $\pi$ = Curva di isoprofitto per l'impresa; $L_D$ = Curva di domanda di lavoro; I = Curve di indifferenza per il sindacato; CC' = Curva dei contratti.

**Fig. 16.6** Modello della contrattazione efficiente (*efficient bargaining*)

cui il sindacato raggiunge il massimo livello possibile di utilità fermo restando il profitto dell'impresa; un ragionamento del tutto analogo vale per tutti quei punti in cui l'im-

[42] W. LEONTIEF, *The Pure Theory of the Guaranteed Annual Wage Contract*, in "Journal of Political Economy", n. 54, 1946.

[43] I. MCDONALD, R.M. SOLOW, *Wage Bargaining and Employment*, in "American Economic Review", n. 71, 1981.

presa consegue il proprio profitto massimo dato il vincolo costituito da un predeterminato livello di utilità per il sindacato. La linea tratteggiata CC', che unisce tutti i punti di tangenza *back-to-back* tra le curve espressione delle preferenze delle due parti, viene definita come curva dei contratti, e gode della proprietà che tutti i punti che giacciono lungo di essa sono Pareto-efficienti.

Il modello ora esaminato ha il vantaggio rispetto a quello con *Monopoly-union* di considerare una tipologia di contrattazione sindacale in cui il sindacato non stabilisce semplicemente il salario in maniera unilaterale, ma ha la possibilità di patteggiare anche il livello dell'occupazione. D'altro canto, esso ha la caratteristica di dar luogo a combinazioni delle variabili salario e occupazione che non si trovano lungo la curva di domanda di lavoro, in netto contrasto con le teorie di matrice neoclassica del mercato del lavoro. Inoltre, esso non consente di evincere in maniera incontrovertibile quale sia l'esito della contrattazione, poiché si limita a stabilire che tale esito deve situarsi in un qualche punto della curva dei contratti. Pertanto si rendono necessari gli strumenti concettuali della teoria dei giochi per stabilire con esattezza quali livelli delle variabili si determineranno sul mercato del lavoro.

Capitolo 17

# Contrattazione, conflitto e teoria dei giochi

## 17.1 I sistemi di regolazione salariale[1]

La contrattazione collettiva rappresenta l'elemento fondamentale dei sistemi di relazioni industriali moderni, in quanto essa è il principale strumento dell'azione sindacale, favorisce la regolamentazione dei rapporti di lavoro, consente la determinazione dei salari e delle altre condizioni di lavoro[2].

Le caratteristiche della contrattazione sono strettamente legate ai meccanismi istituzionali che caratterizzano il funzionamento del mercato del lavoro. I vari Paesi possono differire tra loro in virtù del tasso di sindacalizzazione della forza lavoro, della durata dei contratti di lavoro, dell'impiego di clausole di indicizzazione dei salari, dell'esistenza di sincronizzazione dei contratti di lavoro e, infine, del ruolo svolto dal governo all'interno del processo di contrattazione salariali.

Tali differenze istituzionali possono trovare origine sia in fattori puramente economici, sia in fattori di tipo storico e politico. In particolare, la diversa funzione attribuita ai sindacati nei vari Paesi costituisce probabilmente, sotto il profilo istituzionale, la principale differenza tra i diversi mercati del lavoro. In questo senso, è possibile notare la diversa storia sindacale che caratterizza il sistema anglosassone (USA, in particolare) ed il sistema europeo continentale, in cui prevalgono modelli di relazioni industriali dai tratti profondamente differenti[3].

[1] Per un maggiore approfondimento sul tema *Sistema di relazioni industriali e contrattazione* si veda anche la Scheda 6 in Appendice

[2] W. Carlin, D. Soskice, *Macroeconomia*, Clueb, Bologna 1993, pp. 492-494 (ed. origin. *Macroeconomics and the Wage Bargain*, Oxford University Press, Oxford 1990).

[3] Per una descrizione dei modelli di relazioni industriali esistenti in Europa vedi G. Baglioni (a cura di), *Le relazioni industriali in Italia e in Europa*, Ed. Lavoro, Roma 1989; G. Baglioni, *Sindacato, politica e società negli Stati Uniti*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", n. 24, 1984. Per un approfondimento del modello di relazioni industriali statunitense si vedano i contributi contenuti in ISVET-MIT, Industrial Relations Section, *Transforming U.S. Industrial Relations*, Franco Angeli, Milano 1990.

## 17.2 La centralizzazione di un sistema di relazioni industriali

Riguardo la contrattazione collettiva, sembra utile accennare alla possibilità, già individuata da Tarantelli[4] e poi ripresa da Carlin e Soskice[5] sulla base di una vasta letteratura, a partire dai lavori di Calmfors e Driffil[6], che esista una relazione sistematica tra la centralizzazione della contrattazione salariale ed i risultati in termini di inflazione e disoccupazione.

Tarantelli, infatti, ricorrendo all'analisi della situazione in termini di tasso di inflazione e di disoccupazione di sedici Paesi industrializzati tra le due crisi petrolifere, evidenzia come in un sistema centralizzato:

1) sia più facile il rientro dall'inflazione e siano minori i costi in termini di occupazione e di prodotto potenziale perduto;
2) la credibilità delle aspettative inflazionistiche sia maggiore;
3) la presenza di comportamenti da *free rider* sia piuttosto bassa, per cui salari monetari e prezzi sono stabili.

**Schema 17.A** Caratteristiche di un sistema di relazioni industriali centralizzato

[4] E. Tarantelli, *Economia politica del lavoro*, UTET, Torino 1986.

[5] W. Carlin, D. Soskice, cit.

[6] L. Calmfors, J. Driffil, *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, in "Economic Policy", n. 6, 1988.

### 17.2.1 Le dimensioni della centralizzazione

La centralizzazione di un sistema di relazioni industriali può essere distinta in tre dimensioni (Schema 17.A).

Innanzitutto bisogna considerare la "neocooptazione dei sindacati e dei rappresentanti degli imprenditori": un sistema è centralizzato quando le organizzazioni sindacali e imprenditoriali sono disposte ad accettare e ad attuare una regolazione attenta della politica monetaria, attraverso la variabile del salario monetario, per ogni dato obiettivo di crescita programmata dei prezzi. In tal caso, ognuno dei protagonisti – sindacati, imprenditori e governo – riconosce e rispetta autonomamente (di qui la "neocooptazione") il ruolo degli altri attori.

La seconda dimensione dipende dalla "centralizzazione della contrattazione collettiva". Un sistema è centralizzato se i rinnovi dei contratti salariali hanno luogo a livello nazionale o industriale e non di impresa. Inoltre, un sistema centralizzato è un sistema in cui i sindacati sono organizzati per confederazioni e dove pochi rinnovi contrattuali tendono a svolgersi contemporaneamente e a intervalli temporali ravvicinati. Quest'ultima condizione garantisce la possibilità di variare gli accordi salariali alla luce delle mutevoli situazioni economiche, mentre i rinnovi sincronizzati evitano che i contratti possano favorire alcuni gruppi di lavoratori a svantaggio di altri, creando le condizioni per una rincorsa salariale (*free riding*). In particolare, se i contratti sono scaglionati nel tempo, il primo gruppo di lavoratori che accettasse una crescita dei salari inferiore alla media in seguito all'annuncio di una politica monetaria restrittiva, vedrebbe ridursi il proprio salario reale rispetto a tutti gli altri lavoratori i cui contratti non fossero ancora scaduti. Ne seguirebbe che questi ultimi lavoratori, al momento del rinnovo, dovrebbero accettare una riduzione del salario più che proporzionale, per compensare i guadagni reali avuti in precedenza. Infine, l'esistenza di un numero ristretto di contratti chiave, cioè la presenza di pochi contratti capaci di influenzarne molti altri, rafforza il grado di centralizzazione di un sistema di relazioni industriali (*pattern bargain*). Tarantelli, per inciso, evidenzia come il tasso di sindacalizzazione di per sé non fornisce alcuna indicazione sul grado di centralizzazione del sistema. Infatti, se è vero che in un sistema centralizzato un aumento del tasso di sindacalizzazione tende a rafforzare la centralizzazione, non è detto che lo stesso avvenga in un sistema decentrato, perché l'aumento del tasso di sindacalizzazione è il risultato aggregato dell'aumento che ha luogo in tanti piccoli sindacati indipendenti. Inoltre, in un sistema conflittuale (o decomposto) un aumento nel tasso di sindacalizzazione, nella misura in cui rafforza i sindacati più conflittuali, può perfino aumentare il decentramento del sistema.

La terza dimensione del grado di centralizzazione di un sistema di relazioni industriali dipende dalla "neoregolazione del conflitto industriale": un sistema è centralizzato se i processi con cui si risolvono i conflitti di lavoro rendono credibile un contratto una volta che esso sia stato firmato. Questa dimensione – strettamente legata alla prima – dipende dal sistema giuridico in vigore in ogni Paese e dall'effettiva accettazione del sistema da parte degli attori sociali.

La stabilità dei prezzi e dei salari monetari può essere considerata un bene pubblico

perché tutti traggono benefici dalla sua presenza: permette una politica interna espansiva che riduce il livello della disoccupazione e delle perdite di prodotto potenziale; conduce a maggiori esportazioni e a minori importazioni, aumentando così le riserve valutarie del Paese; evita alle imprese i costi dovuti al mutare dei prezzi di acquisto e di vendita e ai lavoratori i costi dovuti alla continua necessità di rinegoziare i salari; frena il deprezzamento del cambio; riduce il deflusso di capitali verso l'estero. A questo riguardo Tarantelli evidenzia come, in un sistema a crescita economica omogenea (a livello settoriale, tecnologico, dimensionale, territoriale), una contrattazione accentrata e di tipo corporativistico può rappresentare la migliore garanzia contro il disallineamento delle componenti del sistema. Di converso, in situazione di crescita economica disomogenea (tra settori, tecnologie, dimensioni, territori), la contrattazione decentrata può costituire il modello in grado di assicurare la migliore e più efficiente distribuzione dei guadagni di produttività. D'altra parte, la dinamica di sviluppo dei diversi settori produttivi (o del complesso dell'economia) si modifica con tempi normalmente differenti rispetto a quelli del quadro normativo-contrattuale, in ragione del *continuum* del progresso tecnologico e dell'intervallo di validità degli accordi contrattuali, creandosi così una sostanziale asincronia tra dinamica retributiva (e le regole ad essa preposte) e produttività.

### 17.2.2 Il problema del *free rider*

Tuttavia, in un sistema centralizzato la stabilità del salario monetario può essere minacciata dalla presenza di comportamenti di *free riding*. Infatti, ogni gruppo di lavoratori può tentare di non pagare la "tassa" di sua competenza per il bene pubblico in questione (stabilità monetaria) evitando di moderare le proprie richieste salariali. Così facendo, il gruppo è convinto di ricavare notevoli benefici in termini di crescita salariale, senza influire significativamente sul tasso di inflazione. Tanto più decentrato è il sistema, tanto maggiore sarà il numero degli agenti che tenteranno di adottare un comportamento di questo tipo. Il risultato sarà una maggiore inflazione e quindi un salario reale più basso. Nel caso limite, il salario reale si riduce mentre crescono contemporaneamente disoccupazione e inflazione.

Poiché ciascun *free rider* è indotto ad agire solo se crede che la propria azione passi inosservata e non influisca sul risultato aggregato (altrimenti il costo delle richieste salariali sarebbe troppo elevato), è chiaro che in un sistema di relazioni industriali molto centralizzato il rischio di *free riding* è estremamente basso, per cui prezzi e salari sono più stabili. Addirittura, se esiste un solo grande sindacato, ogni aumento nelle richieste salariali è esteso a tutti i lavoratori; così, gli imprenditori aumentano i prezzi e il costo in termini di stabilità dei prezzi è molto elevato.

Tarantelli sottolinea anche che in un sistema centralizzato i costi in termini di disoccupazione dovuti ad una stretta monetaria possono essere molto minori, perché l'annuncio combinato di una politica monetaria restrittiva da parte della banca centrale e di richieste salariali moderate da parte dei sindacati centrali riduce le aspettative inflazionistiche senza generare un maggiore tasso di disoccupazione. Naturalmente tutto ciò è

vero solo se la stabilità dei salari e dei prezzi viene considerata un bene pubblico, cioè se ciascun gruppo della società accetta la distribuzione del reddito. All'opposto, se qualche gruppo non trascurabile rifiuta la distribuzione ma gli altri gruppi non sono disposti a cedere la propria parte e richiedono salari più elevati per ristabilire le precedenti relatività, il risultato può essere inflazionistico.

Questo scenario si adatta bene all'esperienza italiana (ma anche inglese e francese) degli anni '70, in cui l'inflazione è stata ridotta solo a costo di elevate perdite in termini di posti di lavoro.

### 17.2.3 Grado di centralizzazione, durate e sincronizzazione del contratto di lavoro

Il grado di centralizzazione della contrattazione dipende enormemente dal sistema di indicizzazione dei salari e dal numero di lavoratori protetti dall'indicizzazione. Finché i salari sono indicizzati al tasso di inflazione del periodo precedente, non esiste alcun modo attraverso il quale l'annuncio di una politica monetaria restrittiva può ridurre le aspettative di inflazione. Questo accade perché le aspettative si riferiscono ad aumenti futuri dei prezzi, mentre le clausole di indicizzazione costringono gli incrementi salariali a tenere il passo con l'inflazione passata. Dunque, la crescita dei prezzi tende ad autoalimentarsi in misura tanto maggiore quanto più elevato è il grado di indicizzazione (cioè la copertura) dei salari.

Altri due fattori sono importanti nel determinare il grado di centralizzazione di un sistema di relazioni industriali:

a) il grado di centralizzazione delle organizzazioni imprenditoriali;
b) l'esistenza di istituzioni governative capaci di coordinare la contrattazione collettiva tra imprenditori e sindacati.

Nella disputa tra centralizzazione e decentralizzazione dei contratti, si può dire che la prima è legata a un momento storico di lotta all'inflazione, sebbene possa produrre una inefficiente allocazione delle risorse, generando quindi disoccupazione. Una politica salariale decentrata, invece, può avere una minore capacità di controllo dell'inflazione e riuscire però a contenere la disoccupazione.

In linea generale, maggiore è il grado di centralizzazione del processo di contrattazione salariale maggiore è la cosiddetta *sincronizzazione* dei contratti dei diversi gruppi di lavoratori.

I contratti di lavoro si dicono *perfettamente sincronizzati* tra loro se i rinnovi contrattuali avvengono nello stesso periodo per l'intero sistema economico. Al contrario, si parla di *contratti non sincronizzati*, qualora i rinnovi risultino distribuiti in modo più o meno uniforme nell'arco dei dodici mesi.

Il grado di sincronizzazione, come del resto la *durata* dei contratti di lavoro, rappresenta un fattore esterno di rilievo per ciò che riguarda il grado di inerzia dell'inflazione salariale.

Quando i contratti di vari gruppi di lavoratori sono tra loro sfasati, i salari nominali mostrano un'inerzia maggiore rispetto al caso di contratti sincronizzati.

Questo fenomeno è dovuto al fatto che, in ogni momento, il salario nominale medio prevalente sul mercato rappresenta una media ponderata dei salari fissati in periodi differenti. Nel caso in cui si disponga di nuove informazioni occorre del tempo prima che la rinegoziazione possa avvenire per tener conto della mutata situazione. Nel caso opposto, in cui i rinnovi avvengono in modo sincronizzato, si verifica un adeguamento più rapido del livello salariale medio prevalente alle nuove condizioni che caratterizzano il sistema economico.

Da ciò consegue che nei Paesi in cui i rinnovi contrattuali vengono distribuiti uniformemente nell'arco dell'anno, i costi della lotta all'inflazione tendono ad essere più elevati, in termini di diminuzione dei livelli sia produttivi che occupazionali[7].

## 17.3 Relazione tra occupazione e centralizzazione della contrattazione

I primi studi realizzati sulla relazione tra occupazione e centralizzazione della contrattazione sono quelli di Calmfors e Driffil[8]. È evidente che il salario rappresenta la principale variabile di ogni sistema di relazioni industriali, in quanto costituisce sia la misura del potere di acquisto del lavoratore che, contestualmente, come costo del lavoro, la misura della competitività del sistema economico. La complessa interazione tra questi aspetti è stata oggetto di numerosi studi[9], finalizzati all'analisi delle implicazioni nei sistemi di relazioni industriali sulle performances dei sistemi economici, al fine di verificare l'esistenza di una relazione significativa tra centralizzazione e decentralizzazione della contrattazione collettiva e risultati macroeconomici di lungo periodo.

Gli studi di Calmfors e Driffil sono stati ripresi successivamente da Carlin e Soskice[10], i quali, pur accostandosi alle analisi di Tarantelli riguardo l'esistenza di una relazione sistematica tra la centralizzazione della contrattazione salariale ed i risultati in termini di occupazione, sostengono che i due estremi del grado di centralizzazione della contrattazione producono tassi di disoccupazione più bassi di quanto accade nel caso di una forma di contrattazione intermedia (Figura 17.1). In altre parole, un basso livello di disoccupazione può essere associato sia ad un sistema di contrattazione altamente centralizzato (a livello dell'intera economia), sia ad un sistema altamente decentrato (a li-

[7] Per un approfondimento si veda J.D. Sachs, F. Larrain, *Macroeconomia e politica economica*, Il Mulino, Bologna 1993, pp. 715 e ss.

[8] L. Calmorfs, M.J. Driffil, *Bargaining Structure, Corporativism and Macroeconomic Performance*, in "Economic Policy", 1988, n. 6.

[9] *Ibid.*; M. Samek Lodovici, *Relazioni industriali e performance economica*, in ASAP-UNITÀ STUDI, *Rapporto sui salari*, Franco Angeli, Milano 1989.

[10] W. Carlin, D. Soskice, cit.

vello di impresa), mentre la contrattazione a livello di industria tende a produrre un risultato occupazionale peggiore.

Questa relazione può essere verificata studiando l'andamento della disoccupazione in alcuni Paesi industrializzati durante gli anni '80, da cui emerge che i sistemi economici con istituzioni imprenditoriali e sindacali fortemente centralizzate (Scandinavia e Austria), o fortemente decentrate (USA, Giappone, Svizzera), hanno ottenuto ottimi risultati in termini di bassa disoccupazione. Nel gruppo di mezzo, con un livello di centralizzazione della contrattazione intermedio ci sono Francia, Italia e Gran Bretagna, che hanno ottenuto deludenti risultati riguardo alla disoccupazione.

Ovviamente ci sono Paesi che non seguono il percorso indicato: per esempio, la Danimarca presenta un alto tasso di disoccupazione, pur avendo una struttura contrattuale altamente centralizzata. Ciononostante, la relazione "a forma di gobba" illustrata nella Figura 17.1 ha una sua valenza, legata al fatto che solo un sindacato centralizzato può essere consapevole dell'influenza esercitata dalla contrattazione sull'occupazione, motivo per cui sceglie un dato salario reale in modo da minimizzare la disoccupazione nell'intero sistema economico. La contrattazione a livello di industria, invece, avviene sulla base di considerazioni di equilibrio parziale, dato il basso grado di sostituibilità fra i prodotti delle diverse industrie. Infine, in un sistema in cui i contratti vengono stipulati a livello di impresa, il sindacato locale è estremamente sensibile agli effetti delle proprie richieste salariali sul prezzo fissato dall'impresa e, quindi, sulla domanda del prodotto. Questa condizione produce moderazione nelle rivendicazioni sindacali, dal momento che il sindacato è interessato sia ai livelli retributivi che a quelli occupazionali.

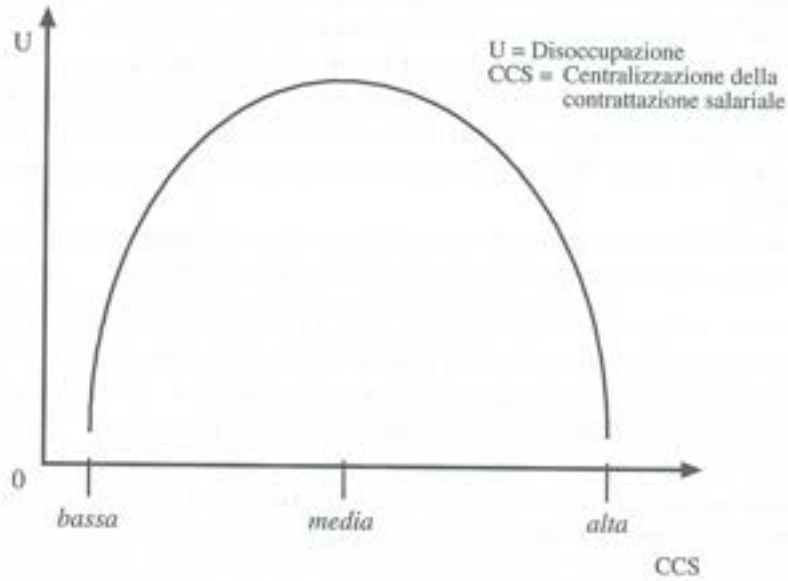



**Fig. 17.1** Relazione tra livello di disoccupazione e centralizzazione della contrattazione

## 17.4 Contrattazione e teoria dei giochi

Quando la teoria dei giochi conobbe i suoi primi sviluppi nella metà degli anni '50, fu finalizzata principalmente alla formalizzazione e modellizzazione di situazioni sociali, economiche e politiche nelle quali si verificavano conflitti di interesse[11]. In particolare, nell'ambito del mercato del lavoro sembra che il conflitto possa spiegare due fenomeni tra loro strettamente interrelati: la rigidità dei salari e la persistenza della disoccupazione involontaria. In quest'ambito, lo strumento adottato dagli economisti del lavoro è la teoria dei giochi, attraverso la quale è possibile formalizzare in modo coerente e realistico il comportamento degli agenti sociali per spiegare le conseguenze che l'interazione e il conflitto di interessi tra lavoratori ed imprese producono su salari ed occupazione.

Per "gioco" si intende qualsiasi situazione in cui gli agenti possono controllare ciascuno una o più variabili che influiscono sul benessere proprio e degli altri. Alla base della nozione di gioco sta pertanto l'interazione tra le scelte di decisori autonomi. Tenendo presente che qualunque gioco è genericamente costituito da un insieme di agenti economici, un insieme di strategie a loro disposizione e un insieme di esiti alternativi, una regola del gioco associa ad ogni combinazione di strategie scelte dagli agenti il corrispondente esito e una regola di comportamento che indica la migliore strategia da utilizzare in base alle aspettative che ciascuno formula sulle future mosse degli altri.

I giochi possibili, pur essendo infiniti, sono classificabili in base a:

- la possibilità o meno di formare coalizioni, ovvero di scegliere le mosse in accordo con una strategia comune elaborata da un gruppo di agenti;
- il processo di formazione delle aspettative, che sono formulate in base all'insieme delle informazioni disponibili e al modo di interpretare le informazioni stesse;
- il numero di mosse a disposizione di ciascun partecipante, ovvero il fatto che un gioco avvenga in un istante oppure preveda una serie di mosse e contromosse successive;
- la natura dell'esito del gioco, in quanto è opportuno distinguere tra giochi a somma zero, giochi a somma positiva e giochi a somma variabile.

In particolare, nei giochi a somma zero l'esito è tale per cui il guadagno goduto da un agente è sempre controbilanciato dalle perdite subite dagli altri; nei giochi a somma positiva la somma dei guadagni è maggiore di zero; nei giochi a somma variabile il totale dei guadagni dipende dalle strategie adottate dai diversi agenti.

Il più tipico esempio di gioco a somma variabile è rappresentato dal famoso *dilemma del prigioniero*, che mostra come in determinate situazioni la somma di comportamenti individuali razionali, egoisti e ottimizzanti non conduce necessariamente a risul-

[11] A. Kirman, *Il valore della teoria dei giochi*, in L. Spaventa (a cura di), *La teoria dei giochi e la politica economica*, Il Mulino, Bologna 1989.

tati ottimali[12]. Ci sono due prigionieri, entrambi arrestati perché in possesso di merci rubate. La polizia sa che i due hanno commesso insieme il furto, ma la mancanza di prove rende necessaria una confessione perché sia possibile una condanna. Senza la confessione è possibile solamente una condanna per il reato minore di possesso di merci rubate (e non anche per il furto). I prigionieri sono tenuti in celle separate e non possono comunicare, ma ciascuno sa che: a) sarà rilasciato se confessa e il complice non confessa (il quale sarà condannato ad una pena di 20 anni); b) sarà condannato ad una pena ridotta di 10 anni insieme al complice se confessano entrambi; c) sarà condannato ad una pena di 2 anni insieme al complice se nessuno dei due confessa; d) sarà condannato a 20 anni se non confessa e il complice confessa (il quale sarà rilasciato).

Le scelte possibili per i due prigionieri possono essere rappresentate mediante la matrice della Figura 17.2.

| | | PRIGIONIERO B | |
|---|---|---|---|
| | | confessare | non confessare |
| PRIGIONIERO A | confessare | 10<br>10 | 20<br>0 |
| | non confessare | 0<br>20 | 2<br>2 |

**Fig. 17.2** La matrice delle scelte disponibili per i due prigionieri

[12] Come si dirà più avanti (vedi Capitolo successivo), il funzionamento del dilemma del prigioniero è rilevante per capire il funzionamento della politica dei redditi. In particolare, il dilemma del prigioniero suggerisce che non bisogna attendersi che il comportamento dei sindacati indipendenti consenta la realizzazione della politica dei redditi. Se infatti il Governo assicura il tasso di disoccupazione desiderato ma a condizione che il tasso di inflazione non venga assecondato, ciascun sindacato può decidere di: a) non tenere a freno le proprie richieste nella contrattazione e mirare all'aumento massimo del salario; b) scegliere la strategia della moderazione salariale. Se tutti i sindacati dovessero prendere la decisione sub a) il risultato sarebbe il fallimento della politica dei redditi, in quanto i prezzi salirebbero, i salari reali scenderebbero al livello iniziale, il governo dovrebbe adottare politiche restrittive della domanda aggregata per ridurre l'inflazione e, come conseguenza, il livello di occupazione scenderebbe.

Seguiamo il modo di ragionare di A. Sia che B confessi sia che non confessi, A riceverà sempre una pena minore confessando, 10 anni invece di 20 o 0 invece di 2. Quindi egli confesserà. Lo stesso ragionamento farà B. Il risultato sarà che entrambi i prigionieri saranno condannati a 10 anni di prigione, sebbene entrambi si sarebbero trovati in una situazione migliore se avessero deciso di non confessare. Tuttavia, la strategia migliore (quella che massimizza l'utilità di tutti e due i giocatori) non è stata scelta, e non sarebbe stata scelta nemmeno se ognuno avesse creduto che l'altro non avrebbe confessato o, addirittura, se le due parti avessero potuto comunicare e se ciascuno avesse potuto confidare nel fatto che l'altro non avrebbe imbrogliato[13].

Una ulteriore, fondamentale distinzione da operare è quella tra *giochi non-cooperativi* e *giochi cooperativi*. I primi sono caratterizzati dall'impossibilità che i giocatori comunichino tra loro e stipulino accordi vincolanti; i secondi presentano situazioni in cui tali accordi (detti "coalizioni ammissibili") sono fattibili per certi sottoinsiemi di giocatori.

Maynard-Smith e Price[14] hanno introdotto in ambito economico il concetto di *razionalità evolutiva*, mutuato dalla biologia, definendo strategia evolutiva stabile (EES) quella strategia che tutti i giocatori adottano nel lungo periodo poiché si rendono conto che questa fornisce loro un *payoff* (benessere intertemporale) atteso superiore a quello medio fornito dalle differenti strategie. Come si vedrà nel prossimo capitolo, questo filone dei giochi evolutivi di lungo periodo può essere utilizzato per spiegare il funzionamento della politica dei redditi. La Tabella 17.1 sintetizza quanto detto.

| GIOCO | APPROCCIO | MODELLO |
|---|---|---|
| COOPERATIVO | Assiomatico | Contrattazione sequenziale<br>Contrattazione ripetuta<br>Offerta di lavoro delle famiglie |
| | Strategico | *Insider/outsider* |
| NON COOPERATIVO | Stackelberg | *Adverse selection*<br>*Moral hazard (efficiency wage)*<br>*Profit-sharing* |
| | Sequenziale | *Insider/outsider* |
| | Nash | Concorrenza monopolistica |
| EVOLUTIVO | Dinamico | Politica dei redditi |

**Tabella 17.1** Classificazione dei modelli teorici[15]

[13] W. Carlin, D. Soskice, cit., pp. 223-225.

[14] J. Maynard-Smith, G.A.Price, *The Logic of Animal*, in "Nature", n. 246, 1973.

[15] C. Carraro, *Modelli di teoria dei giochi per l'analisi del mercato del lavoro*, Dipartimento di Scienze Economiche, Università degli Studi di Venezia, 1990.

L'applicazione della teoria dei giochi all'economia del lavoro riguarda in modo particolare il problema della contrattazione tra sindacati ed imprese ed è nata nel tentativo di superare la teoria tradizionale che si basava sul modello di scambio tra un numero limitato di potenziali venditori e compratori del tipo *scatola di Edgeworth*. In tale applicazione un venditore (sindacato) fronteggia un compratore (impresa) ed il problema è di scegliere, date le rispettive dotazioni iniziali, una redistribuzione delle medesime eventualmente più soddisfacente della dotazione iniziale.

La limitazione che ha portato a ritenere superato l'approccio di Edgeworth sta nel fatto che tale teoria non è in grado di predire esattamente quale sarà lo scambio effettivo, ma individua più semplicemente una molteplicità di allocazioni tra le quali certamente si trova quella cercata, precisamente l'insieme delle allocazioni efficienti e razionali, cioè quelle che giacciono sulla cosiddetta curva dei contratti.

Volendo fare uso invece di concetti mutuati dalla teoria dei giochi, è possibile anzitutto considerare se le decisioni degli agenti sono prese simultaneamente o sequenzialmente. Nel caso di giochi sequenziali, le imprese offrono ai lavoratori un determinato contratto di lavoro che i lavoratori possono accettare o rifiutare. In tale contesto si possono includere due ipotesi di fondo alla base della teoria dei contratti tra imprese e lavoratori:

- una relazione "principale-agente", così denominata perché l'impresa agisce come "principale" ed i lavoratori come "agenti";
- un grado di informazione incompleta, dal momento che il principale non conosce con precisione le caratteristiche e le qualità dell'agente[16].

Il contratto di lavoro deve tenere conto sia di questa incertezza riguardo la produttività del lavoratore, sia del fatto che il compenso dell'agente deve essere tale da incentivarlo a comportarsi nel modo più conveniente per il principale. L'impresa sceglie quindi quel salario monetario che le permette di attirare i lavoratori più efficienti e che le assicura che tali lavoratori non abbandonino l'impresa stessa (*adverse selection*).

Consideriamo ora il caso in cui le decisioni sono prese simultaneamente dagli agenti. È questo un filone di letteratura che cerca di spiegare la disoccupazione all'interno del modello di equilibrio economico generale, anziché concentrarsi sui modelli di equilibrio parziale[17]. In questo modello viene endogeneizzato il processo di formazione dei prezzi, in quanto si accetta l'ipotesi di concorrenza monopolistica dove il prezzo è una variabile decisionale dell'impresa. La non cooperatività e la non perfetta concorrenzialità dei mercati determinano un meccanismo dei prezzi che non è in grado di riequilibrare tutti i mercati. Si arriva alla conclusione che nonostante i prezzi siano flessibili, l'equilibrio è caratterizzato da sottoccupazione e sottoproduzione.

[16] L. Guiso, D. Terlizzese, *Economia dell'incertezza e dell'informazione: scelte individuali, mercati, contratti*, Hoepli, Milano 1994.

[17] C. Carraro, cit.

Capitolo 18

# La politica dei redditi

## 18.1 Le relazioni industriali e la politica dei redditi

Se le relazioni industriali sono il risultato dell'interazione tra organizzazioni imprenditoriali, sindacato dei lavoratori, Stato ed istituzioni pubbliche, l'articolazione di tale interazione implica il sorgere di situazioni di conflitto. In questo quadro, la politica dei redditi si configura come uno dei tradizionali strumenti di regolazione del conflitto, di intervento sul mercato del lavoro e di controllo della dinamica della distribuzione del reddito[1].

Evidentemente, tale controllo della distribuzione (con particolare riguardo al ritmo di incremento delle retribuzioni rispetto alle altre variabili-guida della politica del trade-off) ha il principale obiettivo di limitare le pressioni inflazionistiche, sebbene la politica dei redditi non esaurisca la sua operatività in quest'ambito ma, come vedremo, si prefigga anche numerosi altri obiettivi, sia di breve (ad esempio garantire il pieno impiego delle risorse produttive a prezzi dati) che di lungo periodo (accrescere la capacità produttiva).

Il controllo delle remunerazioni può essere raggiunto o attraverso il controllo dei guadagni percepiti da gruppi o settori specifici di percettori, oppure agendo sui prezzi di singole merci o servizi. Per quanto riguarda il primo obiettivo, esso è conseguibile:

- da un lato, fissando dei tetti agli incrementi delle remunerazioni, nel caso si voglia mantenere un equilibrio globale tra redditi dei fattori e risorse disponibili;
- dall'altro lato, volendo stabilizzare quanto più è possibile il livello generale dei prezzi, si dovrà agire al fine di ottenere incrementi salariali tali da non superare gli incrementi della produttività del lavoro.

[1] La politica dei redditi è necessaria solo in presenza di monopolio (unilaterale o bilaterale) nel mercato del lavoro. In questo caso, infatti, l'area di definizione dei salari è indeterminata e, di conseguenza, sono necessarie politiche concertative. Al contrario, nel caso di un buon funzionamento del mercato (anche con riferimento ai salari), la politica dei redditi è inefficiente, inutile e dannosa. In Italia la presenza di un monopolio legale del lavoro (sindacalizzazione costituzionalmente riconosciuta) costringe alla politica dei redditi.

In altri termini, la cosiddetta regola aurea della politica dei redditi prevede che il salario per occupato aumenti alla stessa velocità del prodotto per occupato (produttività lorda del lavoro), così il costo del lavoro per unità prodotta – dato dal rapporto tra le due grandezze – rimane costante. Se il costo del lavoro per unità di prodotto non aumenta, le imprese sono in grado di mantenere ragionevolmente stabili i prezzi e, quindi, i loro margini di profitto. In caso contrario, le imprese sarebbero costrette ad aumentare i prezzi per salvaguardare i loro margini di guadagno, oppure a vedersi ridurre tali margini. Inoltre, va ricordato che, in un'economia aperta, l'aumento dei salari ad un ritmo superiore a quello della produttività, porta spesso sia all'aumento dei prezzi che alla riduzione dei margini di profitto, dal momento che il trasferimento di un aumentato costo del lavoro per unità di prodotto sui prezzi è sempre parziale.

È evidente che questa regola può non essere sufficiente a neutralizzare l'inflazione. Infatti, nel fissare il tasso di inflazione desiderato si deve tenere conto delle differenze nell'incremento di produttività da settore a settore e della possibilità di importare shock inflazionistici esogeni conseguenti a tensioni sui prezzi internazionali. In passato, il controllo della dinamica salariale è stato proposto anche come strumento di difesa della parità del cambio e, quindi, della competitività delle merci nazionali rispetto a quelle estere, senza ricorso alla pericolosa manovra della svalutazione in situazioni di sensibili divari inflazionistici tra partners commerciali.

Nella formulazione della politica dei redditi devono essere chiariti preliminarmente tre ordini di problemi:

a) nello stabilire la variazione desiderata del livello generale dei prezzi, si dovrà tener conto sia delle differenze nei tassi di incremento delle produttività settoriali (con diversi riflessi sul costo del lavoro per le varie imprese), sia dell'andamento del commercio estero e, quindi, della possibilità di *importare* effetti inflazionistici a seguito, ad esempio, di un andamento sfavorevole dei prezzi internazionali;
b) la distribuzione del reddito tra i fattori produttivi e l'ottima allocazione delle risorse: infatti, il raggiungimento di queste due finalità potrà essere possibile solo con una stabilizzazione del costo del lavoro (sui livelli della produttività) e dei prezzi. Così, ottenuta una proporzione costante tra salari e profitti, le risorse disponibili verranno ad essere giustamente distribuite tra consumi, spesa pubblica e investimenti privati;
c) riguardo all'andamento della distribuzione dei redditi da lavoro tra i vari settori, vengono a porsi due criteri alternativi: da un lato, seguendo un principio di equità, perseguire una distribuzione del reddito basata sulle caratteristiche delle varie occupazioni, senza tener conto delle condizioni collaterali dei settori in cui esse sono inserite oppure, dall'altro, accettare una distribuzione sperequata e non omogenea, preferendo il principio di efficienza, per cui nei settori più produttivi ed efficienti i lavoratori beneficeranno di saggi salariali più elevati.

Esiste peraltro una serie di condizioni da rispettare per l'attuazione di un'efficace politica dei redditi. Si tratta anzitutto di condizioni politiche, poiché in assenza di un ac-

cordo preventivo tra le parti sociali sugli obiettivi da perseguire e di una capacità del sistema democratico-rappresentativo di tradurre sul piano politico le istanze sindacali, qualsiasi strumento può essere reso privo di efficacia. Tuttavia, è vero che anche in condizioni politiche favorevoli ogni azione può essere vanificata, mancando i supporti tecnici necessari per concretizzarle sul piano economico, quali un efficace controllo dei prezzi o un uso coordinato degli strumenti monetari e fiscali.

Infine, non si deve dimenticare l'esigenza di valutare i costi e i benefici connessi alla politica dei redditi. Infatti, se dal lato dei costi si manifestano limitazioni al grado di libertà di cui beneficiano i sindacati (nella contrattazione) e le imprese (nella fissazione dei prezzi) in condizioni normali, tuttavia, i vantaggi si tradurranno in importanti progressi verso un funzionamento più razionale dei meccanismi di mercato[2].

## 18.2 Obiettivi e strumenti della politica dei redditi

Gli obiettivi e gli strumenti della politica dei redditi sono tutt'altro che univoci, dal momento che il fine di stabilizzare i prezzi attraverso il controllo della dinamica salariale porta definitivamente al superamento dell'ottica distributiva neoclassica, in quanto il salario non viene più a dipendere dalla produttività marginale del lavoro e i prezzi dei beni tengono solo in parte conto del mercato.

L'altro obiettivo della politica dei redditi (ovvero la stabilizzazione del margine di guadagno delle imprese attraverso il controllo delle dinamiche salariali, come incentivo all'investimento e, quindi, come premessa insostituibile per lo sviluppo economico e dell'occupazione), appare quanto mai di incerta realizzazione, dal momento che la propensione ad investire non è tanto funzione del tasso di profitto attuale, quanto del tasso di profitto atteso, della quota di capacità produttiva inutilizzata e del prezzo delle risorse finanziarie esterne. Infatti, il saggio di profitto atteso (ovvero il rapporto tra i profitti futuri e il capitale impiegato) è correlato positivamente alla propensione ad investire, mentre il livello della capacità produttiva inutilizzata e il prezzo delle finanze esterne sono legate da una funzione inversa.

Secondo alcuni critici della politica dei redditi, la superiore dinamica dei saggi salariali rispetto alla produttività non solo è perfettamente compatibile con la stabilità dei prezzi e l'accumulazione di capitale, ma anzi si presenta come un fattore necessario per la crescita equilibrata del sistema economico. La condizione che il saggio di profitto atteso possa aumentare, pur in presenza di un margine ridotto (frutto di una redistribuzione dinamica del reddito a favore dei salari), risiede infatti nella crescita della produzione e, quindi, in un utilizzo ottimale degli impianti. In altri termini, la propensione ad in-

[2] Sia in rapporto alla migliore distribuzione delle risorse e del reddito prodotto, sia nella possibilità di evitare una perdita della crescita potenziale, inevitabile nel caso si ricorra a manovre monetarie o fiscali di contenimento della domanda. A tale proposito, non si deve dimenticare come il ricorso a misure restrittive risulti spesso inevitabile in situazioni di carattere inflazionistico, sicché la politica dei redditi risulta possibile solo nella fase ascendente del ciclo economico.

vestire è maggiormente influenzata da previsioni di mercato espansionistiche, piuttosto che da livelli elevati del saggio di profitto, in assenza di previsioni positive circa la collocazione dei prodotti. Un mercato in espansione dipende endogenamente soltanto dall'aumento del potere d'acquisto dei salari (prodotto dalla redistribuzione del reddito), laddove la spesa pubblica abbia raggiunto livelli non ulteriormente espandibili.

Soltanto in un sistema economico in cui sia stata raggiunta la piena utilizzazione della capacità produttiva (con conseguente impossibilità di abbassare ulteriormente il rapporto capitale/produzione), l'aumento del costo del lavoro per unità di prodotto porta inevitabilmente a processi inflazionistici, alla caduta degli investimenti e, quindi, alla stagflazione. Al contrario, in una situazione di capacità produttiva non pienamente utilizzata, il salario riacquista in pieno il suo ruolo di reddito, la cui dinamica positiva si traduce in espansione della domanda.

L'autoregolazione delle dinamiche salariali e di quelle dei prezzi, d'altra parte, se è in grado di produrre stabilità monetaria, tuttavia non si pone necessariamente come condizione di sviluppo economico equilibrato che garantisca l'allocazione ottimale di tutte le risorse disponibili. Quindi, la politica dei redditi deve collocarsi in modo complementare all'interno di un disegno di politica economica che programmi direttamente e/o indirettamente, distribuzione e investimenti.

## 18.3 Le tipologie di politica dei redditi

La distribuzione dei redditi da lavoro tra i settori si può ispirare a due criteri alternativi:

a) se viene seguito il principio di equità, si persegue una distribuzione del reddito basata sulle caratteristiche delle varie occupazioni (a lavoro uguale deve corrispondere paga uguale), senza tenere conto del mercato né delle condizioni specifiche dei settori (dimensioni di impresa, tasso di incremento della produttività ecc.);
b) se viene seguito il principio di efficienza, si crea un legame tra produttività e paghe, per cui si accetta una distribuzione del reddito non omogenea (nei settori a più elevata produttività i lavoratori beneficiano di saggi salariali più alti).

È chiaro che equità e efficienza vengono a confliggere, perché se da un lato la prima non rispecchia le differenze di produttività del sistema, dall'altro la seconda porta ad una più alta sperequazione salariale. Le differenti tipologie di politica dei redditi sperimentate negli ultimi trent'anni, cioè da quando esse sono entrate a pieno titolo a far parte degli strumenti di politica economica, costituiscono diverse posizioni di trade-off tra il criterio di equità e quello di efficienza ed hanno avuto numerosi scopi e varie applicazioni nelle economie di mercato. Infatti sono state utilizzate per raggiungere alternativamente, o talvolta congiuntamente, obiettivi differenti:

- stabilizzazione e sviluppo economico;
- piena occupazione;

- contenimento dell'inflazione;
- equa distribuzione dei redditi da lavoro e da capitale;
- recupero della competitività internazionale;
- equilibrio della bilancia dei pagamenti;
- rientro del debito pubblico.

Pur trovandoci di fronte ad una grande varietà di proposte, le politiche dei redditi sono riconducibili essenzialmente a tre schemi principali[3]: l'impostazione *dirigistica*, quella *di mercato* e quella *istituzionale*.

### 18.3.1 Politiche dirigistiche

Per *politiche dirigistiche* si intendono gli interventi dell'Autorità di politica economica diretti ad imporre norme più o meno vincolanti alla crescita di salari monetari e prezzi. Si tratta di provvedimenti isolati, posti in essere abbastanza spesso ma generalmente adottati in un'ottica di breve periodo. Infatti le politiche dei redditi dirigistiche, ponendo vincoli alle forze di mercato, rischiano di danneggiare l'efficienza del sistema economico, per cui è preferibile che restino in vigore solo per periodi di tempo limitati.

Entro questo approccio si possono collocare quei Paesi (Francia, Belgio, Stati Uniti, Canada) che hanno fatto unicamente uso di blocchi temporanei dei salari e dei prezzi o di interventi sugli automatismi salariali (indicizzazioni) per rallentare o sterilizzare la dinamica dell'inflazione.

### 18.3.2 Politiche di mercato

Le *politiche dei redditi di mercato* mirano ad introdurre un sistema di incentivi e disincentivi tali da orientare automaticamente le scelte degli agenti economici nella direzione desiderata, cioè verso un comportamento non inflazionistico. I principali esempi di questo tipo di strumento sono le MAP (*Market Anti-Inflation Plans*) e le TIP (*Tax-Based Incomes Policies*).

Le MAP si basano sull'idea che l'inflazione debba essere considerata una "esternalità", cioè una conseguenza negativa derivante dal comportamento delle imprese, che non ricade sulle imprese stesse ma sul sistema economico nel suo complesso; qualcosa di simile all'inquinamento prodotto dalle imprese. E in effetti le politiche di mercato corrispondono al genere di soluzioni proposte ormai tradizionalmente per problemi come quello dell'inquinamento: occorre "internalizzare", ovvero far pagare all'impresa che ne è responsabile le conseguenze negative del suo comportamento.

Tuttavia le MAP, che si sono mosse lungo le linee indicate (creare un mercato in cui le imprese possano comprare e vendere permessi di aumentare i prezzi), hanno presentato notevoli difficoltà di attuazione. Sarebbe necessaria infatti una capacità burocra-

[3] A. Roncaglia, *Le politiche dei redditi. Introduzione a un dibattito*, Banca Popolare dell'Etruria, Arezzo 1986.

tica di controllo del sistema dei prezzi e dei salari pari, se non superiore, a quella richiesta per l'attuazione di una politica dei redditi "dirigistica". Di conseguenza tali politiche sono rimaste un progetto privo di sperimentazione concreta, anche se talvolta sono state prese in seria considerazione dai responsabili della politica economica di alcuni Paesi.

Il sottogruppo più noto e discusso tra le politiche dei redditi di mercato, e l'unico per il quale esista qualche tentativo di applicazione è costituito dalle TIP, politiche dei redditi legate al prelievo fiscale, delle quali esistono varie proposte che si differenziano per alcuni elementi caratterizzanti.

Una prima distinzione riguarda la possibilità di utilizzare la leva fiscale come strumento per punire i comportamenti inflazionistici tramite aumenti d'imposta nel caso di incrementi ingiustificati di salari o prezzi ("TIP-bastone"), oppure come strumento per premiare comportamenti virtuosi, tramite la concessione di sgravi d'imposta nel caso di aumenti salariali o dei prezzi inferiori alla media o ad una soglia prefissata ("TIP-carota").

Un altro elemento di distinzione riguarda il soggetto su cui ricade l'imposta (o a cui viene concesso lo sgravio): l'impresa o il lavoratore. La differenza è sostanziale per le implicazioni sul potere contrattuale relativo di lavoratori e imprese, e per la possibilità di perseguire diversi obiettivi di politica economica simultaneamente. Ad esempio, una "TIP-bastone" che ricade direttamente sui lavoratori ne riduce il potere contrattuale, mentre una "TIP-carota" corrisponde ad una politica fiscale espansiva, dato che comporta una riduzione del prelievo fiscale complessivo.

Secondo Neale[4] i vantaggi delle TIP derivano dal fatto che le punizioni fiscali automatiche sono preferibili a quelle discrezionali, sono più facili da amministrare e disturbano il funzionamento del mercato meno di altre politiche, per cui è improbabile che possano distorcere l'allocazione delle risorse. Inoltre non fa nessuna differenza se viene sostenuta una teoria sulla causa dell'inflazione di tipo *cost-push* o *demand-pull* o una combinazione di entrambe.

Layard[5] va ancora oltre. Egli, nel proporre una delle forme più note di TIP, sostiene che tale politica sia l'unica in grado di controllare insieme inflazione e disoccupazione. Secondo l'autore solo una politica dei redditi permanente può ridurre sostanzialmente il livello non inflazionistico di disoccupazione. È noto che una politica capace di sospendere permanentemente la contrattazione collettiva è fuori questione in una società libera. Quello che serve è uno strumento che funga più da incentivo che da regolatore, strumento che Layard individua in una tassa sull'incremento dei salari, che gravi sui datori di lavoro e che sia proporzionale alla crescita salariale al di sopra di un tetto stabilito.

Il vantaggio di una TIP è che gli agenti hanno la facoltà di prendere le loro decisioni con la stessa libertà che avevano prima. Essi infatti hanno solo un vincolo di tipo fiscale, che li forza a tenere in considerazione l'interesse pubblico al pieno impiego e alla riduzio-

[4] W.C. Neale, *Tax-Based Incomes Policies: A Commentary for the Future*, in "Journal of Economic Issue", n. 4, December 1986.

[5] R. Layard, *Is the Income Policy the Answer to Unemployment?* in G.K. Shaw (a cura di), *The Keynesian Heritage*, vol. II, Edward Elgar, Adeshot 1988.

ne dell'inflazione. Un altro vantaggio sottolineato da Layard è che la tassa viene imposta non ai singoli lavoratori ma ai datori di lavoro. Questo evita di scoraggiare la mobilità dei lavoratori e gli sforzi tesi a migliorare i propri rendimenti e la propria posizione sociale.

Quali sono i costi? Alcune inefficienze economiche ne conseguono senza dubbio. Il costo principale è che le imposte ostacolano l'espansione delle imprese le quali, attraverso la crescita dei salari, cercano di attrarre nuovi lavoratori. Inoltre le tasse, non tenendo conto del fattore "specializzazione", incentivano le imprese a impiegare lavoratori meno qualificati e, nello stesso tempo, penalizzano le imprese che vorrebbero assumere una forza lavoro più specializzata. Tutto questo produce una forte distorsione, ma i costi sono minori dei benefici che una più bassa disoccupazione apporta. Maggiore è il costo della disoccupazione, più importante diviene la necessità di combattere l'inflazione in modo da sostenere l'occupazione.

Un tipo particolare di politica dei redditi, a metà strada tra quelle di mercato e quelle istituzionali, è la politica proposta da Meade[6]. Essa si colloca tra due estremi opposti: da un lato il "lasciar fare" ad un mercato del lavoro pienamente concorrenziale, dopo aver eliminato ogni elemento monopolistico e, in particolare, qualsiasi potere contrattuale dei sindacati; dall'altro lato, il ricorso a una "politica dei redditi centralizzata", sostenuta da un pesante apparato burocratico di controllo.

Meade propone infatti l'introduzione di un sistema misto, in cui è possibile l'accordo diretto tra sindacati e imprenditori sull'andamento dei salari, ma è anche possibile il ricorso a tribunali d'arbitrato, in caso tale accordo risulti impossibile. I tribunali dovrebbero scegliere l'una o l'altra tra le proposte presentate da sindacati e da imprenditori, inducendo così ciascuna parte a sottoporre una proposta realistica, al fine di accrescere la probabilità di vederla accolta.

Allo stesso tempo, il tribunale d'arbitrato dovrebbe seguire alcune regole: favorire la proposta salariale che, dato l'andamento della domanda effettiva, rende massima l'occupazione nel settore; aumentare i salari quando nel settore vi sia un eccesso di domanda di lavoro e ridurli nel caso contrario; evitare variazioni del salario superiori ad un tetto prestabilito.

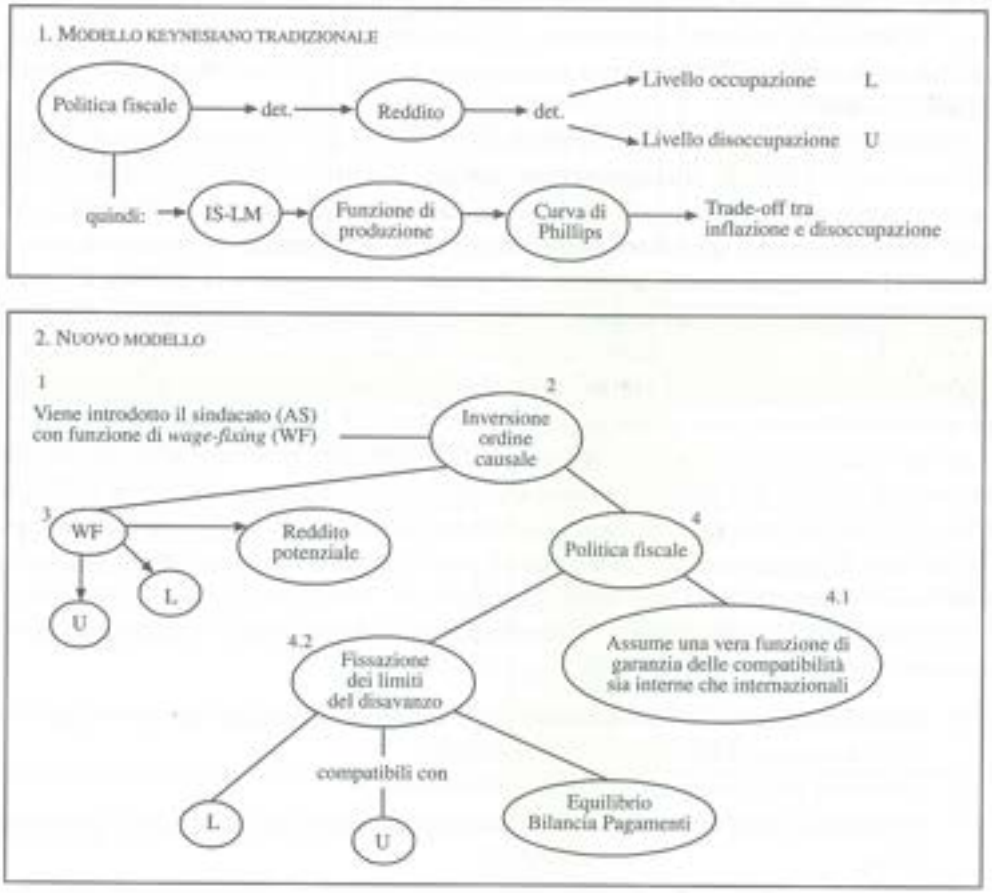
La possibilità di ricorrere ai tribunali dovrebbe essere garanzia sufficiente di un equo trattamento dei lavoratori e quindi permetterebbe di abolire il ricorso agli scioperi come strumento di contrattazione salariale. Contemporaneamente, il sistema fiscale dovrebbe disincentivare il raggiungimento di accordi salariali inflazionistici: a questo scopo Meade propone il ricorso a quella che in effetti è una TIP-bastone fatta ricadere sulle imprese, riferita ad aumenti salariali eccedenti una norma prestabilita.

Oltre alla proposta di Meade, merita una riflessione a parte la "New Keynesian Policy". Essa si fonda su meccanismi *wage-fixing* (definizione del livello del salario reale) per il raggiungimento della piena occupazione, mentre la politica fiscale viene elaborata rispettando le compatibilità prefissate. I tempi di tali meccanismi sono così rappresentabili:

[6] J. Meade, *The Theory of Labour-Managed Firms and Profit Sharing*, in "Economic Journal", n. 2, 1972; J. Meade, *Alternative System of Business Organization and of Workers'Remuneration*, Allen & Unwin, London 1986.

a) viene contrattata una politica salariale di anticipo in termini reali;
b) si procede allo scambio politico tra le parti interessate;
c) viene elaborata la politica fiscale secondo le linee descritte.

Il tradizionale modello keynesiano di determinazione del livello di occupazione viene allora sostanzialmente modificato, nel senso che all'interno del nuovo schema di comportamento non è più la politica fiscale a determinare il livello di impiego delle risorse, bensì le condizioni di equilibrio sul mercato del lavoro concertate tra le parti (Schema 18.A).




**Schema 18.A** I due modelli keynesiani a confronto[7]

[7] Questa illustrazione è tratta da R. Brunetta, R. Pozzana, *La politica dei redditi nei Paesi industrializzati: strategie alternative di controllo e sviluppo*, in "Economia & Lavoro", n. 2, 1984.

### 18.3.3 Politiche istituzionali

Le *politiche dei redditi istituzionali*, forse le più importanti nella realtà dei fatti, consistono in interventi di lungo periodo diretti a dotare permanentemente il sistema delle relazioni industriali di una struttura istituzionale tale da facilitare la composizione dei conflitti e regolare la dinamica dei redditi. Tali politiche (sperimentate soprattutto in Austria, Norvegia, Gran Bretagna, Germania, Olanda, Svezia e Italia) tendono a trasformare la natura del gioco distributivo tra i percettori di reddito da non-cooperativo a cooperativo, fissando alcune regole del gioco stesso. Tuttavia, l'obiettivo non è quello di garantire la pace sociale come un bene in sé: il conflitto ha il merito di creare tensioni utili al processo di sviluppo economico. L'obiettivo è piuttosto quello di contenere il conflitto entro limiti sufficientemente elevati da evitare il prevalere degli effetti negativi su quelli positivi.

Consideriamo i principali tipi di politiche istituzionali. Anzitutto è possibile introdurre un obbligo esplicito di cooperazione; oppure, con uno scambio economico, si possono prevedere determinati livelli di imposte, sussidi e politiche del lavoro per le parti sociali che raggiungano un accordo non inflazionistico in materia retributiva. Inoltre, la politica dei redditi può essere applicata nel quadro più vasto di una politica della programmazione: il piano potrebbe stabilire un certo volume di investimenti e la variazione dei salari che, assicurando un flusso di risparmi uguali agli investimenti programmati, è capace di evitare l'inflazione sia da costi che da domanda. Infine, la cooperazione si può ottenere attraverso uno scambio politico (Schema 18.B) consistente nella promessa del governo di seguire un certo indirizzo politico generale, non puramente economico, che preveda accordi per la distribuzione del reddito comunemente condivisi dalle parti sociali e in cui ciascuna di esse esercita automoderazione nelle proprie richieste (si parla in tal caso di "patto sociale"). Di solito lo scambio politico avviene in un contesto di conflittualità accentuata e crisi economica strutturale.

Le condizioni essenziali per attuare efficaci politiche dei redditi istituzionali possono essere raggruppate in sei categorie:

1. centralizzazione e coordinamento delle relazioni industriali per assicurare l'effettiva realizzazione degli obiettivi stabiliti;
2. consenso della maggioranza degli interessati;
3. presenza di politiche monetarie e fiscali adatte a regolare la domanda globale interna;
4. flusso di informazione pubblica in grado di spiegare il funzionamento delle politiche dei redditi;
5. volontà di accettare certi costi sociali insiti nelle politiche stesse;
6. clima di sufficiente fiducia reciproca tra Autorità politiche, sindacati e associazioni imprenditoriali che, almeno entro certi limiti, deve preesistere all'applicazione di questo tipo di strumento. Infatti il problema della politica dei redditi riguarda il tentativo di ottenere nell'immediato comportamenti non inflazionistici, mentre il clima di concordia sociale è in genere il risultato di convinzioni sedi-

mentate su un arco di tempo piuttosto lungo. Ciò significa che una politica fondata sul patto sociale non può essere concepita come politica di breve periodo alla quale richiedere risultati immediati: essa è necessariamente una politica di lungo periodo.

| OGGETTO DELLO SCAMBIO | SOGGETTI DELLO SCAMBIO | REQUISITI DELLO SCAMBIO |
|---|---|---|
| 1. Risorse specifiche<br>Salario<br>Occupazione<br>Agevolazioni creditizie e fiscali<br><br>2. Risorse collettive<br>Riforme<br>Strategie di investimento<br><br>3. Consenso sociale | 1. Sindacati altamente rappresentativi<br><br>2. Organizzazioni imprenditoriali<br><br>3. Stato con capacità programmatoria e autonomia decisionale | 1. Numero ridotto di gruppi di interesse e loro capacità di azione sul sistema socio-economico<br><br>2. Rappresentatività dei gruppi da parte delle rispettive organizzazioni = monopolio degli interessi |

**VERIFICA DELLA FATTIBILITÀ DELLO SCAMBIO POLITICO**

| FATTORI DI STABILIZZAZIONE | FATTORI DI DESTABILIZZAZIONE |
|---|---|
| 1. Istituzionalizzazione in senso neo-corporativista dello scambio<br>2. Prevalenza della "ideologia dell'interesse generale"<br>3. Non necessaria, anche se favorevole, una situazione di abbondanza di risorse | 1. Emergere di interessi che perseguono una logica estranea allo scambio<br>2. Trasformazioni del mercato del lavoro<br>3. Conflittualità all'interno delle organizzazioni sindacali o imprenditoriali<br>4. Ambivalenza sindacale = rafforzamento a livello istituzionale/necessità di non perdere contatto con la base<br>5. Instabilità a livello di governo<br>6. Scarsa capacità di programmazione della politica economica |

**Schema B** Struttura dello scambio politico

L'importanza del consenso e le difficoltà che si incontrano nel raggiungerlo sono state dimostrate dall'esperienza degli anni '70: nei Paesi a contrattazione centralizzata, dove cioè esiste ampio consenso (Germania, Olanda, Scandinavia), è stato possibile controllare l'inflazione attraverso politiche monetarie e salariali; nei Paesi a contrattazione decentrata invece non c'è stato abbastanza consenso tra le parti per accettare che la politica economica regolasse il salario reale in vista di obiettivi comunemente condivisi (Francia, Italia, Inghilterra). In questi Paesi è stato possibile utilizzare le politiche

dei redditi solo come strumento congiunturale per raffreddare temporaneamente le ondate inflazionistiche e permettere la ripresa.

In altri termini, tra le precondizioni per la realizzabilità di una politica dei redditi permanente, non limitata cioè ad un blocco dei salari e dei prezzi e non di breve periodo, figura in primo piano la coesione sociale, in grado di indurre le parti ad anteporre una visione generale delle compatibilità economiche agli interessi specifici di gruppo.

Anche Tarantelli[8] ha sostenuto i vantaggi di un sistema di relazioni industriali centralizzato. L'autore ha analizzato la situazione di sedici Paesi industrializzati tra le due crisi petrolifere per mostrare come in un sistema centralizzato:

- sia più facile la riduzione dell'inflazione e siano minori i costi in termini di occupazione e di profitto potenziale perduto;
- la credibilità delle aspettative inflazionistiche sia maggiore;
- la probabilità di comportamenti da *free rider* sia bassa, per cui salari monetari e prezzi sono più facilmente stabili.

## 18.4 Le politiche dei redditi come strategie evolutive

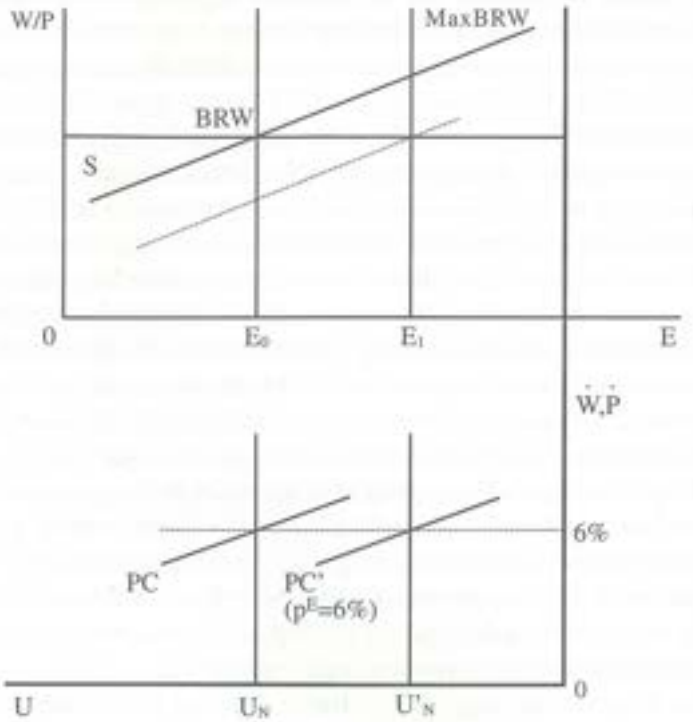
Come già è stato chiarito, la politica dei redditi è uno strumento di politica economica particolarmente desiderabile, poiché consente di regolare la distribuzione del reddito, garantendo la riduzione senza costi del tasso di inflazione o del tasso di disoccupazione di equilibrio. Tuttavia le politiche dei redditi non sempre hanno avuto successo nelle economie dei Paesi industrializzati. Secondo Carlin e Soskice[9], in accordo con le teorie dei giochi cooperativi, una delle ragioni per le quali queste politiche tendono a fallire può essere individuata in un problema di coordinamento fra i sindacati coinvolti nel patto.

Si consideri la situazione rappresentata nella Figura 18.1. Dopo un accordo di politica dei redditi l'economia è al nuovo livello di occupazione $E_1$ ($> E_0$) e al tasso di disoccupazione di equilibrio $U'_N$. Il problema nasce dal fatto che ogni sindacato è tentato di ottenere un salario reale più elevato, cioè quello associato alla curva MaxBRW esistente prima dell'adozione della politica dei redditi. In tal caso il sindacato, agendo soltanto in base a quello che ritiene essere il suo interesse migliore, "può finire in una situazione peggiore di quella in cui potrebbe trovarsi se aderisse all'accordo sulla politica dei redditi. Il problema assomiglia al già citato *dilemma del prigioniero* (perché), cedendo alla tentazione di rompere l'accordo sulla politica dei redditi, un singolo sindacato si attende di conseguire un salario reale più alto per i suoi membri"[10].

[8] E. Tarantelli, *Economia politica del lavoro*, UTET, Torino 1986.

[9] W. Carlin, D. Soskice, *Macroeconomia*, Clueb, Bologna 1993.

[10] *Ibid.*, pp. 222-226.




$\dot{P}$ = Tasso di crescita dei prezzi; $\dot{W}$ = Tasso di crescita dei salari.
S = Offerta di lavoro; BRW = Salario reale contrattato;
W/P = Salario reale; $p^E$ = Inflazione attesa; PC = Curva di Phillips;
E = Livello di occupazione; U = Tasso di disoccupazione

**Fig. 18.1** Espansione dell'occupazione quando è attiva una politica dei redditi

Ma la politica dei redditi è destinata a fallire quando tutti i sindacati agiscono allo stesso modo. Infatti, se i sindacati con le loro richieste si portano lungo la curva MaxBRW, data l'offerta di lavoro (S), si genera inflazione crescente. Allora, per mantenere costante il livello dei prezzi (nella Figura supposto pari al 6%), occorre adottare misure restrittive tali che la curva di Phillips (PC) si possa spostare verso sinistra. Di conseguenza, allo stesso tasso di inflazione sarà associata una disoccupazione più elevata, mentre il livello di occupazione tornerà al livello iniziale $E_0$: i sindacati si troveranno in una posizione non migliore in termini di salario e perderanno il più elevato livello di occupazione che sarebbe stato possibile raggiungere attraverso la politica dei redditi.

La conclusione è che per impedire il fallimento della politica dei redditi è necessario avere la garanzia che tutti i sindacati non rompano l'accordo. Questo pone in rilievo la funzione della struttura istituzionale della contrattazione salariale: le economie con un sistema di contrattazione altamente centralizzato, o dove c'è un solo sindacato rico-

nosciuto come leader, riusciranno più facilmente a raggiungere un accordo di politica dei redditi per una moderazione salariale rispetto a Paesi con economie in cui i sindacati sono molto numerosi, la comunicazione fra di loro è difficile e la conflittualità estremamente elevata.

Lo stesso concetto è espresso da Brunetta e Carraro[11], i quali attraverso la "teoria evolutiva dei giochi ripetuti" dimostrano che se il gioco tra sindacati, imprese e governo è ripetuto nel tempo, e se ogni giocatore minaccia opportunamente gli altri allo scopo di sostenere l'accordo, allora è possibile giungere ad una tacita cooperazione nel gioco. Un esempio di tale strategia viene identificata dagli autori nella politica dei redditi, la quale altro non è che un accordo di lungo periodo sostenibile, in equilibrio, se inserito all'interno di determinati sistemi di regole e istituzioni tali da indurre gli agenti economici ad attuare una strategia di cooperazione. Tuttavia, tale strategia "non può essere instaurata in un mondo, decentralizzato e miope, caratterizzato dall'assenza di istituzioni disegnate allo scopo di sostenere gli accordi di politica dei redditi"[12].

Dunque, la politica dei redditi rappresenta un modo per raggiungere la cooperazione tra gruppi sociali conflittuali. Ciò implica il riconoscimento che gli agenti economici interagiscono tra loro, e che l'azione di un gruppo può influenzare negativamente il benessere o il profitto di un altro gruppo. La presenza di esternalità induce il governo ad intervenire con lo scopo di redistribuire i guadagni che possono essere raggiunti attraverso l'armonizzazione dei comportamenti degli agenti.

Se si vuole disegnare un'appropriata struttura teorica per analizzare la politica dei redditi, si devono introdurre dentro il modello i seguenti elementi: (i) le decisioni economiche sono interdipendenti; (ii) i mercati sono oligopolistici; (iii) le esternalità negative di vario tipo possono verificarsi (l'azione di un gruppo può influenzare negativamente il *welfare* o il profitto di un altro gruppo); (iv) il sistema di relazioni industriali è per lo più centralizzato e le decisioni di *policy* possono essere prese dai rappresentanti di pochi gruppi sociali; (v) gli agenti economici e i loro rappresentanti predispongono le loro variabili decisionali allo scopo di massimizzare il loro *welfare* intertemporale (obiettivi, profitti e/o utilità), considerando tutte le possibili interazioni con gli altri *decision-makers*.

Non è difficile adattare questi elementi dentro una struttura teorica di gioco. Si supponga che il modello provi a descrivere le interazioni economiche tra i seguenti agenti: lavoratori, sindacati, imprese, governo e parlamento. Le preferenze individuali possono essere rappresentate tramite una funzione di obiettivi diversi e conflittuali. Le azioni individuali sono inoltre interdipendenti: se un agente predispone le proprie variabili decisionali con lo scopo di raggiungere i propri obiettivi, egli condiziona il *welfare* degli altri giocatori.

In questo contesto la politica dei redditi altro non è che un accordo di lungo perio-

[11] R. Brunetta, C. Carraro, *Le politiche dei redditi come strategie cooperative: lezioni dall'esperienza italiana degli anni '80*, in P.L. Scandizzo (a cura di), *La politica dei redditi in Italia*, Ispe, Roma 1992.

[12] *Ibid.*, p. 134.

do che può divenire un equilibrio se integrato con appropriate istituzioni (regole). Il comportamento degli agenti può essere rappresentato attraverso un gioco non-cooperativo intertemporale, in cui il conflitto e la cooperazione sono risultati possibili che dipendono dalle strategie degli agenti. Ogni agente ha obiettivi differenti. Il gioco è sequenziale: i lavoratori decidono per primi, scegliendo a quale sindacato appartenere. Successivamente le imprese, i sindacati e il governo simultaneamente propongono le proprie variabili decisionali (livello di prezzi, salari e tasse).

Si supponga che tale gioco sia realizzato una sola volta. L'equilibrio perfetto di un gioco non-cooperativo è quello per cui le decisioni dei giocatori sono mutuamente coerenti, e non vi sono incentivi ad adottare una strategia differente.

Tale risultato può venire capovolto se il gioco viene ripetuto più volte. Alcune cruciali condizioni devono però essere soddisfatte affinché la politica dei redditi appartenga al sentiero di equilibrio di un gioco non-cooperativo ripetuto. In particolare, l'instaurazione della politica dei redditi è possibile unicamente se la società sviluppa una serie di norme o istituzioni che forzino tutti gli agenti a cooperare.

Le questioni fondamentali sono perciò le seguenti: esistono meccanismi istituzionali o di mercato in grado di indurre i giocatori ad accettare accordi cooperativi? Come possono gli agenti accordarsi su una serie di norme cooperative (per esempio, la politica dei redditi) se esistono in generale molte altre regole che permettono di conseguire elevati livelli di benessere? Qual è la strategia degli agenti che spinge a firmare un accordo di politica dei redditi?

Per rispondere a queste domande occorre definire il concetto di "istituzione sociale": con tale termine si intende una regola – o più precisamente un insieme di norme – del comportamento sociale che è accettata da tutti i membri della società, che definisce un comportamento specifico in situazioni ricorrenti e che è auto-garantita o garantita da autorità esterne.

I termini fondamentali di questa definizione sono (i) "regola" e (ii) "garantita". (i) Il fatto che un'istituzione sociale sia una "regolazione" significa che non può essere analizzata ricorrendo al singolo gioco. Viceversa, si deve assumere che il gioco venga ripetuto più volte. Conseguentemente, i giochi, o le istituzioni sociali non sono visti come fenomeni statici, ma come situazioni evolutive, con costante mutamento dei giocatori. Il tempo diviene una variabile cruciale nell'analisi, e un ingrediente fondamentale della politica dei redditi. (ii) Il fatto che un'istituzione sociale sia auto-garantita o garantita da Autorità esterne significa che può emergere solamente se gli agenti economici sono consapevoli che hanno sempre un incentivo a deviare dalle norme o dalle convenzioni, quando gli altri agenti restano legati a queste norme o convenzioni. Quindi, gli agenti disegnano un'istituzione sociale in modo tale che i giocatori siano "puniti" ogni volta che deviano dagli accordi sociali. La punizione deve essere impartita dagli stessi altri giocatori, o da un'autorità esterna.

Queste considerazioni chiariscono la dimensione istituzionale della politica dei redditi che è stata infatti definita come un accordo di lungo termine tra le parti sociali garantito da appropriate strategie "punitive". Un requisito fondamentale per istituire rego-

le o istituzioni atte a prevenire che gli agenti non cooperino è l'osservabilità di tutte le azioni degli agenti (l'assunzione di completa informazione). Se l'agente che devia non può essere "punito", o se un altro gioco contrattuale ha luogo circa la valutazione della deviazione dall'accordo, diventa impossibile o estremamente difficile instaurare la politica dei redditi.

Le idee appena esposte possono essere formalizzate nel modo seguente (tabella 18.1). Sia $P^c_{it}$ il *payoff* di $n$ giocatori nel gioco uni-periodale quando non cooperano e adottano le proprie strategie ottimali, e sia $P^*_{it}$ il *payoff* del gioco uni-periodale quando cooperano. Come precedentemente argomentato $P^*_{it} > P^c_{it}$, per $i = 1...n$.

Nel caso più semplice, il giocatore $i$ può scegliere tra due azioni: cooperare ($x_{it} = x^*_{it}$) o non cooperare ($x_{it} = x^c_{it}$). Il gioco uni-periodale è schematizzato nella Tabella 18.1, dove $\Phi_j(x^*_t)$ è il *payoff* dell'i-esimo giocatore quando devia dalla cooperazione mentre tutti gli altri cooperano, e $P^0_{jt}$, $j = 1.....n$, $j \neq i$ è il *payoff* dell'altro giocatore in tale situazione; $x^*_t$ è il vettore $(x^*_{1t}...x^*_{nt})$.

Poiché $P^0_{it} < P^c_{it}$ e $\Phi_j(x^*_t) > P^*_{it}$, se il gioco non è ripetuto tutti i giocatori sceglieranno sempre di non cooperare. Il loro *payoff* è perciò $P^c_{it}$, che è più basso del *payoff* cooperativo $P^*_{it}$.

| | *Agente i* | | |
|---|---|---|---|
| | | CONFLITTO | COOPERAZIONE |
| *Agente j* | CONFLITTO | $P^c_{jt}$, $P^c_{it}$ | $\Phi_j(x^*_t)$, $P^0_{it}$ |
| | COOPERAZIONE | $P^0_{jt}$, $\Phi_i(x^*_t)$ | $P^*_{jt}$, $P^*_{it}$ |

**Tabella 18.1** Il gioco base

Quando il gioco è ripetuto nel tempo, i giocatori possono sviluppare una serie di regole (norme sociali) tali da costringere tutti i giocatori ad accettare la strategia cooperativa. Per esempio, può emergere una norma o una convenzione sociale che preveda la punizione per ogni giocatore che devia dall'accordo cooperativo. La punizione viene inflitta dagli altri giocatori. Ogni giocatore è costretto ad infliggere la punizione dalla minaccia di venire punito dai rimanenti giocatori se non agisce nel modo prescritto. Allora nessun giocatore ha alcun incentivo a deviare dalla cooperazione, se la sua deviazione può essere punita dagli altri giocatori. Un'altra possibilità è quella di dotare un'istituzione esterna del potere di infliggere la punizione ogni volta che qualche agente non si comporta in sintonia con l'accordo di politica dei redditi.

L'accordo di politica dei redditi deve perciò specificare due tipi di norme: quelle che direttamente riguardano le variabili economiche quali i prezzi dei beni privati e dei servizi pubblici, i salari, il prodotto, le tasse, gli investimenti pubblici; e quelle che definiscono gli strumenti di deterrenza che dovrebbero prevenire gli agenti dalla deviazione degli accordi.

Si è affermato che la cooperazione tra sindacati, imprese e governo può essere rag-

giunta unicamente se il gioco è ripetuto nel tempo e se ogni giocatore minaccia opportunamente gli altri allo scopo di sostenere l'accordo cooperativo. È stato anche detto che le strategie di minaccia costituiscono un equilibrio perfetto di un gioco ripetuto; nessun giocatore ha allora un incentivo a deviare dalla propria strategia cooperativa.

Questo risultato appare in contrasto con alcune evidenze empiriche: ad esempio, in Italia i sindacati, dopo l'Accordo siglato del 1984, decisero di non sostenere più a lungo la strategia cooperativa che permetteva al governo di instaurare la propria politica dei redditi.

Il gioco presentato sopra va allora modificato prendendo in considerazione le interazioni tra sindacati e lavoratori, per dimostrare come la cooperazione può essere destabilizzata nel lungo periodo. Più precisamente, anche se la strategia cooperativa che è insita nella politica dei redditi beneficia tutti i giocatori, essa impone ai sindacati di muovere verso una differente strategia allo scopo di garantire la propria sopravvivenza.

L'idea è semplice. Ogni sindacato mira a raggiungere i propri obiettivi in termini di macro-variabili (inflazione, occupazione, e così via) e di distribuzione del reddito. Questi obiettivi devono riflettere le preferenze dei lavoratori, nel senso che la strategia adottata per raggiungerli deve ottenere il loro consenso. Ciò significa che un lavoratore può decidere di abbandonare il suo sindacato quando non è d'accordo con la strategia o gli obiettivi proposti da questo. D'altra parte, un sindacato può sopravvivere unicamente se ottiene il supporto dei lavoratori.

Brunetta e Carraro[13] dimostrano che la cooperazione, anche se fornisce ai lavoratori il maggiore benessere, non è la strategia che garantisce meglio la sopravvivenza del sindacato. Quindi alcuni sindacati abbandonano la cooperazione quando si rendono conto che stanno perdendo l'appoggio dei lavoratori.

Si supponga che ogni giocatore abbia di fronte due strategie possibili: cooperazione e conflitto. Si indichi con $P^c_j$ e $P^*_j$ il *payoff* del sindacato $j$, rispettivamente quando è stata scelta una strategia conflittuale e quando la strategia cooperativa viene opportunamente sostenuta. Il gioco è invariante rispetto al tempo. Chiaramente $P^c_j < P^*_j$.

Il *payoff* del sindacato è diviso in modo ineguale tra i lavoratori che lo sostengono. Ciò riflette il fatto che l'accordo effettivamente raggiunto può prevedere diversi vantaggi per i differenti giocatori. Si assume che il lavoratore riceva $\beta_i P^c_j$ se è un membro del sindacato $j$. Il lavoratore può decidere se sostenere o meno la strategia del sindacato $j$. Nel secondo caso, il *payoff* del sindacato è ridotto di $K^c_i$ se il sindacato adotta una strategia non-cooperativa e di $K^*_i$ se il sindacato coopera. Si assume che $K^c_i > K^*_i$ poiché il sostegno dei lavoratori è particolarmente importante durante la fase di conflitto. Esiste anche un costo che il lavoratore deve pagare per sostenere il sindacato (sottoscrizione, salario perso durante gli scioperi, tempo e così via), pari a $C^c_j$ nei periodi di conflitto ed a $C^*_j$ nei periodi di cooperazione. Il sindacato $j$ deve decidere se firmare un accordo cooperativo con imprese e governo, o se iniziare un conflitto contrattuale allo scopo di raggiungere un risultato migliore.

[13] *Ibid.*

La forma normale del gioco che ha luogo tra lavoratori e sindacati è illustrata dalla Tabella 18.2.

| | *Lavoratore i* | | |
|---|---|---|---|
| | | SINDACALIZZATO | INDIPENDENTE |
| *Sindacato j* | CONFLITTO | $P^c_j, \beta_i (P^c_j - C^c_j)$ | $P^c_j - K^c_i, \beta_i (P^c_j - K^c_i)$ |
| | COOPERAZIONE | $P^*_j, \beta_i (P^*_j - C^*_i)$ | $P^*_j - K^*_i, \beta_i (P^*_j - K^*_i)$ |

**Tabella 18.2** Il gioco tra sindacati e lavoratori

Si assuma che $\beta_i K^c_i > C^c_j$ il che comporta che, se la strategia del sindacato è conflittuale, il lavoratore preferisce aderire al sindacato. Ciò riflette la precedente assunzione per cui il sostegno dei lavoratori è fondamentale nel periodo di conflitto (la perdita $K^c_i$ è grande). Simmetricamente $\beta_i K^*_i < C^*_j$ cioè, se il lavoratore lascia il sindacato quando questo coopera, la perdita è piccola. Inoltre, occorre notare che $P^*_j - K^*_i > P^c_j$ poiché, quando il lavoratore abbandona il sindacato, il potere contrattuale del sindacato è minore, ma la soluzione cooperativa $P^*_j - K^*_i$ è ancora migliore del risultato non–cooperativo $P^c_j$.

Essendo $P^*_j > P^*_j - K^*_i > P^c_j - K^c_i$, la cooperazione è la strategia dominante del sindacato. Sapendo che il sindacato ha scelto di cooperare, un lavoratore decide di non sostenere il sindacato, poiché $\beta_i (P^*_j - K^*_i) > \beta_i P^*_j - C^*_j$. L'unico equilibrio del gioco unitiperiodale è allora un equilibrio per cui il sindacato decide di firmare l'accordo cooperativo, ma perde il sostegno dei lavoratori.

Come evolverà questa situazione? Se tra gli obiettivi del sindacato si introduce la sua stessa esistenza, i sindacati potranno scegliere la strategia non cooperativa allo scopo di non perdere l'appoggio dei lavoratori. Allora l'equilibrio di lungo periodo risulta caratterizzato da un polimorfismo stabile, nel quale alcuni sindacati cooperano mentre altri adottano una strategia conflittuale.

L'ipotesi che sta dietro questo risultato è che i lavoratori non siano omogenei, cioè che essi possano avere differenti obiettivi. Ad esempio, i lavoratori nei settori pubblico e privato, nelle grandi e piccole imprese, gli impiegati e gli operai, hanno differenti obiettivi e perciò differenti valutazioni nelle strategie proposte dai vari sindacati.

Ciò conduce all'introduzione del principale elemento di novità: il tipo di razionalità assunto per sindacati e lavoratori. I lavoratori non possono risolvere l'intero gioco intertemporale: la loro razionalità è limitata. Essi osservano semplicemente una molteplicità di sindacati, ognuno con una differente strategia. Un lavoratore decide di appoggiare il sindacato che adotti una strategia che aumenta il proprio benessere. I lavoratori considerano i *payoff* del singolo gioco, cosicché essi non sanno quale è la strategia migliore nel lungo periodo. Si assume tuttavia che, se da un certo stadio del gioco un sindacato adotta una strategia che fornisce ai lavoratori che lo appoggiano un *payoff* maggiore della media, allora questo sindacato aumenterà lo *share* di lavoratori affiliati. Anche i sinda-

cati considerano unicamente i *payoff* del singolo gioco. Tuttavia, se un sindacato adotta una strategia che fornisce un *payoff* maggiore della media, altri sindacati adotteranno tale strategia nel periodo seguente.

Allora, si può ipotizzare un comportamento ciclico dei giocatori, cioè si può passare dalla cooperazione al conflitto e viceversa: se i lavoratori sono sindacalizzati, i sindacati cooperano; se i sindacati cooperano, i lavoratori non aderiscono al sindacato; se i lavoratori non aderiscono al sindacato, i sindacati adottano una strategia conflittuale; se i sindacati adottano una strategia conflittuale, i lavoratori decidono di aderire al sindacato. Non esiste la possibilità di eliminare completamente il conflitto. La politica dei redditi può essere solo parzialmente realizzata, nel senso che non sempre è possibile ottenere il consenso di tutti i sindacati. Potrebbe essere questa una lezione che l'esperienza italiana ci fornisce: l'Accordo di politica dei redditi del 1984 fu infatti sottoscritto da soli due dei tre maggiori sindacati. Allo stesso tempo, altri sindacati che erano troppo piccoli per partecipare al processo di contrattazione centralizzato, aumentarono i propri membri fino al punto da spingere i sindacati cooperativi a deviare dalla cooperazione.

Il senso delle analisi presentate è duplice. In primo luogo, la politica dei redditi deve essere reinterpretata all'interno dello schema teorico proposto dalla teoria dei giochi, allo scopo di apprezzare completamente la sua efficacia come strumento di politica economica e la complessità della sua realizzazione. In secondo luogo, la politica dei redditi non può essere instaurata in un mondo economico decentralizzato e miope, caratterizzata dall'assenza di sistemi regolativi formali e informali progettati allo scopo di sostenere gli accordi di politica dei redditi.

In questo quadro, le istituzioni svolgono due compiti: assegnano la partizione dei guadagni della cooperazione tra le parti sociali e, contemporaneamente, prevengono i giocatori dal deviare dagli accordi cooperativi riducendo l'incentivo a deviare, o forzando tutti i giocatori ad assumersi la responsabilità dell'accordo.

Si supponga che i sindacati sottoscrivano un accordo di politica dei redditi che fissi il salario nominale, avendo riguardo all'intero orizzonte di programmazione (con i salari nominali ridotti). Dati i salari, quindi, le imprese fissano i prezzi, l'occupazione e gli investimenti (il paradigma keynesiano). Il livello di queste variabili è stato concordato nel processo contrattuale che ha condotto all'accordo di politica dei redditi. Le imprese sono allora costrette a non deviare dalla politica dei redditi sotto la minaccia che i sindacati tornino al conflitto nel periodo successivo. Tuttavia, gli investimenti necessitano di un lungo periodo per divenire effettivi. Le imprese hanno allora molto tempo in cui possono sfruttare i bassi salari, prima che la loro deviazione possa venire scoperta. Inoltre, la distribuzione dei guadagni della cooperazione può essere difficilmente fissata in anticipo. Le imprese potrebbero ottenere grandi profitti durante i periodi di bassi salari nominali; anche se i profitti potessero venire redistribuiti attraverso le tasse, i sindacati potrebbero non avere comunque fiducia nel comportamento futuro del governo, e potrebbero non accettare di correre il rischio di ridurre i salari nominali in attesa di una tassazione redistributiva considerata come aleatoria. Ciò preclude o condiziona fortemente l'adozione della politica dei redditi, spingendo gli attori sociali a cercare soluzio-

ni contrattuali a due, con orizzonte temporale limitato (come è successo in Italia dopo il 1984).

Tuttavia, opportune istituzioni regolative potrebbero essere introdotte per risolvere questo problema. Un importante suggerimento è quello di includere nell'accordo di politica dei redditi un sistema di *profit-sharing*, come meccanismo di redistribuzione dei guadagni (profitti) ottenuti dall'adozione della politica dei redditi. In questo contesto tuttavia la quota di reddito derivante dal *profit-sharing* avrebbe in tutto e per tutto caratteristiche di reddito da capitale, con relativa tassazione e rischio d'impresa, ben distinto, quindi, dal reddito da lavoro con le sue tradizionali rigidità keynesiane.

Si può perciò concludere che la politica dei redditi non è una semplice azione politica discrezionale. Richiede il coinvolgimento di tutte le parti sociali, e il consenso dei loro membri. Richiede anche piani per politiche di lungo periodo, stabilità e credibilità politica. Richiede una modifica dell'ambiente istituzionale in cui regole e norme siano tali da garantire a tutti gli agenti la sua corretta instaurazione (un vero e proprio patto sociale, come in parte si è realizzato con la concertazione triangolare in Italia nella prima metà degli anni '90).

PARTE SESTA

# L'evoluzione del mercato del lavoro in Italia

Capitolo 19

# Evoluzione del sistema e modelli di analisi: la ricostruzione e gli anni '70

## 19.1 Introduzione

Il "problema occupazione", cioè una domanda di lavoro insufficiente rispetto all'offerta, è l'elemento caratterizzante il mercato del lavoro italiano. Già all'indomani della seconda guerra mondiale si parlava dell'occupazione come di un obiettivo prioritario. Tuttavia, i grandi protagonisti della nostra politica economica e sociale (imprese, sindacati, governo, forze politiche ed opinione pubblica) non hanno mai mostrato nei fatti la volontà di orientare le loro scelte in modo da raggiungere tale obiettivo[1].

Così oggi, a oltre cinquant'anni dalla fine della seconda guerra mondiale, resta ancora il problema del basso tasso di occupazione (e del connesso basso tasso di attività femminile), soprattutto al Sud, appesantito dai processi di emarginazione che hanno portato alla crescita del sommerso, alla precarietà, alla dequalificazione del capitale umano, alla disoccupazione. Il problema, dunque, è sempre quello di uscire dall'equilibrio di sottoccupazione che la nostra economia ha visto stabilizzarsi. Inoltre, il concentrarsi nel Mezzogiorno dello squilibrio tra popolazione e risorse rappresenta un freno nel difficile cammino dell'Italia verso un sistema economico e sociale di tipo europeo, mentre gli ostacoli che impediscono l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro ritardano pericolosamente il formarsi della loro professionalità, della loro autonomia professionale, della loro partecipazione sociale.

Sulla base di queste considerazioni si possono ricostruire le linee fondamentali dell'evoluzione del mercato del lavoro italiano dal dopoguerra agli inizi degli anni '70 e delle relative (in gran parte fallimentari) politiche e strategie di intervento. Tale esigenza, nonostante la complessità degli eventi economici interni ed esterni alla nostra economia, nasce dall'assunzione che il mercato del lavoro sia lo specchio più fedele di ogni

[1] G. Faustini, *L'obiettivo dell'occupazione nell'esperienza italiana*, Loescher, Torino 1984.

realtà socio-economica, non solo dal punto di vista settoriale e quantitativo, ma anche rispetto alla gestione e all'uso del tempo sociale e individuale.

Gli studi sull'evoluzione del mercato del lavoro in Italia fino ai primi anni '80 si distinguono, da un lato, per un aspetto di carattere generale relativo al tipo di matrice teorica (e ideologica) cui i vari contributi fanno riferimento e, dall'altro, per un aspetto di carattere metodologico connesso alle spiegazioni delle cause dell'involuzione attraversata dal sistema economico italiano, con particolare riferimento ai riflessi sul mercato del lavoro.

Mentre quindi nel corso degli anni '50 sono prevalse le tesi collegate all'interpretazione dualistica del decollo del nostro sistema produttivo, gli inizi degli anni '60 si sono caratterizzati per un approccio di tipo post-keynesiano basato sulla curva di Phillips, vista l'esigenza di conciliare l'ormai quasi completa occupazione delle forze di lavoro esplicite (fermo restando il basso tasso di attività) con la stabilità dell'andamento di prezzi e salari, in un quadro di espansione dominato da una congiuntura interna ed internazionale particolarmente favorevole.

La crisi produttiva subentrata negli anni '70 – con ripercussioni anche sul piano della stabilità sociale e politica (come l'autunno caldo del 1969) – ha dato luogo ad una serie di interpretazioni sui riflessi di tale evoluzione sfavorevole della congiuntura sulla struttura e il funzionamento del mercato del lavoro, anche al fine di proporre possibili soluzioni. L'aggravarsi della crisi ha successivamente dato impulso a tutta una serie di studi volti ad individuare le cause della segmentazione del mercato del lavoro conseguente al "boom" dell'economia sommersa iniziato a partire dalla metà degli anni '70. Quest'ultimo aspetto ha creato problemi di non poco conto dal punto di vista del grado di conoscibilità statistica della reale situazione della struttura produttiva italiana. Ciò, in modo particolare, in relazione all'abnorme restringimento del tasso di attività ufficialmente registrato, che costringeva ad ammettere un massiccio ritiro delle forze di lavoro dal mercato, ma che contemporaneamente non trovava riscontro nell'andamento generale del livello dei consumi (il quale denotava l'esistenza di una qualche forma di produzione di reddito diversa da quella ufficialmente catalogata).

In questo senso, le indagini sviluppate al fine di colmare le lacune ufficiali confermano lo sviluppo di un mercato del lavoro irregolare e la sottovalutazione sia dell'offerta reale di lavoro che, più in generale, del prodotto nazionale lordo, data la pesante incidenza dell'economia parallela nella produzione complessiva del reddito del Paese[2].

Una importante chiave di lettura per comprendere le ragioni dello sviluppo di un mercato del lavoro tanto particolare come quello italiano è stata offerta recentemente da Ichino e Ichino[3]. I due autori pongono in correlazione la condizione di debolezza del la-

[2] Per un approfondimento in tema di segmentazione del mercato del lavoro ed economia sommersa si rinvia ai numerosi lavori empirici realizzati dalla Banca d'Italia che rappresentano un utile contributo all'interpretazione dell'elevata disoccupazione meridionale.

[3] A. Ichino, P. Ichino, *Riflessioni interdisciplinari sulla funzione economica e la giustificazione costituzionale dell'inderogabilità delle norme giuslavoristiche*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", n. 4, 1994.

voratore nel mercato con il ruolo giocato nel nostro Paese dai soggetti istituzionali: per porre rimedio alla situazione di "svantaggio", il sindacato e il legislatore hanno di fatto favorito una marcata divisione della forza lavoro, tra la categoria degli *insiders* – impiegati nel lavoro regolare – e quella degli *outsiders* – che trovano lavoro soltanto in forme irregolari, precarie ed ai margini dell'economia principale. In altre parole[4], "per rimediare all'inefficienza del mercato si è cercato [...] di negare il mercato stesso".

Tra le barriere che difendono gli *insiders* gli autori hanno riconosciuto l'esistenza di un costo di sostituzione che, impedendo agli *outsiders* di competere ad armi pari con gli *insiders*, esclude la possibilità di far scendere le retribuzioni fino ad un livello che garantisce la piena occupazione.

Le barriere che difendono gli *insiders*, tuttavia, non sono soltanto di natura tecnico–produttiva. Infatti, la storia delle relazioni industriali del nostro Paese mostra come "la prima forma di autodifesa dei lavoratori organizzati contro il rischio di una vanificazione delle tariffe negoziate con l'imprenditore per effetto della concorrenza dei disoccupati non organizzati sia stata in molti Paesi – tra cui anche l'Italia – la clausola di *closed shop*"[5]. Si tratta di una clausola che – nelle sue varie possibili manifestazioni (*pre-entry*, *post-entry*, *labour pool* o *labour supply closed shop*) mira sostanzialmente ad impedire l'ingresso in azienda di lavoratori che accettino una retribuzione inferiore al minimo fissato dal contratto collettivo.

Anche oggi, di fatto, il sistema di relazioni sindacali del nostro Paese si basa prevalentemente su un contratto negoziato da una associazione di lavoratori occupati (*insiders*), ai quali è affidata l'approvazione dell'accordo, in merito al quale non sono coinvolti o rappresentati i disoccupati oppure i lavoratori irregolari. Se la contrattazione collettiva deve esprimere non l'interesse degli *insiders* a difendersi dalla concorrenza degli *outisders*, bensì un interesse comune, è indispensabile che non solo i primi, ma anche i secondi siano in qualche modo rappresentati al tavolo delle trattative.

Tuttavia, prima del ventennio fascista il sindacato aveva avuto un ruolo di rappresentanza dell'intera forza lavoro, operando non solo *nelle aziende*, ma anche *nel mercato*. In un secondo momento, superata la parentesi del fascismo e nonostante le lamentele che provenivano dalle organizzazioni sindacali circa l'usurpazione da parte degli Uffici del lavoro statali delle funzioni proprie del sindacato e le rivendicazioni relativamente al controllo e la gestione dei servizi di collocamento, la questione fu risolta con un'azione di forza dal ministro del lavoro Fanfani nel 1949 con la nuova legge sui servizi per l'impiego[6], mediante la quale la funzione del collocamento venne sottratta al sindacato ed affidata, in regime di monopolio, allo Stato. Ciò ha comportato un drastico indebolimento del sindacato nel suo ruolo di rappresentante di tutti i lavoratori: in altri termini, l'espropriazione della sua funzione di controllo sui flussi di manodopera e di servizio ai lavoratori *nel mercato* – figlia del corporativismo fascista – ha progressivamente relega-

[4] P. Ichino, *Il lavoro e il mercato*, Mondadori, Milano 1996, p. 4.

[5] A. Ichino, P. Ichino, *Riflessioni*, cit.

[6] L. 29 aprile 1949 n. 264.

to le organizzazioni sindacali alla esclusiva difesa dei lavoratori *nelle aziende*, in un ruolo, di fatto, di conservatorismo egoistico e di freno alla modernizzazione del mercato del lavoro.

## 19.2 Una ricostruzione storica

Durante gli anni della ricostruzione, cioè subito dopo la seconda guerra mondiale, le politiche di "piena occupazione" di ispirazione keynesiana non hanno trovato in Italia buona accoglienza. Secondo gli orientamenti (di matrice liberista) prevalenti in quegli anni, infatti, la disoccupazione doveva essere considerata "un fenomeno contingente e reversibile, un'imperfezione del mercato"[7], sebbene altri autori, sulla scia delle teorie keynesiane, cominciassero ad esprimere la necessità di attivare politiche economiche mirate alla piena occupazione. Nonostante il problema occupazione risultasse già talmente radicato nella nostra storia da richiedere un semplice riconoscimento del suo carattere strutturale ed una più profonda comprensione (e, soprattutto, una più attenta valutazione) della portata in termini di mobilitazione di mezzi e risorse per farvi fronte in maniera adeguata, i dibattiti e le analisi del periodo in questione si sono tuttavia mostrate ancora troppo astratte e inconsistenti.

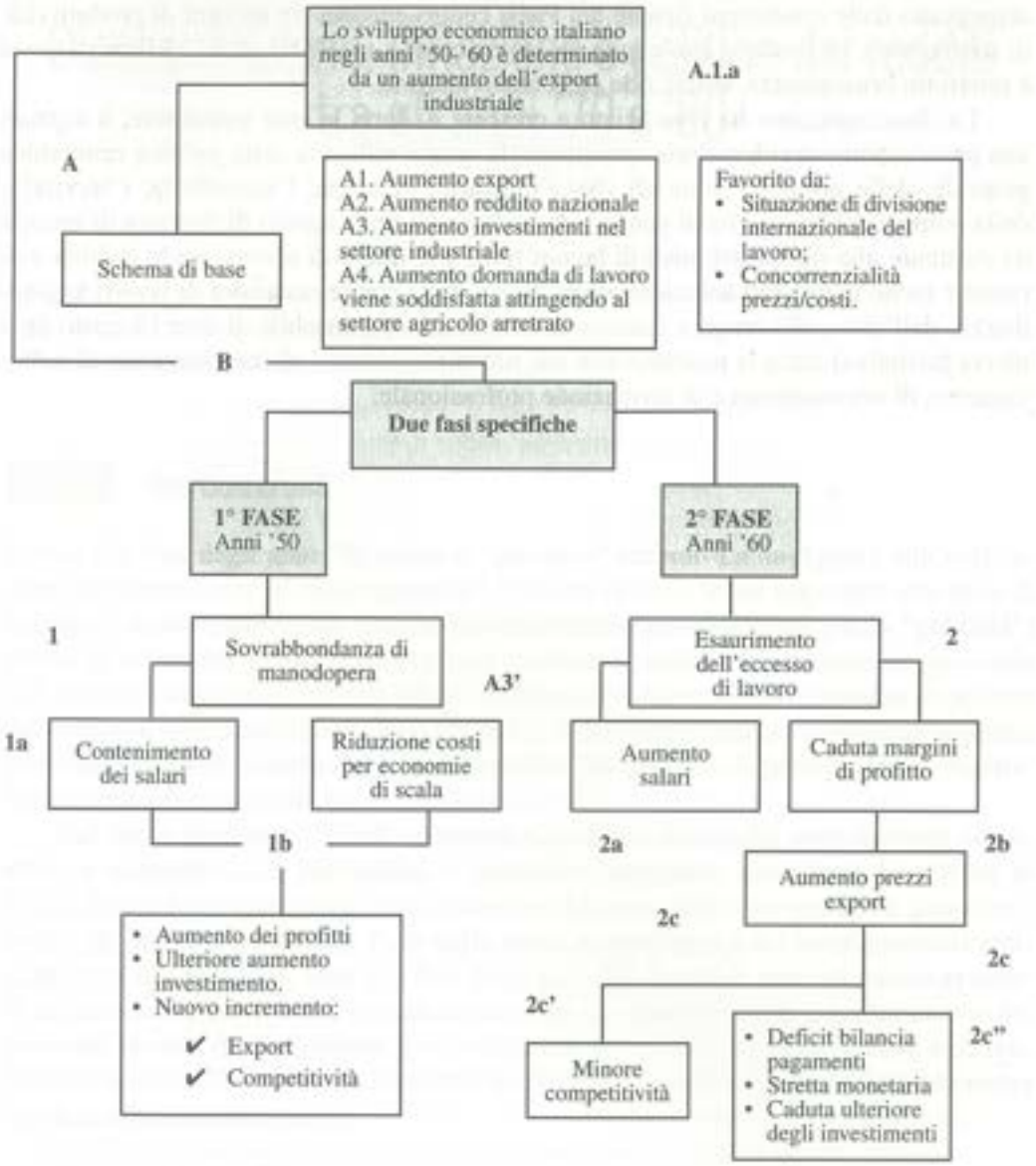
Se tutti chiedevano l'intervento dello Stato, pochissimi erano disposti a portare fino in fondo l'impegno per la piena occupazione, provvedendo magari a "pianificare l'economia". Dunque, si riusciva a realizzare una politica del lavoro che risentiva troppo di limiti e condizionamenti, non solo per le difficoltà del momento storico, ma soprattutto per il permanere dell'economia a metà strada tra quella di mercato e quella pianificata.

Nella prima metà degli anni '50 ci si proponeva di realizzare i programmi di formazione professionale e di mettere in atto quei lavori pubblici che erano stati previsti come strumento immediato di lotta alla disoccupazione. Il modello di sviluppo appariva caratterizzato da una domanda in forte espansione, da una notevole capacità della produzione di adeguarsi alle crescenti occasioni create dallo sviluppo e da una distribuzione del reddito capace di stimolare un intenso processo di accumulazione. Il sistema risultava perciò orientato a mettere a disposizione un crescente numero di posti di lavoro poiché, per la prima volta, l'obiettivo occupazione veniva accolto in modo ufficiale e organico all'interno della politica economica e sociale del Paese.

Così, se la disoccupazione andava riducendosi a costi elevati e gli squilibri continuano a permanere, si è assistito comunque ad un miglioramento qualitativo delle posizioni lavorative in termini di produttività e di remunerazione ed al passaggio di un gran numero di lavoratori autonomi nel novero dei dipendenti di imprese o di amministrazioni pubbliche.

Questo quadro congiunturale piuttosto favorevole è cambiato in coincidenza della crisi internazionale che esplode nel 1973 e dalla quale l'Italia ha subito danni rilevantis-

[7] G. Faustini, cit., p. 51.




*Legenda*:
Lo schema di base dello sviluppo fondato sull'incremento dell'esportazione industriale (a) e le interdipendenze casuali che lo determinano (A.1-A.4); le due fasi specifiche: anni '50 e condizione di sovrabbondanza della manodopera (1a) + effetto dell'aumento degli investimenti nel settore industriale (A.3') determinala successione causale (1b). Anni '60: il venir meno della disponibilità di manodopera (2) da cui gli effetti concatenati interni all'economia (2a-2c) il riflesso esterno (2c') e nuove ulteriori ripercussioni interne (2c'').

**Schema 19.A** Lo sviluppo economico italiano negli anni '50-'60

simi. Se i progressi degli anni '50 e '60 avevano consentito di ridurre le distanze che ci separavano dalle condizioni tipiche dei Paesi centro-europei (in termini di produttività, di retribuzioni, di consunti pro-capite, di investimenti), tra il '69 ed il '73 il processo si è interrotto bruscamente, suscitando un fondato allarme.

La disoccupazione ha cominciato a crescere e, dopo le crisi petrolifere, a segnare una preoccupante accelerazione, mostrando la scarsa efficacia della politica economica generale, delle politiche settoriali (per l'industria, l'energia, l'agricoltura, i servizi) e della politica del lavoro. Basti pensare da un lato al grande spreco di risorse e di energie da destinare alla difesa dei posti di lavoro (con il risultato di accrescere le rigidità e di rendere meno praticabili soluzioni alternative volte a creare occasioni di lavoro aggiuntive) e, dall'altro, alla lunga e faticosa controversia (responsabile di aver bloccato ogni nuova iniziativa) circa le modalità con cui riformare i servizi di informazione, di collocamento, di orientamento e di formazione professionale.

Capitolo 20

# Disoccupazione, inflazione e politica dei redditi tra gli anni '70 e '80

## 20.1 Introduzione

È solo alla fine degli anni '70 (dopo il "discusso" accordo Lama-Agnelli sull'unificazione del *punto unico* di contingenza del '75) che in Italia viene impostata una serie di interventi sulla distribuzione dei redditi (soprattutto sui salari e sui prezzi "pubblici") diretta ad affrontare alcuni dei più urgenti problemi in materia di occupazione giovanile e di politica industriale (Schema 20.A). Va rilevato, tuttavia, come i tentativi di politica dei redditi di questi anni hanno avuto luogo in forme non ortodosse e senza un'esplicita affermazione della volontà delle parti sociali e del governo di perseguire gli obiettivi fondamentali in esso impliciti.

Nel corso degli anni '80 gli interventi di politica dei redditi sono divenuti consistenti e sistematici. In particolare, è possibile distinguere una prima fase (fino al 1983), in cui i provvedimenti presi hanno avuto come obiettivo quello di garantire i redditi da lavoro, disciplinare l'uso della cassa integrazione e dei pensionamenti anticipati; una seconda fase, fino alla fine degli anni '80, in cui le autorità hanno avvertito la necessità di intervenire complessivamente sui meccanismi di determinazione del costo del lavoro, di disciplinare il collocamento e la mobilità interaziendale e di rendere più agevole l'incontro tra domanda e offerta di lavoro attraverso strumento nuovi (quali le agenzie del lavoro).

Sono stati infatti di questo periodo:

- i provvedimenti per la determinazione dell'indennità di contingenza;
- le norme per l'occupazione giovanile e l'avviamento al lavoro stagionale (legge n. 79/1983), che hanno sancito maggiore libertà nelle assunzioni;
- la revisione dell'istituto dell'apprendistato (legge n. 863/1984), mirante a ridurre i costi di assunzione e a creare nuove opportunità occupazionali attraverso l'introduzione dei contratti di formazione e lavoro, i contratti di solidarietà, la flessibilità degli orari di lavoro (part-time);

**Schema 20. A** Tentativi di politica dei redditi tra il 1976 e il 1979[1]

- la legge n. 44/1986 per il sostegno alla nuova imprenditorialità nel Mezzogiorno;
- la legge n. 56/1987 di riforma della struttura del collocamento e di introduzione delle agenzie del lavoro a livello regionale, con l'obiettivo di rinnovare il sistema pubblico del collocamento ormai ampiamente delegittimato a svolgere un ruolo di promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- la legge n. 160/1988 (art. 6), che ha istituito il fondo per il rientro dalla disoccupazione volto a promuovere la creazione dell'occupazione in particolare nel Mezzogiorno, attraverso il finanziamento di piani e progetti di investimento dello Stato, di enti pubblici o di aziende.

Tali provvedimenti sono accomunati dalla caratteristica di essere stati influenzati dall'andamento delle relazioni industriali nel quadro dei tentativi di politica dei redditi dei primi anni '80. In effetti, occorre evidenziare l'importanza del legame esistente in Italia tra politica dei redditi e politica del lavoro: di fatto esse costituiscono due facce della stessa medaglia, rappresentando l'una (la politica dei redditi) il quadro generale e la "filosofia" entro cui l'altra (la politica del lavoro) agisce nel tentativo di intervenire sulle rigidità istituzionali e sugli squilibri del mercato del lavoro.

Abbiamo già visto nella parte quinta del presente volume come la politica dei red-

[1] R. Brunetta, R. Pozzana, *La politica dei redditi nei paesi industrializzati: strategie alternative di controllo e sviluppo*, in "Economia & Lavoro", n. 2, 1984.

diti sia uno dei tradizionali strumenti di regolazione del conflitto e di controllo della dinamica della distribuzione del reddito e del mercato del lavoro.

Nel nostro Paese assistiamo alle esperienze probabilmente più ricche e articolate di concertazione tra quelle realizzate durante gli ultimi quarant'anni in Europa occidentale. La causa va rintracciata nella situazione di gran lunga più difficile, rispetto a quella delle altre economie, che l'Italia ha dovuto affrontare a partire dagli anni '70: al momento dello scoppio della crisi petrolifera, il nostro Paese è stato caratterizzato da una elevata debolezza dovuta ad un mercato del lavoro molto rigido, alla presenza di sindacati estremamente aggressivi, a un tasso di accumulazione che nel decennio precedente era stato il più basso d'Europa, a un disavanzo del settore pubblico preoccupante e ad una forte dipendenza dalle fonti di energia importata[2]. È in seguito a questi problemi che "l'Italia forse più degli altri Paesi europei ha teso ad individuare le modalità con le quali catturare gli schemi concettuali di un modello interpretativo al fine di adeguarli ad una realtà socialmente complessa e stratificata, [...] tipica di un Paese industrializzato"[3], ha cioè mirato ad utilizzare al meglio gli strumenti di politica economica che la realtà e la pratica le offrivano.

## 20.2 La politica dei redditi negli anni '60 e '70

In Italia il dibattito sulla politica dei redditi ha rappresentato un elemento di grande rilevanza già all'inizio degli anni '60, in una situazione di quasi piena occupazione che ha reso necessaria una politica in grado di contenere il costo del lavoro al fine di favorire maggiori profitti e, quindi, una più alta propensione all'investimento così da assicurare sviluppo economico e difesa dell'occupazione[4]. Ma a quel tempo la politica dei redditi "è vista semplicemente come lo strumento in grado di garantire una evoluzione dei costi di produzione compatibile con l'equilibrio dell'economia"[5].

Solo successivamente, con l'affermarsi di un processo inflazionistico di profonda gravità, è mutato il valore strumentale della politica dei redditi: da politica di stabilizzazione dello sviluppo a elemento di una complessa strategia antinflazione[6]. In questo contesto, la sua efficace applicazione ha cominciato a dipendere anche dall'assunzione

[2] A. Boltho, *L'economia italiana a confronto: 1973-1985*, in "Politica Economica", n. 3, 1987.

[3] M. Ricciardelli, *Dibattito teorico e risultanze empiriche della politica dei redditi*, in "Studi di economia e diritto", n. 3, 1985, p. 245.

[4] Fino agli anni '60 infatti la pressione della crescita dei salari sui prezzi era stata moderata, la posizione contrattuale dei lavoratori debole e la disoccupazione elevata. Sulle cause della debolezza politica ed economica dei lavoratori dipendenti per tutto il primo secolo dopo l'unità d'Italia si veda A. Roncaglia, *Le politiche dei redditi. Introduzione a un dibattito*, Banca Popolare dell'Etruria, Arezzo 1986.

[5] A. Gersandi, *Politica dei redditi e compatibilità economiche*, in "Economia e politica industriale", n. 52, 1986, p. 260.

[6] R. Brunetta, *Politica dei redditi e riforma della scala mobile*, in M. Maruani, E. Reynaud e C. Romani (a cura di), *La flessibilità del lavoro in Italia*, Franco Angeli, Milano 1991.

da parte del Governo di un ruolo attivo di intermediario nella risoluzione dei conflitti distributivi tra le parti sociali.

Negli anni '70 il sistema di relazioni industriali in Italia ha visto il rafforzamento della posizione contrattuale dei lavoratori (anche per via dell'introduzione a inizio decennio dello Statuto dei lavoratori) e la conseguente presa di coscienza da parte industriale della necessità di accettare questa nuova situazione e di trovare per essa soluzioni istituzionali. Ciò ha rappresentato un ulteriore stimolo a riaprire il capitolo politica dei redditi, pur risultando i provvedimenti adottati ridotti a veri e propri blocchi dei prezzi di breve periodo ed a "controlli" sull'evoluzione dei salari.

In questo periodo i sindacati hanno adottato una strategia fortemente egualitaristica e hanno chiesto una modifica (il cosiddetto *punto unico*, vale a dire una tutela massima dall'inflazione sui redditi medio-bassi e, via via decretata, per i redditi più alti, con conseguente appiattimento) del meccanismo di scala mobile (già in vigore dal 1946), al fine di ridurre i differenziali salariali (con alta inflazione e punto unico i differenziali di livello tendono infatti ad annullarsi). Con la firma dell'Accordo interconfederale sulla scala mobile del 25 gennaio 1975 la Confindustria (Accordo Lama-Agnelli[7]), appoggiando tale richiesta, ha perseguito l'obiettivo di ridurre la conflittualità, recuperare un buon grado di pace sociale e, per questa via, assicurare una maggiore moderazione nelle rivendicazioni salariali da parte delle organizzazioni dei lavoratori[8].

Occorre notare, infatti, come l'imposizione di una regola per la crescita delle retribuzioni è in grado di frenare il processo inflazionistico, ma non è bene accolta quando c'è grande incertezza circa la dinamica futura dei prezzi. Se la politica di controllo dei salari viene affiancata da forme di indicizzazione, si assicura ai lavoratori il mantenimento del valore dei redditi reali, rendendo più facile la loro contrattazione in termini monetari[9]. Una soluzione del genere però trasforma le regole per l'evoluzione dei redditi, che in questo modo si basano più sulla dinamica dell'indice dei prezzi che su quella della produttività. Questo significa che può essere vero che un'indicizzazione dei redditi è favorevole alla pace sociale, ma non è detto che lo sia alla lotta all'inflazione[10].

[7] Così definito, rispettivamente, dal nome del Segretario della CGIL e del Presidente della Confindustria allora in carica.

[8] A. Roncaglia, cit., p. 143.

[9] Sul ruolo dell'indicizzazione nell'ambito di una politica dei redditi si vedano D. Cavalieri, *Il controllo sociale sulla formazione dei redditi*, in D. Cavalieri (a cura di), *La politica dei redditi*, Franco Angeli, Milano 1973; C.G. Cane, *Index-linking and Inflation*, in "National Institute Economic Review", November 1974; G. Mazzocchi, *Politiche dei salari e dei redditi nei paesi dell'Europa occidentale: uno sguardo retrospettivo*, in aa.vv., *Scritti in onore di Innocenzo Gasparini*, Giuffrè, Milano 1982; A. Cucchiarelli, *La politica dei redditi in Europa nel corso degli anni '80*, dattiloscritto, Roma, ottobre 1990; cnel, *Retribuzione, costo del lavoro e livelli della contrattazione*, voll. I-II-III, Roma, maggio 1991.

[10] È questo il motivo per cui in nessuno dei maggiori Paesi europei esistono più forme di indicizzazione dei salari, mentre sono presenti in tutto o in parte altre condizioni: scadenze contrattuali ravvicinate (annuali o biennali) e simultanee; esistenza di un salario minimo; adeguamento dei salari basato sul tasso di inflazione attesa (con clausole di salvaguardia automatica nel caso di previsioni errate) e sul tasso di produttività media del settore. È sempre questo il motivo per cui, negli ultimi anni, nel nostro Paese è stato rivisto il meccanismo di copertura dei salari rispetto all'inflazione.

**Gli anni '70**

Durante gli anni '70, il modello Italia è caratterizzato da:

- riduzione del tasso di crescita;
- difficoltà legate all'obiettivo dell'equilibrio della bilancia dei pagamenti;
- crescente squilibrio dei conti pubblici;
- forte spinta inflazionistica.

Il decennio si apre con le crisi petrolifere del '73-'74 che, provocando forti turbolenze sul mercato dei cambi, segnano l'inizio di un'ampia e prolungata fase di riorganizzazione della media e grande impresa italiana. Ad ostacolare la discesa dell'inflazione è il "punto unico di contingenza" (meccanismo di indicizzazione che contempla aumenti retributivi uguali per tutti). Sul versante delle relazioni industriali, proseguono le tensioni innescate dagli scioperi dell'*autunno caldo* del 1969, segnando la fine del clima di stabilità che aveva accompagnato gli anni del cosiddetto "miracolo economico".
I conflitti sindacali (particolarmente intensi nell'industria manifatturiera), da un lato, e i due shock esterni (crisi del sistema monetario ed esplosione del prezzo del petrolio) rendono instabile il sentiero di crescita dell'economia italiana (per la prima volta dal dopoguerra, il PIL si riduce in termini reali di oltre il 2%).
L'insieme di interventi posti in essere per far fronte a questa situazione di difficoltà contribuisce nella metà degli anni '70 a restituire fiducia al sistema Italia, fino a condurre nel 1978 all'adesione della lira nello SME:

- riduzione dei conflitti redistributivi attraverso l'avvio di una politica di assistenza pubblica a favore di famiglie ed imprese;
- miglioramento dei conti con l'estero;
- espansione degli investimenti;
- forti guadagni di produttività legati ai processi di ristrutturazione della media e grande industria.

Chiude il decennio la svalutazione della lira (1978-1979), diretta a migliorare la competitività dei prezzi dei prodotti italiani sui mercati internazionali.

**Scheda di sintesi** Il modello Italia: gli anni '70[11]

Indicizzare i salari ai prezzi, in effetti, accelera il processo inflazionistico in atto attraverso la spirale prezzi-salari-costi di produzione-prezzi. Inoltre, i lavoratori oppongono all'inflazione una resistenza minore se il potere d'acquisto delle loro retribuzioni è pienamente tutelato dalla scala mobile. Ancora, il costo del lavoro cresce per il cumularsi degli effetti derivanti dai vari livelli di determinazione dei salari (meccanismo della scala mobile, contrattazione aziendale e contratti collettivi di settore a livello nazionale). Infine, l'appiattimento retributivo derivante dalla scala mobile (uguale per tutti) mette in moto pressioni tendenti al recupero dei differenziali salariali da parte dei lavoratori più qualificati, e ciò porta ad ulteriori spinte sul costo del lavoro.

[11] Per una ricostruzione del quadro italiano degli anni '70 si veda G. Nardozzi, *I difficili anni '70*, ETAS, Milano 1980; F. Cotula (a cura di), *La politica monetaria in Italia*, Il Mulino, Bologna 1989; L.F. Signorini, I. Visco, *L'economia italiana*, Il Mulino, Bologna 1997.

In questo senso, è stato dimostrato agevolmente[12] come dopo il 1975 la contrattazione collettiva e quella integrativa aziendale, comprensiva del *wage drift* (slittamento salariale) utilizzato proprio per contrastare l'appiattimento dei differenziali retributivi indotto dalla scala mobile, siano state la causa di quasi la metà della crescita del costo del lavoro. Nonostante questi difetti, l'Accordo interconfederale del 1975 ha rappresentato a lungo la pietra miliare del meccanismo di indicizzazione in Italia, subendo negli anni modifiche tese a ridurne il grado medio di copertura, ma non al suo superamento[13].

## 20.3 La fase "dell'emergenza economica"

Nella prima metà degli anni '80 la situazione economica italiana è stata caratterizzata per la presenza di un'elevata crescita del livello generale dei prezzi e per un tasso di disoccupazione in costante aumento (Schema 20.B).

Tra l'altro l'inflazione, unita all'indicizzazione delle retribuzioni senza una revisione delle aliquote fiscali, ha comportato un aumento dei salari lordi, ma non allo stesso modo di quelli netti a causa del cosiddetto *fiscal drag* (drenaggio fiscale). Inoltre, il meccanismo di indicizzazione, anche se fortemente difeso dal sindacato, ha costituito per lo stesso un enorme problema, in quanto ostacolo alla libera contrattazione sia di settore che aziendale[14].

L'obiettivo dei sindacati, ma anche di governo e imprenditori, di recuperare il controllo diretto sulla determinazione dei salari ha coinciso inoltre con la fase "dell'emergenza economica", durante la quale è stato assegnato grande rilievo alla necessità di contenere l'inflazione e il deficit pubblico, creando così una spinta a strutturare politiche dei redditi e pratiche concertative "stabili". È di questo periodo l'avvio di negoziati triangolari, i cui risultati sono stati recepiti nei due accordi del gennaio 1983 (Accordo Scotti) e del febbraio 1984 (Accordo di San Valentino).

Con l'intesa del 22 gennaio 1983, nota come "Accordo Scotti" dal nome del ministro del lavoro dell'epoca, è emersa la volontà del Governo di prendere parte, in modo pieno e completo, alle relazioni industriali in atto nel Paese per proporre linee guida e direttrici di comportamento a tutti gli operatori. L'elemento più nuovo di quell'Accordo è costituito proprio dall'avvio di una determinata procedura tramite la quale i soggetti

[12] F. Padoa-Schioppa, *La politica dei redditi e il tasso di disoccupazione in Italia*, in "Politica Economica", n. 3, 1987.

[13] Per il funzionamento del meccanismo di scala mobile in Italia fino al 1985 si veda A. Roncaglia, cit.; dal 1986 al 1990 si veda R. Brunetta, *Il modello Italia: analisi e cronache degli anni '80*, Marsilio, Venezia 1991; A. Belli, S. Pisani, R.Tinari, *Evoluzione del grado di copertura della scala mobile nei diversi settori dell'economia e modello di micro-simulazione di diversi meccanismi di indicizzazione salariale*, in CNEL, cit., voll. I-II-III.

[14] R. Brunetta, A. Venturini, *Microeconomia del lavoro. Teorie e analisi empiriche*, Marsilio, Venezia 1987.

| Obiettivi | Accordo del 22 gennaio 1983 | Accordo del 14 febbraio 1984 |
|---|---|---|
| Costo del lavoro | • Modifica accordi su indennità di contingenza<br>• Fiscalizzazione oneri sociali | • Determinazione numero massimo scatti di scala mobile per primi due trimestri |
| Occupazione – riforma del mercato del lavoro | • Procedure più flessibili per avviamento al lavoro: mobilità, rif. assunzioni, rif. orari | • Istruzione: Osservatorio, Agenzia del lavoro<br>• Contratti di solidarietà<br>• Contratti di formazione-lavoro<br>• Ridefinizione modalità assunzione |
| Relazioni industriali | • Rimozione cause di micro-conflittualità | |
| Prezzi e tariffe | • Fissazione tetto di aumento (13%) a livello programmatorio | •Fissazione tetto di aumento (10%) con precisa strumentazione<br>• Modulazione degli aumenti<br>• Autocontrollo prezzi liberi<br>• Blocco adeguamento equo canone 1984 |
| Fisco | • Modifica Irpef<br>• Neutralizzazione del *fiscal drag* | • Interventi su Iva, Ilor, Invim ecc.<br>• Fissazione del recupero gettito (10.000 mld)<br>• Correzione progressività imposte |
| Interventi su spesa pubblica | • Controllo deficit settore pubblico allargato | • Controllo deficit settore pubblico allargato<br>• Riqualificazione spesa pubblica |
| Sanità – previdenza | • Modifica ticket per fasce di reddito più basse<br>• Modifica trattamento malattia<br>• Nuovo regime pensioni di invalidità | • Riforma Usl<br>• Nuovo trattamento farmaceutico<br>• Riforma assegni familiari e contributi sociali<br>• Riforma sistema previdenziale<br>• Rinnovo convenzioni mediche |
| Politica industriale | | • Rafforzamento Cipi<br>• Interventi orizzontali (settori in crisi, costituzione S.p.A. per nuove occasioni investimenti, ruolo attivo domanda pubblica) |
| Interventi per il Sud | | • Promozione occasioni di lavoro (cooperative)<br>• Sostegno e incentivi stato |

**Schema 20.B** 22 gennaio 1983 – 14 febbraio 1984: due Accordi a confronto[15]

[15] R. Brunetta, R. Pozzana, *La politica*, cit.

economici si sono dichiarati pronti ad individuare politiche comuni con le quali risolvere problemi di interesse generale, anche mettendo da parte gli obiettivi parziali e personali[16]. L'Accordo Scotti, nella sostanza, ha mirato a contenere la dinamica del costo del lavoro, accrescere la flessibilità del mercato del lavoro e migliorare le relazioni industriali, riducendo il conflitto tra gli attori sociali.

Gli obiettivi fissati sono stati raggiunti limitando gli effetti sulle retribuzioni della tornata contrattuale di quel periodo e modificando il meccanismo di funzionamento della scala mobile (l'incremento dell'indennità di contingenza viene ridotto del 15%). In cambio il governo si è impegnato a contenere la dinamica di prezzi e tariffe dei servizi pubblici entro il tetto di inflazione programmata (13%), a rivedere il prelievo fiscale e, particolarmente, le aliquote Irpef, a modificare i tickets sanitari per le fasce di reddito basse, e ad altri provvedimenti minori.

Sul piano del rientro dell'inflazione, i risultati non sono stati pari a quelli sperati, soprattutto a causa degli effetti di trascinamento provocati dai provvedimenti fiscali e tariffari del 1982 e per l'incapacità del governo di controllare i flussi di spesa[17]. Tuttavia da questo Accordo sono derivati nuovi indirizzi contrattuali e sono state poste le premesse per una struttura retributiva più differenziata e per una maggiore flessibilità nella dinamica retributiva[18]. L'intesa del 14 febbraio 1984 ha avuto finalità in parte diverse[19] perché, ferma restando la necessità di ridurre il divario inflazionistico rispetto ai Paesi industrializzati, ha cercato di cogliere le opportunità offerte dalla ripresa economica in atto a livello mondiale. A questo scopo è stato rivisto il funzionamento della scala mobile attraverso la predeterminazione dei punti di contingenza (sono stati fissati a due gli scatti di contingenza per i primi due trimestri dell'anno, mentre l'andamento effettivo dei prezzi avrebbe portato a scatti di quattro punti per volta); le imprese si sono impegnate a mantenere l'incremento dei prezzi dei prodotti al di sotto del tasso di inflazione programmato (10%) e il Governo ha assunto il medesimo impegno nei confronti di tariffe e prezzi amministrati; sono stati bloccati i regimi delle locazioni soggette ad equo canone, riformato il mercato del lavoro (contratti di solidarietà e di formazione-lavoro) e adottati provvedimenti a favore del Sud, della nuova imprenditorialità giovanile e dei settori in crisi; è stato preso l'impegno per una politica fiscale più equa.

I problemi che sono emersi nel momento della conclusione di questo Accordo (che, non essendo sottoscritto dalla Cgil, richiedeva la soluzione *ex-lege*, con conseguente crisi della triangolazione concertativa) hanno mostrato la difficoltà di raggiungere il consenso tra le parti sociali, quando a soluzioni e comportamenti generici avrebbero do-

[16] M. Ricciardelli, *Dibattito*, cit.

[17] R. Brunetta, *Schede di economia del lavoro*, Supplemento alla rivista "ASAP Notizie", Roma, marzo 1988-febbraio 1990.

[18] G. Costa, *Le risorse umane*, in M. Rispoli (a cura di), *L'impresa industriale*, Il Mulino, Bologna 1989.

[19] Per un confronto tra i due accordi si veda R. Brunetta, *Spesa pubblica e conflitto*, Il Mulino, Bologna, 1987, pp. 127-129.

vuto sostituirsi impegni e vincoli più precisi[20]. Infatti, l'eccessiva conflittualità durante le trattative, la lunghezza delle consultazioni e la lentezza nell'attuazione amministrativa degli accordi[21] rappresentano motivi sufficienti a far valutare (un po' frettolosamente, a onor del vero) in maniera negativa le esperienze di tali intese tripartite e, per il resto degli anni '80, hanno dissuaso dal proseguire in pratiche del genere. La fine temporanea delle esperienze concertative, però, è dovuta anche alla forte ripresa dello sviluppo economico che ha allontanato i rischi più gravi e ha permesso agli attori sociali (governo incluso) un atteggiamento più lassista.

Anche se i risultati raggiunti dalle intese tripartite sono stati talvolta criticati e considerati insufficienti, il giudizio sul loro funzionamento è, in generale, positivo. La stagione di rientro dell'inflazione ha dato risultati soddisfacenti in termini di dinamica dell'occupazione, difesa del potere d'acquisto dei salari, rilancio degli investimenti, risanamento della bilancia dei pagamenti e solido aggancio dell'economia alla fase di ripresa internazionale[22].

La riduzione del tasso di crescita dei prezzi al consumo, aiutata anche dal controshock petrolifero e dalla caduta del dollaro, ha avviato il processo di riduzione dell'inflazione, che ha teso ad assestarsi sui livelli raggiunti dalle altre maggiori economie mondiali (nel 1987 il differenziale medio dell'Italia rispetto ai Paesi OCSE è stato di 1,5 punti percentuali, mentre nel 1983 aveva raggiunto il suo valore massimo di 9 punti percentuali)[23].

Già prima della conclusione dell'Accordo Scotti del 1983 era stata prospettata la revisione del meccanismo di scala mobile attraverso diverse proposte, tra cui la più interessante apparve essere quella di Tarantelli[24] sulla predeterminazione degli scatti di contingenza (proposta, peraltro, concretizzata nell'Intesa del febbraio 1984) e quella di Monti[25] sull'eliminazione degli elementi distorsivi sull'indicizzazione da parte dell'inflazione importata. È dopo la conclusione dell'Accordo di San Valentino, tuttavia, che insistentemente è arrivata la proposta di ricercare "l'ottimo grado di indicizzazione", per garantire all'economia notevoli benefici in termini di rientro dell'inflazione, di capacità di assorbimento di shocks dal lato dell'offerta o della domanda e di difesa della competitività internazionale.

[20] M. Ricciardelli, *Dibattito*, cit.

[21] Per un'analisi delle difficoltà che hanno caratterizzato i rapporti tra Governo e parti sociali durante gli anni '80 si veda R. Brunetta, L. Tronti, *Nuove possibilità e nuovi obiettivi della politica dei redditi in Italia*, dattiloscritto, Roma 1990.

[22] N. Acocella, *Elementi di politica economica*, NIS, Roma 1994, p. 509.

[23] U. Arrigo, *L'inflazione negli anni '80 in assenza di alcuni interventi di politica dei redditi*, in "Rivista internazionale di scienze sociali", n. 3, 1987.

[24] E. Tarantelli, *La predeterminazione dell'inflazione nei paesi industrializzati e l'Accordo sul costo del lavoro del 22 gennaio*, in "Laboratorio Politico", n. 3, 1983.

[25] M. Monti, *Promemoria sulle indicizzazioni*, in "Rivista Milanese di Economia", n. 7-9, 1982.

| | |
|---|---|
| Periodicità | L'aggiustamento dei salari avviene semestralmente. Il sistema è in vigore fino al 1° maggio 1990. |
| Indice | Indice sindacale del costo della vita. Il tasso di incremento è dato dal rapporto tra valore medio dell'indice di riferimento di un semestre rispetto a quello del semestre precedente, arrotondato alla seconda cifra decimale. |
| Forma ed entità dell'aggiustamento | La retribuzione è indicizzata nel modo seguente: una cifra fissa di 580 mila lire mensili è indicizzata al 100%; l'importo che risulta dalla differenza tra il minimo contrattuale di ciascun livello (addizionato dalla contingenza maturata) e 580 mila lire è rivalutato al 25%. |
| Campo di applicazione | Tutti i lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato. |
| Obiettivi del sistema | Correggere l'eccessivo appiattimento salariale del sistema precedente; ridurre la crescita automatica del monte retributivo; aumentare lo spazio per la contrattazione sul terreno delle relazioni industriali. |
| Limiti dell'aggiustamento | Il carattere di regolazione *ex post* ne fa un meccanismo automatico di difesa e non uno strumento di politica dei redditi. |

**Schema 20.C** Il sistema di scala mobile dopo la riforma del 1986[26]

Ciò ha rappresentato il motivo per cui nel febbraio del 1986, attraverso l'introduzione della legge n. 38, è stato modificato il meccanismo di funzionamento della scala mobile, fissando un intervallo di sei mesi (anziché tre) fra un adeguamento e l'altro, abbandonando il meccanismo a punti e differenziando l'indicizzazione sulla base dei livelli retributivi (Schema 20.C). Il risultato è stato l'abbassamento del grado di copertura delle retribuzioni garantito dall'indicizzazione e, quindi, la riduzione del costo del lavoro e l'apertura del ventaglio retributivo. I progressi registrati hanno ridotto la necessità di interventi da parte del Governo che, da quel momento in poi, si è limitato a dare indicazioni di ordine generale sulle compatibilità economiche, senza vincolare o influenzare in maniera diretta l'azione delle parti sociali.

Ciò che emerge dalle analisi empiriche[27], in generale, è che la politica dei redditi ha avuto un effetto decisivo sulla lotta all'inflazione, contribuendo così a rompere, in un momento particolarmente delicato, la spirale prezzi-salari senza il ricorso a brutali blocchi amministrativi (in Italia peraltro impossibili).

[26] R. Brunetta, L. Tronti, *Le politiche dei redditi*, in *ASAP. Rapporto sui salari*, Franco Angeli, Milano 1991.

[27] D. Gressani, L. Guiso, I. Visco, *Il rientro dell'inflazione: un'analisi con il modello econometrico della Banca d'Italia*, in Banca d'Italia, Temi di discussione, n. 90, 1987.

**Gli anni '80**

Gli anni '80 si aprono sugli effetti della seconda crisi petrolifera del 1979: alle imprese vengono imposti nuovi processi di riorganizzazione (prevalentemente basati sulla formula del decentramento produttivo, a cui va collegato lo sviluppo delle piccole imprese). L'Italia riesce ad evitare una perversa spirale tra ristagno produttivo e processo inflazionistico grazie a rapide ed efficaci azioni di politica monetaria e di cambio (così da chiudere il 1986 con un tasso di variazione dei prezzi di poco superiore al 6%). Un contributo al contenimento della spinta inflazionistica viene dal mantenimento di una maggiore moderazione salariale, resa possibile dal mutato clima di relazioni industriali (si pensi alla "marcia dei 40.000" a Torino nel 1980) e dagli accordi di politica dei redditi.

Il quadro di questi anni, in particolare, pone in luce alcuni elementi cruciali:

- forte divario economico tra Nord e Sud, nonostante l'ingente massa di trasferimenti destinati al Mezzogiorno;
- sprechi ed inefficienze (cattiva gestione del sistema formativo e attuazione di politiche dell'istruzione non in linea con i nuovi paradigmi tecnologici; abbandono del patrimonio culturale; caduta dell'efficienza delle grandi infrastrutture di trasporto, di comunicazione e di servizio in generale), crisi del *welfare state* e forte aumento del debito pubblico (dal 1981 al 1986 passa da circa il 60% al 90% del PIL);
- iniquità distributive: gli esperimenti di politica dei redditi tentati a metà del decennio, pur contribuendo al rientro dell'inflazione ed alla ripresa del governo dell'economia, non sono in grado di fissare efficienti regole distributive, sia esplicitamente con gli accordi del 22 gennaio 1983 e del 14 febbraio 1984, sia implicitamente con le leggi finanziarie varate per tutto il decennio.

A fronte di un preoccupante malfunzionamento del mercato del lavoro (scarsa trasparenza, bassa mobilità, diffusione di occupazioni sommerse ed irregolari), le politiche del lavoro si rivelano incapaci sia di razionalizzare il rapporto tra domanda e offerta, sia di intervenire sulle "anomalie" del modello Italia:

- tasso di occupazione significativamente più basso rispetto alla media dei Paesi industriali;
- tasso di attività femminile di oltre 10 punti inferiore ai Paesi nord europei;
- quota di lavoro indipendente sul totale dell'occupazione più elevata (ed in progressivo aumento) della media dei Paesi industriali;
- quota di lavoro sommerso valutata intorno ai 2,4 milioni di unità di lavoro standard;
- tasso di part-time di oltre 5 punti inferiore alla media europea.

**Scheda di sintesi** Il modello Italia: gli anni '80[28]

## 20.4 La politica dei redditi "implicita" e la fine degli anni '80

Nel corso della seconda metà degli anni '80, le esperienze di concertazione triangolare non sono state ripetute: sono state le Leggi Finanziarie a svolgere la funzione di politica dei redditi "implicita", definendo i meccanismi di controllo dell'inflazione e della spesa pubblica operando al di fuori della classica negoziazione tra Governo e parti sociali[29].

[28] Per una ricostruzione del quadro italiano degli anni '80 si veda R. Brunetta, *Il modello Italia: analisi e cronache degli anni '80*, Marsilio, Venezia 1991; C. Trigilia, *Sviluppo senza autonomia*, Il Mulino, Bologna 1992; F. Padoa Schioppa, *L'economia sotto tutela*, Il Mulino, Bologna 1990; S. Rossi, *Competere in Europa*, Il Mulino, Bologna 1993; L.F. Signorini, I. Visco, *L'economia italiana*, Il Mulino, Bologna 1997.

[29] Per una trattazione della struttura delle leggi finanziarie e degli obiettivi perseguiti attraverso esse dal 1979 al 1987 si veda R. Brunetta, *Spesa*, cit.

È di questo periodo (26 gennaio 1989) l'Accordo tra Governo e sindacati in materia fiscale, che ha ridisegnato le curve dell'Irpef ed annullato automaticamente il drenaggio fiscale nel caso di inflazione superiore al 2% (Schema 20.D). Se il principio della neutralizzazione preventiva del *fiscal drag* ha costituito un passo in avanti rispetto alla riduzione *ex post* delle aliquote concessa negli anni passati, tuttavia l'intesa è apparsa debole, in quanto non in grado di prendere nella dovuta considerazione il legame di stretta complementarietà tra restituzione automatica del drenaggio fiscale e indicizzazione delle retribuzioni: mentre la scala mobile si poneva a salvaguardia del potere d'acquisto della retribuzione lorda, la neutralizzazione del *fiscal drag* finiva con il tutelare il potere d'acquisto del salario.

| Redditi da lavoro | Equità fiscale/parafiscale | Lotta all'inflazione |
|---|---|---|
| – dipendente | • Eliminazione integrale del *fiscal drag*.<br>• Abbattimento della quota contributiva per le prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale allo 0,64% dal 1° giugno 1990. | • Sterilizzazione della scala mobile rispetto agli incrementi Iva. |
| – indipendente | • Versamento dell'acconto Irpef in due *tranches* annuali.<br>• Abbassamento del limite per il regime forfettario da 36 a 19 milioni l'anno.<br>• Ricostruzione della posizione fiscale dei lavoratori autonomi (condono). | |
| **Redditi da capitale** | • Razionalizzazione e armonizzazione con la normativa Cee in tema di rendite finanziarie, entro maggio 1989. | |
| – Irpef | • Rideterminazione dei criteri di deducibilità sugli attuali oneri considerati deducibili ai fini Irpef (interessi passivi, spese mediche, spese funerarie, spese scolastiche, premi assicurativi e contributi volontari).<br>• Misure anti-elusione attraverso la definizione normativa dei comportamenti considerati elusivi<br>• Interventi limitativi delle spese di rappresentanza e simili, convegni, tassazione degli avanzi di fusione (bare fiscali). | |
| – Ilor | • Impegno per la lotta all'evasione.<br>• Ampliamento dell'autonomia impositiva degli enti locali al 1990. | |

**Schema 20.D** Gli impegni del Governo secondo il Patto del 26 gennaio 1989[30]

[30] R. Brunetta, L. Tronti, *Le politiche*, cit.

Dunque, l'intesa sulla neutralizzazione del *fiscal drag* si è presentata come "parziale e fuorviante, dato che affronta un solo corno del problema, quello fiscale, senza però varare una nuova politica di sviluppo, adeguata alla fase congiunturale del momento e all'integrazione europea: una manovra che si imperni su una politica dei redditi di lungo periodo, fondata sulla concertazione ricorrente e istituzionalizzata, e sulla reciproca corresponsabilizzazione degli attori in tutti i settori e livelli del sistema economico"[31]. Infatti, la manovra che era nelle intenzioni del Governo (restituzione del *fiscal drag*, contro sterilizzazione della scala mobile) non ha funzionato per mancanza di responsabilità, fiducia e cooperazione: il sindacato ha indetto uno sciopero generale e il governo, pur di evitarlo, ha sottoscritto l'intesa, senza rivedere *in sensu* il meccanismo di indicizzazione delle retribuzioni[32].

Il 6 luglio del 1990 un nuovo Accordo tripartito ha decretato la proroga del meccanismo di scala mobile (che la legge n. 38/86 aveva riformato "a termine" cioè fino alla fine dell'89) a tutto il 1991, e ha rimandato alle parti sociali il compito di elaborare nuove regole in materia salariale e contrattuale nel corso di una trattativa da avviarsi nel giugno 1991.

Con il protocollo tripartito "per interventi urgenti di lotta all'inflazione" del 10 dicembre 1991 si è convenuto di far morire la scala mobile, stabilendo di non prorogare il meccanismo oltre il 31 dicembre 1991 e di iniziare una trattativa per il riordino della materia salariale e contrattuale entro il giugno del 1992. Contemporaneamente, il Governo si è impegnato a tenere i prezzi pubblici, le tariffe e le retribuzioni del settore pubblico entro il tasso di inflazione programmata, e ad aumentare rispetto al '91 la fiscalizzazione del costo del lavoro per le imprese.

L'Accordo di fine 1991 è maturato in un clima piuttosto turbolento: approvazione della finanziaria, congiuntura internazionale in netto peggioramento, incremento della disoccupazione (con l'esplosione dell'utilizzo di Cassa Integrazione Guadagni e prepensionamenti), scioglimento delle Camere e elezioni anticipate. In un quadro così caratterizzato, il protocollo – esplicitamente parziale – non ha certo rappresentato uno degli esempi più ben riusciti di politica dei redditi. La confusione, il conflitto e l'incertezza che derivano dall'Accordo sono state dovute, oltre alla situazione politica instabile, alla frettolosità che le parti hanno mostrato nel tentare di contenere il costo del lavoro e alla scarsa chiarezza nella forma ed equità nella sostanza del protocollo, che si prestava a interpretazioni piuttosto ambigue.

Rispetto a questo clima negativo, l'Accordo ha rappresentato, comunque, un dato

[31] R. Brunetta, L. Tronti, *Nuove possibilità*, cit.

[32] Occorre notare che il nuovo corso italiano dell'Accordo del luglio '92 in realtà parte dalla denuncia della scala mobile da parte della principale organizzazione italiana degli industriali (Confindustria) che, per la prima volta, ha mantenuto questa posizione pur in presenza di offerte allettanti in termini di fiscalizzazione degli oneri sociali. In sostanza, la caduta dell'inflazione non è stato il prodotto degli Accordi del luglio '92 e del '93, ma il risultato dell'eliminazione della scala mobile. Sugli effetti dell'eliminazione della scala mobile si veda I. Cipolletta, *Le modifiche dei comportamenti economici: riflessi su alcune discontinuità in tema di inflazione, costo del denaro e scorte*, in "Economia Italiana", n. 2, 1993.

positivo: le parti sociali hanno mostrato di essersi avviate nella giusta direzione per poter dare vita ad una politica dei redditi fondata su cooperazione, moderazione e corresponsabilizzazione[33].

In sostanza, l'impressione che si ricava guardando alle relazioni industriali italiane già durante i primissimi anni '90 è che sono presenti gran parte delle condizioni per attuare forme di regolazione salariale concordate tra gli attori sociali in un clima di collaborazione e di maggiore consenso: convergenza sugli obiettivi macroeconomici, disponibilità ad usare atteggiamenti cooperativi piuttosto che conflittuali, accettazione del rispetto dei vincoli stringenti imposti dall'apertura al mercato europeo, piena consapevolezza della situazione di raffreddamento della congiuntura che ha colpito le economie industrializzate.

Sulla base di tale esperienza, dunque, appare fattibile in Italia una politica dei redditi in cui il governo non sia semplicemente arbitro tra i gruppi di interesse, ma attore insieme ad essi. Tuttavia, non si deve dimenticare che "per la concertazione trilaterale servono procedure, sedi, scadenze e, se non una giuridificazione, almeno un elevato livello di formalizzazione per evitare che essa abbia, come è avvenuto in Italia dopo le esperienze del 1983 e del 1984, forma instabile e precaria"[34]. E ancora, per ottenere un qualche risultato concreto e duraturo, dati gli obiettivi perseguiti, occorre combinare insieme diversi strumenti di politica economica, cioè politica monetaria, fiscale e dei redditi: ogni altra soluzione è destinata a fallire[35]. Tuttavia in Italia esistono importanti presupposti (culturali, politici, economici ed istituzionali) perché tutto ciò possa avvenire con l'inizio del nuovo decennio.

[33] R. Brunetta, *Politica dei redditi: la montagna e il topolino*, in "Mondo Operaio", n. 4, maggio 1992.

[34] M. Ballistreri, *Politica dei redditi: questione di metodo*, in "Mondo Operaio", n. 5, 1992, p. 14.

[35] Per una discussione sull'importanza del legame tra politica monetaria, fiscale e dei redditi si vedano M. Ballistreri, cit.; R. Dornbusch, M.H. Simonsen, *Inflation Stabilization with Incomes Policy Support*, in P. Foley (a cura di), *Why Inflation?*, Printer Publishers LTD, London 1992; P. Garonna, *Politiche dei redditi e sistema retributivo*, in "Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", n. 4, 1988; M. Peston, *The Integration of Monetary, Fiscal and Incomes Policy*, in C. Johnson (a cura di), *Monetarism and the Keynesian*, vol. 4, Publishers LTD, London 1991; M. Ricciardelli, *Imposizione diretta e politica dei redditi: il caso italiano degli anni Ottanta*, in "Rivista internazionale di scienze sociali", n. 3, 1990.

Capitolo 21

# Le vicende degli anni '90

## 21.1 Introduzione

Tra la fine degli anni '80 e gli inizi del nuovo decennio, l'economia mondiale è stata caratterizzata da una serie di trasformazioni che ne hanno modificato in misura profonda e in modo permanente la fisionomia. Ci riferiamo in particolare alla crisi recessiva che ha portato al surriscaldamento dei prezzi e alla preoccupante crescita del tasso di disoccupazione; ai costi sostenuti per l'unificazione della Repubblica Federale Tedesca con l'ex Germania Orientale; alle spese imposte dalla partecipazione alla guerra del Golfo e, forse più importante di tutto, alla sottoscrizione del Trattato di Maastricht e ai vincoli da esso imposti (Schema 21.A)[1].

Entrare nell'Unione Europea ha comportato sostanzialmente un insieme di *costi*, *rischi* e *opportunità*.

I *costi* sono quelli legati alla *convergenza*. Se l'obiettivo è la creazione di una moneta unica, senza però un sistema fiscale comune, i governi devono rispettare i vincoli su disavanzo e debito per poter dare efficacia alle loro strategie di politica economica. La convergenza, ovvero la realizzazione degli obiettivi macroeconomici sanciti dal Trattato di Maastricht, non è altro che la condizione necessaria per poter pervenire ad un'unica politica monetaria. In caso contrario, qualora ogni Governo fosse libero di finanziare il proprio debito sull'intero territorio europeo (data l'integrazione del mercato dei capitali), ne deriverebbe una perdita di controllo da parte delle banche centrali di una delle variabili fondamentali della politica monetaria: il tasso di sconto.

I *rischi*, ovvero i costi incerti, sono quelli connessi all'*asimmetria* del Trattato: vincolante per gli aspetti monetari, finanziari e valutari, e del tutto flessibile per gli aspetti sociali e per le variabili reali. Esistono ragioni politiche ed economiche per spiegare questa asimmetria. Ad esempio, in un sistema di contrattazione, quale è la convergenza,

[1] Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, *Rapporto '91-'92. Lavoro e politiche della occupazione in Italia*, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma 1993.

Il Consiglio europeo tenutosi a Maastricht nel dicembre del 1991, ha approvato importanti provvedimenti volti ad avviare il processo di unificazione tra i Paesi membri e a definire le caratteristiche e le tappe dell'Unione politica, economica e monetaria. La versione definitiva del Trattato è stata firmata a Maastricht il 7 febbraio 1992.

Riguardo all'UEM, si sono stabiliti i contenuti delle fasi del processo di integrazione.

- La prima fase inizia nel luglio 1990.

- La seconda fase inizia il 1° gennaio 1994. Viene creato l'Istituto Monetario Europeo (IME) con il compito di coordinare le politiche monetarie dei Paesi membri e di preparare strumenti e norme necessari affinché il Sistema Europeo di Banche Centrali (SEBC), che comprende le Banche Centrali dei Paesi membri e la Banca Centrale Europea (BCE), dotata di personalità giuridica e di piena indipendenza rispetto ai governi nazionali, possa correttamente svolgere le funzioni che le sono proprie sin dall'inizio della sua attività all'apertura della terza fase.

- La terza fase inizia il 1° gennaio 1997. A tal fine il Consiglio europeo deve preventivamente decidere se la maggioranza dei Paesi membri soddisfi i seguenti requisiti di convergenza:

1. un tasso di inflazione che non superi di oltre l'1,5% quello medio dei tre Paesi a minore inflazione;
2. un tasso di interesse a lungo termine che non superi di oltre il 2% quello medio degli stessi tre Paesi;
3. un tasso di cambio che sia mantenuto all'interno della fascia di fluttuazione dello Sme per almeno due anni;
4. un disavanzo pubblico che non venga giudicato eccessivo in base al rispetto di due condizioni:
   - rapporto tra disavanzo pubblico e prodotto interno lordo inferiore al 3%;
   - rapporto tra debito pubblico e prodotto interno lordo inferiore al 60%.

I primi due requisiti devono essere rispettati nell'anno che precede la decisione del Consiglio europeo. Per il quarto la valutazione si basa sulle tendenze in atto durante la seconda fase. Se non dovesse sussistere la maggioranza di Paesi che assolva ai criteri di convergenza entro l'inizio del 1997, l'UEM prende comunque avvio il primo gennaio 1999 con i Paesi pronti (i rimanenti Stati possono ottenere una deroga temporanea e aderire all'Unione non appena abbiano soddisfatto l'insieme delle condizioni richieste).
All'inizio della terza fase i tassi di cambio vengono fissati irrevocabilmente; l'Ecu cessa di essere un paniere di monete e diventa la sola valuta dell'Unione; la politica monetaria unica verrà condotta dal SEBC.

**Schema 21.A** Il Trattato di Maastricht

l'affermarsi di soluzioni cooperative dipende dalla numerosità degli attori. È evidente che trovare un accordo tra quindici Governatori è più facile che tra tutti i rappresentanti delle parti sociali. I mercati del lavoro, in altri termini, sono considerati di fatto una variabile residuale, di compensazione. In questo modo, la competizione tra i vari sistemi non potrà che esplicarsi in base alle diverse produttività e lo strumento del cambio, usato per regolare le posizioni competitive, non esisterà più. Da qui nasce il pericolo che, in sincronia con la convergenza monetaria, si sviluppi una divergenza reale nei mercati del lavoro e nelle strutture di welfare.

Infine, sono da valutare le *opportunità*, ovvero i benefici incerti. Il progetto europeo ha in sé enormi valenze positive, irrinunciabili per lo sviluppo del sistema economi-

co continentale. La moneta unica rappresenta l'unico rimedio alle fragilità dell'attuale sistema. Il superamento delle barriere doganali e l'integrazione produrranno effetti concorrenziali ed economie di scala di grande rilievo. Tutto questo favorirà la creazione di sistemi produttivi più verticalizzati, di maggiori dimensioni, tecnologicamente avanzati (con sempre maggiori risorse dedicate alla ricerca ed allo sviluppo), aumenterà la produttività globale continentale nei confronti degli altri sistemi e cresceranno crescita ed occupazione.

Sottoscrivendo il Trattato, ogni Paese ha accettato di sostenere i costi, correre i rischi e sfruttare le opportunità che l'Unione Europea presenta e offre. Tuttavia, così come è strutturato, il processo di integrazione rischia di creare squilibri e inefficienze che rappresentano un ostacolo al conseguimento agevole della convergenza monetaria e finanziaria prevista dal Trattato stesso.

Il problema è particolarmente avvertito dall'Italia, dove numerose e consistenti divergenze reali causano la separazione del nostro mercato del lavoro dal resto dell'Unione, creando una forte resistenza all'integrazione. I punti di divergenza sono soprattutto due: un tasso di occupazione molto basso e uno stock di capitale troppo esiguo. Allora, se per l'Italia il superamento di questi due punti di arretratezza si presenta come una necessità urgente, contrastare le divergenze reali emergenti in misura più o meno rilevante in tutti i Paesi è una condizione necessaria per assicurare la perseguibilità dell'Unione Europea.

A ben vedere, di fronte alla pluralità ed alla eterogenerità dei modelli riscontrabili in Europa, occorre chiedersi se l'obiettivo della convergenza europea sia concretamente realizzabile, in quanto una situazione di divergenza tra sistemi può condizionare pesantemente il processo di creazione di un unico ed armonico mercato. Infatti, i mercati del lavoro si sono evoluti negli anni in tutti i Paesi europei secondo modelli alquanto diversi da Paese a Paese, in ragione delle norme sociali e delle istituzioni che in essi sono prevalse, rendendo forse necessaria per superare tali contraddizioni una revisione del trattato di Maastricht, in modo da creare, accanto al "serpente monetario", un "serpente sociale" che stimoli i regolatori sociali verso la convergenza.

Le peculiarità (e le disfunzionalità) del modello Italia (su cui ci soffermeremo tra breve) sono aggravate dall'alto livello del tasso di disoccupazione che ha costituito, per lo meno a partire dall'inizio degli anni '80, uno dei maggiori problemi strutturali dell'economia italiana. Il tasso di disoccupazione aggregato aveva segnato una crescita continua nella prima parte del decennio, e si era poi stabilizzato su livelli molto alti (intorno al 12%) nel periodo 1987–1989, che pure aveva visto una crescita economica relativamente vivace.

## 21.2 Il Trattato di Maastricht e i suoi effetti sul sistema reale

Al Consiglio europeo tenutosi a Maastricht nel dicembre del 1991 i Capi di Stato e di Governo della Comunità hanno approvato (e il 7 febbraio 1992 sottoscritto) importanti provvedimenti volti ad avviare il processo di unificazione tra i Paesi membri e a definire le caratteristiche e le tappe dell'Unione politica, economica e monetaria.

La realizzazione di un mercato unico in cui merci, capitali, servizi e persone circolino liberamente, senza arbitraggi fiscali e senza spinte al *dumping* sociale, richiede l'esistenza di alcuni presupposti:

- l'omologazione dei comportamenti delle autorità degli Stati membri in materia fiscale;
- l'introduzione di una moneta unica;
- l'adozione di misure atte a gestire deficit di bilancio e debito pubblico;
- l'esistenza di livelli dei tassi di inflazione e di interesse sostanzialmente uniformi.

La moneta unica consente di eliminare la possibilità di fluttuazione del cambio e l'incertezza che ne conseguirebbe e che avrebbe effetti negativi su investimenti e commercio internazionale.

L'unificazione tra Paesi con tassi di inflazione sensibilmente diversi potrebbe generare squilibri nello scambio internazionale di beni e servizi e finirebbe per portare ad una eccessiva creazione di moneta; se ciò non avvenisse l'effetto deflattivo sul Paese a più alta inflazione sarebbe violento, con prevedibili crisi economiche e con conseguenti richieste di trasferimenti finanziari, ancora una volta distorsivi.

Una eccessiva divergenza tra i tassi di interesse, in particolare a lungo termine, può fare sì che l'unificazione monetaria determini una riduzione dei tassi più elevati verso quelli più bassi, in quanto verrebbe meno il rischio di cambio. Ciò favorirebbe gli emittenti dei Paesi a tassi più elevati a scapito degli altri.

In un mercato dei capitali integrato, se ogni Governo fosse libero di finanziare il proprio debito sull'intero territorio europeo, sarebbe portato ad offrire tassi di interesse superiori a quelli offerti dai titoli pubblici degli altri Paesi. La preoccupazione verso politiche di bilancio espansive è che possano provocare rialzi dei tassi di interesse, crescita del debito pubblico con conseguenti difficoltà di gestione monetaria, spinte alla monetizzazione del debito e quindi all'inflazione.

La possibilità che queste condizioni non preesistessero alla realizzazione dell'Unione Europea ha spinto i promotori a fissare nel Trattato di Maastricht una serie di vincoli a cui assoggettare tutti i sistemi economici (Schema 21.A).

Dall'imposizione di questi parametri di convergenza è derivato che i singoli Paesi sono stati privati della possibilità di utilizzare alcuni importanti strumenti di controllo, distribuzione e aggiustamento nazionale, quali la politica monetaria, il cambio e il debito pubblico, con effetti non secondari anche sul sistema reale forse non chiaramente previsti, o prevedibili.

Il Trattato infatti ha stabilito nuove regole di politica economica, i cui aspetti salienti sono:

a) la rinuncia di ogni Paese all'uso della leva monetaria e del tasso di cambio per fini di stabilizzazione e sviluppo;
b) la presenza di vincoli a cui deve essere sottoposta la politica fiscale, alla quale tuttavia viene riconosciuto un certo margine di movimento. In un contesto di li-

bera circolazione di merci e capitali occorre che la politica monetaria e quella fiscale siano determinate congiuntamente per soddisfare il vincolo del tasso di cambio e del tasso di interesse, che devono essere i medesimi in tutto il sistema[2].

È chiaro allora che il processo di integrazione stabilito per i Paesi dell'Unione Europea si è scontrato con delle difficoltà di realizzazione.

Infatti, l'assoggettamento dei sistemi economici europei ai predetti vincoli ha comportato che, nel caso di persistente divergenza o di difficile convergenza, prodotta ad esempio da crisi congiunturali, si potessero generare aggiustamenti perversi nel sistema delle variabili non assoggettate ai vincoli.

Quasi che le variabili residuali (rispetto a Maastricht) finissero con l'assumere il ruolo di compensatori impliciti della convergenza.

L'obiettivo di riportare il debito pubblico entro i limiti stabiliti, ad esempio, può essere raggiunto aumentando la pressione fiscale o comprimendo la spesa (o entrambe). Ma qualsiasi manovra si presenta difficilmente proponibile perché distorsiva, disincentivante o addirittura vietata dal Trattato stesso.

In particolare, l'ipotesi di aumentare il gettito modificando verso l'alto l'imposizione indiretta produrrebbe, in un mercato dove capitali e beni circolano liberamente, l'adozione da parte degli operatori economici di comportamenti di arbitraggio fiscale.

Per contro, manovre di tipo opposto, tese a fare aumentare le entrate traendo vantaggio da comportamenti di competizione fiscale, si scontrano con i vincoli del Trattato in materia di integrazione e *dumping* fiscale.

Non resta dunque che tagliare la spesa.

Ma ridurre fortemente la spesa pubblica e quindi il welfare, oltre a provocare una contrazione nella crescita economica (cosa che accadrebbe anche nel caso di una maggiore pressione tributaria), metterebbe in discussione l'organizzazione strutturale del sistema divergente ed il relativo consenso sociale interno, entrambi necessari alla realizzazione dell'integrazione comunitaria.

[2] R. De Luzemberg, C. Imbriani, *L'integrazione europea, i processi di convergenza e la politica dei redditi*, in P.L. Scandizzo (a cura di), *La politica dei redditi in Italia*, ISPE, Roma 1992.

**Schema 21.B** Il dibattito sulle cause della disoccupazione

## A. LA DISOCCUPAZIONE IN EUROPA E NEGLI STATI UNITI: UN CONFRONTO

Per analizzare il problema della disoccupazione in Europa si tende sempre più a confrontare la stessa con la situazione degli Stati Uniti, dando importanza non solo alle caratteristiche comuni della disoccupazione europea ma, anche, dando maggiore rilievo alle differenze nazionali.

Una prima diversità tra Europa e Stati Uniti riguarda l'andamento della disoccupazione che ha subito una chiara diminuzione negli USA ed una sostanziale crescita in Europa.
Una seconda notevole diversità concerne la maggiore incidenza in Europa della disoccupazione di lungo periodo, ovvero dei disoccupati da oltre un anno. Si osserva infatti che tutti i paesi europei evidenziano percentuali molto elevate di questa componente (in Italia supera il 50% della disoccupazione totale).
Per quanto riguarda la disoccupazione giovanile, le cose cambiano; non vi sono, infatti, sostanziali differenze con gli Stati Uniti, mentre queste cominciano ad essere maggiori tra i paesi europei (alti valori in Italia, Spagna, Francia; più bassi in Germania e Regno Unito)

RIGUARDO ALLE CAUSE DELLA DISOCCUPAZIONE, SI PUÒ FAR RIFERIMENTO AD INTERPRETAZIONI DI TIPO MACROECONOMICO E DI TIPO MICROECONOMICO (Vinals, Jimeno, 1996)

**INTERPRETAZIONI DI TIPO MACROECONOMICO**
Riconoscono nell'attuazione di politiche monetarie troppo restrittive la principale causa della disoccupazione (Modigliani, 1997)

Nell'ambito delle cause macroeconomiche è possibile effettuare un'ulteriore distinzione, tra disoccupazione persistente e disoccupazione ciclica

*Disoccupazione ciclica*

Caratterizzata da implicazioni sociali ed economiche meno gravi seppur non trascurabili, la politica macroeconomica rileva nel contenere o all'opposto rafforzare le fluttuazioni della disoccupazione attorno ad un valore di equilibrio, definito da altre cause, ed identificabile con il tasso di disoccupazione compatibile con l'assenza di accelerazione dei prezzi (c.d. Nairu).
L'aumento della disoccupazione di equilibrio, quindi, viene vista come un fenomeno di isteresi, cosicché, periodi continui di restrizione macroeconomica, come quelli riscontrati in Europa, porterebbero ad un graduale innalzamento dello stesso Nairu (intendendo con isteresi la persistenza della disoccupazione anche quando il ciclo migliora)

**INTERPRETAZIONI DI TIPO MICROECONOMICO**
Mettono in evidenza l'importanza del funzionamento dei mercati, in particolare quello del lavoro, nella determinazione della disoccupazione.
Le cause microeconomiche della disoccupazione operano sia dal lato della domanda, che dal lato dell'offerta e l'intersezione di queste due curve determina una disoccupazione di equilibrio che può definirsi strutturale (Blanchard, Kart, 1997)

Cause della disoccupazione dal lato della domanda

Fattori che rendono preferibile un'intensità di capitale per unità di prodotto più alta (1)

Fattori che innalzano i costi di licenziamento e di assunzione (2)

Fattori che richiedono una maggiore tassazione sul lavoro (3)

Contribuiscono a determinare uno spostamento verso sinistra della curva e, quindi, a parità di offerta, ad accrescere la disoccupazione

Cause della disoccupazione dal lato dell'offerta

I fattori che contribuiscono a spostare a sinistra la curva aumentando, a parità di domanda, la disoccupazione di equilibrio sono: a) i comportamenti del sindacato, nella misura in cui privilegiano la difesa dei salari degli occupati rispetto al sostegno delle opportunità di occupazione degli esclusi; b) i salari minimi, che non incoraggiano i lavoratori ad entrare nel mercato del lavoro; c) la disponibilità e la durata di sussidi di disoccupazione

Tanto maggiore è il peso di tali fattori, tanto più le due curve si sposteranno a sinistra e tanto più elevato è il tasso di disoccupazione di equilibrio

## B. LA FUNZIONE DI RIGIDITÀ

La letteratura individua due approcci alle rigidità

Il primo approccio misura la rigidità attraverso idonei indicatori

Il secondo approccio stima i parametri di funzioni di comportamento nel mercato del lavoro e ne stabilisce il grado di rigidità

Un buon esempio del primo approccio è di Nickel e Beggs (1997), il cui obiettivo è la valutazione dell'impatto della regolamentazione sull'andamento dell'occupazione.
Gli autori individuano le rigidità che, di fatto, influenzano direttamente il tasso di disoccupazione

Sussidi di disoccupazione a durata non stabilita

Elevata tassazione sul lavoro

Bassa qualità dell'addestramento dei lavoratori

Gli autori individuano anche le rigidità che non influenzano il tasso di disoccupazione

Sussidi di disoccupazione accompagnati da incentivi alla ricerca di nuova occupazione da parte del lavoratore

Alti livelli di sindacalizzazione associati ad elevato grado di coordinamento con i datori di lavoro nella fissazione dei salari

Legislazione di protezione dei lavoratori e la fissazione di standard nel mercato del lavoro

IPOTESI ALTERNATIVE

1. La disoccupazione è la manifestazione del prolungarsi di un fenomeno di disequilibrio.
A seguito di uno shock il sistema economico si allontana dalla posizione di equilibrio iniziale ed il tasso di disoccupazione si attesta ad un livello maggiore rispetto a quello "naturale"; la sua permanenza a tale livello dipende dalla lentezza del meccanismo di aggiustamento

2. Si prende in considerazione il concetto di isteresi in base al quale il livello di disoccupazione passato è in grado di influenzare il tasso di disoccupazione di equilibrio corrente

Gli autori giungono alla conclusione che, anche se alcune caratteristiche istituzioni del mercato del lavoro possono condizionare la disoccupazione, è la loro interazione che appare importante; essi notano, infatti, che uno stesso fattore può avere effetti di segno opposto sulla disoccupazione a seconda della presenza o meno di altri elementi di rigidità

Sulla base di un quadro macroeconomico basato su una curva di phillips si costruiscono così due indicatori di flessibilità

Il primo è costituito da un rapporto in cui al numeratore figura l'elasticità del salario ai prezzi ed al denominatore l'elasticità del salario al tasso di disoccupazione
Il secondo stima l'elasticità della produttività rispetto alla variazione della produzione

Mettendo a confronto tali indicatori ne deriva che:

- in Giappone, le scarse variazioni occupazionali dovute a variazioni dell'output sono controbilanciate da una forte flessibilità salariale;
- gli USA, caratterizzati da una elevata reattività dell'occupazione, mostrano una elasticità salariale ridotta nel lungo periodo che assume valori non molto distanti da quelli europei;
- la Comunità Europea è caratterizzata invece da una doppia rigidità, sia a livello salariale che occupazionale; ciò implica tempi di aggiustamento più lunghi affiancati da fenomeni di persistenza che impediscono, in caso di shock, il ritorno del sistema verso il Naire precedente

## C. IL LEGAME PRODUZIONE-OCCUPAZIONE-PRODUTTIVITÀ

Dal confronto tra il caso europeo e quello degli USA emerge un diverso comportamento del legame produzione-occupazione-produttività (CER, 1998)

In Europa si verifica spesso una distruzione di occupazione, ovvero la crescita del prodotto è spesso inferiore alla crescita della produttività

Negli USA la crescita del prodotto è sempre superiore alla crescita della produttività, con conseguente aumento dell'occupazione

Secondo **l'approccio macroeconomico**, questa situazione deriva dal fatto che le economie europee si sono trovate, già a partire dagli anni '80, a dover reagire alla perdita di competitività dovuta al forte vincolo di cambio

Secondo **l'approccio delle rigidità** ciò si spiega con il problema della compressione del costo del lavoro per un dato andamento della produttività

In entrambi i casi, assume rilievo il ruolo degli investimenti che paradossalmente, nel caso europeo, sono troppi (nella misura in cui le imprese tendono ad aumentare l'intensità di capitale per unità di prodotto a causa di una distorsione dei prezzi relativi dei fattori) e troppo pochi (nella misura in cui, a causa di una ambiente monetario troppo restrittivo, non permettono una estensione della capacità produttiva).
In ogni caso ne deriva non solo una diminuzione del contenuto occupazionale della crescita, ma anche una penalizzazione delle prospettive di crescita

## D. IL MANIFESTO DEI NOBEL CONTRO LA DISOCCUPAZIONE NELL'UNIONE EUROPEA

Per superare il problema più serio e più urgente che l'Unione Europea deve affrontare – ovvero la disoccupazione – alcuni economisti hanno realizzato un vero e proprio *Manifesto contro la disoccupazione nell'Unione Europea* (1998)

**La strategia proposta nel documento si basa su quattro pilastri fondamentali**

*1. Aumento degli investimenti*

Il tentativo di accrescere il tasso di investimento non deve necessariamente essere limitato agli investimenti privati, ma va esteso anche a quelli pubblici

*2. Potenziamento del ruolo della Banca Centrale Europea*

Se l'Europa intende giungere ad una rapida riduzione della disoccupazione è necessario dare alla normativa che definisce il ruolo della Banca Centrale un'interpretazione più ampia e costruttiva di quella attuale. Infatti, la Banca Centrale ha solo l'obiettivo di combattere l'inflazione. Nel *Manifesto contro la disoccupazione*, invece, se ne sollecita un ampliamento radicale, rivolto ad includere il controllo della disoccupazione come compito istituzionale della Banca Centrale

*3. Liberalizzazione del mercato del lavoro*

È necessario introdurre nei mercati del lavoro europei un grado molto più alto di flessibilità del contratto di lavoro e migliorare l'uso delle risorse destinate ad aiutare i disoccupati

*4. Introduzione di nuovi strumenti di flessibilità*

È necessario lo sviluppo del lavoro part-time e del lavoro a tempo determinato.
Esiste poi il problema del cuneo fiscale tra costo del lavoro all'impresa e busta paga, che in Europa è molto elevato, soprattutto se confrontato con quello degli USA.
Esiste inoltre un problema di flessibilizzazione territoriale del mercato del lavoro in relazione alla sua differente produttività geografica, che non riguarda solo il Mezzogiorno italiano, ma investe anche le regioni sviluppate degli altri Paesi europei

## 21.3 Convergenza monetaria e divergenza reale: il difficile cammino verso l'integrazione

Le contraddizioni con cui l'Unione Europea si confronta e che rendono di fatto socialmente costoso il suo stesso progetto derivano – come accennato – da una sostanziale debolezza del Trattato, il quale assegna esclusiva preminenza ai criteri che garantiscono le condizioni per l'integrazione nella sfera monetaria e finanziaria, ma trascura (consapevolmente) le divergenze esistenti negli aspetti reali dei singoli sistemi economici (tassi di occupazione, sistema di welfare, strumenti di garanzia del reddito).

I fautori dell'Unione, infatti, hanno ritenuto sufficiente sottoporre a vincoli le variabili monetarie e finanziarie: la loro convergenza – si sosteneva – avrebbe condotto automaticamente alla tendenziale omologazione delle economie reali e dei relativi regolatori sociali (posizione, questa, parzialmente modificata con il Trattato di Amsterdam del 1997).

Ma questo non si è realizzato. Infatti, durante l'ultima crisi (degli anni 1992-94) si è assistito ad una progressiva divergenza nei livelli di occupazione, disoccupazione, sviluppo economico dei Paesi europei impegnati nel processo di integrazione, divergenza dovuta alle tensioni scaricate sulle variabili reali dalla necessità di procedere alle convergenze finanziarie. Il risultato che si può prevedere è una unione monetaria e finanziaria piena, ma con una sottostante struttura reale sempre più divergente, o incapace di convergere.

Molti Paesi comunitari sono ancora affetti da una serie di profondi squilibri: l'alto e persistente tasso di disoccupazione (ancorato intorno alla media del 12%) insensibile alla crescita; l'insufficiente sviluppo degli investimenti, con tassi che si posizionano ben al di sotto di quelli registrati nei due decenni precedenti; gli ancora elevati tassi di interesse a lungo termine che, accompagnati da una riduzione del tasso di inflazione, danno come risultato un aumento del costo reale del denaro, dal quale derivano effetti negativi sull'attività economica e sul bilancio pubblico.

Inoltre, l'esistenza di vincoli alla politica di bilancio e la necessità di ridurre gli squilibri presenti nei conti pubblici impediscono la messa in atto di politiche fiscali espansive.

## 21.4 Le politiche del lavoro e dell'occupazione per la costituzione dell'Unione Europea

Per evitare le conseguenze di crescenti tensioni economico-sociali a livello regionale è stato proposto anche recentemente di inserire tra i criteri di convergenza l'obiettivo occupazionale[3].

L'idea, del resto, non è nuova. Già Steindl nel 1983 proponeva la convergenza delle

[3] A. Martino, *Prepariamo subito la nuova Maastricht*, in "Il Sole 24 Ore", n. 309, 13 novembre 1994.

politiche economiche e soprattutto delle politiche per la piena occupazione come base indispensabile al funzionamento del mercato unico altrimenti, una volta abolite le barriere doganali, immediatamente vi si sostituiscono nuovi e profondi squilibri[4].

Tuttavia, l'omologazione delle politiche macroeconomiche nazionali non è priva di ostacoli. La prospettiva di una piena unione non solo monetaria ma anche politica, da una parte è frenata da ciascun Paese a causa della limitazione alla sovranità interna che ne deriva, dall'altra, richiede una profonda sinergia tra le istituzioni degli Stati membri che è decisamente difficile da realizzare.

Nella sfera del mercato del lavoro, in particolare, le forze che si oppongono al tentativo di creare un forte legame politico tra le nazioni sono essenzialmente tre:

1) l'attuale non previsione nel Trattato di qualsiasi armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri riguardo l'istruzione e la formazione professionale, la mobilità, le retribuzioni, il diritto di associazione, di sciopero e di serrata;
2) il grado di divergenza tra i sistemi di relazioni industriali dei Paesi membri della Comunità;
3) la debolezza istituzionale delle politiche del mercato del lavoro a livello europeo.

Riguardo il primo punto, che deriva direttamente dalla volontà degli Stati di evitare il rischio di compressioni alla sovranità economica interna ulteriori rispetto a quelle espressamente previste dal Trattato, è chiaro che in mancanza di una revisione degli accordi di Maastricht l'unica strada che è possibile seguire per realizzare una qualche forma di cooperazione politica tra i Paesi è quella di avviare accordi bilaterali tra le economie maggiormente in competizione o tra quelle che hanno abbandonato il sistema di cambi dello Sme.

Che i sistemi di relazioni industriali degli Stati membri siano diversi tra loro è pacifico. Le più importanti differenze stanno nel livello di sindacalizzazione, nel grado di centralizzazione, nel ruolo della legislazione, negli aspetti ideologici e in molti altri fattori più specifici che sono il prodotto di determinate circostanze economiche, sociali e politiche.

Per ciò che riguarda la debolezza istituzionale della politica del mercato del lavoro europeo, Teague[5] rileva come sia essenziale, affinché la Comunità possa giocare un ruolo legislativo effettivo nelle relazioni industriali, che le normative nazionali di recepimento facciano proprie le leggi del lavoro in maniera consistente e coerente, e che le connessioni legali tra le leggi del lavoro comunitarie e le leggi del lavoro nazionali siano governate da procedure trasparenti e chiaramente definite.

Al momento, nessuna precondizione di queste appare essere pienamente presen-

[4] J. Steindl, *Il controllo dell'economia*, in "Moneta e Credito", n. 142, 1983.

[5] P. Teague, *Between Convergence and Divergence: Possibilites for a European Community System of Labour Market Regulation*, in "International Labour Review", n. 3, 1993.

te, in quanto esistono problemi riguardo alle modalità attraverso le quali la legislazione del lavoro comunitaria passa nelle leggi nazionali. Molte leggi comunitarie prendono la forma di direttive e, sotto il corrente sistema legale comunitario, gli Stati membri hanno la libertà di introdurre i contenuti delle direttive nelle legislazioni nazionali variandoli in modo che siano coerenti con le proprie leggi ed usi legali. La conseguenza è che nulla assicura che i contenuti delle direttive siano esattamente recepiti a livello nazionale. A ciò va aggiunto che l'assenza di una tradizione legale europea comporta che nell'introdurre una direttiva comunitaria gli Stati membri possono avere a che fare con concetti e linguaggi al di fuori dei propri, ciò che è causa di distorsioni, ambiguità e confusione.

Ancora Teague sottolinea un aspetto. Nel momento in cui deve essere concluso un contratto collettivo europeo che ha un forte impatto sulle relazioni industriali degli Stati membri, gli attori sociali comunitari devono avere l'autorità per partecipare alla contrattazione per conto dei loro affiliati nazionali e devono perfino avere la capacità di obbligarli ad accettare gli accordi presi. Attualmente non esiste un sindacato o un'organizzazione imprenditoriale che possa garantire quest'autorità o, per altro verso, che possa gradirla, mentre esistono tendenze divergenti tra le associazioni imprenditoriali e tra i sindacati dei vari Paesi, fatto che costituisce un significativo ostacolo allo stabilirsi di una struttura di relazioni industriali europea.

È lecito chiedersi dunque se i costi derivanti dalla stabilizzazione di pratiche concertative possano essere giustificati e compensati dai benefici che derivano dalla maggiore armonizzazione. Infatti, se da una parte le barriere che si frappongono ad una piena unificazione politica e sociale sono notevoli, dall'altra tuttavia una base per le politiche del lavoro coordinate a livello comunitario esiste, poiché tradizionalmente problemi e questioni simili tendono a sorgere nel mercato del lavoro allo stesso tempo.

Per esempio, negli anni '60 molte economie europee hanno sperimentato il simultaneo emergere di conflitti industriali. Recentemente il problema dell'occupazione e il tema della flessibilità del mercato del lavoro sono saliti in primo piano per imprenditori, sindacati e governi quasi ovunque. Sembra che siano i sistemi di produzione a dare una specifica forma all'organizzazione del lavoro indipendentemente dall'assetto nazionale ed a generare un certo livello di tensioni e problemi che richiede azioni dello stesso tipo da parte dalle strutture sociali e politiche.

In questa situazione, lo scenario ipotizzato da alcuni autori[6] è quello di stabilire principi e obiettivi su determinati temi che gli Stati membri sono tenuti a rispettare attraverso le procedure più appropriate rispetto alle istituzioni nazionali. In questa ottica lo spirito delle politiche comunitarie dovrebbe essere quello di portare verso la convergenza degli obiettivi, pur rimanendo in un contesto di diversità istituzionale.

[6] *Ibid.*; D. Marsden, *Convergenza economica europea e sistemi di relazioni industriali*, in Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, *Rapporto '91-'92*, cit.

Esistono però forze che agiscono in favore di una più forte armonizzazione delle relazioni industriali e delle politiche del lavoro. In primo luogo, c'è il processo di profonda integrazione del mercato europeo e le conseguenze che da esso derivano.

Con l'intensificazione delle pressioni competitive originate dalla liberalizzazione dei mercati si rendono necessarie alcune modifiche istituzionali atte a facilitare il completamento dell'Unione.

In assenza di un intervento diretto infatti il mercato comunitario non è in grado di funzionare in modo efficiente, gli squilibri reali tendono ad acuirsi e l'economia ottiene performance sub-ottimali, per superare le quali occorre assicurare nuove procedure e nuove politiche che, è ragionevole sostenere, dovrebbero andare verso una più stretta armonizzazione.

Un altro motivo a favore dell'omologazione delle politiche dei redditi è che con l'apertura dei mercati le imprese tenderanno ad estendersi con più facilità al di fuori dei confini nazionali e aumenterà la mobilità dei lavoratori.

Allora gli imprenditori dovranno sviluppare una dimensione europea delle loro relazioni con i sindacati e, contemporaneamente, verranno incoraggiate le forme di relazioni orizzontali tra lavoratori e tra sindacati a livello europeo.

Ma più importante ancora è la circostanza che, controllando il costo del lavoro, è possibile contenere l'inflazione, sostenere la competitività e le esportazioni, e dunque garantire indirettamente il risanamento, lo sviluppo economico e la stabilità di ogni sistema.

Da qui deriva la forte esigenza di coerenza nelle politiche sociali e del lavoro, per permettere al processo di convergenza di avanzare senza il rischi di implosioni e di squilibri crescenti.

Tuttavia, non essendo il fattore lavoro mobile come il capitale, ma caratterizzandosi diversamente nei vari luoghi e situazioni, esiste anche l'esigenza di mantenere la ricchezza delle diversità oggi presente nei vari mercati del lavoro europei e nei relativi sistemi di welfare state.

Ora, poiché il processo di integrazione ha mostrato come tale diversità sia una risorsa solo se inserita in un quadro di progressiva convergenza a livello macroeconomico, si prospetta con forza crescente la creazione di una sorta di "serpente sociale" che individui alcune norme all'interno delle quali i sistemi siano liberi di regolarsi e gestirsi a seconda delle esigenze interne (Schema 21.C).

In altri termini, si tratterebbe di individuare e organizzare le regole del mercato del lavoro e quelle del welfare secondo il principio di *sussidiarietà*, sulla base di un processo di convergenza centralmente definito (secondo la logica del *benchmarking*, sancita proprio con il vertice di Lussemburgo nel novembre del 1997).

Le recenti iniziative dell'Unione Europea in tema di politiche per l'occupazione sottolineano la rilevanza del *benchmarking* come uno strumento per migliorare la performance del mercato del lavoro e l'efficacia delle politiche di intervento. Il *Joint Employment Report* del 1996 mette l'accento sulla necessità di potenziare l'attività di monitoraggio, attraverso un confronto sistematico con quei mercati del lavoro (*best in class*) che hanno raggiunto livelli di eccellenza. Tali impostazioni sono ribadite con il Rapporto dell'anno successivo, all'interno del quale viene previsto un disegno completo e dettagliato circa le politiche dell'occupazione e delle *best practices* da attuare in sede europea, fornendo in particolare un insieme di indicatori per l'occupazione, da utilizzare come strumenti di *benchmark*.
Il metodo del *benchmarking* – nato all'interno delle imprese per far fronte alla sfida della concorrenza – consiste nella *ricerca dell'eccellenza*, e si basa sull'identificazione di standard di prestazione (*benchmark*) e sulla successiva misurazione quantitativa e qualitativa dei *gap* di ciascun Paese rispetto a quelle ritenuti migliori.
Con il Consiglio Straordinario Europeo tenutosi nel 1997 a Lussemburgo, per la prima volta le autorità comunitarie hanno affrontato esclusivamente il tema dell'occupazione, dando vita ad una serie di provvedimenti concreti, contenuti nel *Trattato di Amsterdam*. Tale svolta ha reso possibile implementare già dal 1998 un insieme di politiche per l'occupazione, realizzando un piano di azione – coordinato a livello europeo – che contiene sia gli *obiettivi* da raggiungere che gli *strumenti* da utilizzare.
Infine, nel *Documento per l'occupazione del 1998*, nato con l'obiettivo di accelerare la convergenza tra i mercati del lavoro europei, le autorità comunitarie hanno esplicitamente ideato vere e proprie linee di intervento rivolte alla riduzione strutturale della disoccupazione, i cui contenuti dovranno essere incorporati nei *Piani nazionali per l'occupazione*. Questi ultimi, infatti, dovranno essere strutturati in modo da rispettare le priorità decise a livello europeo, ovvero promuovere la convergenza reale sulla base di un insieme di indicatori, nel rispetto delle specificità che caratterizzano i contesti locali.
Infatti, è evidente che per ideare politiche per l'occupazione a livello europeo è necessario tenere conto delle diversità dei singoli mercati del lavoro e, di conseguenza, particolare attenzione dovrà essere dedicata alla scelta degli indicatori appropriati da utilizzare come strumenti di *benchmark*.

**Schema 21.C** *Benchmarking* e politiche di intervento a livello europeo

## 21.5 I fattori di squilibrio dell'economia italiana

All'indomani della sottoscrizione degli accordi di Maastricht l'economia italiana si presenta in condizioni di relativo svantaggio. A parte il periodo di incertezze legato alle inchieste giudiziarie di "tangentopoli", i più gravi problemi dipendono dalla mancanza di un controllo efficace sulla dinamica retributiva del settore pubblico e dalla formazione di prezzi e tariffe dei pubblici servizi che sistematicamente sfondano i tetti di incremento programmati[7], dall'esplosione del debito pubblico con conseguenti processi di priva-

[7] Sulle cause della mancanza di moderazione salariale nel settore pubblico e dell'elevata dinamica di tariffe e prezzi pubblici si veda M. CARRIERI, *Le politiche di determinazione dei salari: il caso francese e il caso italiano. Una analisi dal punto di vista delle relazioni industriali*, in CNEL, *Retribuzione, costo del lavoro e livelli della contrattazione*, Roma, maggio 1991; C. SQUARZON, *L'evoluzione delle relazioni industriali: mutamenti profondi e un futuro incerto*, in "Economia & Lavoro", n. 2, 1991; G. ZANETTI, *L'effimera forza della lira*, in J. JACOBELLI (a cura di), *1991. Dove va l'economia italiana?*, Laterza, Bari 1991.

tizzazione e di crescita dell'imposizione fiscale, da un'inflazione piuttosto elevata accompagnata da una bassa propensione al risparmio e da una caduta degli investimenti, dalla scarsa competitività delle esportazioni (il persistere di un divario inflazionistico, in regime di cambi stabili, conduce al rallentamento delle esportazioni e alla crescita delle importazioni a causa della conseguente sopravvalutazione della lira).

Il principale fattore di squilibrio dell'economia italiana è rappresentato dagli effetti perversi sulla dinamica dei prezzi e, quindi, sulla competitività causati dal settore non esposto alla concorrenza internazionale[8].

Su questo tema recenti analisi[9] evidenziano che, con l'adesione italiana al sistema di tassi di cambio fissi, il *settore protetto* si può permettere aumenti dei prezzi al di sopra della media nazionale, generando spinte inflazionistiche su tutto il sistema e, in particolare, sul *settore esposto* (gli output del settore protetto sono spesso input di quello esposto) con effetti negativi particolarmente sulla competitività. Il settore esposto infatti si trova a competere con Paesi che sopportano costi di produzione e impongono prezzi più bassi, per cui incontra limiti stringenti alla possibilità di concedere aumenti salariali e di incrementare i prezzi. Il settore non esposto, invece, può praticare prezzi e fissare livelli retributivi poco competitivi, non incontrando in questo senso alcun vincolo posto dalla concorrenza internazionale. Dunque la spinta inflazionistica degli anni '80 va ascritta in gran parte al comportamento del settore protetto il quale, tra l'altro, in quegli anni vede crescere la sua produttività in misura di gran lunga inferiore a quella del settore esposto alla concorrenza internazionale[10].

Partendo dal presupposto che la crescita della produttività è fondamentale per lo sviluppo non inflazionistico di un'economia, quando c'è squilibrio di produttività e il settore che cresce più lentamente tende a fissare prezzi più elevati dell'altro, si verifica un passaggio di distribuzione dei guadagni di produttività (DGP) dal settore a produttività veloce verso il settore a produttività più lenta, nel nostro caso quello protetto[11]. Lo Schema 21.D illustra quanto detto.

Un meccanismo di distribuzione del genere crea problemi di conflittualità, disoccupazione e mancato stimolo alla crescita del valore aggiunto. Ma soprattutto, oltre ad essere iniquo, si tratta di un meccanismo inefficiente perché provoca pressioni inflazionistiche. Un tempo la competitività perduta sui mercati mondiali a causa della crescita dei prezzi dei prodotti interni veniva riconquistata attraverso la svalutazione. Il sistema di cambi introdotto con gli accordi Sme, però, modifica le condizioni economiche internazionali perché riduce la possibilità di muovere il cambio e rende indispensabile il controllo dei costi di produzione.

[8] Semplificando la struttura del sistema economico italiano in due soli settori, si definisce "protetto" quello composto da prodotti energetici, opere pubbliche e servizi; fanno parte del settore "esposto" alla concorrenza internazionale agricoltura, foreste, pesca e trasformazione industriale. La classificazione è tratta da P.L. Scandizzo (a cura di), cit., pp. 268-269.

[9] C. Milana, P.L. Scandizzo, *Settori "esposti" e "non esposti" e politica dei redditi in Italia*, in P.L. Scandizzo (a cura di), cit.

[10] P. Savona, *Sviluppo, profitti e finanza in Italia*, in "Sviluppo economico", n. 1, 1993.

[11] L. Tronti, *L'esperienza di politica dei redditi in Italia negli anni '80*, in Cnel, cit.

i = Settore non protetto (a produttività veloce)
j = Settore protetto (a produttività lenta)

**Schema 21.D** La distribuzione dei guadagni di produttività tra i settori

Tra l'altro, in alcune analisi[12] viene mostrato come la svalutazione della lira, che riduce i prezzi relativi del settore protetto e permette un recupero dei margini di profitto del settore esposto alla concorrenza internazionale, nel lungo periodo presenti numerosi svantaggi, di gran lunga superiori per quantità e qualità ai vantaggi ottenuti a breve e certamente in grado di vanificare gli effetti benefici generati da questi ultimi.

A questo punto riemerge immediato e acceso il dibattito sulla necessità di remunerare i fattori produttivi in misura non superiore alla loro produttività, affinché l'economia non sia soggetta a spinte inflazionistiche e a perdita di competitività sui mercati internazionali[13]. Ma anche le questioni sempre aperte riemergono immediate e accese. Le remunerazioni dei fattori devono essere collegate alla produttività media nazionale, a quella dei singoli settori o a quella aziendale? Qual è la soluzione che, nella distribuzione del reddito prodotto, rispetta i principi di equità ed efficienza? La remunerazione dei fattori diversi dal lavoro va sottoposta alla stessa regola che segue quest'ultimo? E ancora, quali sono le esenzioni dalla "norma" che consentono maggiore libertà e flessibilità al sistema?

Si tratta di questioni dibattute sin da quando la politica dei redditi è entrata a far parte degli strumenti utilizzati dalle autorità di politica economica, ma per le quali non è stata ancora trovata una soluzione univoca, definitiva e soddisfacente. Oggi infatti, se da una parte si ammette che la politica dei redditi debba essere una politica di tutti i redditi e non dei soli salari, dall'altra parte sembra chiaro che le sue modalità di applicazione non debbano essere le stesse per tutti. Qualsiasi politica, uniforme o differenziata per

[12] A. Bollino, B. Quintieri, *La svalutazione della lira: il problema*, ciclostilato, gennaio 1992.

[13] C. Milana, P.L. Scandizzo, cit.

i salari, basata sui prezzi o sul fisco per i redditi non salariali, presenta svantaggi e difficoltà di applicazione[14].

Occorre, dunque, definire precise regole distributive dei guadagni di produttività tra i due settori, che rispecchino il contributo specifico offerto all'aumento della produttività del sistema. Un processo regolativo del genere deve essere delegato ad un sistema di concertazione a più livelli, distintamente definiti e non sovrapposti: centrale, settoriale, territoriale e aziendale.

In altre parole, nel lungo periodo vi è stato un legame tra le retribuzioni nei diversi comparti (senza che sia emerso un ruolo di leadership per nessuno di questi) dovuto a comportamenti imitativi non rispecchianti i guadagni di produttività, fatto questo che ha innescato una spirale salari-salari, in sovrapposizione a quella tradizionale prezzi-salari.

## 21.6 Il problema dell'integrazione e l'emergere di accordi stabili di politica dei redditi

In Italia l'aggiustamento per la convergenza si mostra particolarmente faticoso. Le complicazioni dipendono dai tradizionali squilibri strutturali e finanziari che caratterizzano la nostra economia e che rendono non credibile il nostro sistema, improbabile il rispetto delle tappe previste dall'Unione economica e monetaria, e enormi i costi dell'integrazione. L'impegno richiesto dalla convergenza e la crisi generale che investe lo sviluppo economico internazionale, nel nostro Paese sono amplificati dall'esistenza di un mercato del lavoro estremamente fragile di cui la scarsa flessibilità, l'evasione, il sommerso, la disoccupazione, rappresentano le conseguenze più vistose.

Con l'adesione al Trattato di Maastricht i vincoli assegnati a disavanzo e debito pubblico impongono l'adozione di misure restrittive della spesa e l'aumento della pressione tributaria, che comprimono la possibilità di ripresa economica e la difesa della competitività della produzione italiana. Inoltre, il differenziale inflazionistico rispetto ai partners europei esige una sua immediata riduzione da attuarsi principalmente attraverso il contenimento del costo del lavoro e l'imposizione di limiti alla libertà di fissare i prezzi del settore protetto.

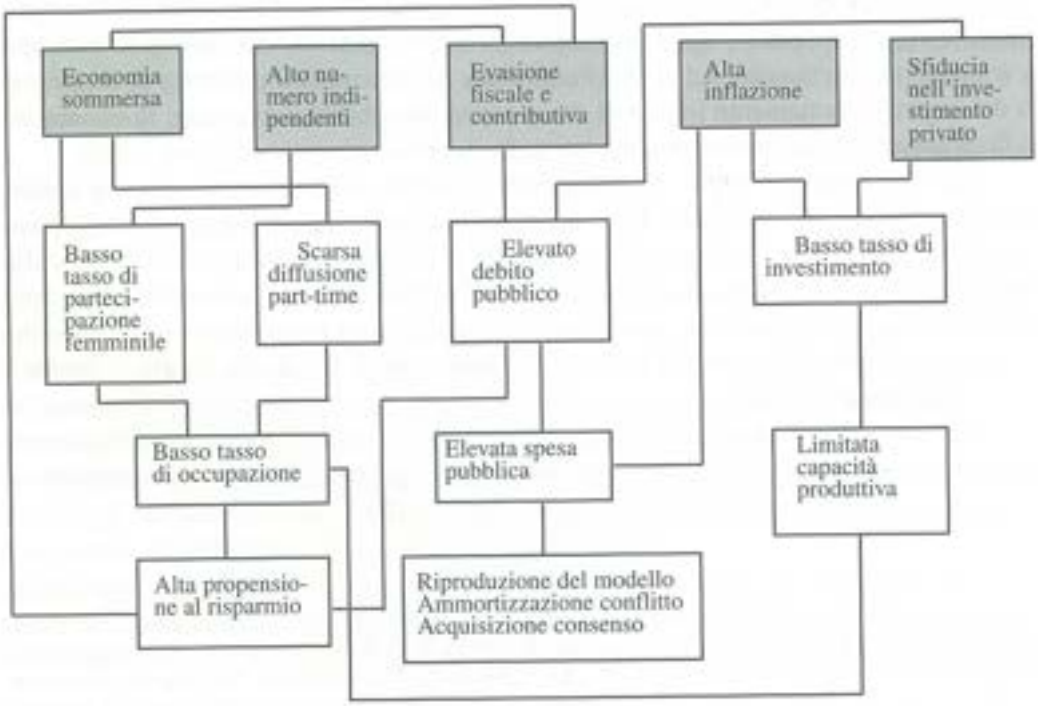
Oltre all'elevato debito pubblico e al problema del tasso di inflazione, l'Italia presenta alcune specificità riguardanti il suo assetto macroeconomico, che rendono particolarmente arduo il processo di integrazione (Schema 21.E)[15]:

[14] Per un'analisi dei problemi legati all'individuazione di una norma che guidi l'evoluzione delle remunerazioni dei fattori produttivi, si veda J. LECAILLON, *Le modalità della politica dei redditi*, in D. CAVALIERI (a cura di), *La politica dei redditi*, Franco Angeli, Milano 1973; K.W. ROTHSCHILD, *Politica dei redditi o politica economica?*, in CAVALIERI (a cura di), *La politica*, cit.; MAZZOCCHI G., *Politiche dei salari e dei redditi nei paesi dell'Europa occidentale: uno sguardo retrospettivo*, in AA.VV., *Scritti in onore di Innocenzo Gasparini*, Giuffrè, Milano 1982.

[15] Si veda R. BRUNETTA, L. TRONTI, *Nuove possibilità e nuovi obiettivi della politica dei redditi in Italia*, Roma 1990, dattiloscritto.

a) dualismo territoriale che affonda le sue radici nell'unificazione nazionale;
b) dualismo comportamentale tra settori esposti e non esposti alla concorrenza internazionale;
c) elevata propensione al risparmio;
d) produzione di servizi pubblici inferiore alla media europea per qualità e quantità;
e) basso tasso di occupazione;
f) quota di lavoro indipendente sul totale dell'occupazione particolarmente elevato;
g) scarsa qualificazione della forza lavoro;
h) quota di lavoro sommerso significativamente elevata;
i) tassi di part-time piuttosto bassi.

I vari fenomeni sono strettamente legati tra loro. Il sommerso e il lavoro indipendente limitano le entrate dei conti pubblici. La disoccupazione comporta che ogni occupato deve mantenere mediamente due persone, per cui il prelievo fiscale e contributivo è consistente e la perdita di competitività che ne deriva richiede un forte incremento di produttività. Sul mercato del lavoro si stabiliscono le retribuzioni e, quando alcuni settori aumentano i prezzi dei loro prodotti, si generano fenomeni di iniqua distribuzione del reddito, rincorse salariali, inflazione e perdita di competitività.




**Schema 21.E** Il "modello Italia"

Il processo di integrazione comporta in primo luogo il risanamento dei conti pubblici e la revisione della politica fiscale. Ma affinché, una volta superati, i problemi non si ripresentino è necessario intervenire sulle cause che sono all'origine degli squilibri.

In assenza delle due grandezze di aggiustamento storiche (cambio e debito pubblico), la strada intrapresa per perseguire una politica di sviluppo che permetta di rispettare i vincoli imposti dalla convergenza è legata all'efficiente utilizzo della politica dei redditi, forse l'unico strumento in grado di intervenire sul mercato del lavoro, ridurre il divario inflazionistico rispetto ai partners europei, migliorare la performance dell'economia italiana, difendere la competitività del sistema produttivo all'estero e consentire alla lira di restare nella fascia ristretta di oscillazione prevista dallo Sme, prima, e di rimanere all'interno della moneta unica, poi, mantenendo la libertà di movimento dei capitali.

In effetti, le politiche monetarie e fiscali da sole sono insufficienti a realizzare queste finalità se non vengono accompagnate da uno strumento capace di controllare le principali componenti di un'economia e di distribuire equamente tra i diversi gruppi sociali il costo dell'unificazione[16]. Nel nostro Paese, dunque, si è reso necessario "varare una nuova stagione di politica dei redditi, una stagione che sappia fare tesoro delle esperienze di politica dei redditi degli anni '80 secondo una strategia evolutiva di lungo periodo"[17].

In questa situazione, le parti sociali hanno mostrato una sostanziale capacità di evoluzione, facendo tesoro delle esperienze di concertazione degli anni passati e adeguando le loro strategie ai vincoli imposti dalla competitività internazionale.

Come abbiamo visto[18], l'emergere negli anni '90 di accordi stabili di politica dei redditi e di pratiche concertative può essere spiegato facendo riferimento alla teoria dei giochi evolutivi. La politica dei redditi, infatti, rappresenta una forma di cooperazione tra gruppi sociali in conflitto che intendono perseguire un insieme prefissato di obiettivi comuni di politica economica. Ciò comporta che ogni attore deve essere disposto a mettere da parte le proprie finalità per consentire il raggiungimento degli scopi stabiliti congiuntamente.

Se si pongono gli elementi della politica dei redditi e i comportamenti delle parti sociali all'interno della struttura teorica di un gioco, pur essendo possibili infiniti risultati compresi tra i due estremi del "conflitto" e della "cooperazione", la politica dei redditi (cioè la cooperazione) risulta essere necessariamente la strategia migliore, ma solo nel lungo periodo, cioè dopo che gli agenti hanno sperimentato e comparato tutte le possibili azioni alternative. Tuttavia deve essere soddisfatta una condizione affinché una politica concertativa appartenga all'insieme di equilibri di un gioco ripetuto. La società deve sviluppare una serie di norme o regole (istituzioni) che forzino tutti gli agenti a cooperare. Infatti, se esiste la possibilità di tenere comportamenti che permettono di

[16] G. Palmerio, *Occhio all'inflazione*, in J. Jacobelli, cit.

[17] L. Tronti, *Distribuzione*, in CNEL, cit., p. 84.

[18] R. Brunetta, C. Carraro, *Le politiche dei redditi come strategie cooperative: lezioni dall'esperienza italiana degli anni '80*, in P.L. Scandizzo (a cura di), cit.

conseguire livelli superiori di benessere in condizioni non cooperative, gli attori non sono incentivati a dare vita a forme di concertazione, né a rispettare gli accordi eventualmente presi.

Un accordo di politica di redditi deve perciò specificare due tipi di norme: quelle che riguardano direttamente le variabili economiche "obiettivo" e "strumento" (prezzi, salari, prodotto, tasse, investimenti) e quelle che definiscono i mezzi di deterrenza.

Qualsiasi politica concertativa, per trovarsi nelle condizioni di funzionare correttamente e durevolmente, non può essere instaurata in un mondo caratterizzato dall'assenza di istituzioni designate a sostenere gli accordi presi, ma richiede:

- coinvolgimento e consenso delle parti sociali;
- piani per stabilire le politiche di lungo periodo;
- modifiche del contesto istituzionale che garantiscano la corretta applicazione delle strategie e la credibilità delle autorità di politica economica.

Nell'esperienza italiana degli anni '80 gli strumenti utilizzati sono stati solo politiche di controllo, spesso frammentarie e incoerenti, varate dal Governo senza la piena fiducia e l'impegno delle parti sociali ("non cooperativamente"), o frutto di scambi bilaterali di carattere parziale e temporaneo ("gioco cooperativo ma non evolutivo").

Con l'inizio del nuovo decennio, tuttavia, la situazione cambia radicalmente.

## 21.7 Gli Accordi triangolari del 31 luglio 1992 e del 23 luglio 1993: obiettivi e risultati

In un assetto economico e finanziario già debole e instabile, la pressione concorrenziale derivante dall'unificazione europea e i vincoli che essa impone rendevano necessaria la riduzione del tasso di crescita dei nostri prezzi, che doveva allinearsi a quello dei principali Paesi europei. Dato questo obiettivo, occorreva contenere il costo del lavoro; contestualmente, al fine di garantire la stabilità della convergenza dopo la fine della scala mobile, era indispensabile riformare i metodi di contrattazione salariale in tutti i settori produttivi.

Nel Documento di programmazione economico-finanziaria (DPEF) per gli anni 1992-94, presentato dal governo nel maggio del 1991, veniva così sottolineata la volontà di partecipare al processo di integrazione e la necessità di avviare una concreta azione di risanamento della finanza pubblica, a partire dalla stabilizzazione del rapporto debito/PIL e dal successivo avvio del suo ridimensionamento. A tal fine, si dichiarava l'esigenza di un percorso di concertazione triangolare tra governo e parti sociali e si sottolinea la necessità che esso si realizzasse all'interno di una "stabile e opportuna istituzionalizzazione e procedimentalizzazione" della politica dei redditi "attraverso espliciti legami con i documenti e le procedure di programmazione". In altri termini, quello che era, sino ad allora, mancato.

Alla politica dei redditi veniva così riconosciuto "un ruolo determinante nella regolazione dell'economia", veniva cioè attribuita una funzione strumentale al raggiungimento della stabilizzazione del sistema e, per questa via, al completamento della con-

vergenza. Questo ruolo trovava un primo riscontro con l'Accordo del 10 dicembre 1991, ma assume effettiva concretezza con il protocollo "sulla politica dei redditi, la lotta all'inflazione e il costo del lavoro" il cui testo, sottoscritto da Governo e Parti sociali il 31 luglio 1992, annuncia tra i suoi obiettivi il controllo del processo inflazionistico e la riduzione del disavanzo statale "non solo per riconvergere verso i parametri del Trattato di Maastricht", ma anche "per salvare le nostre potenzialità di sviluppo".

Tali finalità, oltre a quelle di sostegno economico e occupazionale, di recupero della credibilità interna e internazionale, di contenimento del costo del lavoro a fini disinflazionistici e competitivi (pur nel rispetto del potere d'acquisto di salari e pensioni), vengono perseguite attraverso:

a) la presa d'atto della definitiva cessazione del meccanismo di scala mobile, già scaduto il 31 dicembre 1991;
b) l'erogazione di una somma forfettaria di lire 20.000 mensili a titolo di "elemento distinto dalla retribuzione" per tredici mensilità a partire dal gennaio '93;
c) l'esclusione di negoziati a livello di impresa o di erogazioni unilaterali, dai quali possano derivare incrementi retributivi oltre quelli già fissati nell'Accordo;
d) l'impegno del governo ad una politica tariffaria coerente con il tasso di inflazione programmato (3,5% per il '93); al miglioramento della qualità dei servizi offerti; all'omologazione del lavoro pubblico a quello privato[19]; alla riforma del sistema di formazione e qualificazione professionale, della Cassa Integrazione Guadagni (CIG) e dell'istituto della Mobilità (attraverso il potenziamento dell'attività dell'Agenzia per l'impiego); al sostegno all'occupazione tramite la creazione di un'apposita *task-force* nell'ambito della Presidenza del Consiglio; al monitoraggio dei prezzi liberi presso il CIP; all'incentivazione degli investimenti e dell'innovazione tecnologica;
e) l'impegno delle parti ad assicurare livelli contrattuali semplificati, specializzati e non sovrapposti in relazione a materie, tempi e procedure ed a prevedere la difesa del potere d'acquisto dei salari per i tempi di prolungata discontinuità contrattuale;
f) la revisione del sistema contributivo al fine di contrastare i fenomeni di elusione ed evasione fiscale, incentivare le attività economiche, distribuire equamente il prelievo fiscale. In tal senso, è prevista l'introduzione di sanzioni fiscali e parafiscali in caso di andamento dei redditi difforme dagli obiettivi disinflazionistici (è la riproposizione italiana delle *Tax Income Policy* – TIP – sperimentate soprattutto nei Paesi anglosassoni).

Infatti, i risultati ottenuti attraverso l'Accordo sono stati più che soddisfacenti[20]. Le

[19] La contrattazione nel pubblico impiego è stata modificata dalla legge delega n. 421/92 e dal decreto legislativo n. 29/93, che hanno affermato la natura contrattuale del lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione e omologato il lavoro pubblico a quello privato.

[20] Pur se contraddittorio, all'Accordo del 1991 va attribuito il merito di aver avviato quel processo di concertazione, perfezionato dagli Accordi successivi.

parti hanno accettato di cooperare e riconosciuto l'importanza dei loro comportamenti e la necessità di automoderazione, nell'ambito di una politica di tutti i redditi che abbia come obiettivo centrale la drastica riduzione del tasso di inflazione.

Gli interventi non miravano solo a contenere il costo del lavoro, ma riguardavano anche i prezzi liberi e le tariffe pubbliche, la politica fiscale, l'occupazione e il mercato del lavoro, gli investimenti pubblici e privati. L'applicazione dell'Accordo ha segnato la cessazione del meccanismo di indicizzazione automatica delle retribuzioni, giocando un ruolo fondamentale nel bloccare la spirale salari-prezzi. Il controllo di tariffe e retribuzioni del pubblico impiego da una parte ha permesso di contenere la crescita dei prezzi, dall'altra ha posizionato la dinamica retributiva su livelli compatibili con il risanamento dei conti pubblici.

Le parti hanno stabilito, quali momenti sistematici di verifica e controllo degli interventi delineati, due incontri annuali:

1) prima dell'elaborazione del Documento di programmazione economico-finanziaria (maggio);
2) prima dell'elaborazione della Relazione previsionale e programmatica e della Legge Finanziaria (settembre).

Tale soluzione ha consentito di formulare "in avanti" le attese sull'andamento delle variabili (per esempio sul tasso di inflazione) e di renderle sensibili a eventuali impegni (di rientro) credibili delle autorità, cioè ha permesso di tenere comportamenti coerenti con gli obiettivi fissati e di modificare, se opportuno, gli uni e gli altri in tempo utile.

Lo stesso giorno in cui è stato sottoscritto l'Accordo di politica dei redditi il Governo ha presentato il DPEF per gli anni 1993-95 per confermare gli obiettivi già espressi precedentemente di crescita dell'economia in condizioni di stabilità, riduzione dell'inflazione, incremento dell'occupazione e contrazione del peso del debito. In questo quadro, viene ribadita l'ipotesi di consolidamento della pratica concertativa tra Governo e Parti sociali.

Con il Protocollo del luglio 1992, frattanto, si concordava di rinviare la conclusione del negoziato sulla revisione della contrattazione e sulla riforma del salario al successivo 15 settembre, pur fissando come linee guida la previsione di livelli contrattuali non sovrapposti e la difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni per i tempi di prolungata discontinuità contrattuale. Il negoziato si è concluso – dopo mesi di trattative e passando attraverso tre governi – solo il 23 luglio 1993, quando industriali, sindacati e Governo hanno sottoscritto un Accordo "sulla politica dei redditi e dell'occupazione, gli assetti contrattuali, le politiche del lavoro e il sostegno al sistema produttivo".

Il Protocollo si è posto come obiettivi principali:

- un tasso di inflazione allineato alla media europea;
- la riduzione del disavanzo e del debito pubblico;
- la stabilità valutaria.

Inoltre, esso ha coperto diverse, importanti materie riguardanti il contenimento del costo del lavoro, la difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni, l'equa distribuzione

del reddito, la creazione di nuovi posti di lavoro, l'ingresso nel mercato del lavoro di determinati segmenti dell'offerta (giovani, donne, lavoratori in mobilità), lo sviluppo economico tramite il sostegno al sistema produttivo, la riorganizzazione e ristrutturazione aziendale, la revisione del trattamento fiscale di attività economiche e finanziarie, il controllo della politica tariffaria e delle retribuzioni dei pubblici dipendenti, il rafforzamento degli investimenti pubblici, la difesa della competitività del sistema, l'impulso alla ricerca e all'innovazione tecnologica, la riqualificazione del fattore lavoro attraverso l'istruzione e la formazione professionale.

Di particolare rilievo è stata la portata innovativa degli assetti contrattuali delineati, riguardo i quali l'Accordo ha previsto i seguenti punti:

1) durata della contrattazione collettiva nazionale da tre a quattro anni per la parte normativa e da tre a due anni per la parte retributiva;
2) aumenti salariali concordati coerenti con il tasso di inflazione programmato, con la possibilità di adeguare alla fine del biennio – nel caso di un'inflazione effettiva superiore a quella prevista – i minimi contrattuali, al fine di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni;
3) riconoscimento ai lavoratori del diritto alla cosiddetta "indennità di vacanza contrattuale", cioè ad un elemento provvisorio di retribuzione pari al 30% del tasso di inflazione programmato, che sale al 50% dopo sei mesi e cessa una volta che sia definito il nuovo contratto (scala mobile carsica), nel caso in cui il contratto nazionale non venga rinnovato dopo tre mesi dalla scadenza;
4) contrattazione aziendale con durata quadriennale e con competenza su materie e istituti diversi da quelli coperti dal contratto nazionale. Le integrazioni rispetto ai salari fissati a livello nazionale, cioè le retribuzioni a carattere partecipativo finalizzate all'ottima distribuzione dei guadagni di produttività, sono possibili solo per le imprese che raggiungono determinati risultati legati all'andamento economico, alla produttività, alla qualità, alla competitività, secondo programmi concordati tra le parti e modalità, tempistica e ambiti di applicazione definiti dal CCNL;
5) conferma delle due sessioni annuali di confronto tra le parti sociali sulla politica dei redditi. Tali scadenze permettono agli attori sociali di valutare retrospettivamente i risultati raggiunti e di accordarsi sull'andamento futuro delle principali variabili macroeconomiche, in tempi coerenti con i processi decisionali in materia di politica economica.

Il nuovo approccio di politica dei redditi si basa saldamente su accordi tripartiti che presuppongono cooperazione, automoderazione e concertazione tra le parti sociali. Da azione *una tantum* emergenziale, la politica dei redditi diventa una istituzione, una struttura del nostro Paese. Vengono fissate delle regole di comportamento che tutti i soggetti economici sono tenuti ad assumere e che riguardano interessi comuni in una prospettiva di medio-lungo periodo (Schema 21.F).

La trasformazione del sistema di relazioni industriali che ne è derivata può considerarsi ben riuscita e non ha tardato a dare i suoi frutti: si deve soprattutto ad essa (soprat-

| Obiettivi | Accordo del 31 luglio 1992 | Accordo del 23 luglio 1993 |
|---|---|---|
| Inflazione e costo del lavoro | • Presa d'atto della cessazione del meccanismo di scala mobile.<br>• Erogazione di una somma forfettaria di £ 20.000 mensili per tredici mensilità. | • Aumenti salariali coerenti con il tasso di inflazione programmato (allineato alla media europea).<br>• Crescente equità nella distribuzione del reddito mediante l'abbattimento della inflazione. |
| Occupazione – riforma del mercato del lavoro | • Sostegno all'occupazione tramite la formazione di una apposita *task-force* nell'ambito della Presidenza del Consiglio<br>• Riforma del sistema di formazione, della CIG e dell'istituto della Mobilità. | • Sostegno all'occupazione e riattivazione del mercato del lavoro, con particolare riguardo a determinati target (giovani, donne, lavoratori in mobilità). |
| Relazioni industriali e contrattazione | • Esclusione di livelli contrattuali sovrapposti. | • Radicale riforma degli assetti contrattuali: la durata dei CCNL passa da tre a quattro anni per la parte normativa e da tre a due anni per la parte retributiva. |
| Prezzi e tariffe pubbliche | • Fissazione tetto di aumento al 3,5% per il 1993.<br>• Monitoraggio dei prezzi liberi presso il CIP.<br>• Controllo delle tariffe pubbliche. | • Fissazione del tetto di aumento coerente con il tasso di inflazione programmato.<br>• Impegno a raccordare il livello delle tariffe ai costi effettivi dei servizi.<br>• Istituzione di Autorità autonome garanti del controllo e della regolamentazione dei prezzi pubblici. |
| Fisco | • Revisione del sistema contributivo per contrastare i fenomeni di elusione ed evasione fiscale. | |
| Politica industriale | | • Sostegno al sistema produttivo per il pieno inserimento del sistema produttivo italiano in quello europeo.<br>• Incentivo alla ricerca scientifica e all'innovazione tecnologica. |

**Schema 21.F** 31 luglio 1992 – 23 luglio 1993: due Accordi a confronto

tutto attraverso il venir meno della scala mobile) se nel '92 la violenta svalutazione della lira (13 settembre) e l'abbandono del sistema di cambi dello Sme (16 settembre) non hanno prodotto conseguenze inflazionistiche.

Interessante è anche il fatto che i nuovi accordi non si sono limitati a regolare esclusivamente la parte retributiva dei contratti di lavoro, ma si sono occupati contemporaneamente delle politiche del lavoro, della politica industriale e fiscale, dell'apertura alla concorrenza internazionale del sistema produttivo italiano e degli investimenti pubblici.

Ma la vera novità va rintracciata nell'accettazione da parte degli attori sociali del fatto che l'obiettivo disinflazionistico deve essere messo in relazione con il mantenimento del valore reale delle retribuzioni e dei trattamenti pensionistici[21]. Dunque, stabilità dei prezzi e valore reale di salari e pensioni devono essere tutelati congiuntamente come beni pubblici. Conseguentemente, si modifica la tradizionale sequenza causale keynesiana della distribuzione: non sono più le imprese che fissano autonomamente investimenti e prezzi secondo il principio del *mark-up* (mentre ai lavoratori resta solo la contrattazione del salario monetario ed eventuali rincorse), ma le parti sociali interagiscono nell'arena distributiva in coerenza con l'obiettivo deflazionistico.

La nuova filosofia su cui poggiano le relazioni industriali implica sostanzialmente il passaggio da una distribuzione del reddito di tipo "conflittuale", a una di tipo "cooperativo"[22]. In questa situazione, mentre gli automatismi non hanno più ragione di esistere, acquista enorme rilievo la fase contrattuale quale momento di determinazione delle dinamiche reali.

Riguardo i livelli della contrattazione, nel nostro Paese si è assistito negli anni ad una continua oscillazione tra centralizzazione e decentramento, rispettivamente, con la crescita di importanza dell'indicizzazione e degli accordi interconfederali negli anni '70, e viceversa della retribuzione variabile e della contrattazione aziendale nel decennio scorso. Rispetto a questa struttura, l'Intesa del luglio '93 rappresenta un passo in avanti, in quanto prevede due livelli contrattuali non sovrapposti e distinti, che permette di sposare i vantaggi della centralizzazione (in termini di coerenza e credibilità) con la flessibilità della contrattazione bilaterale e decentrata (aziendale, territoriale, di distretto).

I CCNL stabiliscono gli incrementi salariali minimi in riferimento agli andamenti specifici dei settori (altrimenti si limiterebbero a garantire il salario reale senza tenere conto delle produttività settoriali), mentre la contrattazione aziendale si apre alla prospettiva di modelli partecipativi strettamente correlati all'andamento economico e tecnico-produttivo delle aziende. Tale caratteristica, unita all'ab-

[21] R. Brunetta, P. Naddeo, A. Cucchiarelli, L. Tronti, *Politica dei redditi & struttura della contrattazione*, Ed. Lavoro, Roma 1994.

[22] Da un'analisi dei modelli distributivi italiani condotta per il ventennio 1970-1990 si individuano tre tipologie di comportamento: a) inflazionistico, in cui la crescita dei prezzi viene utilizzata per accomodare il conflitto distributivo; b) competitivo, in cui i guadagni di produttività realizzati si utilizzano per contenere i prezzi; c) conflittuale, in cui l'aumento della quota distributiva di un gruppo viene finanziato a spese dell'altro gruppo. La classificazione è tratta da *Ibid.*

bandono del meccanismo di scala mobile, rende il sistema contrattuale più flessibile rispetto alla dinamica della produttività, assicurando l'ottima distribuzione dei guadagni di produttività e il rispetto dei vincoli imposti dall'adesione all'Unione Europea.

In effetti, è necessario attribuire rilievo alla sincronia tra livelli della contrattazione e contesto economico-tecnologico. La contrattazione è un importante strumento di allocazione delle risorse che provoca rilevanti effetti sul ciclo economico, primo tra tutti la cosiddetta "inflazione da contrattazione" che si verifica nel momento in cui le dinamiche tecnologiche non sono sincronizzate con le politiche economiche e le regole contrattuali. Di conseguenza, il contenimento del costo del lavoro e la difesa della competitività non sono garantiti da una data struttura della contrattazione considerata come ottimale, cioè in assoluto più efficiente di ogni altra, ma da modalità di centralizzazione e decentramento più adeguate (sincroniche) al contesto economico e agli obiettivi di politica economica che si intendono perseguire. Per esempio, se la dinamica della produttività è eterogenea tra fattori e all'interno dei settori, il sistema di contrattazione migliore è quello decentrato (e viceversa); diversamente si creerebbero conflitti, rincorse salariali, inflazione e perdita di competitività. Il problema è che, mentre le velocità di crescita e di diffusione della produttività variano continuamente, gli assetti contrattuali sono legati a vincoli istituzionali che si trasformano con estrema lentezza.

L'assetto contrattuale costituito con gli Accordi del 31 luglio '92 e del 23 luglio '93 ha tentato di risolvere il problema delle asincronie tra dinamiche della produttività e loro remunerazione e ha permesso di rendere più flessibile e al tempo stesso più coerente la contrattazione attraverso l'abolizione dell'indicizzazione, la riduzione delle cadenze contrattuali per la parte retributiva, la disciplina della negoziazione di secondo livello, la previsione della scala mobile carsica in funzione di deterrente e stimolo (nei casi di ritardo o atteggiamenti non cooperativi).

Il passaggio della politica dei redditi da strumento di aggiustamento a elemento di un progetto cooperativo di ampia portata permette così alle relazioni industriali di godere di un clima più favorevole.

In sintesi, dunque, sembra che nella prospettiva di integrazione europea il ruolo della politica dei redditi sia stato determinante per consentire al nostro Paese l'avvio della convergenza.

Dopo il primo quadriennio di applicazione (1993-97), il giudizio che si può dare sugli Accordi di luglio non può che essere positivo, soprattutto riguardo le nuove regole di contrattazione e il loro ruolo nella lotta all'inflazione, dopo la fine della scala mobile. Non altrettanto positivo si presenta il giudizio circa gli altri impegni contrattati in quell'Accordo tripartito: poco o nulla è stato fatto per modernizzare e flessibilizzare il mercato del lavoro; poca strada è stata percorsa nella riforma della formazione professionale, delle politiche industriali e contributive, dei prezzi e delle tariffe.

In definitiva, l'inflazione è stata domata, grazie alla concertazione e alla politica dei redditi, ma le inefficienze nel sistema Italia sono ancora tutte presenti. Tuttavia, se l'obiettivo è stato raggiunto, ora, anche in ragione della moneta unica, il nuovo sistema

contrattuale non potrà non essere rivisto nella direzione di una maggiore semplificazione (un solo livello) e di una minore durata del contratto (un anno), secondo criteri di federalismo contrattuale (ad ogni area dovrebbe essere consentito stabilire i termini del suo contratto) e di sussidiarietà (sarebbe opportuno spingere verso la stipulazione di contratti al livello più basso, al fine di consentire la distribuzione efficace dei guadagni di produttività).

## 21.8 La convergenza e il "problema occupazione" in Italia

In seguito agli impegni presi nell'ambito dell'Unione Europea il Governo italiano vara nel 1992 i primi provvedimenti di un vasto programma di aggiustamento degli squilibri economici e finanziari. Ma gli indirizzi delle autorità trascurano lo sviluppo dell'economia reale del Paese, tanto che i problemi presenti sul fronte dell'occupazione e delle finanze pubbliche, già gravi dalla metà degli anni '80, si avviano ad un progressivo deterioramento.

Per quanto favorito dal delinearsi di un quadro congiunturale di moderata ripresa, il risanamento dei conti pubblici continua a porsi come condizione fondamentale per uno sviluppo equilibrato dell'intero sistema economico. I progressi conseguiti in tale direzione, attraverso le riforme nei grandi comparti della spesa pubblica, appaiono ancora insufficienti rispetto all'obiettivo di imprimere alle grandezze di bilancio ritmi di crescita coerenti con la stabilizzazione del rapporto tra debito pubblico e PIL entro il 1996. Infatti, a fine '94 il debito supera la soglia dei due milioni di miliardi (più del 122% del PIL) e le prospettive per il '95 (rapporto debito/PIL pari al 130%, il più alto dopo quello del Belgio) non sono certo migliori[23].

È, tuttavia, l'incremento del livello di disoccupazione che desta la maggiore apprensione. Durante la fase di raffreddamento della congiuntura il problema viene acuito dal crescente flusso migratorio proveniente dai Paesi in via di sviluppo e da quelli dell'Est europeo al quale si aggiungono il mancato travaso di posti di lavoro dall'industria ai servizi, che nel decennio precedente aveva tenuto basso il tasso di disoccupazione, il ridimensionamento della spesa per opere pubbliche e la ristrutturazione e riorganizzazione industriale.

Dunque, se da una parte la recessione e il processo di integrazione sono l'incentivo e l'occasione per mettere mano ai nodi dell'economia italiana (conti pubblici, saldo della bilancia commerciale, inflazione, costo del lavoro), dall'altra i costi sociali da sopportare sono ingenti: dal '92 si perdono più di un milione di posti di lavoro, con la conseguenza che a fine '94 il tasso di disoccupazione sale al 12,1% e si accentuano gli squilibri territoriali già esistenti.

[23] Secondo Onofri, per una economia il cui tasso di crescita si prospettava per il '95 prossima al 3% la stabilizzazione del rapporto debito/PIL poteva essere possibile aumentando permanentemente l'avanzo primario di due punti rispetto al PIL e annunciando il rientro a breve termine nel meccanismo di cambio dello Sme. Si veda P. Onofri, *Riannodare il filo spezzato della politica europeista*, in "Il Sole, 24 Ore", n. 2, 1995, p. 2.

Nel dicembre 1993 viene approvato il Libro bianco *Crescita, competitività, occupazione* da parte del Consiglio europeo riunito a Bruxelles. In risposta alle sollecitazioni offerte da tale documento nasce l'*Obiettivo occupazione: una strategia di medio periodo per il mercato del lavoro italiano*, che costituisce un'importante occasione di riflessione sui ritardi e le difficoltà che il nostro Paese incontra nella costruzione dell'Unione Europea. Emerge allora come, dopo che Governo e Parti sociali hanno raggiunto notevoli risultati nella direzione del controllo delle dinamiche salariali e del differenziale di inflazione, molti sono ancora i passi da fare per allineare lo stock di capitale umano e il tasso di occupazione ai valori medi comunitari. Questi obiettivi sembrano possibili dando piena attuazione a quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993 riguardo alla formazione professionale, al capitale umano, alla ricerca e sviluppo, alla "flessibilità normata" nei rapporti di lavoro.

Nonostante i provvedimenti di rilancio dell'occupazione, all'inizio '95 la situazione italiana su questo fronte continua tuttavia ad essere talmente grave che le autorità di politica monetaria sembrano più preoccupate per i ritardi con cui la ripresa si traduce in nuovi posti di lavoro che per l'inflazione e per la svalutazione della lira. Tale preoccupazione, del resto, è coerente con la consapevolezza dell'influenza esercitata sui prezzi dall'accordo sul costo del lavoro, il quale trova il suo fondamento su uno scambio: i lavoratori forniscono all'economia la sicurezza della stabilità monetaria e in cambio ne ricevono un allargamento della base occupazionale.

Lo scambio tra salario e posti di lavoro nel nostro Paese non ha però funzionato per diverse ragioni: il tradizionale ritardo con cui il ciclo dell'occupazione segue le fasi del ciclo produttivo; il mancato risanamento strutturale degli squilibri del sistema italiano, che rende mercati e operatori poco fiduciosi e che porta a comportamenti miopi e incoerenti sia nel campo della speculazione monetaria che in quello delle decisioni di investimento. La conseguenza è che, nonostante la ripresa economica in atto a livello internazionale, gli imprenditori non effettuano investimenti e, quindi, non creano nuovi posti di lavoro, ma preferiscono rispondere alla crescente domanda aumentando il grado di utilizzo degli impianti, usando straordinari, commesse esterne e sommerso pur di non fare nuova occupazione. In tal senso, la scarsa qualificazione professionale e la rigidità che caratterizza il mercato del lavoro italiano contribuiscono ad aggravare la situazione perché rendono le imprese meno disposte a correre il rischio di nuove assunzioni.

Da qui la realizzazione, attraverso lunghi e faticosi processi concertativi, tra Governo e Parti sociali, dell'Accordo per il lavoro del 24 settembre 1996[24] e delle conseguenti nuove leggi per il lavoro dell'anno successivo.

Il 1998 è così l'anno della costruzione della moneta unica e della fine della prima fase della convergenza monetaria. Inizia così, a fine secolo in Europa, un'altra e forse

[24] A. Ceci, *L'Accordo per il lavoro del 24 settembre 1996: una sintesi*, FGB, dattiloscritto, Roma ottobre 1997.

più ambiziosa sfida: quella della progressiva convergenza dei regolatori sociali e del mercato del lavoro, in un quadro di flessibilità, mobilità e sussidiarietà. Un lungo e complesso cammino nel quale l'Italia dovrà recuperare la sua storica arretratezza e le sue colpevoli divergenze.

**GLI ANNI '90**

Sono due gli eventi che aprono il decennio:

- il passaggio della lira nella banda stretta degli accordi di cambio dello SME;
- la disdetta della scala mobile da parte della Confindustria, da cui ha inizio una fase di revisione dell'intero sistema di contrattazione salariale e di funzionamento del mercato del lavoro (culminata negli Accordi di Luglio 1992 e di Luglio 1993).

Nei primi anni '90, si aggrava, nonostante i molteplici interventi correttivi, il dissesto nei conti dello Stato (con un debito che supera nel 1991il 100% del PIL). La situazione culmina nella crisi del settembre 1992 che impone alla Lira di abbandonare il meccanismo di cambio. La azioni di difesa del cambio da parte della Banca d'Italia e le severe manovre correttive varate dal Governo (blocco dei pensionamenti ed inasprimento fiscale) segnano l'avvio di un difficile risanamento delle finanze pubbliche. La crisi del Messico del 1995 espone l'Italia al rischio di una nuova fiammata inflazionistica, che può compromettere i sacrifici sostenuti per contenere il livello dei prezzi. L'inflazione viene tuttavia tenuta sotto controllo, grazie soprattutto ad un clima di moderazione salariale (Accordi di Luglio), alla definitiva rimozione dei meccanismi di indicizzazione automatica delle retribuzioni, alla riforma del sistema pensionistico e ad un ridimensionamento della domanda interna. Il 1996 si chiude con un'inflazione intorno al 2% e con miglioramento dei conti pubblici (lo scotto da pagare è però una forte caduta dell'occupazione): la Lira rientra negli accordi europei di cambio. Durante il 1997 prosegue il processo di riequilibrio. Nel 1998 l'Italia è ammessa a pieno titolo a partecipare alla ultima fase del processo che porterà alla creazione della moneta unica: "virtuosa" nella convergenza monetaria (il Trattato di Maastricht impone un rapporto Debito/PIL non superiore al 60% ed un rapporto Deficit/PIL non superiore al 3%), con un tasso di inflazione pari all'1,7%, l'Italia deve però ancora sciogliere i nodi della convergenza reale. Aggravate dalla crisi dei primi anni '90, le anomalie nel mercato del lavoro italiano sono ancora preoccupanti:

- un'offerta di lavoro in modesta crescita, in linea con le tendenze demografiche e con la sostanziale stabilità dei tassi di attività complessivi, che permangono anormalmente più bassi di quelli medi europei (soprattutto per effetto del più contenuto tasso di attività femminile);
- un tasso di disoccupazione superiore al 12,2% nella media nazionale;
- un generale e forte squilibrio nel mercato del lavoro, particolarmente evidente se analizzato per area territoriale: il tasso di disoccupazione permane al di sotto della media nazionale nelle aree del Centro-Nord, mentre raggiunge il 22,4% in quelle del Mezzogiorno;
- un preoccupante aumento del volume dell'attività sommersa (concentrata prevalentemente nel Mezzogiorno), che rende inefficaci gli standard di tutela e di trattamento del lavoro.

**Scheda di sintesi** Il modello Italia: gli anni '90[25]

[25] Per una ricostruzione del quadro italiano degli anni '90 si vedano M. Bruni, L. De Luca, *Flessibilità e disoccupazione: il caso Italia*, Ediesse, Roma 1994; I. Bodo, G. Viesti, *La grande svolta. Il Mezzogiorno nell'Italia degli anni '90*, Donzelli Editore, Roma 1997; L.F. Signorini, I. Visco, *L'economia italiana*, Il Mulino, Bologna 1997.

# Appendice

# Metodi quantitativi, indicatori statistici e fonti per l'analisi del mercato del lavoro

## A.1 Introduzione all'Economia del lavoro

Perché studiare l'Economia del lavoro? In primo luogo, in virtù dell'interesse crescente e centrale nei confronti del lavoro, nelle sue principali "dimensioni" (fattore di produzione, fonte di reddito e, non ultima, risorsa umana). In secondo luogo, per il fatto che essa rappresenta lo strumento di base per interpretare i vecchi ed i nuovi paradigmi che scandiscono le diverse fasi all'interno del ciclo di vita degli individui. Infine, in quanto rappresenta l'indispensabile "cassetta degli attrezzi" per la formulazione e per la valutazione (in termini di *equità* ed *efficienza*) di interventi di *policy* sul mercato del lavoro.

### A.1.1 Il lavoro come fattore produttivo

Un contributo alla comprensione di questa prima "funzione" attribuita al lavoro può essere ottenuto da una particolare tecnica di indagine economica, nota come analisi delle interdipendenze strutturali (o *input-output*). Essa consente di rilevare e valutare l'insieme delle relazioni determinate dalla produzione e dalla circolazione dei beni tra i diversi settori in cui si articola un sistema economico[1]. L'elemento centrale di tale analisi è costituito dalla Tavola intersettoriale dei flussi fisici, rappresentata nella Figura A.1, in cui l'economia nazionale è immaginata come un insieme di settori produttivi (industrie), ciascuno dei quali realizza un duplice ordine di transazioni: da un lato, *acquirente* dagli altri settori di beni e servizi che impiega (insieme al lavoro) come immissioni nella propria attività produttiva (le colonne) e, dall'altro, *venditore* dei beni che produce (le righe).

Tra i diversi settori, in cui si è articolata l'economia in un dato arco temporale, si svolge pertanto un complesso di transazioni, che è determinato dalle esigenze di impiego finale (vendite al settore finale per il consumo delle famiglie e l'investimento) e dalle caratteristiche tecnologiche del sistema economico.

[1] B.M. Fleisher, T.J. Kniesner, *Labor Economics: Theory, Evidence and Policy*, Prentice-Hall, New Jersey, (terza ed.), 1984.

| | Settori acquirenti | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Settori venditori | 1 | 2 | ... | n | Settore finale | Prod. totale |
| 1 | $x_{11}$ | $x_{12}$ | ... | $x_{1n}$ | $y_1$ | $x_1$ |
| 2 | $x_{21}$ | $x_{22}$ | ... | $x_{2n}$ | $y_2$ | $x_2$ |
| ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| n | $x_{n1}$ | $x_{n2}$ | ... | $x_{nn}$ | $y_n$ | $x_n$ |
| Lavoro | $L_1$ | $L_2$ | ... | $L_n$ | | |
| Prod. totale | $x_1$ | $x_2$ | ... | $x_n$ | | |

**Figura A.1** Tavola input output

Nella Figura, rappresentativa di tale complesso di scambi, le colonne indicano i settori acquirenti, mentre le righe i settori venditori. Scorrendo le prime *n* righe da sinistra a destra, è possibile leggere come la produzione di ciascun bene ed il lavoro si ripartiscono tra i vari settori, mentre su ciascuna colonna si possono leggere le quantità di beni e di lavoro acquistate da ciascun settore dell'economia. La somma degli elementi di ciascuna delle *n* righe risulterà pertanto pari alla quantità complessivamente prodotta dei corrispondenti beni.

## A.1.2 Il lavoro come fonte di reddito

A partire dalla formalizzazione appena presentata, risulta agevole estendere il ruolo del lavoro da fattore di produzione a fonte di reddito, esprimendo i flussi intersettoriali in termini monetari. A tal fine è sufficiente esprimere mediante il loro valore i flussi di beni, moltiplicando le quantità per il corrispondente prezzo. Le cifre che compaiono nella Tavola delle transazioni o tavola intersettoriale dell'economia (rappresentata nella Figura A.2) indicheranno ora il valore dei beni che passano da un settore all'altro. Scorrendo una riga da sinistra a destra, si può leggere il valore dei beni che un settore ha ceduto a ciascuno degli altri e che ha reso disponibile per il settore finale. Scorrendo una colonna dall'alto verso il basso, si può leggere sia il valore dei beni che un particolare settore ha acquistato dagli altri, sia il valore del lavoro impiegato, nonché il valore della produzione realizzata.

Normalmente il valore della produzione è superiore al costo sostenuto per acquistare beni e lavoro impiegati per la sua realizzazione: la differenza tra queste due grandezze misura il reddito (profitti) di cui si appropriano i capitalisti. Da un punto di vista formale, esso potrebbe essere inteso come il valore dei servizi prestati da tali operatori per la realizzazione dell'attività produttiva. Con questa interpretazione lavoratori e capitalisti possono figurare come settore finale: leggendo la corrispondente riga si individua il valore dei servizi resi da tali soggetti e, nella corrispondente colonna, il valore dei beni che lavoratori e capitalisti acquistano da ciascuno degli altri settori.

| | Settori acquirenti | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Settori venditori | 1 | 2 | ... | n | Settore finale | Prod. totale |
| 1 | $x_{11}p_1$ | $x_{12}p_1$ | ... | $x_{1n}p_1$ | $y_1p_1$ | $x_1p_1$ |
| 2 | $x_{21}p_2$ | $x_{22}p_2$ | ... | $x_{2n}p_2$ | $y_2p_2$ | $x_2p_2$ |
| ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| n | $x_{n1}p_n$ | $x_{n2}p_n$ | ... | $x_{nn}p_n$ | $y_np_n$ | $x_np_n$ |
| Valore aggiunto | $V_1$ | $V_2$ | ... | $V_n$ | | |
| Totale | $x_1p_1$ | $x_2p_1$ | ... | $x_np_n$ | | |

Figura A.2 Tavola delle transazioni

Nella Figura delle transazioni $p_i$ ($i = 1,2,...$) rappresenta il prezzo del bene *i*esimo, mentre $V_j$ ($j = 1,2,..., n$) indica il valore aggiunto, ossia il complesso dei redditi (salari e profitti) erogati nel settore *j*esimo a lavoratori e capitalisti. Il totale di ciascuna riga indica il valore della produzione complessivamente realizzata nel settore in esame come somma delle vendite effettuate; il totale per colonna indica invece il valore della produzione complessiva come somma del costo dei mezzi di produzione e dei redditi complessivamente erogati per realizzare l'attività produttiva. Da ciò deriva una relazione contabile fondamentale [1] che lega il valore complessivo della produzione venduta al settore finale (prodotto nazionale) al valore aggiunto complessivamente realizzato nel sistema economico (reddito nazionale):

$$\sum_{i=1}^{n} y_i p_i = \sum_{j=1}^{n} V_j \qquad [1]$$

Fig. A.3 Diagramma circolare di flusso e di pagamenti

Queste relazioni possono essere semplificate con l'ausilio di un diagramma di flusso (Figura A.3), che rappresenta il sistema delle relazioni (per semplicità, tra due soli settori, famiglie e imprese), alla base dello studio dell'Economia del lavoro. In tale sistema si instaurano dei flussi reali di beni o servizi e dei flussi di moneta. In particolare, le imprese acquistano beni e servizi (di lavoro) dalle famiglie, pagando per questo dei redditi (salari e stipendi); mentre le famiglie spendono i propri redditi per l'acquisto di beni e servizi prodotti dalle imprese.

### A.1.3 Il lavoro come risorsa umana

Pensare al lavoro come risorsa umana ha giocato un ruolo cruciale nello sviluppo dell'Economia del lavoro. A partire dagli anni '90, infatti, si è cominciata ad affermare una nuova idea di strategicità, basata sul riconoscimento della qualità delle risorse umane come elemento chiave per lo sviluppo di lungo periodo. Sempre più si riconosce che il futuro del sistema-impresa e dello stesso sistema economico va ricercato nella capacità di creare *valore*, scegliendo tra le molteplici strade e modalità di realizzazione dell'obiettivo sviluppo quelle che meglio rispondono ad istanze di crescita *solidale* e *partecipativa*. Ciò implica, in primo luogo, la consapevolezza della centralità, strategicità e criticità delle risorse umane[2].

Le organizzazioni vengono sempre più a configurarsi come sistemi complessi di conoscenze. Tuttavia, i saperi e le capacità di un'organizzazione solo in parte risiedono nel sistema tecnico (impianti, attrezzature, procedure ecc.), mentre molte sono parte inscindibile del bagaglio professionale e culturale degli individui che la compongono. Il paradigma emergente è, infatti, quello della *learning organization*, in cui l'ottimizzazione di un'impresa si basa sulla ricettività dell'organizzazione ai nuovi stimoli, ma anche sulla capacità di apprendimento dei singoli nell'organizzazione.

La *valorizzazione* delle risorse umane si colloca, pertanto, in un complesso reticolo di relazioni che si instaurano tra governo d'impresa, fattore lavoro, organizzazione di rappresentanza sindacale e contesti istituzionali. L'insieme dei legami tra queste polarità concorrono a definire le linee per una crescita sia a livello micro (sistema d'impresa) che a livello macro (sistema socioeconomico).

## A.2 Le variabili dell'Economia del lavoro

Nello studio dell'Economia del lavoro, termini quali domanda di lavoro, offerta di lavoro, salario, quantità di lavoro, occupazione e disoccupazione rappresentano variabili cruciali[3].

[2] L. Caselli, (a cura di), *Le parole dell'impresa. Guida alla lettura del cambiamento*, voll. I-II, Franco Angeli, Milano 1995.

[3] B.M. Fleisher, T.J. Kniesner, cit.

## A.2.1 Domanda e offerta di lavoro: l'ammontare di lavoro occupato

La domanda e l'offerta di lavoro in una data economia possono essere rappresentate attraverso la semplificazione proposta nella Figura A.4.

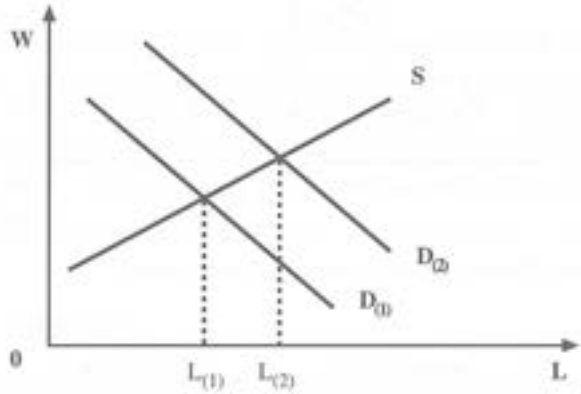



**Fig. A.4** Domanda di lavoro, offerta di lavoro e occupazione

Sull'asse orizzontale è misurata la quantità di lavoro (L) e sull'asse verticale il salario (w). Senza addentrarsi nelle spiegazioni alla base delle differenti inclinazioni delle due curve, in forma estremamente semplificata la teoria implica che il livello di salario ed il livello di occupazione ($L_{(1)}$ e $L_{(2)}$) sono determinati in corrispondenza dell'intersezione tra domanda e offerta. Il livello di occupazione così ottenuto è chiamato di *equilibrio*.

## A.2.2 La componente disoccupata della forza lavoro

Finora si è assunto che la forza di lavoro possa essere misurata, anche se imprecisamente, calcolando il numero di persone che lavorano. Tuttavia, all'interno del mercato del lavoro vi possono essere individui che sono stati licenziati, oppure che stanno cercando per la prima volta un posto di lavoro, oppure che hanno abbandonato l'impiego precedente e ne stanno cercando uno nuovo. L'insieme di questi individui costituisce la componente della forza di lavoro, definita *disoccupata*.

Attraverso la Figura A.5 può essere ricavata una semplice definizione di disoccupazione, ipotizzando un mercato del lavoro in cui il salario risulta più alto rispetto al livello che eguaglierebbe domanda e offerta. Di conseguenza, sono domandate $L_{(1)}$ unità di lavoro, a fronte di una offerta $L_{(2)} > L_{(1)}$.

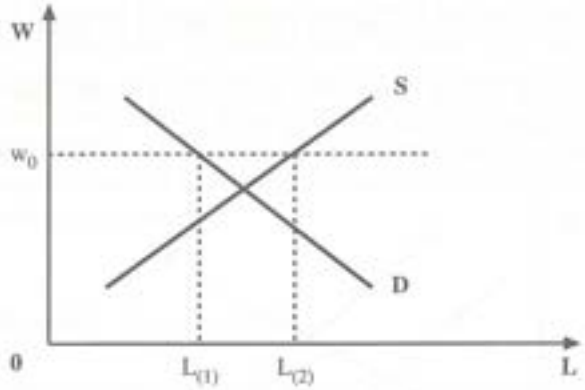



**Fig. A.5** Domanda di lavoro, offerta di lavoro e disoccupazione

La differenza $L_{(2)} - L_{(1)}$ rappresenta l'eccesso di offerta di lavoro (al contrario, qualora il salario risultasse inferiore a quello di equilibrio, si avrebbe eccesso di domanda). Per cui, ad un dato salario $w_{(0)}$, $L_{(2)} - L_{(1)}$ individui risultano disoccupati.

## A.3 Prime definizioni

Le **forze di lavoro**, dunque, sono formate dagli *occupati* (coloro che hanno un'occupazione) e dai *disoccupati* e *inoccupati* (coloro che cercano attivamente un lavoro, avendo perso quello che occupavano precedentemente, oppure coloro che si presentano sul mercato del lavoro per la prima volta, avendo terminato il ciclo scolastico e/o formativo).

Le **non forze di lavoro** sono costituite da tutti coloro che, pur avendo l'età per lavorare, si dichiarano non interessati al lavoro.

L'insieme di queste due categorie costituisce la **popolazione in età attiva**, composta cioè da tutti coloro che hanno un'età per lavorare. Se si somma a quest'ultima la **popolazione in età non attiva** (costituita da tutti coloro che non hanno ancora, oppure che non hanno più, l'età per lavorare), si ottiene la **popolazione totale**, ovvero l'insieme di tutte quelle persone che, in un dato momento, risiedono in un dato luogo o paese.

A partire da questi concetti, possono essere introdotte alcune prime importanti definizioni:

a) il **tasso di disoccupazione** (che fornisce, come descritto, la misura dell'eccesso di offerta) non è altro che il rapporto tra i disoccupati totali e forze di lavoro;
b) il **tasso di attività** (che fornisce la misura del livello strutturale dell'offerta) rappresenta il rapporto tra forze di lavoro e popolazione in età attiva;
c) il **tasso di occupazione** (che rappresenta un indicatore del livello di domanda) è il rapporto tra occupati e popolazione (totale o in età attiva).

Da queste iniziali definizioni discende una prima difficoltà nell'analisi della disoccupazione, dal momento che occorre combinare un criterio di stato (il fatto di non occupare un posto di lavoro) con un criterio di comportamento (il cercare attivamente un lavoro). La misurazione del primo criterio appare del tutto agevole e può considerarsi oggettiva, mentre la misurazione del comportamento di ricerca è soggetta a numerose difficoltà ed errori[4].

I problemi di misurazione, inoltre, sono complicati dal fatto che quote importanti della popolazione si trovano in "situazioni di confine" tra occupazione, inattività e disoccupazione (part-time volontario, occupazioni discontinue, lavoro sommerso ecc.). A ciò si aggiunga un'ulteriore complicazione derivante dal fatto che le regole di classificazione di queste forme "anomale" non sono uguali in tutti i Paesi, rendendo così difficile effettuare comparazioni significative.

## A.4 Una metafora

Sulla base di questi primi sintetici elementi, si ricava che definire le variabili caratteristiche del mercato del lavoro non è così agevole come si potrebbe pensare, dal momento che numerose sono le sovrapposizioni, le posizioni intermedie, i passaggi da uno "stato" all'altro. Il mercato del lavoro è, infatti, un sistema dinamico e variabile nel corso del tempo: diviene opportuno allora introdurre una semplice metafora che possa contribuire a comprenderne le evoluzioni e le trasformazioni[5]. Per tentare di ricostruire la dinamica del mercato del lavoro, possiamo pensare ad un cinema: fare la fila davanti al botteghino equivale alla ricerca di un posto di lavoro; i posti a sedere nel cinema rappresentano l'occupazione totale; la durata del film rappresenta la durata della vita attiva (35-40 anni); lo svuotamento della sala (totale o parziale) alla fine di ciascuno spettacolo rappresenta il ricambio generazionale.

Ad ogni *ciclo generazionale*, dunque, si avrà un certo numero di posti liberi all'interno del cinema, in conseguenza dell'uscita di coloro che hanno terminato di vedere il film (hanno cioè raggiunto l'età della pensione). A fronte di questi posti di lavoro vacanti, possono entrare giovani in fila davanti al botteghino. Si avrà equilibrio se il numero di posti lasciati liberi è esattamente uguale al numero delle persone che vogliono entrare, se cioè i flussi generazionali di offerta e domanda si eguagliano.

Se quanto descritto non avviene, si potrebbero formare delle code anomale all'entrata (l'offerta è superiore al numero di posti lasciati liberi), oppure i posti a sedere dentro al cinema non vengono tutti occupati (se il flusso di uscita è più rilevante del flusso in entrata).

Negli anni '70-80 in quasi tutti i Paesi industrializzati si è sperimentato il primo ti-

[4] F. Carmignani, *Rappresentazione sociale e definizione statistica della disoccupazione*, in "Economia & Lavoro", n. 3, 1995.

[5] R. Brunetta, *La fine della società dei salariati*, Il Grillo, Venezia 1994.

po di squilibrio, mentre negli anni a venire, a parità di altre condizioni, si sperimenterà molto probabilmente il secondo.

Per controllare questi flussi si sono attuate le politiche più varie: da quelle tendenti a limitare l'offerta attraverso l'elevazione dell'età di ingresso, a quelle di incentivo all'uscita attraverso l'abbassamento dell'età di pensionamento, accorciando cioè – per ritornare alla nostra metafora – la durata del film. Andando oltre la demografia, se l'offerta continua a superare la quantità di posti lasciati vacanti, l'unico rimedio possibile è aumentare i posti a sedere nel cinema attraverso adeguati investimenti (sviluppo economico), con l'auspicio che l'insieme delle due domande (quella *sostitutiva* generazionale e quella *aggiuntiva*) risulti finalmente sufficiente ad assorbire tutti coloro che vogliono entrare.

Oltre ai posti che vengono creati, occorre considerare, tuttavia, anche quelli che vengono soppressi. La distruzione è imputabile sia al fatto che alcune imprese "chiudono i battenti", sia alla eliminazione di talune figure professionali non più utili alla produzione. Di converso, la creazione di nuovi posti è dovuta sia alla nascita di nuove imprese, sia all'allargamento di quelle esistenti.

Il bilancio netto, dunque, dei posti di lavoro è il risultato di un complicato processo di creazione-distruzione quali-quantitativa di lavori (la domanda), che deve continuamente confrontarsi con una analoga dinamica dal lato dell'offerta (entrate, uscite *nel* e *dal* mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale ecc.).

Se la domanda non assorbisse completamente l'offerta, le code ai botteghini si allungherebbero (disoccupazione *di lunga durata*), qualcuno se ne tornerebbe a casa (effetto *scoraggiamento*), qualcuno cercherebbe di vedere il film passando dalla porta di servizio, magari nascosto nel sottoscala (lavoro nero, sommerso, irregolare).

Infine, il proprietario del cinema (l'insieme degli imprenditori pubblici e privati), potrebbe in ultima istanza aumentare artificialmente i posti a sedere, riducendo la dimensione della poltrona oppure facendo scomodamente sedere due persone sulla stessa poltrona (orario flessibile, lavoro *duale* ecc.).

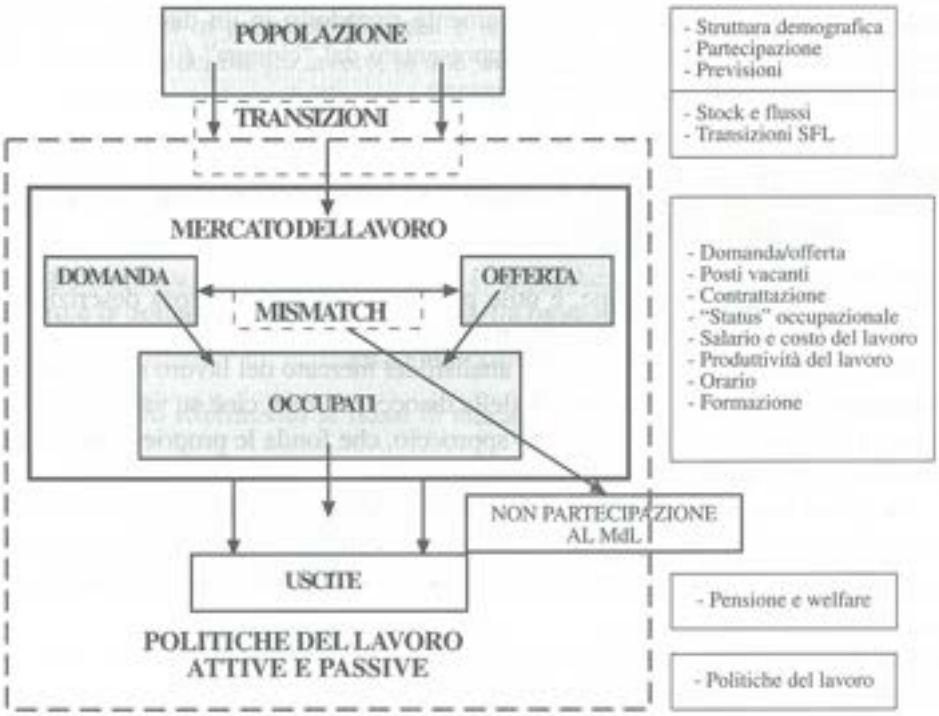
La via maestra, dunque, per far vedere a tutti comodamente il film, è quella di costruire un cinema sufficientemente capiente, capace di accogliere quelli che desiderano entrare o ri-entrare in caso di momentanea ed involontaria uscita, senza far fretta agli spettatori e senza accorciare lo spettacolo.

## A.5 Schema di lettura dell'appendice: il mercato del lavoro come sequenza di stati

Da quanto emerge dalla metafora proposta, si comprende il bisogno di interpretare il mercato del lavoro attraverso un approccio di tipo dinamico, immaginando cioè di passare da un fotogramma fisso (utilizzabile nel caso di un'analisi statica) ad una sequenza cinematografica di una realtà costantemente in movimento. Siamo cioè in presenza di un complesso sistema di vasi comunicanti, o meglio di *stock* e *flussi* in continua evolu-

zione, per la cui comprensione occorre porsi in una nuova prospettiva di analisi. Tale prospettiva è quella della ricollocazione delle decisioni e dei comportamenti individuali nel mercato del lavoro all'interno del *ciclo di vita* degli individui[6].

L'idea del ciclo di vita comporta una visione "longitudinale" del mercato del lavoro, come il luogo in cui si sviluppano i percorsi degli individui tra diversi stati o sequenze di stati, tra diverse possibili condizioni (quali quella di studente, in cerca di lavoro, in formazione, occupato, disoccupato, pensionato ecc.). Secondo questa prospettiva il mercato del lavoro può essere considerato come un *insieme di stati* e di *transizioni* tra uno stato all'altro, ognuno dei quali appare sia caratterizzato da una frequenza/durata (assoluta e relativa) e da una probabilità, sia condizionato da caratteristiche peculiari (ad esempio, reversibilità/irreversibilità, sequenzialità ecc.) che risentono della caratterizzazione demografica dell'individuo (genere, età, generazione ecc.).




**Schema A.1** Lettura dell'appendice attraverso un diagramma di flusso

[6] Sul tema si veda R. Brunetta, R. Turatto, *Disoccupazione, isteresi e irreversibilità. Dall'equilibrio marginalista al paradigma generazionale*, Etas Compass, Milano 1992; M. Bruni, *Per un'economia delle fasi di vita*, in SIS-IRP, Gruppo di coordinamento per la demografia (a cura di), *Popolazione, tendenze demografiche e mercato del lavoro*, CNR-IRP, Roma 1993.

A questo quadro si sovrappone, da un lato, lo sviluppo economico e sociale e, dall'altro, l'evoluzione culturale e di costume (che connota le generazioni che si affacciano sul mercato del lavoro): essi inducono profonde trasformazioni strutturali e registrano l'insorgere di propensioni e comportamenti capaci di sconvolgere i preesistenti equilibri nei cicli di vita e tra le generazioni stesse, ponendo al sistema gravi problemi di riequilibrio[7]. Ciò richiede politiche del lavoro ed interventi per l'occupazione in grado di salvaguardare e garantire quel "patto intergenerazionale implicito" che rappresenta il fondamento dell'equilibrio socio-economico del ciclo di vita dei singoli lavoratori come anche, al tempo stesso, dell'equilibrio aggregato del sistema economico.

*Stock* e *flussi* e *ciclo di vita* saranno, appunto, le chiavi di lettura della presente appendice, attraverso cui si analizzeranno le variabili dell'Economia del lavoro, in ragione del loro essere *stock* piuttosto che *flusso*, in ragione delle loro collocazioni in una determinata fase del ciclo vitale dell'individuo.

Il filo conduttore della presente appendice, definito secondo quest'ottica ed articolato in diverse aree tematiche, è sinteticamente riprodotto in un diagramma di flusso (Schema A.1), il cui nucleo centrale è rappresentato dal "cinema" (il mercato del lavoro), nelle varie dimensioni che lo caratterizzano.

## A.6 *Stock e flussi*: un metodo per l'interpretazione dinamica del mercato del lavoro

Al termine di questa introduzione, è utile presentare una più rigorosa descrizione dell'approccio *stock e flussi* più volte richiamato[8].

Come accennato, l'attenzione degli analisti del mercato del lavoro si concentra normalmente sui livelli dell'occupazione e della disoccupazione, cioè su variabili di stock e sulla loro evoluzione temporale. Questo approccio, che fonda le proprie radici nella teoria neoclassica, presenta due limiti:

- in primo luogo, non consente di rispondere ad una serie di domande ugualmente importanti di quelle relative ai livelli (ad esempio, quante persone sono entrate nell'area dell'occupazione e della forza lavoro nei vari periodi; quante ne sono uscite ecc.);
- in secondo luogo, non consente di spiegare né l'allocazione dei posti di lavoro, né la struttura della disoccupazione tra le varie classi di età.

Analizzare i criteri che presiedono all'allocazione dei posti di lavoro è inoltre indispensabile per capire le caratteristiche qualitative della disoccupazione e la loro evoluzione nel tempo. Per sopperire a queste difficoltà è utile far riferimento ad un approccio

[7] L. Tronti, *Il mercato del lavoro come sequenza di stati*, in L. Vitali, R. Brunetta (a cura di), *Il mercato del lavoro: analisi strutturali e comportamenti individuali*, Franco Angeli, Milano 1997.

[8] M. Bruni, F.B. Franciosi, *Una interpretazione in termini di flusso della dinamica delle forze di lavoro in Italia*, in "Economia & Lavoro", n. 2, 1981.

differente, basato sull'utilizzo dei dati di flusso. Occorre, innanzitutto, chiarire che i due approcci (quello di stock e quello di flusso) non sono alternativi, bensì complementari e, se utilizzati congiuntamente (ognuno nel proprio ambito di pertinenza), consentono di ottenere una visione molto più completa del funzionamento del mercato del lavoro.

Riprendendo la metafora descritta nel paragrafo precedente, cominciamo con il ricordare che è possibile "fotografare" la popolazione di un dato territorio in un dato istante di tempo: in questo modo, la nostra fotografia rappresenta i valori delle principali variabili di stock. Se la stessa fotografia viene presa in istanti diversi di tempo, si possono confrontare tra loro più "situazioni".

Questo approccio di tipo fotografico consente di ottenere informazioni circa la "consistenza" (numerosità), ma non di capire le variazioni degli stock stessi, variazioni che sono il risultato della somma algebrica delle entrate e delle uscite. È, infatti, la conoscenza dei flussi che permette di allargare il campo delle nostre informazioni rispetto ad una semplice rappresentazione di stock. Essa è inoltre indispensabile per affrontare problemi allocativi in presenza di prassi e norme che rendano irrealistica l'ipotesi di perfetta variabilità del fattore lavoro, in una situazione, cioè, in cui gli imprenditori possono modificare la struttura dell'occupazione solo operando sul turnover.

Adottando questo approccio si può cercare di formulare dei modelli che abbiano come variabile dipendente i flussi di entrata e di uscita relativi alle varie "aree" del mercato del lavoro. Ciò, in particolare, è stato realizzato per i flussi relativi all'occupazione ed alla forza lavoro, come verrà di seguito illustrato.

Inizialmente, si analizza l'occupazione (O), poiché nella nostra visione del mercato del lavoro è la domanda a svolgere la parte della protagonista[9]. Per definizione:

[a] $$O^t = O^{(t-1)} +^{(t-1)} \Delta O^t$$

Facendo però riferimento ai flussi di entrate (oe) e di uscite (ou), sarà altresì vero che:

[b] $$O^t = O^{(t-1)} +^{(t-1)} (oe - ou)^t$$

Diamo ora alcune definizioni. Sia oe la quantità di lavoro domandata nell'intervallo ((t–1), t): essa individua il numero di persone che hanno trovato lavoro nel periodo considerato. Si noti che tali persone possono essere entrate nell'area dell'occupazione per occupare un posto di nuova creazione, oppure per sostituire (direttamente e indirettamente) persone uscite "definitivamente" dall'area stessa. Utilizzando questa distinzione possiamo scrivere:

[c] $$^{(t-1)} (oe)^t = ^{(t-1)} (oa + os)^t$$

dove con oa indichiamo il livello della domanda aggiuntiva e con os quello della domanda sostitutiva. Confrontando la [a] con la [b] e la [c] possiamo notare che la doman-

[9] Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, *Rapporto '87. Lavoro e politiche dell'occupazione in Italia*, Istituto Poligrafico dello Stato, Roma 1987.

da aggiuntiva è uguale alla differenza tra le entrate e le uscite ed è uguale, per definizione, alla variazione di stock dell'occupazione. In simboli:

[d] $$oa = oe - ou = \Delta O$$

Inoltre, la domanda di flusso sarà superiore, uguale o inferiore alla domanda sostitutiva, se la domanda aggiuntiva è positiva, nulla o negativa.

[e] $$oa > 0 \Leftrightarrow oe > os$$

$$oa < 0 \Leftrightarrow oe < os$$

$$oa = 0 \Leftrightarrow oe = os$$

Supponendo costante il numero dei lavoratori part-time, la quantità aggiuntiva di lavoro domandato equivale alle variazioni del numero di posti di lavoro. Possiamo allora ipotizzare che la domanda aggiuntiva dipenda dalle variazioni della produzione, dalle variazioni del capitale e dal progresso tecnico. Pertanto:

[f] $$oa = f\,(\Delta Q, \Delta K, T)$$

Passando alla domanda sostitutiva, i fattori che influenzano e determinano l'uscita dall'area dell'occupazione sono sicuramente molteplici e di varia natura ed il loro peso sarà molto diverso a seconda del luogo e del momento. All'interno di questo quadro si può tuttavia ritenere che le principali determinanti delle uscite siano la struttura per classi di età (SE), la struttura settoriale (SS), la composizione per sesso degli occupati delle classi terminali (TF) ed il rapporto salario/pensione (w/p). In simboli:

[g] $$os = g\,(SE, SS, TF, w/p)$$

A questo punto disponiamo di una teoria della domanda espressa in termini di flusso. Analogamente a quanto fatto con l'occupazione, anche la forza lavoro può essere analizzata con una metodologia di flusso. In questo caso la quantità offerta è data dal numero degli entrati nell'area della forza lavoro nell'intervallo considerato (fle).

Com'è noto una delle ipotesi fondamentali dell'analisi neoclassica è l'indipendenza funzionale tra domanda ed offerta di lavoro. In sostanza, lo schema neoclassico ortodosso ipotizza che la scheda di offerta di lavoro non modifichi la propria posizione nel piano a seguito di traslazioni della curva di domanda. Si noti, tuttavia, che – per quanto riguarda il breve periodo – tale ipotesi è stata ormai confutata da innumerevoli lavori empirici. Si può inoltre osservare che, a livello strutturale, le due funzioni appaiono strettamente correlate. Osservando le differenze nei livelli occupazionali tra zona e zona (oppure le variazioni nei livelli occupazionali nel lungo periodo) risulta evidente che esse sono assorbite quasi totalmente dalle differenze nel livello dell'offerta o dalle sue variazioni e, solo in misura molto ridotta, da quelle della disoccupazione.

La nostra ipotesi è pertanto che anche a livello di flussi in entrata nella forza lavoro la variabile esplicativa più significativa sia rappresentata dalle entrate nell'occupazione. In pratica, intendiamo proporre un modello nello spirito di quelli generati dalle ipotesi

del lavoratore scoraggiato ed addizionale, basato però non su dati di stock, bensì di flusso. Anche nella nostra impostazione la quantità di lavoro offerta è funzione della probabilità di trovare lavoro, ma tale probabilità è misurata dalla domanda di flusso, articolata nelle sue componenti. Il modello tiene conto dell'andamento demografico che è introdotto nell'equazione mediante una variabile che misura il numero di persone entrate nella popolazione in età lavorativa (pe). La funzione proposta è dunque:

[h] $$\text{fle} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{ oa} + \alpha_2 \text{ os} + \alpha_3 \text{ pe}$$

Per quanto riguarda le uscite dalla forza lavoro, il carattere strutturale della nostra impostazione consente di ritenere del tutto accettabile l'ipotesi che le uscite dalle forze di lavoro coincidano con le uscite dall'occupazione e che, quindi, determinate le prime, risultino determinate anche le seconde.

Il modello, esposto nei suoi termini generali, richiede ora una serie di specificazioni e chiarimenti per poi costituire la base per un modello previsionale di medio–lungo periodo. In particolare, un punto che deve essere chiarito riguarda quali siano i metodi che possono essere utilizzati per misurare le entrate e le uscite dalle varie condizioni.

Dato un certo intervallo temporale ed un determinato numero di condizioni, immaginiamo che per ogni area del mercato del lavoro, esista un cancello di entrata ed uno di uscita, dotati di contatori che registrano tutti i passaggi, nonché la provenienza e la destinazione delle persone che li attraversano.

Quali tecniche statistiche possono essere utilizzate per sostituire i nostri cancelli ed i nostri contatori? Un metodo che consentirebbe di misurare tutti i passaggi e che darebbe informazioni sulla maggiore o minore propensione alla mobilità dei vari gruppi (giovani, donne ecc.) è quello basato sulle storie di vita. Questo metodo appare tuttavia di difficile implementazione, tanto che gli Istituti di statistica che hanno cercato di rilevare dati di flusso hanno fatto ricorso a metodi che si basano sul confronto tra la condizione in cui si trova lo stesso individuo nel momento iniziale e terminale di un intervallo. Si osservi, tuttavia, che il numero dei passaggi (per unità di tempo) riscontrati con questa metodologia non è indipendente dalla durata dell'intervallo di osservazione e, più in particolare, tende a diminuire all'allungarsi del periodo. La spiegazione è semplice: maggiore è la durata dell'intervallo, maggiore è il numero dei passaggi a cui corrisponde un passaggio nella direzione opposta.

Allungando ulteriormente il periodo di osservazione, il numero dei passaggi rilevati tende a diminuire dato che finiscono col venire registrate solo quelle entrate o quelle uscite a cui corrispondono permanenze definitive, o comunque più lunghe dell'intervallo di osservazione. Sono questi i comportamenti a cui fa riferimento l'approccio qui esposto che cerca di cogliere gli aspetti strutturali dei flussi di entrata o di uscita e non quei comportamenti relativi a singole scelte di breve durata che nella nostra ottica rappresentano un "rumore" che rende più complessa la lettura delle tendenze in atto.

Le statistiche italiane, tuttavia, non diversamente da quelle di altri Paesi, forniscono dati di flusso relativi a periodi di osservazione trimestrali ed annuali. Tali periodi sono troppo brevi per cogliere gli aspetti strutturali che a noi interessano. D'altro canto, i dati così forniti misurano solo una parte dei passaggi di condizione, in quanto sono ottenuti

utilizzando la seconda metodologia (quella basata sul rilevamento all'inizio ed alla fine di un intervallo della condizione degli individui intervistati).

Come misurare allora le entrate e le uscite definitive? Questo problema è stato risolto applicando tecniche di analisi generazionali a dati di stock relativi a classi di età quinquennali.

Per chiarire questo punto basterà osservare che la consistenza numerica delle persone in una data condizione della stessa generazione è data dagli appartenenti a tale generazione che erano in quella condizione al tempo (t–1), più gli entrati meno gli usciti nell'intervallo considerato, preso di durata uguale al periodo su cui è definita la generazione. Facendo riferimento all'occupazione divisa in classi quinquennali, avremo allora:

[i] $$O^t = O^{(t-5)} +^{(t-5)} oe^t -^{(t-5)} ou^t$$

Affinché la [i] renda possibile il calcolo degli entrati e degli usciti definitivi relativi all'occupazione utilizzando dati di stock, è necessaria un'ipotesi abbastanza coraggiosa (ma che riteniamo, anche alla luce dei numerosi test empirici ormai effettuati non troppo irrealistica). Dobbiamo, cioè, ipotizzare che esistano età in cui si entra ed età in cui si esce dall'occupazione, così come da altre condizioni. Se così è, sarà possibile calcolare le entrate e le uscite dall'area dell'occupazione in un intervallo quinquennale, sommando da un lato i saldi positivi e dall'altro i saldi negativi che si ottengono come differenza tra gli occupati di una generazione al tempo (t–5) e gli occupati della stessa generazione – ovviamente più vecchi di 5 anni – al tempo t. La procedura, pertanto, sarà la seguente. Siano:

| (t–5) | t |
|---|---|
| O (15–19) | O (15–19) |
| O (20–24) | O (20–24) |
| O (25–29) | O (25–29) |
| ... | ... |
| O (65–69) | O (65–69) |

gli occupati divisi in classi quinquennali al tempo (t–5) ed al tempo t. Si calcolino poi le differenze:

| | | |
|---|---|---|
| O (20–24) | – | O (15–19) |
| O (65–29) | – | O (60–64) |

e si considerino il numero degli occupati tra i 15 ed i 19 anni al tempo t come flusso di ingresso ed il numero degli occupati tra i 65 ed i 69 anni al tempo (t–5) come flusso di uscita. Si sommino infine da un lato i saldi positivi (S+) e dall'altro i saldi negativi (S–). Avremo allora:

[l] $$oe = \sum_{i=1}^{n} S_i +$$

[m] $$ou = \sum_{j=1}^{m} S_j -$$

[n] $$oa = oe - ou = \sum_{i=1}^{n} S_i + (-) \sum_{j=1}^{m} S_j$$

È evidente che le nostre stime saranno tanto più vicine ai valori effettivi, quanto più vicine al vero è l'ipotesi di partenza secondo cui vi sono generazioni per le quali ou = 0 e altre per cui oe = 0. Questo metodo di calcolare le entrate e le uscite può ovviamente essere applicato anche alla forza lavoro con gli stessi limiti indicati a proposito dell'occupazione.

## A.6.1 Il modello previsionale stock e flussi

Il modello di flusso introdotto in precedenza e le ipotesi relative ai vincoli istituzionali – all'interno dei quali opererebbe il mercato del lavoro italiano – costituiscono il punto di partenza del modello previsionale descritto in questo paragrafo per produrre scenari di domanda e di offerta, di cui si illustra una applicazione al quinquennio 1994-1998.

Si procede, in primo luogo, a stimare la domanda di flusso. Occorre sottolineare che il compito di analisi previsive come questa è quello di individuare, da un lato, la compatibilità di diversi tassi di crescita dell'occupazione con i vincoli demografici e di verificare, dall'altro, l'accettabilità sociale della distribuzione dell'occupazione e della disoccupazione (sul territorio e fra i vari gruppi di età) che deriverebbero da ognuno di essi[10].

Stabilito un tasso di crescita della domanda aggiuntiva di lavoro, l'analisi permette di stimare l'evoluzione degli aggregati presenti sul mercato del lavoro (occupazione, forze di lavoro, disoccupazione).

La formulazione di ipotesi diverse circa la crescita dell'occupazione consente, dunque, di sviluppare un'analisi per scenari. Attraverso quest'ultima si può verificare come le dinamiche del ciclo economico e, in particolare, dell'occupazione, agendo sui processi di esplicitazione e di formazione dell'offerta di lavoro, influenzino l'evoluzione degli equilibri occupazionali. Pertanto, la domanda aggiuntiva non viene prevista, ma si ipotizzano quattro scenari ognuno collegato con una delle quattro differenti ipotesi di crescita del numero dei posti di lavoro.

| | CRESCITA OCCUPAZIONALE (%) |
|---|---|
| Scenario I | 0,0% (ipotesi di stazionarietà) |
| Scenario II | 0,4% (ipotesi intermedia di crescita debole) |
| Scenario III | 0,8% (ipotesi intermedia di crescita sostenuta) |
| Scenario IV | 1,2% (ipotesi di crescita massima) |

Tab. A.1 Ipotetici scenari di crescita dell'occupazione

[10] M. Bruni, *Andamento demografico e programmazione economica*, in "Economia & Lavoro", n. 4, 1984.

Il secondo passaggio è quello di stimare la domanda sostitutiva totale. Si ipotizza che nel quinquennio considerato le uscite saranno generate dalle stessi classi che hanno presentato variazioni negative nel quinquennio precedente ed a tassi di uscita costanti. La domanda sostitutiva totale è calcolata, quindi, come somma delle domande sostitutive maschili e femminili, ottenute applicando i tassi di passaggio negativi del periodo in questione agli occupati delle rispettive classi di età dell'anno t.

Sommando la domanda di flusso totale alle quattro "previsioni" di domanda aggiuntiva, si ottengono così quattro scenari di domanda di flusso. A questo punto si procede a ripartire la domanda di flusso totale tra la componente maschile e femminile. Ottenute le domande di flusso per i maschi e per le femmine è possibile calcolare le rispettive domande aggiuntive per ognuno degli scenari. Questa prima parte dell'analisi permette di stimare l'andamento dell'occupazione maschile e femminile e dei rispettivi tassi di occupazione per ogni ipotesi di crescita. Infine, per ogni scenario si possono calcolare gli effetti previsti in termini di tasso di disoccupazione. A partire dal nostro esercizio previsionale è possibile, attraverso adeguate elaborazioni, ottenere la struttura dell'occupazione per classe di età. Inoltre, risultati interessanti possono essere ricavati eseguendo proiezioni (oltre che per l'intero territorio nazionale) distinte per le diverse ripartizioni geografiche del Paese (Centro-Nord e Sud), oppure relative ai mercati del lavoro regionali[11]. Tali esercizi previsivi, infatti, possono rivelarsi utili a differenziare e "calibrare" gli interventi di *policy* da adottare nei vari contesti.

Come anticipato, l'elaborazione dei dati (e le valutazioni statistiche su di essi effettuate) hanno consentito di definire quattro scenari occupazionali per il periodo 1994-1998, in relazione alle diverse ipotesi di crescita occupazionale. I risultati delle previsioni effettuate[12], in relazione ai tassi di disoccupazione, sono illustrati nella Figura A.6.

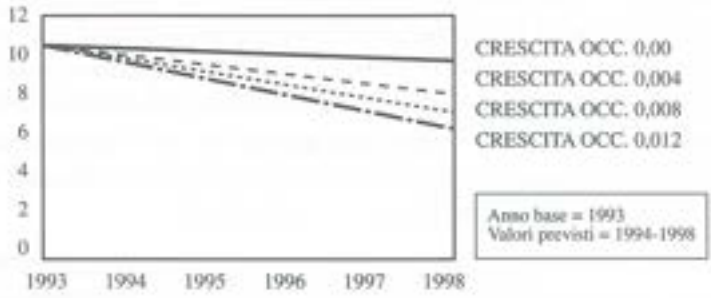



**Fig. A.6** Scenari Italia 1994-1998: tassi di disoccupazione[13]

[11] A. Ceci, S. Marsigliesi, R. Turatto, *Il mercato del lavoro del Veneto nel quinquennio 1995/1999 (analisi stock e flussi)*, in Ministero del Lavoro Regione Veneto (a cura dell'Agenzia per l'impiego del Veneto), *Il mercato del lavoro nel Veneto – 1995*, Franco Angeli, Milano 1995.

[12] Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, *Rapporto '93-94. Lavoro e politiche dell'occupazione in Italia*, Istituto Poligrafico dello Stato, Roma 1994.

[13] Fonte: *Ibid.*

## Scheda 1 Popolazione e previsioni demografiche

### Introduzione

Per lo studio dei fenomeni relativi al mercato del lavoro sono necessarie in primo luogo alcune conoscenze sull'*ammontare complessivo della popolazione* e sulle diverse *composizioni della popolazione* (secondo il sesso, l'età o altri caratteri) da cui possono derivare differenti gradi di partecipazione complessiva alla forza lavoro.

### 1 L'ammontare della popolazione

L'ammontare della popolazione è un dato di stock ad un istante preciso di tempo. In Italia, la principale fonte di informazione dei dati sulla popolazione complessiva (oltre al Censimento della Popolazione, alla Rilevazione delle Forze di Lavoro, nonché ad altre stime e previsioni effettuate dall'Istat) è l'Anagrafe (o Registro di popolazione). Essa fornisce un elenco dettagliato e quotidianamente aggiornato delle persone residenti nel nostro Paese. Tuttavia, le informazioni da essa ricavabili sono fornite in modo aggregato (cioè senza distinzione delle caratteristiche morfologiche della popolazione in base al sesso, età o altri caratteri). Ciò a causa del meccanismo "contabile" di tenuta per cui la popolazione finale di un periodo ($P_t$) è determinata dalla equazione [1], in cui compaiono – oltre alla popolazione iniziale ($P_0$) – anche il movimento per nascita (N), per morte (M), per immigrazione (I), per emigrazione (E) nel periodo:

[1] $$P_t = P_0 + N - M + I - E$$

### 2 La struttura della popolazione

Non tutti gli elementi di una stessa popolazione hanno la medesima propensione al lavoro, essendo questa molto variabile da individuo a individuo e legata ad alcune caratteristiche personali (quali l'età, il sesso, lo stato coniugale, l'istruzione, la qualifica professionale, la disponibilità a trasferirsi ecc.). Ciò rende necessario un esame (per struttura) della popolazione in alcune delle sue componenti, determinate da tali caratteristiche morfologiche.

A partire dalla struttura, è possibile ricavare alcuni sintetici indicatori relativi sia al-

[1] Questa schematizzazione è tratta da M. Livi Bacci, *Introduzione alla demografia*, Loescher, Torino 1990; C. Bonifazi, G. Gesano, *Tendenze demografiche e mercato del lavoro*, in IRP (Istituto Ricerche sulla Popolazione), *Secondo rapporto sulla situazione demografica in Italia*, Roma 1988.

l'intera popolazione sia alla sola popolazione in età attiva (età 15-65 o 20-60), utili ai fini dell'analisi dell'aggregato da cui attinge una potenziale forza lavoro (Tabella A.1).

| Indici* | Specificazioni |
|---|---|
| Rapporto tra i sessi | M/F<br>Generalmente inferiore all'unità, dipende da tre fattori:<br>a) rapporto dei sessi alla nascita;<br>b) mortalità differenziale tra i sessi alle varie età;<br>c) struttura per età della popolazione. |
| Percentuale di giovani | G/ (G+A+V) |
| Percentuale di adulti | A/ (G+A+V) |
| Percentuale di anziani | V/ (G+A+V) |
| Indice di vecchiaia | V/G |
| Indice di carico sociale (o dipendenza) | (G+V)/A |
| Indice di carico sociale dei giovani | G/A |
| Indice di carico sociale degli anziani | V/A |
| Indice di struttura per età della pop. in età attiva | $P_{20-39}/P_{40-59}$ |
| Indice della prop. all'ingresso nella pop. in età attiva | $P_{15-19}/P_{20-59}$ |
| Indice di ricambio della pop. in età attiva | $P_{55-59}/P_{20-59}$ |
| Indice di ricambio prospettico della pop. in età attiva | $PS_{15-19}/(P_{55-59} + D_{20-54})$ |

* M: maschi; F: femmine; G: giovani; A: adulti; V: anziani; P: popolazione; PS: sopravvissuti; D: deceduti.

**Tabella 1** Alcuni indici di struttura demografica[1]

## 3 Variabili dinamiche naturali e migratorie

Limitando l'analisi alla composizione per età o per sesso, le variabili che concorrono a determinare la struttura della popolazione (ai fini della partecipazione alla forza lavoro) sono natalità, mortalità e migratorietà[2]. La popolazione ad un certo istante, infatti, non è altro che l'insieme delle persone in vita in quel momento, ciascuna con le sue caratteristiche. In particolare, la classificazione per età (o per anno di nascita) spiega quante per-

[2] F. Rossi, *Variabili strutturali e dinamiche della popolazione utili per lo studio della partecipazione al lavoro*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 28, Roma 1993.

sone sopravvivono dei nati di ciascuna generazione, dopo aver subito l'effetto cumulato di mortalità e migratorietà.

L'esame di una struttura per età e sesso (nota con il nome di *piramide*), più agevole attraverso la rappresentazione grafica a istogrammi contrapposti della Figura 1, può rendere più comprensibile l'intervento delle diverse variabili sulla struttura risultante. Delle tre variabili, la natalità è oggi quella più importante, ai fini della determinazione della struttura per età. L'andamento delle nascite si ripercuote sulla struttura con fluttuazioni che durano nel tempo quanto la vita delle generazioni. Un censimento attesta i sopravviventi delle generazioni nate nel centinaio di anni che lo precedono. In assenza di alta mortalità e di migrazioni, l'andamento dei censiti alle successive età riproduce l'andamento delle nascite, almeno fino alle età in cui la mortalità riduce con maggior consistenza i sopravviventi. Tuttavia, se anche la mortalità è più elevata, è possibile riconoscere ugualmente nel profilo della piramide la serie storica delle nascite, in quanto la mortalità non colpisce in modo preferenziale alcune età piuttosto che quelle contigue.

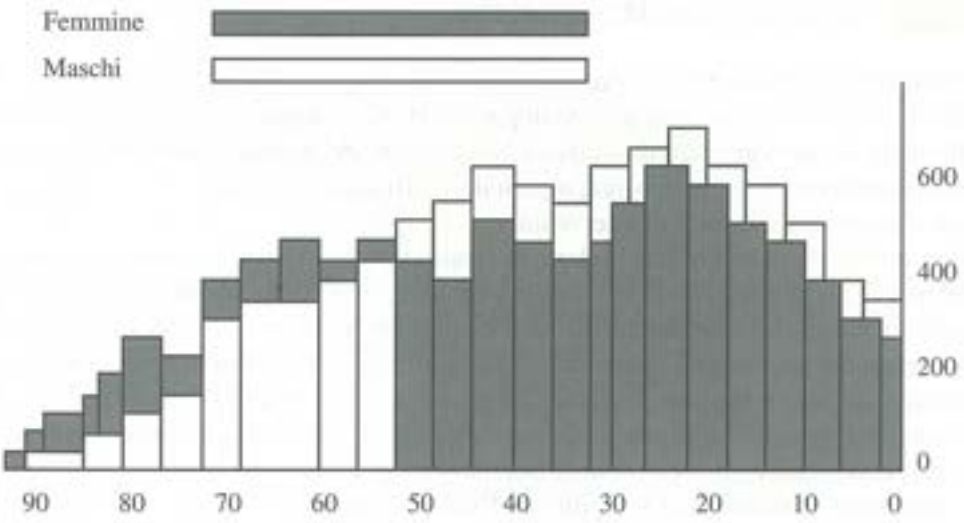



**Fig. 1** Piramide delle età: Italia, 1/1/1990; Periodo: 1980-1989

L'effetto delle migrazioni può essere visibile sulla struttura per sesso ed età a causa della selettività del processo che porta alla migrazione. Poiché frequentemente alla base dello spostamento vi è un motivo di lavoro, il fenomeno riguarda prevalentemente i maschi rispetto alle femmine e le età lavorative (in particolare, le più giovani) rispetto alle altre. Ne consegue una particolare struttura per età dei migranti, molto squilibrata tra età e tra sessi, tale da modificare (in caso di flussi consistenti) la composizione delle popo-

lazioni di partenza e di arrivo. L'effetto della mortalità sull'ammontare e sulla struttura della popolazione è, invece, piuttosto trascurabile, in virtù dei bassissimi livelli di mortalità che hanno caratterizzato i Paesi sviluppati.

## 4 Generazioni e partecipazione

Lo studio per generazioni (gruppi di persone della stessa età o classe di età) della partecipazione al lavoro è stato solo di recente oggetto di attenzione da parte di demografi[3] e di economisti del lavoro[4].

L'idea fondamentale riguarda il fatto che certe variazioni per età nei tassi o nelle percentuali, calcolate su istantanei, possono essere dovute ad un comportamento che tutte le generazioni hanno a quelle età (*effetto età*), oppure ad un particolare comportamento di una o di alcune soltanto delle generazioni che si esaminano (*effetto generazione*).

## 5 Le previsioni demografiche

Gli esercizi di previsione degli andamenti futuri di una popolazione hanno come obiettivo una preventiva conoscenza degli sviluppi e delle tendenze delle risorse umane disponibili, della dimensione e conformazione dei mercati, dei problemi economici e sociali che si presenteranno nel medio-lungo periodo (5-10 anni), in stretta connessione con le azioni di programmazione e di intervento.

Le previsioni demografiche, infatti, si caratterizzano – rispetto a quelle economiche – per una maggiore attendibilità, in quanto in una popolazione moderna, da un lato, il ricambio causato dal movimento naturale è piuttosto limitato e, dall'altro, la durata di permanenza dei suoi singoli componenti è alquanto elevata, rendendo i processi evolutivi abbastanza certi e regolari. Pertanto, dal punto di vista strutturale, anche ad intervalli di proiezione medio-lunghi una parte consistente della popolazione ventura sarà costituita da persone già oggi presenti nella popolazione di base.

In termini estremamente semplificati, l'idea alla base di una proiezione demografica è che la popolazione futura sarà costituita dai suoi attuali membri che al tempo non risulteranno ancora usciti da essa [per morte (M) o per emigrazione (E)], a cui si aggiungeranno gli aggregati delle persone entrate [per nascita (N) o per immigrazione (I)]. Si tratta, in altri termini, di un utilizzo "al futuro" dell'equazione della popolazione [1] estesa al periodo che va dal tempo t al tempo t+a:

$$[2] \qquad P(t+a) = P(t) + N(t \rightarrow t+a) - M(t \rightarrow t+a) + I(t \rightarrow t+a) - E(t \rightarrow t+a)$$

[3] Si veda, ad esempio, G. Gesano, *Tendenze demografiche e mercato del lavoro. Tirannia dei numeri e alternative di scelta*, in "Economia & Lavoro", n. 2, 1992.

[4] R. Brunetta, R. Turatto, *Dall'equilibrio marginalista al paradigma generazionale. Comportamenti microeconomici in un modello dinamico di equilibrio sociale*, in "Economia & Lavoro", n. 2, 1988.

Queste voci di movimento naturale (N, M) e migratorio (I, E), oltre alla popolazione finale, rappresentano le informazioni di fonte anagrafica, che tuttavia non consentono di evidenziare alcuna caratteristica morfologica della popolazione, bensì solo l'ammontare complessivo.

## 5.1 Alcuni limiti

È bene, tuttavia, evidenziare che il problema di previsione dell'andamento futuro di un fenomeno demografico naturale (quale, ad esempio, la fecondità) può presentarsi di particolare difficoltà quando non esistano precedenti storici da utilizzare in stime future fatte per analogia.

Le eventuali discrepanze possono essere ricondotte principalmente a tre gruppi di cause[5], tra loro difficilmente distinguibili:

- inesattezza circa l'ammontare, la struttura per genere ed età e i comportamenti demografici della popolazione di base per la previsione;
- approssimazione e semplificazioni nei procedimenti di proiezione che possono condurre ad alcune imprecisioni;
- errori nelle ipotesi assunte circa l'evoluzione futura dei fattori di cambiamento della popolazione oggetto di studio e, in particolare, dei comportamenti riguardanti la mortalità, la fecondità e le migrazioni.

## 5.2 Le fonti

I principali organismi e istituti che conducono previsioni su fecondità, migratorietà e mortalità della popolazione sono elencati nello Schema 1, alla pagina seguente, che sinteticamente ne riassume caratteristiche e metodologie.

[5] G. Gesano, *Previsioni demografiche a breve e lungo termine ed offerta di lavoro*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 56, Roma 1994/b.

| Denominazione | Specificazioni |
|---|---|
| **A) ONU (Organizzazione Nazioni Unite)** | |
| • **Caratteristiche e dati base** | Ricostruzioni retrospettive e previsioni analitiche della popolazione mondiale per sesso, per classi quinquennali di età, per ogni singolo Paese (ogni due anni). |
| • **Metodo** | La proiezione è di tipo analitico per componenti e per generazioni. La popolazione (a dominanza femminile) è per sesso e per classi quinquennali di età e viene riportata sia nelle ricostruzioni (a partire dal 1950), sia nelle previsioni (fino al 2025) con cadenza quinquennale e sotto quattro scenari (alto, medio, basso, costante) in base alle ipotesi formulate circa fecondità, mortalità e migratorietà. |
| **B) World Bank** | |
| • **Caratteristiche e dati base** | Previsioni (annuali) a lungo e lunghissimo termine, estese a tutti i Paesi del mondo e raggruppate per livelli di sviluppo e di reddito nazionale lordo (per continenti e per regioni geografiche). La classificazione ottenuta è utile per le analisi economiche e per la pianificazione dello sviluppo. |
| • **Metodo** | La proiezione, analitica per sesso e classi di età quinquennali e a dominanza femminile, è del tipo uniregionale, con gli aggregati dei Paesi proiettati indipendentemente. |
| **C) ISTAT Ifitat** | |
| • **Caratteristiche e dati base** | Previsioni (saltuarie) a breve-medio periodo della popolazione italiana a livello regionale. |
| • **Metodo** | Con particolare riferimento alla previsione per regione dell'edizione del 1988, la proiezione è di tipo analitico per singolo anno di età e con cadenza annuale, estesa a 21 regioni, con risultati (per le tre ripartizioni e per il totale Italia) ottenuti per somma delle previsioni relative alle regioni che compongono l'aggregato (metodo *bottom-up*). |
| **D) IRP (Istituto di Ricerche sulla Popolazione) – CNR** | |
| • **Caratteristiche e dati base** | Sistema di previsioni demografiche a livello regionale, con orizzonte temporale al 2025. |
| • **Metodo** | La previsione è di tipo analitico-generazionale per classi e passi quinquennali, a prevalenza femminile e – con riferimento alla gerarchia territoriale – di tipo "dal basso verso l'alto", con le unità di base costituite dalle regioni. |

**Schema 1** I principali "produttori" di previsioni demografiche[6]

[6] Questa schematizzazione di sintesi è ricavata da *Ibid.*

## Scheda 2 Transizioni scuola-formazione-lavoro (SFL)

### Introduzione

Dagli inizi degli anni '80, l'analisi delle modalità e delle condizioni che caratterizzano la transizione dal sistema formativo all'ingresso nel mercato del lavoro – con attenzione ai rapporti tra esperienza lavorativa, inserimento professionale, mobilità occupazionale, alternanza scuola e formazione di altro tipo – ha assunto un particolare rilievo, soprattutto in relazione alle preoccupanti dimensioni della disoccupazione giovanile.

Studiare gli aspetti e le variabili che caratterizzano la fase di ingresso nella vita attiva da parte delle giovani leve, con l'obiettivo di evidenziare eventuali strozzature o distorsioni nelle modalità di ricerca di lavoro e/o di reclutamento, implica innanzitutto riconoscere la natura dinamica di questa esperienza che si sviluppa in un arco di tempo più o meno lungo della vita di un individuo[1], definita appunto *fase* o *transizione*.

La presente scheda si propone di presentare alcune sintetiche informazioni sulle transizioni SFL (con particolare riferimento ai processi relativi al sistema scolastico pre-universitario) ed una breve rassegna relativa alle principali tecniche di indagine, attraverso cui è possibile cogliere elementi esplicativi alla base del fenomeno.

### 1 Le transizioni SFL

A partire dalle molteplici variabili rilevate nell'analisi della popolazione (suddivisa per genere, età ecc.), possono essere individuati e valutati i percorsi di entrata/uscita *dal* sistema scolastico *nel* mercato del lavoro dei singoli soggetti, attraverso l'approccio di tipo stock e flussi, schematizzato nella Figura 1.

Concentrare l'attenzione sulla partecipazione sistema scolastico e sugli esiti a cui essa approda, implica valutare il potenziale impatto del sistema dell'istruzione sull'offerta di lavoro, in modo da comprendere i meccanismi che regolano le determinanti del successo scolastico ed i suoi legami (esiti positivi o negativi) con il mercato del lavoro.

In particolare, in questa sede si intende far riferimento al sistema scolastico pre-universitario, in quanto risulta meno agevole documentare adeguatamente i più articolati percorsi della formazione professionale e universitaria.

[1] S. Zaccarin, *Indagini longitudinali sulla transizione scuola-lavoro: alcune riflessioni di metodo*, in "Economia & Lavoro", n. 2, 1994.

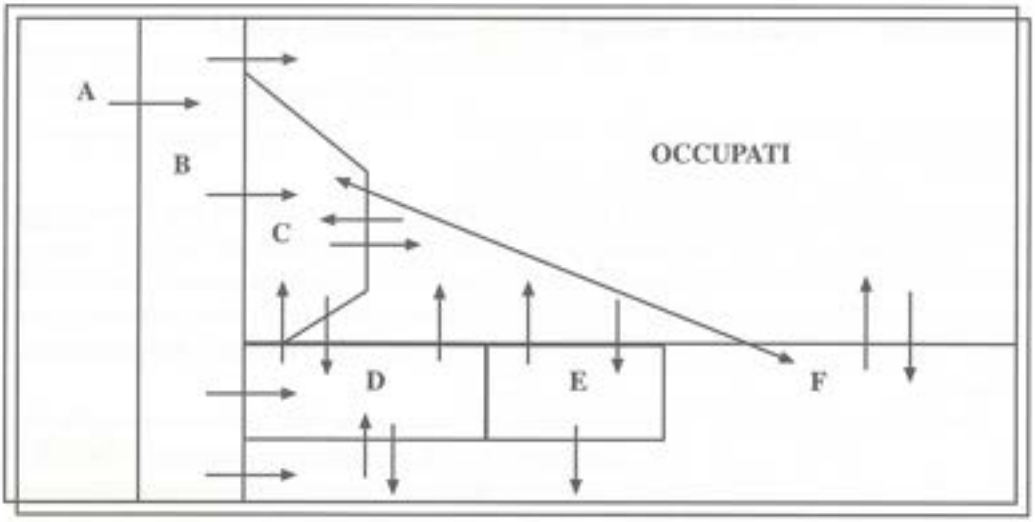



**Fig. 1** Rappresentazione stock e flussi delle transizioni SFL[2]

A: Popolazione in età pre-scolare;
B: Popolazione iscritta alla scuola dell'obbligo;
C: Popolazione iscritta a corsi post-obbligatori;
D: Persone in cerca di prima occupazione;
E: Disoccupati;
F: Non forze di lavoro.

## 2 Sistema scolastico e indicatori

La scuola è collegata al più vasto sistema sociale per due tramiti: la struttura demografica, da un lato, che determina annualmente le leve dei nuovi entrati; il mercato del lavoro, dall'altro, in cui confluisce larga parte degli usciti dalla scuola[3].

La descrizione della partecipazione e dei processi nel sistema scolastico può essere arricchita, attraverso l'elaborazione dei dati di stock ricavabili dalle varie indagini disponibili, con misure ed indicatori dei flussi in entrata nel sistema e di uscita dallo stesso (con un particolare titolo di studio).

Tali indicatori, classificati in quattro categorie e sintetizzati nello Schema 1, forniscono in modo chiaro e significativo una rappresentazione:

- del grado e delle modalità della partecipazione al sistema scolastico;

[2] Questa rappresentazione è tratta da R. BRUNETTA, *Schede di Economia del lavoro*, supplemento alla rivista "Asap Notizie", marzo 1988 - febbraio 1990.

[3] L. BERNARDI, *Stocks e flussi nel sistema scolastico pre-universitario*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 28, Roma 1993.

- degli esiti del processo scolastico, in termini di flussi di usciti per livello di istruzione conseguito;
- dell'efficienza/inefficienza del sistema scolastico, valutata tramite opportuni rapporti tra partecipazione ed esiti.

| INDICATORI DI SCOLARIZZAZIONE | |
|---|---|
| Rappresentano il rapporto tra gli iscritti aventi certi caratteri (sesso, età ecc.) ed i residenti aventi gli stessi caratteri, che rappresentano la popolazione di riferimento da cui i primi "derivano". | |
| **Tasso di scolarizzazione** | Rapporto tra popolazione scolarizzata rispetto al totale della popolazione della stessa età. |
| **Rapporti di parità** | Rapporto tra tasso di scolarizzazione di un particolare gruppo sociale rispetto al tasso medio. Si tratta di un indicatore di disuguaglianza, che fornisce una specificazione dell'indicatore precedente. |
| **INDICATORI DI COMPOSIZIONE** | |
| Consistono in opportuni rapporti di composizione che coinvolgono studenti (ed eventualmente licenziati) di un solo anno scolastico. | |
| **Ripartizione percentuale degli iscritti** | Per sesso e per ciclo |
| **Ripartizione percentuale dei ripetenti** | Per sesso e per ciclo |
| **Peso dei ripetenti sugli iscritti** | Per sesso, per ciclo e per anno di corso |
| **Licenziati su esaminati** | A fine ciclo |
| **Iscritti in ritardo sul totale degli iscritti** | Per ciclo ed anno di corso (con ritardo distinto per numero di anni) |
| **Iscritti in regola o in anticipo sul totale degli iscritti** | Per ciclo ed anno di corso |
| **INDICATORI DI TRANSIZIONE** | |
| Sfruttano i dati di due anni scolastici successivi e la distinzione degli iscritti in ripetenti/non ripetenti al fine di ricavare misure di transizione di entrata nella scuola e di uscita dalla stessa. | |
| **Tasso di ripetenza** | Rapporto tra ripetenti della classe i al tempo t+1, rispetto agli iscritti alla stessa classe al tempo t. |
| **Tasso di passaggio** | Rapporto tra iscritti non ripetenti nella classe i+1 al tempo t+1 e iscritti alla classe i al tempo t. |
| **Tasso di abbandono** | Complemento a 1 della somma dei due precedenti tassi. |
| **INDICATORI DI STRUTTURA** | |
| Sono ottenuti rapportando gli studenti con dati sull'organizzazione scolastica (unità scolastiche, classi), sugli insegnanti e sulle risorse edilizie. | |
| **Alunni per unità scolastica** | Per ciclo e specie delle scuole |
| **Alunni per classe** | Per ciclo e specie delle scuole |
| **Alunni per aula** | Ordinaria e speciale |

**Schema 1** Indicatori del sistema scolastico

## 3 Gli elementi principali delle tecniche di indagine sulle transizioni verso l'occupazione

L'obiettivo principale su cui risulta incentrata la maggioranza delle indagini condotte in Italia riguarda, oltre alla descrizione degli sbocchi professionali dei giovani, l'analisi del processo di transizione dalla scuola al lavoro e dedica particolare attenzione alle relazioni tra *background* familiare e sociale, *iter* formativo e entrata nella vita attiva.

L'entrata, in particolare, è vista come un processo dinamico che si estende su un periodo non necessariamente breve e che può implicare molteplici cambiamenti di condizione da parte dei soggetti (da occupato a disoccupato; da lavoro a lavoro ecc.).

Il raggiungimento di queste finalità comporta la considerazione e la definizione di alcuni elementi essenziali del disegno (e della successiva conduzione) di una indagine sulla transizione SFL. Al riguardo è possibile sintetizzare[4] gli aspetti principali, con l'ausilio dello Schema 2 a pag. 491.

## 4 Le procedure di osservazione

Un particolare approfondimento meritano le tecniche di indagine utilizzate per lo studio dei fenomeni in esame. Le procedure che si possono adottare per l'osservazione di informazioni riferite ad un intervallo di tempo della storia individuale sono riconducibili a quattro categorie[5], le cui caratteristiche sono riassunte nello Schema 3 a pag.492.

## 5 Le fonti

Nello Schema 4, a pag. 493, viene presentato un sintetico elenco delle principali fonti (nazionali e di tipo amministrativo) utili per l'analisi delle transizioni nel mercato del lavoro.

[4] S. Zaccarin, op. cit.

[5] A. Micali, *Le fonti statistiche sulla transizione famiglia-formazione-lavoro. Parte I: le tecniche di indagine*, in "Economia & Lavoro", n. 2, 1993/a.

| Elementi | Specificazioni | Implicazioni |
|---|---|---|
| **Popolazione oggetto di studio** | 1) in base all'età;<br>2) in base alla condizione di uscita dalla scuola in un determinato anno. | L'alternativa gruppo di età-leva di usciti non risulta di grande rilievo. Tuttavia, la seconda opzione rende più agevole l'individuazione di fenomeni di sostituibilità e concorrenza sul mercato del lavoro tra soggetti con diversi livelli di istruzione. |
| **Periodo di osservazione** | Variabile a seconda dell'indagine considerata. | Esplicandosi il processo di inserimento nella vita attiva lungo un intervallo più o meno esteso della vita degli individui, per un'adeguata documentazione degli aspetti e delle modalità delle transizioni, occorre raccogliere informazioni su un periodo piuttosto ampio. |
| **Contenuti informativi** | 1) Informazioni sulla condizione occupazionale;<br>2) Informazioni sulla carriera formativa;<br>3) Informazioni sulla famiglia;<br>4) Informazioni anagrafiche sul soggetto. | Si riscontra una sostanziale omogeneità degli argomenti trattati nei vari questionari sottoposti agli intervistati. Ciò che distingue le varie indagini consiste nel grado di approfondimento e nelle modalità di rilevazione adottati nella raccolta delle informazioni. |
| **Modalità di rilevazione delle informazioni** | 1) Intervista (telefonica, postale ecc.);<br>2) Questionari. | 1) Le scelte adottate in sede di rilevazione dei dati condizionano l'analisi dei processi di transizione SFL e contribuiscono a creare le maggiori differenze tra le varie iniziative. |

**Schema 2** Aspetti principali delle indagini sulle transizioni SFL

| Tipologia | Caratteristiche | Vantaggi e svantaggi |
|---|---|---|
| **Indagini longitudinali** | Con questa tecnica, in cui gli stessi individui vengono intervistati in più istanti successivi, è possibile rilevare i cambiamenti di condizione che si verificano in un determinato intervallo di tempo e metterli in relazione con i precedenti, fino a ricostruire per intero l'intero percorso seguito da ciascuno per tutta la durata della rilevazione. | Questa tecnica (piuttosto costosa) presenta degli inconvenienti legati agli errori di rilevazione (errori di risposta, di codifica o di registrazione), oppure alle distorsioni nelle stime. Tuttavia, l'analisi delle transizioni che si ricava è molto ampia e non ottenibile altrimenti. |
| **Indagini su singole leve** | Sono condotte su un campione di individui che hanno in comune una stessa condizione ad una stessa data. Con questa tecnica è possibile trarre informazioni simili a quelle ottenibili dalle indagini longitudinali, riferite tuttavia ad un segmento ristretto della popolazione. | A differenza delle indagini longitudinali, queste rilevazioni registrano esclusivamente i mutamenti intervenuti nella condizione nella professione dell'intervistato. Esse presentano, tuttavia, minori difficoltà organizzative. |
| **Indagine con quesiti retrospettivi** | Si ottengono inserendo quesiti retrospettivi in indagini di tipo trasversale. Ponendo all'intervistato domande relative alla sua condizione ad una o più date precedenti l'intervista, è possibile costruire i cambiamenti di stato intervenuti in un dato arco di tempo. | Questo tipo di indagine può presentare imprecisioni derivanti da errori provocati da ricordi imperfetti tanto più gravi, quanto più si va indietro con il tempo (effetto *telescoping*). Tuttavia, risulta molto più economica rispetto ad indagini longitudinali. |
| **Indagini trasversali sulla famiglia, la formazione e il lavoro** | Anche se in assenza di quesiti di tipo retrospettivo, attraverso le indagini trasversali si possono ricostruire i percorsi di transizione (nel rispetto di determinate condizioni), estendendo a generazioni il comportamento di contemporanei. | Sono poche, malgrado il vincolo piuttosto blando, le rilevazioni che lo soddisfano. |

**Schema 3** Procedure di indagine per l'analisi delle transizioni

| Fonti nazionali | |
|---|---|
| **Organismo** | **Denominazione indagine** |
| **ISTAT** | Censimento generale della popolazione<br>Rilevazione sulle forze di lavoro<br>Inserimento professionale dei laureati<br>Indagine multiscopo sulle famiglie<br>Rilevazione dei corsi di formazione professionale |
| **ISTAT – Ministero della Pubblica Istruzione** | Rilevazioni sull'istruzione |
| **ISFOL – Ministero della Pubblica Istruzione** | Entrata dei giovani nella vita attiva (EVA) |
| **Banca d'Italia** | Indagine sui bilanci delle famiglie |
| **Fonti amministrative** | |
| **Organismo** | **Specificazione** |
| **Uffici di collocamento** | Iscritti alle liste di collocamento |
| **Osservatorio nazionale del mercato del lavoro** | Contratti di formazione e lavoro (Cfl) |
| **INPS** | – Archivio delle imprese (Mod. DM10M)<br>– Archivio delle posizioni assicurative dei singoli lavoratori (Mod. O1M) |

**Schema 4** Le fonti per l'analisi delle transizioni

## 6 Un modello di analisi delle transizioni: elementi generali

Una descrizione-interpretazione più significativa del processo scolastico potrebbe derivare, come evidenziato, dalla ricostruzione dei processi individuali di entrata, permanenza ed uscita dal sistema. Tuttavia, le serie di dati che derivano dalle diverse indagini appena richiamate (e, più in generale, dalla documentazione statistica ufficiale) forniscono informazioni di tipo aggregato (stock), il cui trattamento – ai fini di un'analisi in termini di flusso – appare piuttosto limitato ed oneroso.

Un'alternativa è costituita dagli approcci statistici di trattamento dei dati aggregati per la stima dei flussi tra condizioni scolastiche nel tempo.

Lo strumento utilizzato per l'analisi del funzionamento del sistema scolastico e per la previsione degli esiti è il modello dei flussi scolastici, ovvero il modello che studia la scuola come un sistema di entrate ed uscite, all'interno del quale si possono studiare i meccanismi che agiscono su coloro che "transitano" in tale sistema: permanenza, espulsione, regolarità, ritardo, oppure uscita (con e senza titolo).

Le matrici di flusso, in cui il modello si sostanzia, si prestano allo studio dei fenomeni di esposizione al sistema scolastico e, mediante eventuali integrazioni con altre matrici (di natura demografica), della partecipazione al processo considerato, rappresentando inoltre il punto di partenza per effettuare previsioni. Più specificamente, il modello dei flussi scolastici è di tipo input-output, nel quale i flussi da considerare sono sostanzialmente di due tipi:

- flussi tra il sistema scolastico ed il mondo esterno, in cui considerare le entrate a qualsiasi grado di istruzione e le uscite (per morte, emigrazione, abbandono, raggiungimento del titolo);
- flussi interni al sistema scolastico, quali: i passaggi da una attività a quella successiva nel ciclo; permanenza nella stessa attività per ripetenza; trasferimento ad attività di altro ciclo dello stesso grado (ad esempio, passaggi tra istituti superiori di diversa natura).

Qualora l'insieme dei coefficienti che descrivono il procedere degli studenti in entrata e in uscita dal sistema scolastico venga formalizzato e interpretato come un modello probabilistico di tipo markoviano, si parla appunto di modello markoviano dei flussi scolastici.

La probabilizzazione del processo scolastico che ne consegue consente di costruire un insieme di indicatori del funzionamento del sistema scolastico e dell'esperienza scolastica sperimentata dagli alunni.

Un affinamento dell'approccio metodologico descritto è il modello denominato SFINGE, dall'acronimo Stima dei Flussi, Indicatori e Generazione di previsioni di Effettivi scolastici[6], attraverso cui è possibile definire alcuni *indicatori di selettività* aggregabili in tre grandi categorie (Schema 5).

[6] U. Trivellato, *Un modello markoviano del processo scolastico: (I) specificazione e procedimento di stima*, in "Rivista di Statistica applicata", n. 13, 1980; L. Bernardi, G. Lovison, U. Trivellato, *SFINGE*.

| INDICATORI DI PERMANENZA | |
|---|---|
| Descrivono modalità (in regola oppure no) e tempi di permanenza nelle attività scolastiche, e più sinteticamente nel sistema scolastico. | |
| **Tavola di regolarità** | Evidenzia la frazione di allievi (iscritti per la prima volta oppure ripetenti o pluriripetenti) che giungeranno come regolari nelle classi successive. Il complemento a 1 dei valori della Tavola consente di quantificare i *dispersi* del sistema. |
| **Tavola di permanenza** | Evidenzia la frazione di allievi presenti nella *i*esima classe che saranno ancora presenti nel sistema scolastico *n* anni dopo (non necessariamente come regolari). |
| **Tempo atteso di permanenza** | Per ogni anno di corso che ci si attende di frequentare, evidenzia il numero medio di anni che un allievo presente nella *i*esima attività scolastica impiega per completare l'anno di corso. |
| **INDICATORI DI ESITO** | |
| Descrivono gli esiti del processo scolastico, in termini di *patterns* di conseguimento dei livelli finali di istruzione. | |
| **Tavola di probabilità di conseguimento dei livelli finali di istruzione in regola** | Quantifica la frazione di allievi, iscritti alla *i*esima classe scolastica, che otterranno regolarmente i titoli di licenza media e i vari titoli di scuola superiore. |
| **Tavola della probabilità di conseguimento dei livelli finali di istruzione in qualunque numero di anni** | È analogo al precedente, con la differenza che esso quantifica la frazione di allievi che conseguiranno comunque i vari titoli scolastici (in qualsivoglia numero di anni). |
| **INDICATORI DI INEFFICIENZA DEL SISTEMA SCOLASTICO** | |
| Descrivono l'inefficienza del sistema scolastico, intesa come discrepanza tra tempo atteso di permanenza nel sistema e valore atteso degli anni di corso che si frequenteranno. | |
| **Spreco di tempo per un anno di corso** | Fa riferimento al tempo addizionale per ciascuna attività scolastica (o anno di corso) sprecato dal sistema per produrre qualificati. |
| **Spreco di tempo per un anno di corso imputabile ai *drop-outs*** | Individua la componente (direttamente imputabile ai *drop-out*) del tempo addizionale per ciascuna attività scolastica sopportato dal sistema per produrre qualificati. |
| **Spreco di tempo per ciclo** | Analogo al primo, fa riferimento al complesso di attività scolastiche di un ciclo. Misura il tempo addizionale complessivo per ciclo di istruzione (e non per singola attività scolastica) "sprecato" dal sistema per produrre qualificati. |

**Schema 5** Indicatori di selettività (modello SFINGE)

*Stima dei Flussi, Indicatori e Generazione di previsioni di Effettivi scolastici – Una libreria per l'analisi del processo scolastico*, CoSes, Vers. 1, Venezia 1986.

## Scheda 3 Domanda e offerta di lavoro

### Introduzione

Proseguendo nella nostra interpretazione "dinamica", giungiamo nella fase di ingresso nel mercato del lavoro. Pertanto, occorre puntare l'attenzione sull'analisi della struttura della domanda e dell'offerta di lavoro, al fine di comprendere le modalità attraverso cui può realizzarsi l'equilibrio tra queste due forze. In questa scheda, dunque, si approfondiscono le definizioni presentate nell'introduzione della presente appendice, introducendo il modello di base per l'interpretazione del mercato del lavoro, elaborato in ambito marginalista.

### 1 Un modello di offerta di lavoro

Al fine di individuare le condizioni di base per la definizione dell'offerta di lavoro, si fa tradizionalmente riferimento ad un approccio di tipo neoclassico (o marginalista).

In primo luogo, gli elementi fondamentali di cui tener conto sono:

- il limite temporale circoscritto al breve periodo;
- le condizioni di istruzione e specializzazione acquisite dal lavoratore;
- l'unità familiare come centro decisionale per la allocazione delle risorse lavorative.

In secondo luogo, occorre considerare altri due elementi relativi:

- alla funzione di utilità (individuale e familiare);
- al vincolo di bilancio (risorse disponibili).

L'utilità che l'individuo intende massimizzare con il suo ingresso sul mercato del lavoro è funzione dei beni e dei servizi acquisibili e del lavoro che occorre erogare per raggiungere un livello salariale sufficiente a garantire il necessario potere d'acquisto.

Il vincolo di bilancio determinerà l'offerta di lavoro, in quanto l'eventuale decisione di non impiego sarà presa solo in presenza di sufficienti risorse disponibili.

Il processo di massimizzazione dell'utilità implicherà, dunque, la valutazione di una serie di variabili in relazione alla scelta di entrare o meno nel mercato (livelli e variazioni del salario di mercato e del reddito non da lavoro, circostanze occasionali influenti sull'offerta di lavoro).

Una volta effettuato l'ingresso, il lavoratore dovrà poi individuare il numero di ore da lavorare che consentono di massimizzare la propria funzione di utilità in precedenza definita. La variazione delle ore dipenderà:

- dall'eventuale esistenza di altri *redditi non da lavoro* (per cui, maggiore sarà l'entità di tali redditi e minore sarà il numero di ore lavorate offerte);

– dal prodursi dell'*effetto reddito* e dell'*effetto sostituzione*.

Infine, l'entità delle ore lavorate è influenzata dalle integrazioni di reddito derivanti da programmi assistenziali o di sostegno dell'occupazione (sussidi, indennità di disoccupazione ecc.).

## 1.1 Variabili strutturali e componenti dell'offerta

Il modello ora definito deve essere completato con l'introduzione di altre variabili di natura socioeconomica e, successivamente, deve essere riferito alle specifiche componenti dell'offerta di lavoro.

Le variabili di natura socioeconomica possono essere classificate[1] in tre "aree", secondo lo Schema 1 proposto qui di seguito.

Le possibilità di impiego dovranno, quindi, essere valutate non solo in riferimento agli obiettivi delle singole componenti dell'offerta, ma anche tenendo conto della posizione occupata all'interno delle diverse aree che definiscono i ruoli funzionali (e quindi le potenziali possibilità di occupazione).

| Aree | Variabili esplicative dell'offerta |
|---|---|
| **Sistema produttivo** | • presenza di grandi concentrazioni produttive;<br>• sviluppo diffuso di piccole/medie imprese (PMI);<br>• attività di autoconsumo e incidenza dell'economia familiare. |
| **Struttura di impresa prevalente** | • grandi concentrazioni monopolistiche;<br>• PMI;<br>• forte dinamica nella creazione di nuove imprese. |
| **Condizioni della forza lavoro** | • prevalenza di condizioni di lavoro dipendente o di lavoro autonomo;<br>• dimensioni dell'economia sommersa;<br>• disoccupazione giovanile e intellettuale;<br>• condizioni di sottoccupazione;<br>• fenomeni migratori di ritorno. |

**Schema 1** Variabili socioeconomiche

In questo senso, è possibile definire l'*offerta di lavoro potenziale* come risultante di una serie di fattori, quali:

– l'andamento demografico (modificazione della struttura per età, andamento della popolazione in età lavorativa);

[1] R. Brunetta, *Schede di Economia del lavoro*, supplemento alla rivista "Asap Notizie", marzo 1988 - febbraio 1990.

- i comportamenti dei singoli componenti dell'offerta;
- l'andamento della domanda di lavoro (la disponibilità o la carenza di specifiche occasioni lavorative agiscono sulle diverse componenti dell'offerta potenziale, provocandone un aumento attraverso l'*effetto attrazione*, oppure una riduzione attraverso l'*effetto scoraggiamento*).

## 2 Un modello di domanda di lavoro

Appare opportuno a questo punto della trattazione introdurre un modello delle determinanti della domanda di lavoro, utilizzando – come nel caso dell'offerta – il tradizionale schema neoclassico, poi integrato con la valutazione delle tendenze più recenti.

La domanda di lavoro deve essere considerata in primo luogo in riferimento a tre diverse dimensioni:

- a livello aziendale;
- a livello settoriale;
- a livello macroeconomico.

Considerando la dimensione aziendale e quella settoriale, si dovrà inoltre valutare se esista una situazione concorrenziale oppure vi siano posizioni monopolistiche. Per la singola azienda, ipotizzando una situazione concorrenziale, la definizione della domanda di lavoro e della funzione di produzione (strettamente connessa ad essa, in quanto determina la combinazione dei fattori produttivi) potrà essere ottenuta sulla base di alcune ipotesi iniziali, quali:

- l'obiettivo della massimizzazione del profitto da parte dell'azienda;
- la piena conoscenza della funzione di produzione (combinazione tecnica dei fattori e del loro prezzo);
- la valutazione del salario orario come solo costo connesso all'impiego del fattore lavoro;
- prezzi e salari dati.

In questo quadro l'espressione della domanda di lavoro avverrà sulla base di valutazioni concernenti:

- la scelta dei fattori produttivi che minimizzano i costi nell'ambito della funzione di produzione (con l'individuazione del tasso di sostituzione tra essi);
- l'uguaglianza del salario (w) alla produttività marginale del lavoro (PMAL);
- gli effetti di scala, in relazione alle dimensioni della riduzione ed alle variazioni dei prezzi dei fattori produttivi.

Inoltre, con riguardo alla dimensione settoriale, verranno introdotte altre variabili che possono determinare maggiori vincoli per la domanda di lavoro. In particolare, quest'ultima dipenderà:

- dalla possibile influenza delle variazioni dell'offerta di lavoro sul prezzo;
- dalla maggiore rigidità della domanda rispetto alle variazioni del salario;
- dalle modificazioni subite dalla domanda per l'entrata (e l'uscita) di nuove imprese sul mercato.

Per l'economia nel suo complesso, oltre ai problemi di definizione dell'equilibrio macroeconomico (in un'ottica keynesiana), si dovranno valutare le determinanti della fissazione del salario (ad esempio, condizioni della contrattazione collettiva) anche in rapporto alla struttura produttiva propria dei vari settori.

## 2.1 Modelli di domanda più complessi

Sulla base delle ipotesi appena formulate, l'inserimento di ulteriori variabili dà luogo a modelli della domanda di lavoro più articolati. Del resto, tale inserimento si rende necessario anche considerando le critiche rivolte all'impostazione originaria del modello neoclassico.

L'obiettivo dell'impresa, data la dotazione di capitale, sarà pertanto quello di minimizzare i costi di produzione scegliendo la composizione ottimale tra quantità di occupazione e ore lavorate.

Nel caso in cui venga scelto un aumento delle ore lavorate (a parità di numero di occupati), l'impresa dovrà verificare se i costi dello straordinario siano compatibili con il proprio equilibrio economico. Qualora tali costi appaiano rilevanti, l'impresa potrà scegliere in alternativa all'aumento dell'orario:

- un aumento dell'intensità di capitale;
- una maggiore domanda di lavoro part-time;
- un aumento degli occupati a tempo pieno.

In quest'ultimo caso dovrà, inoltre, aversi perfetta sostituibilità tra lavoro straordinario ed assunzione di nuova manodopera. Nell'ipotesi in cui l'impresa possa scegliere gli input produttivi per realizzare la migliore combinazione dei fattori, la domanda di lavoro dovrà essere considerata anche in rapporto alle condizioni di offerta di lavoro (distinta per sesso, età, istruzione, mobilità ecc.). Il lavoro, insieme agli altri fattori produttivi (capitale fisso, materie prime, energia ecc.), verrà utilizzato in base al principio della produttività marginale, tenendo conto che:

- la domanda per ogni fattore è funzione non solo del suo prezzo, ma anche di quello degli altri fattori (ciò che si definisce *elasticità incrociata*);
- la possibilità di impiego dei fattori produttivi dipende dai limiti di sostituibilità e complementarità di ciascuno di essi rispetto agli altri (ed influisce sulla elasticità incrociata).

Un ultimo aspetto teorico è relativo al concetto di *elasticità della domanda di lavoro*. In linea generale, si possono ricordare diversi casi, sintetizzati nello Schema 2.

| Tipologia | Specificazioni |
|---|---|
| **Elasticità della domanda rispetto a variazioni percentuali del salario** | • variazione percentuale dell'occupazione rispetto alla variazione percentuale del salario. |
| **Elasticità incrociata della domanda** | • variazione percentuale della domanda di un input rispetto alla variazione del prezzo di un altro input negativa o positiva (a seconda se input *sostituti* o *complementari*). |
| **Leggi di Hicks e Marshall sulla domanda derivata** | • individuano i fattori che influenzano l'elasticità della domanda al variare del prezzo:<br>a) l'elasticità della domanda di lavoro alle variazioni del salario è più elevata, quanto più accentuata la variazione della domanda del bene al variare del prezzo;<br>b) l'elasticità della domanda di lavoro alle variazioni del salario è più elevata, quanto maggiore è la possibilità di sostituire il lavoro con altri fattori;<br>c) stessa situazione nel caso in cui l'utilizzazione degli altri fattori avvenga senza che si abbiano aumenti nei prezzi di tali fattori. |

**Schema 2** Elasticità della domanda di lavoro

## 3 Una formalizzazione dell'analisi neoclassica del mercato del lavoro

Per completare la trattazione, presentiamo una semplice formalizzazione di alcuni dei concetti che sono stati via via introdotti.

Com'è noto, secondo i teorici neoclassici, il mercato del lavoro è un mercato come un altro. In quest'ottica, né la specificità del bene scambiato, né le modalità istituzionali proprie attraverso cui si realizzano le transazioni ne giustificano un trattamento particolare.

La determinazione dei salari e del livello di occupazione risulta dall'incontro dell'offerta e della domanda di lavoro, entrambe espresse da agenti che cercano di massimizzare la propria utilità muovendosi su un mercato privo di imperfezioni[2].

Da un lato, un agente (**lavoratore-consumatore**) decide di partecipare allo scambio, offrendo lavoro in considerazione del fatto che:

- quanto più è alta la quantità del bene che consuma ($c$), tanto più aumenta la sua soddisfazione;
- quanto più è importante la quantità di lavoro che egli fornisce, tanto più diminuisce la sua soddisfazione.

[2] A. Perrot, *Les nouvelles théories du marchè du travail*, Editions La Découverte, Paris 1992.

Una semplice rappresentazione di questi concetti consiste nel dotare l'agente di un tempo totale disponibile ($T$), che può essere distribuito tra tempo di lavoro ($h$) e tempo libero ($T$–$h$). Questo arbitraggio consumo-tempo libero è rappresentato dalla forma della funzione di utilità del lavoratore crescente rispetto a $c$ e $T$–$h$ e, dunque, decrescente rispetto ad $h$.

[1] $$U(c, T-h)$$

La quantità di lavoro che l'agente decide di offrire dipende dunque sia dalla forma delle sue preferenze (la funzione U), sia dal prezzo del consumo e dal saggio salariale.

In questo modello di "concorrenza perfetta" nessun agente può, attraverso le sue decisioni, influenzare la formazione dei prezzi. Dopo aver chiamato $w$ il saggio salariale (il prezzo del lavoro), supponiamo per semplificare che il prezzo $p$ del bene di consumo sia uguale ad 1, in modo che salario nominale ($w$) e salario reale ($w$/1) coincidano. Il vincolo di bilancio del consumatore, ipotizzando che egli percepisca solamente reddito da lavoro, è dato da

[2] $$c = w \cdot h$$

Il problema del consumatore è, dunque, determinare la coppia ($c$, $h$) in grado di realizzare il miglior arbitraggio tra consumo e tempo libero rispetto al suo vincolo di bilancio. In altri termini, egli deve massimizzare la [1] in rapporto a $c$ ed $h$, sotto il vincolo [2]. Sostituendo $c$ con $w \cdot h$ nell'espressione [1], il problema si può scrivere

[3] $$\text{MAX } U(w \cdot h, T-h)$$

in rapporto ad una sola incognita (la quantità di lavoro offerta $h$). La quantità di lavoro ottimale è così data dall'equazione

[4] $$w\, U_1(w \cdot h, T-h) - U_2(w \cdot h, T-h) = 0$$

Questa uguaglianza esprime che in equilibrio la quantità di lavoro ottimale annulla il differenziale totale della funzione di utilità in rapporto ad $h$; con $U_1$ e $U_2$ si definiscono, rispettivamente, le derivate parziali di U in rapporto al suo primo ed al suo secondo argomento. Da ciò è possibile derivare:

[5] $$w = U_1(w \cdot h, T-h) \,/\, U_2(w \cdot h, T-h) = \text{UMAC} \,/\, \text{UMAL}$$

dove UMAC rappresenta l'utilità marginale del consumo, mentre UMAL l'utilità marginale del tempo libero (*leisure*).

L'equazione [5] esprime l'uguaglianza tra il tasso marginale di sostituzione tra consumo e tempo libero (o rapporto tra le utilità marginali) ed il tasso di salario reale.

In equilibrio, il nostro "lavoratore-consumatore" presenta dunque una funzione di offerta di lavoro $h^s(w)$, crescente (sotto date ipotesi) rispetto al salario reale. Per ogni livello di $w$, la quantità di beni domandati e la quantità di lavoro offerta uguaglia il tasso marginale di sostituzione tra consumo e tempo libero, e salario reale.

Dall'altro lato, l'**impresa** è dotata di una funzione di produzione a rendimenti de-

crescenti (f) che esprime la quantità di produzione $Y$ che può essere ottenuta con una quantità di lavoro $h$. Il suo profitto è massimo quando PMAL è uguale al salario reale

[6] $$f'(h) = w$$

e la funzione di domanda di lavoro che ne risulta è così data da

[7] $$h^d(w) = f'^{-1}(w)$$

decrescente rispetto al salario reale.

L'intersezione tra domanda e offerta di lavoro (Figura 1) definisce il livello di salario reale di equilibrio ($w^*$). In condizioni di equilibrio del mercato del lavoro, si verifica dunque pieno impiego e uguaglianza tra PMAL, tasso marginale di sostituzione tra consumo e tempo libero e salario reale (*efficienza produttiva*).

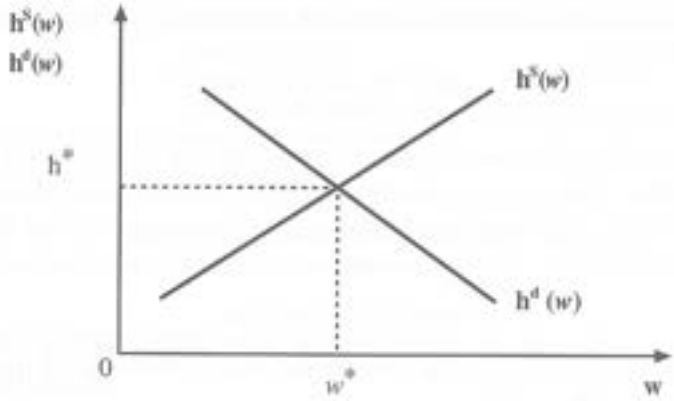



**Fig. 1** L'equilibrio parziale del mercato del lavoro in concorrenza perfetta

Il pieno impiego risulta dalla flessibilità, supposta totale, del salario reale e dalla stabilità del sistema: se ad esempio il salario si trova momentaneamente al di sopra del suo valore di equilibrio $w^*$, creando disoccupazione, i meccanismi di mercato garantiscono il ritorno all'equilibrio di pieno impiego attraverso l'aggiustamento verso il basso del salario.

Un tale modello, dunque, è incapace di spiegare l'esistenza di *disoccupazione involontaria*. L'unica forma di disoccupazione possibile è quella di natura *volontaria*.

## Scheda 4 Posti vacanti e mismatch nel mercato del lavoro

### Introduzione

Per descrivere l'efficienza del mercato del lavoro come una istituzione che consente l'incontro tra imprese e lavoratori e per analizzarne l'evoluzione nel tempo, occorre misurare sia l'ammontare delle persone in cerca di occupazione, sia dei *posti di lavoro vacanti*, identificati come quelle posizioni che, pur profittevoli per dati prezzi e salari, non sono operative in un dato istante a causa dell'assenza di un lavoratore idoneo.

Il processo di incontro tra domanda e offerta, descritto nella scheda precedente, non è infatti né immediato, né coordinato (senza quindi la figura fittizia del banditore walrasiano), per cui le azioni compiute da una parte (ad esempio, le imprese) possono modificare la situazione oggettiva di chi (ad esempio, i lavoratori) si trova dall'altro lato del mercato. Pertanto, è possibile che possa esistere un *mismatch*, ovvero una situazione tale da far coesistere nell'aggregato eccessi di domanda (in alcuni mercati) con eccessi di offerta (in altri). In mancanza di coordinamento e in assenza di un *auctioner*, nel mercato del lavoro si realizza tra imprese e lavoratori un processo di *trading*[1], in funzione dell'ammontare complessivo di disoccupati e di posti vacanti.

Tra posti vacanti e disoccupazione (intesa come stato in cui la ricerca di lavoro è l'attività prevalente) esiste una relazione inversa, la cosiddetta curva di Beveridge, che sintetizza il processo di *trading*. Le caratteristiche di quest'ultimo sono rilevanti nel definire l'equilibrio: le fluttuazioni lungo la curva di Beveridge descrivono le oscillazioni – in prevalenza cicliche – legate alle tradizionali determinanti di domanda ed offerta di lavoro. Gli spostamenti di questa curva o della sua pendenza discendono da modifiche nell'attività di *trading* nel mercato.

### 1 Un modello di riferimento

Al fine di considerare le interdipendenze tra domanda ed offerta escluse dallo schema standard (le frizioni) e la coesistenza tra disoccupazione e posti vacanti, introduciamo un modello costituito da due relazioni principali qui di seguito specificate, i cui fondamenti teorici possono essere rintracciati nella teoria della *job search*.

#### 1.1 La curva UV

La curva UV (o di Beveridge) è interpretabile come condizione di equilibrio di flusso nel mercato del lavoro. Questa relazione infatti rappresenta le combinazioni tra numero di posti vacanti (o rapporto tra posti vacanti e forze di lavoro) e numero di disoccupati

[1] C.A. Pissarides, *Equilibrium Unemployment Theory*, Basil Blackwell, Oxford 1990.

(o tasso di disoccupazione), in corrispondenza delle quali il flusso di accesso alla disoccupazione (o di entrata sul mercato del lavoro) è uguale al flusso di uscita dalla disoccupazione (o di uscita dal mercato del lavoro).

Dato che – quando il flusso di accesso alla disoccupazione è uguale al flusso di uscita dalla stessa – lo stock di disoccupati è costante, in corrispondenza dei punti individuati dalla curva UV la disoccupazione è stazionaria. Al di sopra della curva UV la disoccupazione si riduce, mentre al di sotto della curva la disoccupazione aumenta.

In base ai contributi di Holt[2], indichiamo con $T_s$ il tempo necessario in media affinché ogni lavoratore possa incontrare ciascun particolare posto di lavoro e fissare un colloquio esplorativo (tempo medio di ricerca). Pertanto, $T_s$ è un indicatore di informazione e di attività di ricerca da parte sia dell'impresa, sia del lavoratore. Indichiamo poi con $P_{oa}$ la probabilità media che un colloquio si concluda con una accettazione da parte del lavoratore di ricoprire il posto di lavoro offerto (probabilità di offerta-accettazione).

Se U e V rappresentano rispettivamente lo stock di lavoratori disoccupati e di posti vacanti (*vacancies*), il numero di incontri-colloqui potenziali è dato da UV. Quindi UV/$T_s$ rappresenta il numero di incontri-colloqui nell'unità di tempo considerata. Il flusso atteso di assunzioni e riassunzioni nell'unità di tempo risultante dagli incontri-colloqui è quindi dato da:

[1] $$F = (UV)\, P_{oa} / T_s$$

Risolvendo per UV, si ha:

[2] $$UV = FT_s / P_{oa}$$

Se F, T e $P_{oa}$ assumono valori stabili (prescindendo dal trend di crescita di F), il prodotto UV tende ad essere costante nel corso del ciclo. Tuttavia, fattori istituzionali specifici rispetto ai singoli paesi possono determinare andamenti differenti[3].

La durata media di disoccupazione $T_u$ (che assume un andamento anti-ciclico) e la durata media di copertura dei posti vacanti $T_v$ (che assume un andamento pro-ciclico) sono date da:

[3] $$T_u = U/F$$

[4] $$T_v = V/F$$

La struttura retributiva costituisce l'ambiente entro il quale ha luogo il processo di ricerca ed influisce sulla $T_u$ e su $T_v$. In particolare, influenza $P_{oa}$ in quanto determina:

[2] C.C. Holt, *How Can the Phillips Curve Be Moved to Reduce both Inflation and Unemployment*, in E.S. Phelps et al., *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, McMillan, London 1970.

[3] P. Sestito, *Esiste una curva di Beveridge per l'Italia?*, Banca di Italia, Tema di discussione n. 101, 1988.

- le distribuzioni dei salari associati ai lavoratori ed ai posti di lavoro prima dell'inizio del processo di ricerca;
- le aspettative iniziali di salario da parte dei lavoratori e delle imprese;
- i saggi di diminuzione dei salari di accettazione e di incremento dei salari offerti dalle imprese.

A parità di altre condizioni, una struttura retributiva instabile o non accettata come equa determina un basso valore di $P_{oa}$. Infatti, è verosimile che essa favorisca maggiori discrepanze tra imprese e lavoratori nella percezione dei dati salariali di partenza, non agevoli la formazione di aspettative coerenti e, infine, non aiuti il processo di convergenza tra imprese e lavoratori in fase di contrattazione. Ad un valore di $P_{oa}$ inferiore corrisponde una curva $UV^1$ spostata verso l'alto a destra (Figura 1).

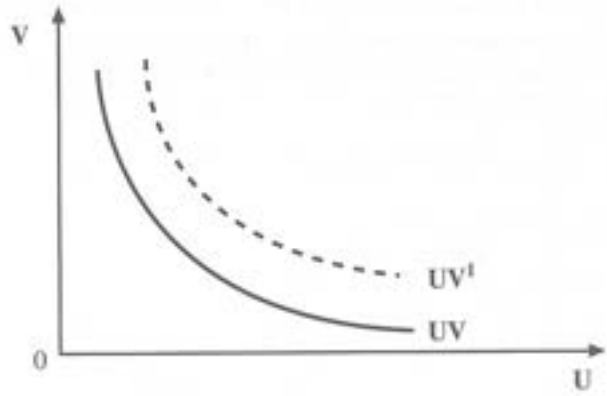



**Fig. 1** La curva UV

## 1.2 La curva di offerta di posti vacanti (VS)

Le imprese hanno convenienza ad assumere un numero maggiore di lavoratori e, quindi, ad offrire un numero più elevato di posti vacanti, quanto più è elevato il prodotto marginale fisico del lavoro (PMF) relativamente al saggio di salario reale (w) ed ai costi di reclutamento (C), oltre agli altri costi non salariali sostenuti nella creazione di posti. Inoltre, un livello elevato di disoccupazione tende a ridurre il saggio di salario ed a rendere più semplice il reclutamento della manodopera e, quindi, (a parità di altre condizioni) incoraggia le imprese ad espandere l'occupazione creando posti vacanti.

Una prima componente alla base della curva di offerta di posti vacanti (VS) consente di determinare V. Il numero di posti di lavoro creati (J), ovvero occupati (E) più posti vacanti (V), dipende dalla relazione tra produttività del lavoro e salario reale. Tuttavia, in un mercato decentrato – in cui abbiano luogo ricerca, colloqui e selezioni – J

dipende anche dai costi di assunzione e dagli altri costi non salariali, nonché dalla quantità e dalla qualità delle forze lavoro disoccupate (Q). Pertanto, per ogni dato valore di E, avremo una relazione inversa tra V e w, che si sposta verso destra al crescere della produttività del lavoro ed all'aumentare del numero e della qualificazione dei disoccupati. Al contrario, si sposta verso sinistra al crescere dei costi di reclutamento e degli altri costi non salariali. Una semplice rappresentazione della relazione tra V e w è la seguente:

[5] $$V = g\,(w, PMF, C, U, Q)$$
$$\quad - \quad + - \quad + \quad +$$

Si può ritenere che in un contesto di struttura salariale instabile, C sia relativamente elevato. La maggiore complessità delle informazioni richieste, il minor peso dell'autoselezione da parte dei lavoratori e delle imprese e, quindi, il maggior rischio di colloqui infruttuosi, i requisiti di formazione aggiuntiva o correttiva (funzionali ad un corretto posizionamento nella professione) sono fattori di lievitazione di C. In presenza di maggiore stabilità nella struttura salariale, è plausibile attendersi una curva $VC^1$ spostata in basso a sinistra (Figura 2).

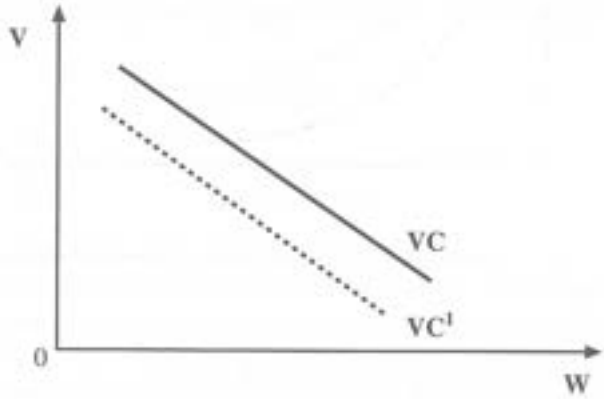



**Fig. 2** La curva dei posti vacanti (VC)

La seconda componente sottostante la curva VS consente di determinare il saggio di salario. Se le imprese creano un maggior numero di posti vacanti, a parità di altre condizioni, i lavoratori acquisiscono una posizione contrattuale più forte. Le imprese concedono salari più elevati per non rischiare di perdere manodopera, a causa della competizione con le altre imprese. Vi sarà pertanto una relazione diretta tra w e V:

[6] $$w = h\,(V, U, A, R, I, S, P, N)$$
$$\quad + \quad - \quad + \quad + \quad + \quad + \quad ? \quad ?$$

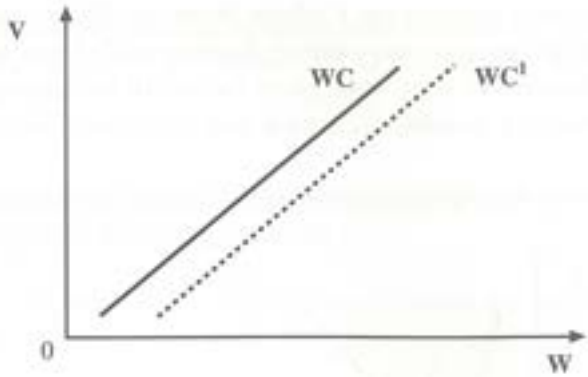



**Fig. 3** La curva dei salari (WC)

Se si genera una pressione esogena all'incremento del salario, la curva si sposta verso destra. Ad esempio, si può pensare all'azione sindacale (A), a rincorse salariali determinate dal desiderio di mantenere una certa posizione nella struttura retributiva (R), a perturbazioni provocate dalla non esistenza di una struttura retributiva diffusamente accettata e, quindi, all'instabilità dei differenziali salariali (I). Altre cause esogene di pressione salariale possono includere i sussidi di disoccupazione (S), che riducono il "costo" della disoccupazione per i lavoratori, e tutti quegli interventi di policy (P) che influenzano il potere d'acquisto di un dato salario lordo, come le imposte dirette e indirette. Anche la normativa che regola i rapporti di lavoro (N) influisce sulla posizione contrattuale di lavoratori ed imprese.

A parità di altre condizioni, ci si può attendere pertanto una curva WC tanto più spostata verso destra quanto più la struttura retributiva è stabile (Figura 3). Considerando congiuntamente le due componenti che stanno alla base della curva VS, analizziamo la loro reazione a variazioni nel livello di disoccupazione (Figura 4).

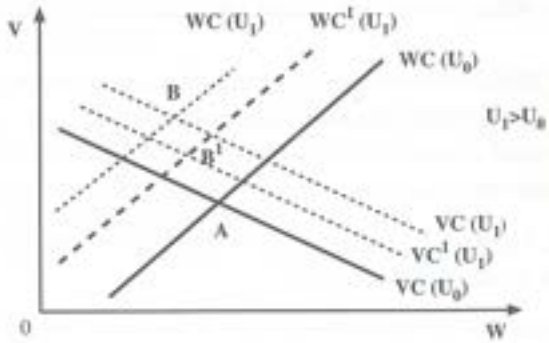



**Fig. 4** Le curve VC e WC

Sulla base di ipotesi secondo cui l'effetto diretto su WC di una maggiore disoccupazione (perdita del potere contrattuale) domina sull'effetto indiretto esercitato su VC, tramite il numero di posti (maggiore facilità di reclutamento), ma anche di dimostrazioni formali[4], è possibile tracciare una relazione positiva tra V ed U (Figura 5).

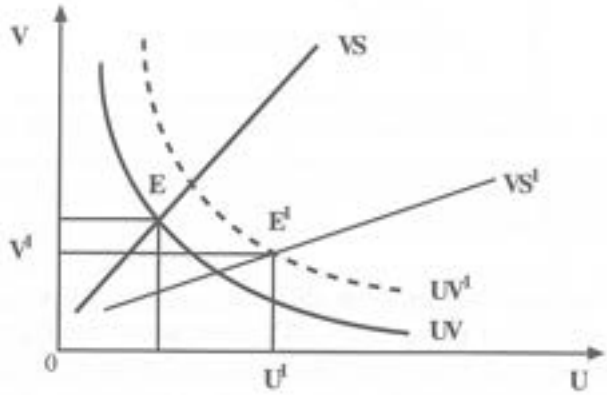



**Fig. 5** Disoccupazione e posti vacanti di equilibrio

Tuttavia, al crescere dell'instabilità nella struttura retributiva si manifesta la tendenza ad uno spostamento di entrambe le curve in direzione opposta rispetto a quello relativo ad incrementi nella disoccupazione. A parità di altre condizioni, ciò rende più piatta la curva VS ($VS^1$). Le conseguenze di una maggiore instabilità nella struttura retributiva sulla base del modello descritto possono essere sintetizzate[5] nei seguenti punti:

1) minor valore della probabilità media che i colloqui si traducano in assunzioni ($P_{oa}$);
2) aumento dei costi non salariali connessi alla creazione di posti di lavoro (C) e minor creazione di posti di lavoro a parità di salario;
3) maggiore pressione esogena all'incremento dei salari (WC);
4) maggiore disoccupazione.

In ultima analisi, l'instabilità nella struttura retributiva esercita un duplice ordine di effetti nell'ambito del modello considerato:

[4] C.A. Pissarides, cit.

[5] G. Antonelli, *Struttura retributiva e costo del lavoro*, in AA.VV., *Costo del lavoro, salario e garanzie del reddito*, Jovene Editore, Bologna 1991.

– effetti connessi al contenuto informativo nella struttura retributiva;
– effetti connessi al potere contrattuale ed alla conflittualità dei diversi gruppi professionali.

## 2 Il concetto di posti vacanti: parallelismi e differenze con il concetto di disoccupazione

Il concetto di posto vacante risulta piuttosto vago quando dai modelli teorici si passa al mondo reale. Le definizioni più generali di posto vacante sono due e fanno riferimento[6]:

– alla presenza di una ricerca da parte delle imprese di un lavoratore, indipendentemente dal fatto che già esista una posizione lavorativa specifica e anche dal fatto che l'impresa sia effettivamente disponibile ad impiegare immediatamente il lavoratore così individuato;
– al concetto di costo-opportunità, indipendentemente dalla presenza (*ex ante*) di un dato capitale fisico e anche dalla stessa ricerca attiva di un lavoratore da parte dell'impresa.

Le due definizioni colgono aspetti distinti della stessa realtà, che ha a che fare con il processo di *matching* sul mercato tra lavoratori e imprese, visto dalla parte di queste ultime. In tal senso, una definizione più generale può essere data dalla loro unione.

Un tentativo per ridurre l'indeterminatezza intorno al concetto di posto vacante (al tempo stesso istituendo una piena simmetria con la definizione di disoccupato) è stato effettuato dal Bureau of Labor Statistics (BLS) nordamericano, attraverso l'individuazione di un parallelismo rispetto ai tre aspetti che concorrono a definire la disoccupazione[7]:

– essere senza lavoro;
– essere immediatamente disponibile a lavorare;
– essere alla ricerca di lavoro.

Tuttavia, da un punto di vista empirico, le esperienze del BLS nell'implementare tale definizione sono state piuttosto limitate. Pertanto, nei prossimi paragrafi verranno presentate le misure di posti vacanti più diffuse a livello nazionale, che si riferiscono al concetto di ricerca da parte delle imprese e, solitamente, non sono vincolate al parallelismo con la definizione di disoccupazione.

[6] P. Sestito, *I posti vacanti: problemi di definizione teorica e di misurazione empirica e loro relazione con la disoccupazione*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 56, Roma 1994/b.

[7] P. Sestito, *Misurazione dell'offerta di lavoro e tasso di disoccupazione*, Banca di Italia, Tema di discussione n. 132, 1990.

## 3 La misurazione dei posti vacanti

La maggior parte delle misurazioni esistenti dei posti vacanti fanno riferimento al criterio della ricerca da parte delle imprese e sono basate su due fonti alternative:

- le richieste delle imprese alle agenzie (private e pubbliche) di collocamento della manodopera;
- il numero di posti di lavoro pubblicizzati dalla stampa.

In Italia, fino a poco tempo fa la legislazione sul collocamento pubblico prevedeva un regime di monopolio per quest'ultimo, in quanto unica istituzione attraverso cui sarebbero dovute transitare tutte le richieste e le assunzioni di personale da parte delle imprese. Questo regime, modificato dalla legge 223 del 1991 (che ha abrogato il sistema della c.d. "chiamata numerica", consentendo a tutti i datori di lavoro non agricoli di selezionare liberamente i propri addetti), era fonte di distorsioni, nonché di cospicui costi legati ai tentativi – in buona misura riusciti – delle aziende di aggirare queste norme. Dal punto di vista della misurazione dei posti vacanti, peraltro, esso in teoria ne avrebbe dovuto consentire una quantificazione completa ed universale. In realtà, la pratica diffusa di aggiramento di tale regime ha sempre reso poco utili ed attendibili i dati (iscrizioni e avviamenti) provenienti dal collocamento pubblico.

## Scheda 5 Definizioni, classificazioni e tipologie di rapporto di lavoro

### Introduzione

Nella presente scheda si intende descrivere più dettagliatamente alcuni concetti già presentati nell'introduzione di questa appendice (con particolare riferimento alle definizioni relative agli occupati, ai disoccupati ed ai non appartenenti alle forze di lavoro) e di offrire una sintetica panoramica sulle diverse tipologie di rapporto di lavoro.

### 1 Definizioni e classificazioni

Fin dal 1925, l'ILO (International Labour Office) ha fornito degli indirizzi in materia di classificazione delle forze di lavoro, con l'intento di incoraggiare l'elaborazione di statistiche relative al fenomeno e di favorirne la comparabilità internazionale.

I criteri basilari sono stati stabiliti nel 1982 dalla *13th International Conference of Labour Statisticians*[1]. L'applicazione di tali criteri comporta la classificazione della popolazione di riferimento in tre distinti gruppi:

- occupati;
- persone in cerca di occupazione;
- non forze di lavoro.

Quest'ultima categoria risulta definita per residuo, da tutti coloro che non sono classificati nei primi due aggregati. Pertanto, nei prossimi paragrafi si concentrerà l'attenzione sui primi due gruppi.

### 2 Gli occupati

In base alle indicazioni ed alle specificazioni fornite dall'ILO (sintetizzate nello Schema 1), appartengono a tale categoria tutti coloro che (nel periodo di riferimento dell'indagine) abbiano svolto almeno un'ora di lavoro e coloro che, pur avendo un lavoro, siano temporaneamente assenti.

[1] ILO, *Resolution Concerning Statistics of Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment*, in "Bulletin of Labour Statistics", n. 3, 1983.

| Occupati | |
|---|---|
| **Definizione** | **Specificazioni** |
| Questa definizione richiede che, per essere considerata occupata, la persona sia stata coinvolta, almeno occasionalmente, in una attività economica[2] in un certo periodo breve (generalmente, la settimana precedente l'intervista; in Italia, almeno un'ora nella settimana di riferimento), ricavandone un compenso oppure un profitto. | La definizione specifica dunque che sono da considerarsi occupate le persone appartenenti ad una delle seguenti categorie:<br>• lavoratori dipendenti che nel periodo di riferimento hanno lavorato (anche se per breve tempo) ricevendo un compenso, oppure che durante il periodo di riferimento sono stati temporaneamente non al lavoro, ma che in precedenza hanno occupato un loro posto di lavoro e che mantengono tuttora un legame formale con tale posto;<br>• lavoratori in proprio che durante il periodo di riferimento hanno lavorato (anche se per breve tempo) per ricavarne un profitto, oppure che dispongono di una loro attività, ma che durante il periodo di riferimento non hanno svolto alcun lavoro per qualsiasi motivo. |

**Schema 1** Definizione e specificazioni degli occupati

## 3 Le persone in cerca di occupazione

In base alle raccomandazioni dell'ILO (sintetizzate nello Schema 2), sono considerate persone in cerca di occupazione (così denominate dall'Istat, ma più correntemente dette *disoccupati*) tutti coloro che, non occupati, soddisfano contemporaneamente due condizioni:

- hanno svolto concrete azioni di ricerca di un lavoro in tempi recenti;
- sono immediatamente disponibili ad iniziare un nuovo lavoro.

| PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE | |
|---|---|
| **Definizione** | **Specificazioni** |
| Si definiscono in cerca di occupazione tutte le persone che rispondono contemporaneamente a due criteri:<br>• criterio della ricerca di lavoro;<br>• criterio della immediata disponibilità a lavorare. | All'interno delle persone in cerca di occupazione possono essere distinti tre gruppi:<br>• **disoccupati in senso stretto** (cioè con precedenti lavorativi);<br>• **persone in cerca di prima occupazione;**<br>• **altre persone in cerca di occupazione** (cioè coloro che inizialmente hanno dichiarato di non essere né occupati, né in cerca di occupazione, ma che risultano comunque incluse tra le persone in cerca di occupazione). |

**Schema 2** Definizione e specificazioni delle persone in cerca di occupazione

[2] ONU-STATISTICAL OFFICE OF THE UNITED NATIONS, *A System of National Accounts. Studies in Methods*, Series F, n. 2, Rev. 3, New York 1968.

## 4 La determinazione dello stato occupazionale in base all'Indagine trimestrale Istat

La principale fonte di informazioni sul mercato del lavoro italiano è, com'è noto, costituita dalla Rilevazione trimestrale delle forze di lavoro effettuata dall'Istat.

Attraverso tale indagine è possibile determinare lo stato occupazionale di un individuo, secondo alcuni criteri sintetizzati[3] nello Schema 3. In primo luogo, vengono classificati gli occupati, mentre i non occupati sono identificati per residuo e distinti in disoccupati e non forze di lavoro.

| Quesiti | | Status |
|---|---|---|
| **Condizione dichiarata: occupato**<br>oppure<br>**Ore di lavoro nella settimana: sì** | → | OCCUPATO |
| **Intende esercitare un'attività**<br>oppure<br>**Inizierà tra breve un lavoro** | → | DISOCCUPATO |
| **Cerca attivamente un lavoro**<br>**È disponibile immediatamente per lavorare**<br>**Ha compiuto almeno un'azione concreta di ricerca** | → | DISOCCUPATO |
| **Non cerca lavoro**<br>oppure<br>**Cerca lavoro, ma non è disponibile**<br>oppure<br>**Cerca lavoro, ma non ha iniziato nessuna azione concreta di ricerca** | → | INATTIVO |

**Schema 3** Determinazione dello status occupazionale in base al questionario Istat

## 5 Sottoccupazione e scoraggiamento

Ai confini tra occupazione e disoccupazione e tra disoccupazione ed inattività ci sono almeno due *aree grigie*, composte dai sottoccupati e dagli scoraggiati – più o meno ampie a seconda del principio adottato – che in base ai criteri ILO risultano incluse rispettivamente tra gli occupati e tra gli inattivi.

Un lavoratore è considerato *sottoccupato* se, date le norme vigenti, le possibili oc-

[3] Questa schematizzazione è tratta da A. Regoli, *L'analisi delle transizioni nel mercato del lavoro in presenza di errori di classificazione*, in "Economia & Lavoro", n. 3-4, 1994.

cupazioni alternative e considerate le sue abilità professionali, la sua occupazione non è adeguata. Possono essere distinte due tipologie di sottoccupazione[4]:

- sottoccupazione *visibile*, facendo con tale concetto riferimento a coloro (lavoratori dipendenti o in proprio, presenti sul posto di lavoro o assenti temporaneamente durante il periodo di riferimento) che svolgono una quantità di lavoro inferiore al normale in condizioni di involontarietà[5];
- sottoccupazione *non visibile*, facendo con tale concetto riferimento a coloro che ricevono compensi bassi per il loro lavoro, oppure a coloro le cui capacità risultano sottoutilizzate.

In realtà, la seconda tipologia si presta con minore facilità ad essere rilevata. Pertanto, l'ILO suggerisce di limitare la rilevazione all'analisi della componente visibile.

Gli *scoraggiati* rappresentano, in prima approssimazione, tutti coloro che, pur disponibili a lavorare, non cercano lavoro e/o hanno smesso di cercarlo a causa della convinzione di non poterlo trovare. La loro inclusione negli inattivi risulta, infatti, dal mancato soddisfacimento del requisito riguardante il concreto svolgimento di azioni di ricerca[6].

## 6 Lavoratori temporaneamente sospesi dal lavoro

Nei periodi di crisi economiche le imprese, prima di procedere alla riduzione di personale mediante i licenziamenti, possono ricorrere alla riduzione dell'orario di lavoro giornaliero e/o alla sospensione temporanea di parte dei lavoratori. Possono pertanto definirsi[7] sospesi quei lavoratori che:

- mantengono un forte legame con il proprio posto di lavoro (pertanto sono classificati tra gli occupati);
- non mantengono un forte legame con il proprio posto di lavoro (in quanto il periodo di sospensione è indeterminato), ma svolgono concrete azioni di ricerca e si rendono immediatamente disponibili per un nuovo lavoro (pertanto rientrano tra le persone in cerca di occupazione);
- non mantengono un forte legame con il proprio posto di lavoro, né si mostrano interessati alla ricerca di una nuova occupazione (pertanto sono classificati nelle non forze di lavoro).

[4] E. Rettore, N. Torelli, U. Trivellato, *La stima della partecipazione al lavoro e dell'occupazione tramite indagini sulle famiglie*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 28, Roma 1993.

[5] E. Malinvaud, *Sur les statistiques de l'emploi et du chômage*, La Documentation Française, Paris 1986.

[6] Sul punto si veda E. Rettore, N. Torelli, U. Trivellato, cit.

[7] B. Grais, *Lay-offs and Short-time Working in Selected OECD Countries*, OECD, Paris 1983.

In Italia questa categoria risulta di difficile classificazione, soprattutto per quel che attiene i lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni (CIG), in quanto nella rilevazione la definizione dello *status* dipende dalla percezione che le persone intervistate hanno della loro condizione.

## 7 Apprendisti ed occupati assunti con contratto di formazione lavoro

Il caso degli apprendisti e dei partecipanti a programmi di formazione in azienda è contemplato dagli standard internazionali[8].

Secondo tali standard, gli apprendisti che ricevono un compenso vengono classificati tra gli occupati se risultano assimilabili ai coadiuvanti in imprese familiari oppure se collaborano in modo non trascurabile alla produzione di beni o servizi. In caso contrario, sono classificati tra le persone alla ricerca di un'occupazione o tra le non forze di lavoro.

Per quanto concerne i partecipanti ai programmi di formazione in azienda (in Italia essenzialmente i lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro, legge 863/84), secondo quanto stabilito dalla *14th International Conference of Labour Statisticians*[9], si può assumere che collaborino in modo significativo alla produzione di beni o servizi. Pertanto, essi risultano classificabili tra gli occupati, indipendentemente dal fatto che ricevano o meno un compenso.

In Italia, in particolare, la nuova versione del questionario Istat migliora quanto indicato nel questionario Eurostat. Infatti, nonostante da un punto di vista generale l'esito della classificazione risenta in buona misura dalla percezione (*autovalutazione*) che gli intervistati hanno della loro condizione[10], esso consente l'individuazione (almeno approssimata) dei due gruppi costituiti dagli apprendisti e dagli occupati assunti con contratto di formazione lavoro.

## 8 Occupati a tempo parziale e occupati a tempo determinato

Il regime di lavoro part-time è stato introdotto in Italia con la legge 863/84 (art. 5). In base alle disposizioni dell'ILO descritte in precedenza, i lavoratori in regime di part-time sono classificati nel gruppo degli occupati, presenti o temporaneamente assenti dal lavoro a seconda dei casi.

[8] R. Hussmanns, *International Standards on the Measurement of Economic Activity, Employment, Unemployment and Underemployment*, in "Bulletin of Labour Statistics", n. 1, 1989.

[9] ILO, *Fourtheenth International Conference of Labour Statistics*, Rapporto della conferenza 28 ottobre - 6 novembre, Ginevra 1988.

[10] F. Carmignani, *Rappresentazione sociale e definizione statistica della disoccupazione*, in "Economia & Lavoro", n. 3, 1995.

Per ciò che concerne le modalità di rilevazione di tale categoria di lavoratori, il questionario Istat non differisce da quello dell'Eurostat. In entrambi, infatti, a tutti coloro che si dichiarano occupati viene chiesto se svolgono il loro lavoro in regime di full-time o di part-time. Un ulteriore controllo circa il regime orario del lavoro svolto è reso possibile dalla domanda riguardante l'orario di lavoro abituale, consentendo inoltre di stabilire l'esistenza di tutti i requisiti necessari per distinguere i lavoratori a tempo parziale da quelli classificabili nell'area della sottoccupazione[11].

Anche gli occupati con contratto a tempo determinato rientrano, secondo le disposizioni internazionali, nella categoria degli occupati.

Come già nel caso dei lavoratori in regime di part-time, le informazioni rilevate dal questionario Eurostat e dal questionario dell'Istat risultano coincidenti. I lavoratori con questa tipologia di contratto sono individuabili in base all'autodichiarazione ed è rilevata la durata complessiva prevista della occupazione a tempo determinato in corso. Inoltre, nella sezione relativa alle esperienze lavorative, oltre ad essere individuabili coloro che hanno avuto come più recente esperienza una occupazione a tempo determinato, è possibile rilevare la data in cui quest'ultima è stata conclusa.

[11] E. Rettore, *La documentazione del tipo di rapporto di lavoro*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 56, Roma 1994/b.

# Scheda 6 Sistema di relazioni industriali e contrattazione

## Introduzione

Le relazioni industriali possono essere definite come il risultato della interazione tra diversi sottosistemi in cui si articola una moderna società. Tali sottosistemi rappresentano i diversi livelli entro cui agiscono i soggetti delle relazioni industriali. Il quadro delle relazioni tra i vari soggetti potrà, quindi, essere così schematicamente definito:

- attori (organizzazioni imprenditoriali, sindacato dei lavoratori, Stato ed istituzioni pubbliche);
- quadro giuridico-istituzionale entro cui agiscono i vari attori (risultato di processi di carattere storico e riflesso di trasformazioni economiche e sociali);
- forme e modalità dell'azione collettiva, con riferimento ai modi ed agli strumenti attraverso cui si manifesta la dialettica tra le diverse parti sociali.

L'obiettivo della presente scheda è appunto fornire alcune informazioni intorno a quel particolare strumento che identifichiamo con il termine *contrattazione*.

## 1 Relazioni industriali e contrattazione collettiva

Il sistema di relazioni industriali rappresenta un insieme di norme, attori, processi e metodi[1]. Le norme possono essere formali o informali, generali oppure specifiche. Gli attori (organizzazioni rappresentative dei lavoratori, imprenditori e loro organizzazioni, Stato) scelgono o accettano determinati metodi, interagendo tra loro sulla base di processi in cui sono riscontrabili diversi gradi di cooperazione e di conflittualità, di convergenza ed antagonismo. I metodi (contrattazione collettiva, leggi ecc.) rappresentano lo strumento attraverso cui le norme sono stabilite e possono essere interpretate, applicate e modificate (Figura 1).

[1] G. Baglioni, *Il sistema delle relazioni industriali in Italia: caratteri ed evoluzione storica*, in G.P. Cella, T. Treu, *Relazioni industriali. Manuale per l'analisi dell'esperienza italiana*, Il Mulino, Bologna 1982.

Fig. 1 Modello input-output nelle relazioni industriali[2]

## 2 Modelli e struttura della contrattazione

La dottrina giuslavoristica individua due modelli di contrattazione collettiva: nel primo le parti contrattuali entrano in rapporto solo periodicamente ed esauriscono i loro rapporti con la stipulazione del contratto collettivo (*crisis bargaining*); nel secondo le parti danno vita ad istituzioni, procedure e prassi che permettono l'adattamento continuo delle norme collettive esistenti (*continuous bargaining*) al mutamento delle circostanze[3].

Gli anni '80 hanno visto fiorire un ampio dibattito circa il legame tra struttura delle relazioni sindacali e *performances* economiche (tra cui riveste un ruolo di primo piano il controllo della dinamica inflazionistica). All'interno di tale dibattito, i punti di particolare rilievo sono stati individuati[4] principalmente in tre lavori:

[2] Questa rappresentazione è tratta da R. Brunetta, *Schede di Economia del lavoro*, supplemento alla rivista "Asap Notizie", marzo 1988 - febbraio 1990.

[3] J. Kahn, O. Freund, *Lectures on Labour Relations*, Oxford University Press, Oxford 1979.

[4] R. Brunetta, A. Cucchiarelli, L. Tronti, *Contrattazione, produttività e inflazione: sincronia, asincronia e controllo*, in C. Dell'Aringa (a cura di), *Caratteri strutturali dell'inflazione italiana*, Il Mulino, Bologna 1992.

a) il primo, dovuto a Tarantelli[5], lega ad un sistema *corporatista* e *centralizzato* i migliori risultati economici;
b) il secondo, dovuto a Calmfors e Driffil[6], riconosce come anche i sistemi *decentralizzati* (che utilizzano una regolazione più legata al mercato) possano permettere risultati simili a quelli delle economie *corporativiste*;
c) il terzo, dovuto a Soskice[7], sposta l'attenzione verso i sistemi (sia formali che informali) di coordinamento delle dinamiche salariali.

Al fine di evidenziare la struttura della contrattazione collettiva vigente in Italia, è opportuno in primo luogo focalizzare l'attenzione sul quadro istituzionale di riferimento.

## 2.1 Il quadro istituzionale

I contratti e gli accordi collettivi sono suddivisi in tre livelli[8]:

- gli **accordi interconfederali**, tra sindacati ed associazioni imprenditoriali su problemi di carattere generale riguardanti i grandi settori produttivi. Tali problemi sono ulteriormente regolati da disposizioni legislative;
- i **contratti nazionali di categoria** che regolano le condizioni di impiego dei lavoratori occupati in industrie tra loro affini e che riguardano una vasta problematica (dalle condizioni di lavoro, alla fissazione dei salari minimi ecc.);
- i **contratti ed accordi aziendali** che si riferiscono – pur riguardando anche aspetti trattati nei punti precedenti – a questioni salariali, a problemi di ristrutturazione tecnico-organizzativa delle imprese e ad aspetti connessi alla tutela dei diritti sindacali.

Poiché in Italia non esiste una estensione automatica dei contratti a tutti i lavoratori, si ricorre a leggi che stabiliscono le condizioni minime di protezione dei lavoratori (durata del lavoro, riposi settimanali, licenziamenti, disposizioni previdenziali). Tuttavia, leggi di questo genere sono state spesso precedute da consultazioni sindacali o da accordi tra sindacati ed imprenditori.

## 2.2 L'analisi della contrattazione

Con riferimento al settore privato, il processo di contrattazione collettiva può essere descritto secondo due punti di vista, sintetizzati nello Schema 1.

Per ciò che concerne il **settore pubblico**, la contrattazione comprende sia diversi

[5] E. Tarantelli, *Economia politica del lavoro*, UTET, Torino 1986.

[6] L. Calmfors, J. Driffil, *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, in "Economic Policy", n. 6, 1988.

[7] D. Soskice, *Wage Determination: The Changing Role of Institution in Advanced Industrialized Countries*, in "Oxford Review of Economic Policy", n. 4, 1990.

[8] R. Brunetta, *Economia del lavoro. Teorie e politiche*, Marsilio Editore, Venezia 1981.

aspetti legati alle diverse istituzioni del settore stesso, sia la regolazione del regime salariale, nei limiti delle disposizioni legislative espressamente previste per gli impiegati statali. Gli accordi (rinnovati ogni tre anni) tra sindacati e rappresentanti dell'amministrazione statale sono soggetti a conversione in legge.

Particolare rilievo viene oramai riconosciuto all'**azione delle parti sociali** ed alla **politica economica**. Un tipo di contrattazione al di fuori degli schemi tradizionali può essere infatti individuato nella pratica di tenere periodicamente incontri tra le parti sociali, volti a dibattere le principali misure legate a disposizioni legislative o amministrative di carattere economico e sociale. Tali forme di contrattazione tendono a coinvolgere anche il governo, oggetto sovente di pressioni da parte delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali.

Con particolare riferimento al numero dei contratti e di lavoratori interessati, è bene segnalare che nel settore privato gli accordi nazionali di categoria coprono l'insieme dei lavoratori, anche nel caso in cui in detti settori solo parte dei lavoratori e degli imprenditori aderiscono alle organizzazioni stipulatrici.

Infine, è utile fare un rapido accenno ai **cambiamenti** e alle **tendenze della contrattazione**. Quest'ultima si è sviluppata a partire dagli anni '70 oltre che a livello di impresa, anche nel settore pubblico, interessando sia temi di carattere particolare, sia aspetti più generali. Da questo punto di vista, due problematiche hanno assunto particolare rilevanza:

- da una parte, le nuove forme di contrattazione, avviate presso i grandi gruppi integrati, hanno interessato alcuni aspetti di politica aziendale prima lasciati alle decisioni degli imprenditori (programmi a lungo termine per le imprese, qualità e quantità degli investimenti, organizzazione del lavoro, occupazione ecc.);
- dall'altra, le organizzazioni sindacali hanno prestato maggiore attenzione ai problemi connessi allo sviluppo delle piccole imprese (tecnologici, occupazionali e sociali), tenendo conto della forte espansione che ha interessato questo settore (basti pensare alla performance registrata durante la crisi occupazionale dei primi anni '90).

| Descrizione | Specificazioni |
|---|---|
| **Livelli di contrattazione** | È possibile distinguere:<br>• un **livello intercategoriale**, cioè l'insieme degli accordi generali tra confederazioni dei lavoratori e degli imprenditori;<br>• un **livello di categoria**, solitamente nazionale;<br>• un **livello di impresa**, che interessa l'insieme degli stabilimenti di un gruppo di società, oppure - nel caso di mestieri di particolare importanza - all'interno di una categoria. |
| **Campo di applicazione** | **A livello nazionale**, nonostante la contrattazione tenda costantemente ad estendersi, in linea generale è possibile individuare quattro aspetti principali oggetto della trattativa a questo livello:<br>• aspetto salariale (parametri di determinazione dei salari);<br>• aspetto normativo (clausole extra-salariali dei contratti);<br>• diritti sindacali;<br>• aspetti sociali (controllo occupazione, investimenti ecc.).<br>**A livello di impresa** si possono individuare una serie di temi oggetto di contrattazione (di cui alcuni costituiscono già oggetto di trattativa a livello nazionale):<br>• aspetti salariali;<br>• orari di lavoro;<br>• qualifiche;<br>• ritmi di lavoro;<br>• normativa generale;<br>• diritti sindacali. |

**Schema 1** Contrattazione del settore privato

## 2.3 Le associazioni dei lavoratori e degli imprenditori

In generale le associazioni sia dei lavoratori che degli imprenditori vengono classificate come organizzazioni di categoria (primo grado) e come organizzazioni confederali (secondo grado). L'adesione alle organizzazioni sindacali è consentita sia ai dipendenti del settore pubblico e di quello privato, sia ai lavoratori autonomi. Tali organizzazioni acquisiscono il diritto:

- a concludere i contratti collettivi;
- a difendere ed assistere gli aderenti;
- ad organizzare scioperi ed altre forme di pressione;
- ad influenzare l'attività del Parlamento e del Governo;
- a designare rappresentanti delle varie categorie all'interno degli organismi istituzionali (ad esempio CNEL).

Dal punto di vista giuridico non esistono disposizioni organiche che definiscano e regolamentino l'attività del sindacato. Esiste tuttavia un insieme di norme costituzionali

e civili che consentono di delineare il quadro giuridico entro cui si muove l'organizzazione sindacale. In particolare, le principali sono:

- art. 39 della Costituzione (libertà sindacale);
- artt. 36, 37, 38 del Codice Civile (associazioni);
- legge 300 del 22 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori), contenente varie norme sulla organizzazione e sull'attività sindacale.

Circa gli aspetti della struttura organizzativa del sindacato, il diritto di costituire un sindacato (art. 18 Cost. "libertà di associazione" e art. 39 Cost. già citato) è garantito agli appartenenti a tutti i settori produttivi (pubblici e privati), salvo altre disposizioni speciali. La costituzione di un sindacato avviene in genere attraverso un atto costitutivo, benché la legge non preveda esplicitamente degli atti ufficiali in questo senso.

Gli organi costituenti la struttura sindacale sono regolati dagli statuti sulla base dell'art. 36 del Codice Civile (composizione e competenza degli organi). Malgrado la diversità degli statuti, è possibile individuare la seguente struttura:

- assemblea dei membri o dei loro rappresentanti;
- comitato esecutivo che agisce con poteri deliberanti nel quadro delle decisioni delle assemblee di base;
- presidente o segretario o più segretari.

Il finanziamento del sindacato (e anche delle organizzazioni imprenditoriali) avviene in primo luogo sulla base dei contributi obbligatori che ogni associato è tenuto a versare in base alle disposizioni contenute nello statuto. Inoltre, i lavoratori aderenti possono svolgere sui posti di lavoro un'azione volta a raccogliere contributi. Altre fonti di finanziamento sono costituite da donazioni e contributi non rientranti nelle precedenti classificazioni e da redditi derivanti dai beni posseduti dal sindacato.

Per ciò che concerne lo scioglimento di una organizzazione sindacale, esso può avvenire:

- per volontà dei membri;
- per scarso numero di aderenti;
- per fusioni o incorporazioni.

Le maggiori organizzazioni a livello confederale raggruppanti sindacati territoriali e sindacati di categoria sono CGIL, CISL, UIL, CISNAL, CIDA (quadri dirigenti), CISAL.

Le organizzazioni imprenditoriali sono strutturate secondo lo Schema 2.

| | |
|---|---|
| | **Settore privato industriale** |
| **Livello nazionale** | • **Confindustria** (raggruppa associazioni territoriali e associazioni nazionali di categoria)<br>• **Confapi** (piccole imprese)<br>• **Confartigianato** |
| **Livello locale** | • **Federazioni regionali** (comprendono imprese di tutte le dimensioni operanti nel settore industriale) |
| | **Settore pubblico industriale** |
| | • **Intersind** (comprendeva le associazioni di categoria per i vari settori produttivi e recentemente è confluita in Confindustria).<br>• **Asap** (comprende imprese statali operanti nel settore petrolchimico e simili e recentemente è confluita in Confindustria). |
| | **Altri settori di attività** |
| | • **Confcommercio** (commercio e turismo)<br>• **Assicredito** (banche)<br>• **Ania** (assicurazioni)<br>• **Accri** (casse risparmio)<br>• **Confagricoltura** (imprese agricole) |

**Schema 2** Strutturazione delle organizzazioni imprenditoriali

# Scheda 7 Salario, retribuzioni e costo del lavoro

## Introduzione

La remunerazione del lavoro gioca un ruolo fondamentale nel rapporto tra impresa e lavoro ed in quello tra impresa e mercato, sotto due diversi aspetti:

a) come costo sostenuto dall'impresa;
b) come reddito effettivamente percepito dal lavoratore.

L'obiettivo della presente scheda è analizzare le diverse "dimensioni" della remunerazione del lavoro, intesa come variabile chiave per comprendere la dinamica della domanda e dell'offerta nel mercato del lavoro. A tal fine è opportuno, operando alcune importanti distinzioni, fornire un inquadramento teorico ed empirico del concetto di salario, per poi analizzarne il legame con il costo del lavoro.

## 1 Salario e differenziali salariali

Come si è ricordato nelle schede precedenti, le condizioni della domanda e dell'offerta di lavoro agiscono al livello microeconomico sulla determinazione del salario. In condizioni di equilibrio e in presenza di una forza lavoro omogenea, ogni lavoratore è remunerato secondo il valore della sua produttività marginale.

Tuttavia, l'esistenza di una forza lavoro non omogenea rappresenta un'ipotesi più aderente alla realtà: i lavoratori, infatti, possono essere caratterizzati da differenti fattori (differenti livelli di istruzione, diverse esperienze lavorative ecc.) che, arricchendo il capitale umano, influenzano la produttività.

La presenza di differenziali salariali risponde, dunque, all'esigenza di remunerare diversamente differenti produttività.

In generale, sulla determinazione dei differenziali salariali agiscono tre componenti[1]:

- la compensazione di determinate caratteristiche qualitative dell'occupazione, finalizzata ad ottenere un livello della remunerazione superiore per lavori svolti in condizioni sfavorevoli;
- le scelte operate dal lavoratore relativamente alle diverse occupazioni sul mercato, ipotizzando (*teoria edonistica dei salari*) che esse siano influenzate dai gusti e dalle preferenze circa le combinazioni più soddisfacenti (livello salariale, prestigio sociale, sicurezza dell'impiego ecc.);
- gli effetti dell'intervento pubblico volti a modificare la rischiosità o i vantaggi di

[1] R. Brunetta, *Schede di Economia del lavoro*, supplemento alla rivista "Asap notizie", marzo 1988 - febbraio 1990.

determinate occupazioni, attraverso il miglioramento delle condizioni di informazione dei lavoratori e il connesso ampliamento della possibilità di scelta.

### 1.1 I *fringe benefits*

Il salario, come accennato, pur rispecchiando le caratteristiche qualitative dell'occupazione, non esaurisce il complesso della remunerazione che il lavoratore riceve. In effetti, il salario è andato via via riducendosi di importanza per l'aumentare delle indennità accessorie denominate, utilizzando l'accezione anglosassone, *fringe benefits*.

I *fringe benefits* comprendono diversi elementi aggiuntivi al salario, quali ad esempio le ferie pagate, i permessi di maternità, i congedi pagati per malattia, le assicurazioni sugli infortuni e così via.

Essi possono essere distinti in due categorie:

- benefici in natura (compreso il tempo libero), che danno luogo ad un aumento di utilità per i lavoratori in relazione al risparmio ottenuto a seguito della mancata spesa per l'acquisto di tali beni;
- benefici che comprendono diverse forme di compensazione (monetarie e non), nonché l'accantonamento ed il successivo godimento di mezzi monetari (nel caso della pensione e di altre indennità collegate), dando luogo ad una massimizzazione dell'utilità futura maggiore del valore attuale di tali mezzi.

Per l'impresa i vantaggi del ricorso ai *fringe benefits* possono essere sintetizzati nei seguenti punti:

- possibilità di contenere i differenziali salariali, diversificando le forme di remunerazione;
- selezione della forza lavoro con attribuzione dei benefici a seconda delle caratteristiche qualitative della manodopera impiegata;
- riduzione dei fenomeni di assenteismo.

Infine, è possibile evidenziare alcune "controindicazioni" nell'utilizzo di tali componenti non salariali, individuabili essenzialmente nei seguenti punti:

- rischi di non commisurazione dei *fringe benefits* all'effettivo tempo di lavoro prestato, con conseguenze sull'equità dei trattamenti;
- aumento del tempo libero per i lavoratori e conseguente possibilità di disincentivo a prestare lavoro straordinario;
- riduzione dei differenziali salariali tra lavoratori specializzati e quelli non specializzati.

## 2 La politica retributiva

La politica retributiva può essere considerata come la risultante di un complesso di situazioni relative ai rapporti contrattuali (ai vari livelli in cui essi si esplicano), stratifica-

tisi nel tempo e, contemporaneamente, come l'effetto di scelte contingenti operate dalle imprese e dalle organizzazioni dei lavoratori.

Nell'esaminare la politica retributiva occorre considerare tre principali parametri (livello, struttura e dinamica), descritti nella Figura 1, rispetto ai quali valutare la retribuzione.

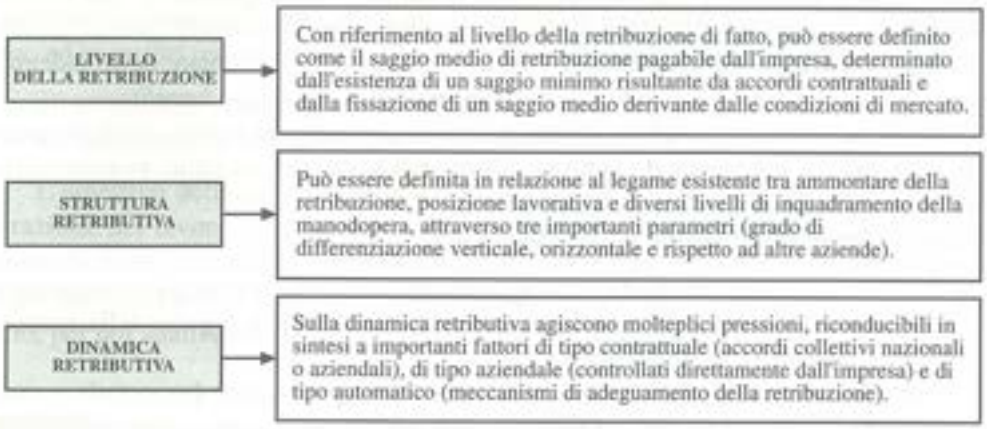



**Fig. 1** I parametri della politica retributiva

## 3 Salario e remunerazione del lavoro: definizioni e precisazioni

Gli ambiti per cui la remunerazione del lavoro assume rilievo possono essere sintetizzati[2] con l'ausilio dello Schema 1.

Prima di procedere oltre, è utile chiarire che la locuzione "remunerazione del lavoro" (spesso usata con l'unica dizione "salario", in realtà si riferisce a grandezze diverse:

a) in alcuni casi, infatti, si deve più propriamente parlare di *costo del lavoro* [punti (A)1, (A)3, (B) e (C)2];
b) in altri di *retribuzione netta* [punti (A)2, (C)1 e (D)].

Tra costo del lavoro e retribuzione netta, infatti, vi è un ampio divario che verrà qui di seguito chiarito. Il termine salario, invece, è per lo più adatto a rappresentare la *retribuzione lorda*.

[2] T. Di Fonzo, *Retribuzioni, struttura del costo del lavoro e costo del lavoro per unità di prodotto*, in "Economia & Lavoro", n. 3-4, 1994.

| Rilevanza della remunerazione | |
|---|---|
| (A)<br>**come componente del sistema dei costi e dei prezzi**<br>1. nella spiegazione dell'inflazione da costi;<br>2. nella spiegazione dell'inflazione da domanda;<br>3. nel *trade-off* salari/disoccupazione. | (B)<br>**come costo di produzione**<br>determinando la convenienza a produrre, ad investire, a creare capacità produttive e posti di lavoro. |
| (C)<br>**come prezzo del fattore lavoro**<br>1. nella determinazione dell'offerta di lavoro;<br>2. nella determinazione della domanda di lavoro. | (D)<br>**come reddito delle famiglie**<br>sostenendo, attraverso il consumo, la domanda aggregata e, quindi, lo sviluppo produttivo. |

**Schema 1** Remunerazione del lavoro: aspetti di rilevanza

Dal punto di vista teorico, inoltre, possono essere individuate diverse "dimensioni" della retribuzione (Schema 2), a seconda del "parametro" di volta in volta prescelto (ovvero soggetto erogante, oppure tipologia e modalità della prestazione ecc.).

| DEFINIZIONI | SPECIFICAZIONI | PARAMETRI |
|---|---|---|
| **Retribuzione aziendale**<br>**Retribuzione sociale** | Pagata dall'unità produttiva presso cui il lavoratore è occupato;<br>Prestazioni monetarie erogate dallo Stato (assegni familiari ecc.). | Soggetto erogante |
| **Retribuzione diretta**<br>**Quota su retribuzione diretta** | Percepita dal lavoratore;<br>Diretta ad enti di assistenza e previdenza. | Soggetto percettore |
| **Retribuzione annuale**<br>**Retribuzione differita** | Prestazioni nell'arco temporale annuale;<br>Prestazioni traslate nel tempo (tredicesima, indennità di fine rapporto ecc.). | Tempo di erogazione |
| **Retribuzione diretta**<br>**Retribuzione indiretta** | Commisurata alla prestazione effettiva o al tempo di presenza;<br>Concessa in rapporto a periodi di ferie, festività ecc., indipendentemente dal tempo di presenza. | Tipologia della prestazione |
| **Retribuzione nazionale/settoriale**<br>**Retribuzione aziendale**<br>**Retribuzione individuale** | In base ai diversi livelli della contrattazione. | Modalità della fissazione |
| **Retribuzione fissa**<br>**Retribuzione variabile** | Associata al tempo di presenza;<br>Correlata ai livelli di produttività o in relazione a parametri riferibili ai risultati aziendali (*gainsharing*). | Gradi di variabilità |

**Schema 2** Classificazione della retribuzione e parametri

## 4 Costo del lavoro, retribuzione lorda e retribuzione netta

Per *costo del lavoro*, a livello di singola impresa, si intende l'insieme dei costi sopportati dall'azienda per il proprio personale dipendente. In particolare, per l'impresa ha rilevanza il costo del lavoro comprensivo di tutti gli oneri (diretti ed indiretti, attuali e differiti) riconducibili al rapporto di lavoro.

La *retribuzione netta*, invece, è data dalla retribuzione effettivamente percepita dal lavoratore, *al netto* del prelievo fiscale e contributivo.

A metà strada si colloca la *retribuzione lorda*, rappresentata dal trattamento economico spettante al lavoratore per la prestazione effettuata, *al lordo* delle trattenute previdenziali e fiscali.

Gli *oneri sociali* rappresentano il complesso di versamenti contributivi, assicurativi e sociali che trova la sua determinazione nei versamenti all'INPS, all'INAIL ecc. All'interno degli oneri sociali è possibile operare una distinzione:

- oneri sociali *a carico dei datori di lavoro*, che sommati alla retribuzione lorda danno luogo al costo del lavoro;
- oneri sociali *a carico del lavoratore*, determinati secondo aliquote differenziate in base alla posizione professionale del lavoratore (applicate alla retribuzione lorda).

La *retribuzione lorda imponibile*, a partire dalla quale si calcola l'ammontare del prelievo fiscale, è ottenuta sottraendo gli oneri sociali a carico del lavoratore dalla retribuzione lorda.

Quanto descritto, può essere rappresentato attraverso la schematizzazione che segue (Figura. 2).

I contributi sociali rappresentano l'insieme delle aliquote versate dai datori di lavoro e dai lavoratori dipendenti per fini previdenziali ed assistenziali. Tra i contributi sociali a carico dei datori di lavoro è possibile distinguere tra:

- *contributi sociali effettivi*, costituiti da versamenti effettuati ad organismi assicurativi e previdenziali esterni all'impresa;
- *contributi sociali figurativi*, che rappresentano la *contropartita* delle prestazioni sociali erogate direttamente dai datori di lavoro a favore dei propri dipendenti, senza il versamento di quote ad enti esterni alle imprese[3].

[3] ISTAT, *Nuova contabilità nazionale*, in "Annali di statistica", serie IX, vol. 9, 1990.

Fig. 2 Legami tra costo del lavoro, retribuzione lorda e retribuzione netta

## 5 Il cuneo fiscale

Il divario esistente tra il costo del lavoro e la retribuzione netta viene definito *cuneo fiscale* (*fiscal wedge*). Tale divario (CNF) è originato dall'esistenza di un prelievo di tipo contributivo che grava sull'impresa e sui lavoratori ed uno di tipo strettamente fiscale che grava sui lavoratori[4]. Esso, dunque, può essere – in rapporto al costo del lavoro – espresso in simboli nel seguente modo:

[4] M. Cozzolino, *Il divario tra busta paga e costo del lavoro: una valutazione*, in Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, *Rapporto '88. Lavoro e politiche dell'occupazione in Italia*, Istituto Poligrafico dello Stato, Roma 1988.

[1] $$CNF = \frac{CSDL + AOSDL + CSL + IDR}{CL}$$

Considerando l'incidenza dei soli contributi sociali, si ha il cosiddetto *cuneo contributivo* (CNC):

[2] $$CNC = \frac{CSDL + AOSDL + CSL}{CL}$$

## 6 Principali indicatori del costo del lavoro

Alcuni dei principali indicatori utilizzati ai fini dell'analisi del costo del lavoro sono sintetizzati nello Schema 3.

**Schema 3** Indicatori del costo del lavoro

| COSTO DEL LAVORO PER UNITÀ DI TEMPO | |
|---|---|
| Indicatore in cui la remunerazione del lavoro viene rapportata ad un'unità di tempo che dipende dal tipo di attività considerata. Il CLUT è influenzato sia da elementi del costo del lavoro quali la retribuzione diretta, la retribuzione indiretta, i benefici addizionali e la retribuzione differita[5], sia da elementi quali l'orario contrattuale, gli scioperi-conflitti, i permessi, l'assenteismo ecc. | |
| **Costo del lavoro per unità di tempo lavorato CLUT** | Il CLUT è rappresentato dal rapporto tra il costo del lavoro ed il numero di ore effettivamente lavorate (oppure il numero dei giorni, mesi ecc.) a cui la remunerazione è riferita. |
| **COSTO DEL LAVORO PER UNITÀ DI PRODOTTO** | |
| Indicatore finalizzato alla valutazione dell'effetto del costo del lavoro sull'inflazione o sulla competitività o alla realizzazione di confronti internazionali. | |
| **Costo del lavoro per unità di prodotto** *(unit labour cost)* **CLUP** | Il CLUP è un rapporto che sintetizza il livello retributivo e la produttività del lavoro. Esso riflette sia l'andamento del CLUT, sia l'andamento della produttività e dell'efficienza del sistema economico (azienda, settore, paese) cui si riferisce. In simboli: $CLUP = w/y^*$ dove w è il costo del lavoro per dipendente (espresso a prezzi correnti), mentre $y^*$ rappresenta il prodotto lordo per occupato (espresso a prezzi costanti). |
| • **CLUP diretto** | Il CLUP diretto riflette le condizioni dell'organizzazione della produzione ed il tipo di prestazione lavorativa. |
| • **CLUP indiretto** | Il CLUP indiretto riflette le scelte di carattere tecnico e quelle relative alla organizzazione del lavoro. |

[5] G. Costa, *La retribuzione. Tecniche e politiche di remunerazione del lavoro*, Isedi, Milano 1981.

| QUOTA DEL LAVORO | |
|---|---|
| Rappresenta un indicatore che – esprimendo la ripartizione tra lavoro (dipendente) ed altri fattori e segnalando il margine dell'impresa e le variazioni di *mark-up* – agevola le comparazioni tra imprese e settori (nel tempo e nello spazio). | |
| **Quota del lavoro** ***(labour share)*** **QDL** | La QDL rappresenta il rapporto tra costo del lavoro per dipendente (w) e il prodotto lordo per occupato, espresso in termini correnti (y): $QDL = w/y$ |
| **Quota salariale corretta** | La QDL del lavoro viene spesso definita *corretta*, in quanto la quota salariale – data dal rapporto tra reddito complessivo da lavoro dipendente (W) e prodotto interno lordo (Y) – viene "corretta" per l'incidenza dell'occupazione dipendente (D) sull'occupazione totale (E): $\frac{W}{D} : \frac{Y}{E} = \frac{W}{Y} : \frac{D}{E}$ |
| **Quota distributiva corretta** | Sostituendo a D/E il rapporto D/N che indica l'incidenza dei lavoratori dipendenti sul totale degli abitanti (N), si ottiene la cosiddetta *quota distributiva corretta*: $QDC = w / q = \frac{W}{Y} : \frac{D}{N} = \frac{W}{D} : \frac{Y}{N}$ dove q = Y/N è il prodotto lordo per abitante o reddito per abitante. |
| **COSTO DEL LAVORO REALE** | |
| Al fine di analizzare la dinamica del costo del lavoro in termini reali, ovvero depurata dagli effetti derivanti da variazioni nei prezzi, si utilizza un indice per deflazionare l'aggregato. | |
| **Costo reale del lavoro in termini di prodotto** ***(real product wage)*** | Rapporto tra l'ammontare complessivo dei redditi da lavoro dipendente (W) ed il deflatore del valore aggiunto al costo dei fattori del settore o del sistema economico di riferimento. |
| ***Real wage gap*** **RWG** | Rapporto tra costo del lavoro per dipendente e prodotto lordo per occupato, espressi entrambi in termini reali[6]: $RWG = w^*/y^*$ dove w* è il costo del lavoro deflazionato con un opportuno indice dei prezzi al consumo (*real consumption wage*). |

## 7 I meccanismi e le procedure di indicizzazione

Con il termine *indicizzazione* si fa riferimento al processo per cui, attraverso opportuni meccanismi, si determina l'adeguamento dei salari alla dinamica dei prezzi. L'indicizzazione delle retribuzioni nasce storicamente come strumento di difesa del potere di acquisto dei lavoratori in una situazione di inflazione intensa e prolungata.

[6] G. Faustini, *Real wage gap e occupazione*, in "Rassegna di statistiche del lavoro", n. 35, 1984.

L'esame dei meccanismi di indicizzazione implica l'analisi di due variabili:

- la definizione del concetto di retribuzione assunto come termine di riferimento, distinguendo le diverse componenti della retribuzione stessa (salario base, premi, gratifiche ecc.);
- il tipo di indice del costo della vita utilizzato come parametro per misurare la variazione dei prezzi, in grado di rappresentare le modificazioni del potere di acquisto intervenute a seguito della dinamica inflazionistica.

Le procedure di indicizzazione possono essere suddivise in due tipologie:

- *automatiche*, che escludono la contrattazione e possono essere distinte in relazione al tipo di procedura ed in relazione all'entità dell'aggiustamento;
- *flessibili* o *non automatiche*, che trovano nella contrattazione l'elemento fondamentale e consentono una "correzione" dei salari attraverso l'inserimento nei contratti di lavoro di clausole di rinegoziazione periodica (in relazione al verificarsi di variazioni significative dell'indice del costo della vita che possono intaccare il potere d'acquisto).

## 7.1 I meccanismi di adeguamento delle retribuzioni al costo della vita

Nell'ambito del primo tipo di meccanismi correttivi, viene contemplato l'adeguamento delle retribuzioni al costo della vita per mezzo di un meccanismo – la *scala mobile* – che le rivaluta automaticamente in funzione delle variazioni del livello dei prezzi e che ha rappresentato negli ultimi quaranta anni lo strumento volto a garantire la salvaguardia del potere d'acquisto dei salari in Italia.

L'*indennità di contingenza*, detta anche *indennità di scala mobile*, rappresenta la voce retributiva il cui ammontare varia nel tempo per effetto del meccanismo della scala mobile.

Sorta nella contrattazione dei settori nell'industria, l'indennità di contingenza è stata successivamente estesa a tutto il lavoro dipendente. Sulla base di tale meccanismo, inoltre, sono state rivalutate periodicamente anche le pensioni. La disciplina nell'industria privata è stata il frutto di una laboriosa contrattazione che ha dato vita a soluzioni differenziate nel tempo.

Le questioni più rilevanti riguardanti questo istituto possono essere così sintetizzate[7]:

- il punto unico di contingenza e le sue conseguenze sul livellamento dei redditi;
- il diverso impatto sulla dinamica retributiva derivante dai criteri di costruzione dell'indice sindacale e della periodicità della sua applicazione;
- la relazione causa-effetto tra il meccanismo di indicizzazione dei redditi ed il processo inflazionistico.

[7] Di Fonzo, *Retribuzioni*, cit.

Per ovviare a tali problemi, il meccanismo e l'entità degli scatti sono state più volte ritoccati, soprattutto allo scopo di ridurre il potenziale di inflazione innescato dall'adeguamento automatico e l'appiattimento delle retribuzioni a danno delle professionalità e qualifiche superiori.

L'Accordo del 23 luglio 1993 ha sancito, confermando l'Intesa del 31 luglio 1992, la definitiva cancellazione del meccanismo di indicizzazione dei salari, definendo un nuovo modello di contrattazione delle retribuzioni. Il protocollo di intesa ha, infatti, stabilito[8] "il superamento del metodo degli adeguamenti automatici ed il riconoscimento formale della contrattazione come metodo (se non obbligatorio) almeno *normale*, e la conseguente 'normalizzazione' delle procedure di stipulazione e di rinnovo".

A tal fine, l'Accordo ha delineato un nuovo sistema di contrattazione collettiva, con indicazioni esplicite sui rapporti fra i diversi livelli di negoziazione e sulle funzioni a ciascuno di essi attribuibili. Il punto cruciale è costituito dal nesso fra politiche retributive e livelli contrattuali, ovvero dall'intesa sulle modalità di determinazione salariali:

- la tutela del valore reale delle retribuzioni risulta affidata unicamente alla contrattazione collettiva periodica;
- la struttura salariale viene articolata su due livelli di negoziazione, con preventiva ripartizione delle rispettive competenze;
- la definizione di un quadro di regole procedurali destinate a sostenere l'intero impianto del nuovo modello di contrattazione.

L'Accordo ha chiuso, dunque, la decennale "guerra della scala mobile", costituendo un importante legame tra contrattazione di categoria-produttività ed affidando la tutela del salario reale dei lavoratori all'azione congiunta della politica dei redditi e del contratto nazionale di categoria (soprattutto attraverso una intensificazione della frequenza degli adeguamenti negoziali finalizzata a riallineare le retribuzioni rispetto alla dinamica dei prezzi, nel caso in cui siano smentite le previsioni di inflazione programmata).

[8] G. Giugni, *Un'intesa densa di novità*, in "Lavoro Informazione", n. 12, 1993.

# Scheda 8 Produttività

## Introduzione

L'obiettivo della presente scheda è descrivere uno tra gli indicatori più utilizzati e più rilevanti per misurare il peso dei fattori di produzione e per analizzare la capacità di un'organizzazione economica nell'attività di trasformazione di risorse in prodotti. A tal fine, si opererà una distinzione tra le misure di produttività globale e le misure di produttività parziale. In particolare, l'attenzione sarà focalizzata sul significato di una particolare misura di produttività parziale, ovvero la produttività del lavoro.

## 1 Produttività: definizioni e misure

Il crescente livello di apertura dei mercati internazionali e le nuove sfide di competizione globale richiedono analisi dettagliate del funzionamento dei processi produttivi. In questo senso, affinché gli interventi di politica economica risultino adeguati, occorre far riferimento ad appropriati indicatori di sintesi dell'attività economica di una singola unità produttiva, di una branca di attività oppure del sistema produttivo nel suo complesso.

In generale, la produttività può essere definita come il rapporto tra produzione e quantità di input necessari ad ottenerla. Alla base di tutte le misure della produttività, infatti, va posta l'espressione generale [1] che, attraverso ipotesi supplementari, definisce l'insieme delle formule specifiche di calcolo:

$$[1]\ \text{Produttività} = \frac{\text{Volume dell'output}}{\text{Volume del/dei fattore/i produttivo/i}}$$

Riprendendo la distinzione a cui si è fatto cenno nell'introduzione, è possibile individuare:

- indicatori di produttività *parziale* (o *apparente*), espressione dell'apporto di uno specifico fattore;
- indicatori di produttività *globale*, espressione del contributo di tutti gli input del sistema.

A differenza di quella parziale, la produttività globale dei fattori viene ritenuta un indicatore più fedele e significativo. Infatti, i fenomeni di sostituzione tra i fattori possono modificare simultaneamente i ritmi di evoluzione delle loro produttività parziali, che non possono pertanto costituire misure attendibili del grado di perizia con cui il soggetto economico studiato realizza il processo di produzione.

Alla variazione della produttività globale viene generalmente attribuita quella parte

di incremento di output che non può essere spiegata dalle contemporanee variazioni quantitative dei fattori lavoro e capitale impiegati nel processo produttivo.

In altri termini, attraverso la produttività globale è possibile valutare l'effetto di tutti quei fattori che contribuiscono all'incremento della produzione e dei quali spesso non è agevole isolare e analizzare l'impatto[1]. Circa i fattori da considerare nella valutazione dei livelli di produttività è possibile distinguere tra:

- fattori "tradizionali" propriamente detti (materie prime, lavoro e capitale);
- fattori definibili "atipici" (risorse naturali e progresso tecnico).

Al momento di considerare il contributo alla produttività di ciascuno dei fattori, si porrà – come già accennato – un problema di difficile soluzione, dal momento che le combinazioni produttive danno luogo ad interdipendenze difficilmente scomponibili. Ad esempio, nel caso del fattore lavoro si parlerà di produttività "apparente", facendo appunto riferimento a tale difficoltà.

## 2 La produttività parziale del lavoro

Date queste preliminari definizioni, focalizziamo ora l'attenzione sulla misura della produttività riferita al lavoro. Per valutare il contributo di tale fattore produttivo, si può far riferimento:

- al numero degli occupati;
- alle ore lavorate;
- alle funzioni ed alle qualifiche della forza lavoro.

In particolare, è possibile distinguere tra la produttività *lorda* e la produttività *netta*, in base ai seguenti rapporti:

$$[2]\ \text{Prod. lorda parziale del lavoro} = \frac{\text{Produzione lorda finale}}{\text{Num. occupati (uomo – ora)}}$$

$$[3]\ \text{Prod. netta parziale del lavoro} = \frac{\text{Produzione lorda finale} - (\text{Ammortamenti} + \text{Acquisti esterni})}{\text{Num. occupati}}$$

Inoltre, è possibile distinguere tra produttività *generica* e produttività *specifica*.

Si definisce produttività parziale *generica* del lavoro il rapporto tra il volume dei beni e servizi prodotti in un'unità di tempo ed il volume di lavoro impiegato nel processo produttivo a produrli. Gli indici di produttività generica del lavoro non possono essere considerati né indicatori dell'efficienza specifica della prestazione lavo-

[1] V. Talamo, *Alcune osservazioni intorno ad un indice della produttività*, in "Saggi di statistica economica", n. 4, 1966.

rativa, né indicatori accurati dell'efficienza globale del soggetto economico considerato. Essi sono tuttavia utili in tutti quei casi in cui risulti problematico disporre delle informazioni necessarie al calcolo di indicatori di produttività più completi[2]. Per produttività parziale *specifica* del lavoro si intende, invece, il rapporto tra la parte del valore dell'output che compete al lavoro ed il valore o la quantità di lavoro impiegato. Questa grandezza viene detta anche *quota di prodotto del fattore lavoro* o *quota distributiva del lavoro*, ad evidenziare il fatto che tale misura fa riferimento alla distribuzione del reddito prodotto.

## 3 Metodologie ed indicatori

Esaminando le metodologie per la misurazione della produttività, si può ricordare[3] l'esistenza di vari indici la cui costruzione implica:

- la definizione del rapporto tra produttività e redditività;
- la scelta della misura di riferimento;
- la definizione degli indici di produttività parziale e totale.

Relativamente al rapporto tra produttività e redditività, occorre tener conto dell'efficienza complessiva che deriva all'impresa dalla crescita della produttività. Va, dunque, considerata sia l'efficienza tecnica dei processi produttivi, sia l'efficienza economica e, quindi, anche la possibilità per l'impresa di presentarsi in condizioni concorrenziali sul mercato.

La costruzione degli indici di produttività (Tabella 1) implica la soluzione di due problemi:

- la determinazione del livello desiderato di aggregazione/disaggregazione;
- la definizione delle tecniche di costruzione degli indici in riferimento alla misurazione della produzione e dei fattori.

Nella scelta del livello di aggregazione/disaggregazione è necessario tener presente che, qualora si disponga di una misurazione settoriale e per impresa, non è possibile operare sui dati costruendo una semplice media aritmetica delle osservazioni effettuate.

Inoltre, poiché la produttività settoriale dipende dalla formazione di capitale e dai consumi intermedi, possono verificarsi scarti tra analisi globali della produttività ed analisi settoriali.

[2] T. Di Fonzo, *La produttività del lavoro: problemi di definizione e misura*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 28, Roma 1993.

[3] R. Brunetta, *Schede di Economia del lavoro*, supplemento alla rivista "Asap notizie", marzo 1988 - febbraio 1990.

| Tipologia degli indici di volume | Definizioni | Formule di calcolo |
|---|---|---|
| | **A base fissa** | |
| • **Laspeyres** | Ponderato per i prezzi o i pesi dell'anno base zero. | $I_1^t = \frac{\sum_{i=1}^{n} p_0^i q_t^i}{\sum_{i=1}^{n} p_0^i q_0^i}$ |
| • **Paasche** | Ponderazione per i prezzi dell'anno finale T. | $I_2^t = \frac{\sum_{i=1}^{n} p_T^i q_t^i}{\sum_{i=1}^{n} p_T^i q_0^i}$ |
| | **A catena (base mobile)** | |
| • **di tipo Laspeyres** | Ponderazione dell'anno (t–1) da cui varia ogni anno. | $I_3^j = \frac{\sum_{i=1}^{n} p_{j-1}^i q_j^i}{\sum_{i=1}^{n} p_{j-1}^i q_{j-1}^i}$ |
| • **di tipo Paasche** | Ponderazione dell'anno (t), variabile ogni anno. | $I_4^j = \frac{\sum_{i=1}^{n} p_j^i q_j^i}{\sum_{i=1}^{n} p_j^i q_{j-1}^i}$ |

**Tabella 1** Le formule matematiche degli indici di produttività[4]

Le principali misure della produttività sono schematizzate nella Tabella 2 alla pagina seguente.

[4] Questa schematizzazione è tratta da *Ibid.*

| DEFINIZIONI | SPECIFICAZIONE ALTERNATIVE | | FORMULE rispetto all'indice prescelto |
|---|---|---|---|
| | Per l'output | Per i fattori | |
| **Produttività apparente del lavoro** | Volume produzione oppure Volume del val. aggiunto | Vol. del lavoro (occupati effettivi o ore lavorate) | $\pi_T^1 = \frac{Q}{N}\rho; \quad \pi_T^2 = \frac{VA}{N}$ |
| **Produttività apparente del capitale** | Volume produzione oppure Volume del val. aggiunto | Volume del capitale | $\pi_K^1 = \frac{Q}{K}\rho; \quad \pi_K^2 = \frac{VA}{K}$ |
| **Produttività apparente dei consumi intermedi** | Volume produzione | Volume dei consumi intermedi | $\pi CI = \frac{Q}{CI}$ |
| **Produttività totale dei fattori** | Volume del val. aggiunto | Volume del capitale e del lavoro | $\pi^1_{TOT} = \frac{VA}{aN + bk}$; $\pi^2_{TOT} = \frac{VA}{KL/(cN^{\theta} + dK^{\theta})^{1/\theta}}$ |
| **Produttività globale dei fattori** | Volume produzione | Lavoro, capitale consumi intermedi (e altri fattori) | $\pi_{GLO} = \frac{Q}{a'.N + b'.K + c'.CI}$ |
| **Produzione integrale o totale del lavoro** | Volume produzione oppure Volume del val. aggiunto | Lavoro e altri fattori di produzione espressi in unità di lavoro | $\pi^1_{INT} = \frac{Q}{N + N_K + N_{CI}}$ * $\pi^2_{INT} = \frac{VA}{N + N_K}$ |

**Tabella 2** Sintesi delle misure della produttività[5]

* I tempi di lavoro NK e NCI possono corrispondere sia ai tempi storici in tempo di lavoro, sia ai costi immediati grazie all'inversione di un T.E.S. generalizzato.

[5] Questa schematizzazione è tratta da *Ibid.*

## Scheda 9 Orario, durata del lavoro e assenteismo

### Introduzione

La misurazione dell'orario, la quantificazione della durata del lavoro e delle ore perdute (assenteismo) rappresentano elementi indispensabili per effettuare valutazioni in tema di produttività e costo del lavoro.

La presente scheda si propone di fornire una sintetica documentazione sulle misure della durata di lavoro (e sulla produzione di statistiche sull'argomento armonizzate a livello europeo).

### 1 Definizione delle grandezze

Ai fini di una corretta quantificazione del numero di ore lavorate in un certo sistema economico, occorre in primo luogo introdurre alcune importanti distinzioni (Schema 1).

| Definizione | Caratteristiche |
|---|---|
| Durata di lavoro "teorica" | La durata teorica dipende in buona misura dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva (anche in relazione alla disciplina su ferie e festività e sul lavoro straordinario), che disciplinano il numero di ore "lavorabili" in una data settimana. |
| Durata di lavoro "reale" | La durata del lavoro effettiva risulta determinata da una molteplicità di fattori, tra cui principalmente:<br>1) il peso delle categorie di lavoratori "regolari" (donne, lavoratori a tempo parziale, lavoratori autonomi ecc.) che mostrano livello e modalità di partecipazione differenziate nelle diverse realtà territoriali;<br>2) dal peso dell'input di lavoro fornito dalle componenti marginali e "irregolari" della forza lavoro, che (in quanto tali) rischiano di restare escluse dalle indagini sulla durata del lavoro. |

Schema 1 Tipologie di durata di lavoro

[1] G. Capizzi, *Statistiche armonizzate su orario e durata di lavoro*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 41, 1994.

## 2 Le fonti di informazione

Le informazioni sulla durata del lavoro[1] possono essere acquisite attraverso:

1) indagini statistiche, le cui unità di rilevazioni sono costituite dalle imprese o dai lavoratori;

2) fonti amministrative.

L'utilizzazione di una o dell'altra fonte – soprattutto in relazione alla definizione di occupato accolta, all'ambito (settore di attività) ed al metodo di indagine periodo di riferimento, unità di rilevazione ecc.) – ha implicazioni ragguardevoli sulla misura dell'orario e della durata del lavoro.

Le principali indagini effettuate dall'Eurostat che consentono la rilevazione delle ore di lavoro sono:

- l'Indagine campionaria sulle forze di lavoro;
- l'Indagine sul costo della manodopera nell'Industria e nei Servizi;
- l'Indagine sulle retribuzioni dei lavoratori agricoli;
- le statistiche armonizzate sulle retribuzioni;
- le statistiche dell'ILO e dell'OECD.

## 3 I diversi concetti di ore di lavoro

Nelle statistiche disponibili per i Paesi dell'Unione Europea sono adottati diversi concetti di ore di lavoro, sintetizzati nello Schema 2.

| CATEGORIA | DEFINIZIONE | SPECIFICAZIONI |
|---|---|---|
| **Ore normali di lavoro** | Sono fissate dalla legge o dai contratti collettivi. In generale vengono definite (e rilevate) a livello giornaliero o settimanale. | Secondo l'ILO, dalle ore di lavoro normali sono:<br>1) escluse le pause per i pasti principali e gli straordinari, anche se svolti con regolarità o previsti per contratto;<br>2) incluse tutte le ore garantite per contratto, anche se non lavorate nel periodo di riferimento e, per gli impiegati pagati mensilmente, anche per festività retribuite. |
| **Ore effettive di lavoro** | Includono le ore:<br>1) effettivamente lavorate in periodi normali di lavoro;<br>2) lavorate in aggiunta a quelle dei periodi normali (straordinario);<br>3) trascorse sul posto di lavoro per la riparazione, la manutenzione e la pulizia degli strumenti di lavoro;<br>4) trascorse in attesa sul posto di lavoro per guasti, incidenti, mancanza di sostituti ecc.<br>5) corrispondenti a brevi periodi di riposo nel posto di lavoro (pausa caffè ecc.). | Risultano pertanto escluse:<br>1) le ore pagate ma non lavorate (quali ferie annue pagate, festività pagate, congedi per malattia pagati);<br>2) le pause per i pasti;<br>3) il tempo impiegato per effettuare il tragitto casa-lavoro-casa. |
| **Ore di lavoro offerte** | Si definiscono "offerte" le ore di lavoro prestate durante una settimana normale. | In base alla definizione:<br>1) si escludono le ore perse a causa di ragioni tecnico-economiche;<br>2) si includono quelle non lavorate per ragioni personali. |
| **Ore di lavoro retribuite** | Comprendono quelle per le quali il lavoratore riceve una retribuzione normale e le ore di lavoro straordinario. | Usualmente escludono le ore pagate ad un tasso ridotto.<br>Rientrano in questo insieme le ore pagate (anche se non lavorate) per i congedi malattia e per maternità. |
| **Ore di lavoro abituali** | Constano delle ore effettivamente lavorate in una settimana normale, aumentate delle ore di straordinario. | Anche le ore di straordinario vengono stimate ad un livello medio abituale. |

**Schema 2** Concetti di ore di lavoro (secondo definizioni Eurostat)

[3] M. SCHENKEL, *Ore non lavorate: assenteismo (e ore perdute) e cassa integrazione*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 56, 1994.

## 4 Le ore non lavorate: assenteismo e ore perdute

Le ore di assenza dal lavoro (in cui confluiscono le assenze per maternità, malattia, infortuni, permessi personali, scioperi ecc.) e più in generale le ore non lavorate (per ragioni tecnico-economiche, *short-time* ecc.) presentano nei vari paesi delle diversità di classificazione, anche in relazione al fatto che siano inclusi o esclusi alcuni rami di attività economica.

L'importanza di queste statistiche è relativa sia al fatto che esse costituiscono un indicatore piuttosto sensibile dello stato generale dell'attività produttiva, sia al fatto che offrono informazioni importanti per valutare la produttività del lavoro, la qualità delle relazioni industriali e l'organizzazione all'interno del posto di lavoro.

Una fondamentale difficoltà deriva dall'eterogeneità dei fattori (Schema 3) che possono causare la differenza tra ore normali e ore effettivamente lavorate[2].

| FATTORI CONDIZIONANTI | SPECIFICAZIONI |
|---|---|
| **Ragioni attinenti all'offerta di lavoro** | 1) conflitti di lavoro;<br>2) malattie ed infortuni professionali;<br>3) malattie ed infortuni non professionali;<br>4) maternità e paternità;<br>5) altri motivi personali e familiari;<br>6) ferie, festività e permessi (sindacali, per studenti lavoratori ecc.). |
| **Ragioni attinenti alla domanda di lavoro** | 1) contrazione della domanda di mercato;<br>2) motivi tecnici;<br>3) cattivo tempo ed altri fattori stagionali. |

Schema 3 Ore non lavorate

All'interno del gruppo di fattori riconducibili al lato della domanda si può ulteriormente distinguere a seconda vi sia stato o meno l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni (Ordinaria, Straordinaria, Speciale per l'edilizia), o della Cassa per l'integrazione dei salari degli operai dipendenti da imprese agricole.

Inoltre, l'inizio o la cessazione dell'attività lavorativa nella settimana possono far sì che l'orario di lavoro sia inferiore a quello normale, per fattori sia di offerta (ad esempio dimissioni volontarie) che di domanda (ad esempio licenziamento).

Le informazioni relative alle ore non lavorate possono essere ricavate principalmente da tre fonti:

1) l'Indagine campionaria svolta dalla Confindustria presso le imprese;
2) l'Indagine campionaria svolta dall'Istat presso le famiglie sulle forze di lavoro;
3) i dati amministrativi derivanti dall'attività dell'INPS e dell'INAIL e del Ministero della Funzione Pubblica.

# Scheda 10 Istruzione, formazione e capitale umano

## Introduzione

In questa scheda[1] si approfondiranno alcuni aspetti (introdotti nell'ambito della teoria del capitale umano) relativi ad un particolare investimento, quello in istruzione e in formazione. L'obiettivo è di analizzare i meccanismi alla base delle scelte sia del singolo che dell'impresa (attraverso cui interpretare il rapporto tra domanda e offerta).

## 1 L'investimento in capitale umano

È noto come l'istruzione incida sull'offerta di lavoro accanto agli altri elementi tradizionalmente inseriti nella funzione di comportamento del lavoratore (stato di salute fisico, oneri della ricerca, informazioni disponibili, grado di mobilità ecc.), determinando l'età di entrata nel mercato. Tutto ciò implica la possibilità di istruire una relazione positiva tra istruzione e retribuzione della futura occupazione, il che consente di ottenere una misura dell'investimento che si intende effettuare. L'investimento dovrà peraltro avere un ritorno maggiore in modo da compensare i suoi costi.

Si può perciò distinguere tra:

- costi diretti dell'investimento (costi dell'istruzione, della mobilità da un luogo all'altro nel caso di spostamenti intesi a rendere più redditizio l'impiego del capitale umano posseduto ecc.);
- costi-opportunità (perdite di salario derivanti da occupazioni alternative non accettate per dedicarsi alla formazione);
- costi psicologici (fatica dello studio, spostamenti, stress per la ricerca di un nuovo lavoro).

Si deve considerare inoltre la variabilità del rendimento in istruzione a seconda degli individui; ciò data l'ipotesi per cui l'abilità e la disponibilità di risorse finanziarie non risultino equamente distribuite tra la popolazione e quindi esistano percorsi privilegiati per individui più ricchi e più abili.

È quindi necessario fare riferimento anche al più complessivo inserimento delle variabili sociali ed istituzionali relative al rapporto tra sistema educativo e sistema sociale[2].

Come si può rilevare dallo Schema 1, esiste una interconnessione tra sistema educativo e sistema sociale tale da condizionare i percorsi formativi dell'individuo e,

[1] Questa scheda riprende gli approfondimenti analitici e le sintesi diagrammatiche contenuti in R. Brunetta, *Schede di Economia del Lavoro*, supplemento alla rivista "Asap Notizie", marzo 1988-febbraio 1990.

[2] F. Mahler, *Un model global de development théorique de la sociologie de l'education*, in "Revue de Sciences Sociales", 1985.

quindi, da riflettersi sulle possibilità di accumulazione di conoscenze e di capitale umano.

**Schema 1** Sistema educativo e sistema sociale

## 2 L'istruzione

In base alle considerazioni introduttive, una prima valutazione va fatta relativamente alle implicazioni teoriche della scelta del singolo soggetto circa la possibilità di proseguimento degli studi o di ingresso sul mercato.

Una possibile alternativa si presenta in relazione alla possibilità di raccogliere immediatamente i risultati dell'investimento in capitale umano terminato il corso di studi a livello superiore, oppure proseguire ulteriormente la formazione rinviando al futuro il guadagno derivante da un impegno immediato.

Nella Figura 1 vengono riportati i due casi di ingresso sul mercato dopo il completamento dell'istruzione secondaria o l'ulteriore proseguimento degli studi con la frequenza di corsi universitari. Il costo inizale della seconda alternativa potrà essere successivamente compensato da un maggiore guadagno. Tuttavia, bisogna tener conto che:

- si ipotizza inizialmente una uguaglianza tra i soggetti relativamente alle condizioni di reddito e alle abilità iniziali;
- i lavoratori inseriti sulla curva BB avranno interesse a prolungare la propria carriera in modo da poter sfruttare al meglio il capitale umano accumulato;
- non si tiene conto dell'invecchiamento del capitale umano dell'individuo nella definizione degli andamenti salariali;

- sui profili salariali illustrati nella Figura 2 incide anche il processo di formazione sul lavoro.

A questo proposito, nel definire l'invecchiamento del capitale umano, si devono valutare i fattori che contribuiscono a ridurre la produttività del soggetto:

- invecchiamento fisico del soggetto;
- obsolescenza delle conoscenze acquisite;
- modificazioni tecnologiche.

Considerando la misurazione della "redditività dell'investimento in istruzione", si devono confrontare due diverse situazioni che implicano diversi flussi salariali già in precedenza definiti (ingresso dopo 18 anni sul mercato del lavoro, oppure proseguimento degli studi).

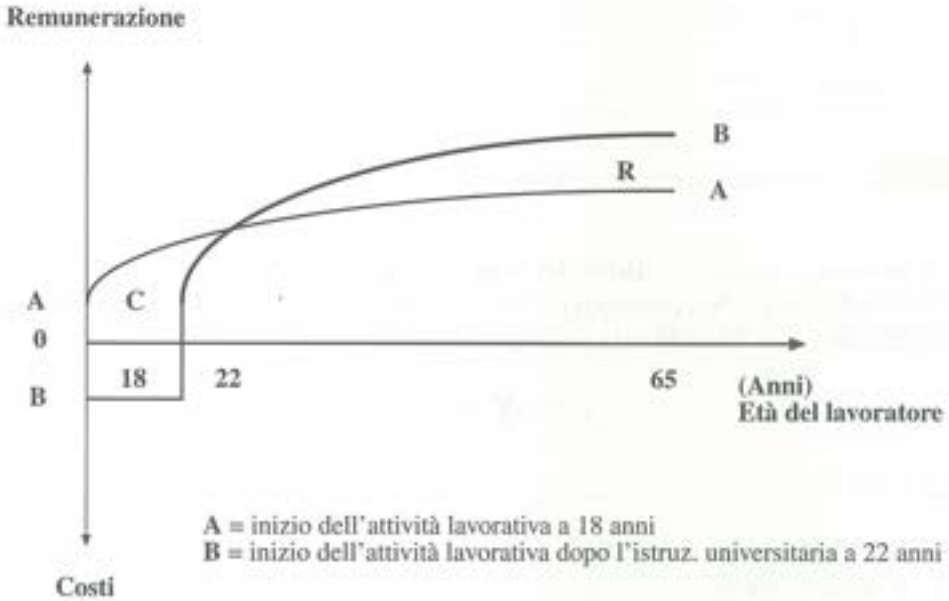



**Fig. 2** Investimento in istruzione

La seconda alternativa presuppone il sostenimento dei costi diretti dell'ulteriore istruzione (libri, tasse universitarie ecc.) e di quelli indiretti (perdita di guadagno derivante dal mancato ingresso sul mercato del lavoro).

Per confrontare le due alternative e, quindi, valutare quale delle due scelte sia più conveniente per l'individuo, si possono utilizzare due metodi:

a) confronto del valore presente dei due investimenti;
b) tassi interni di redditività di ciascuno di essi.

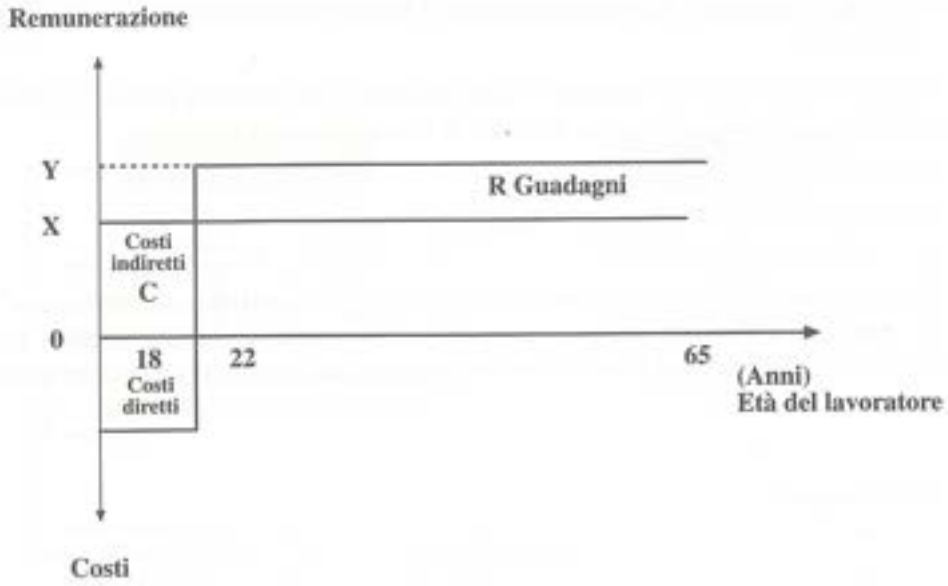



Fig. 2 Flussi salariali alternativi semplificati

Il primo metodo sub a), detto del "valore attuale netto", si basa sul confronto tra due flussi salariali (X, Y), tramite il calcolo del valore presente di ciascuno di essi ($PV_X$ e $PV_Y$). La seguente formula darà pertanto il valore presente $PV_X$:

[1] $$PV_X = \sum_{t=0}^{T} X_t(1+i)^{-t}$$

dove:

X = flusso salariale monetario;
t = unità di tempo;
T = orizzonte temporale;
i = tasso di interesse.

L'individuo che vuole massimizzare la propria ricchezza sceglierà l'alternativa che garantisce il valore presente più elevato.

Il secondo metodo per confrontare la redditività dell'investimento in istruzione è il calcolo del tasso di rendimento interno o redditività di un investimento. Il valore presente di un flusso salariale dipende dal tasso di interesse con il quale i flussi salariali sono scontati. Il tasso interno di rendimento di un investimento in capitale umano è quel particolare tasso r che uguaglia il valore presente di un flusso di reddito a zero, ossia quel particolare tasso per cui i costi ed i guadagni scontati all'età iniziale (nell'esempio proposto, i 18 anni) sono uguali (Figura 3).

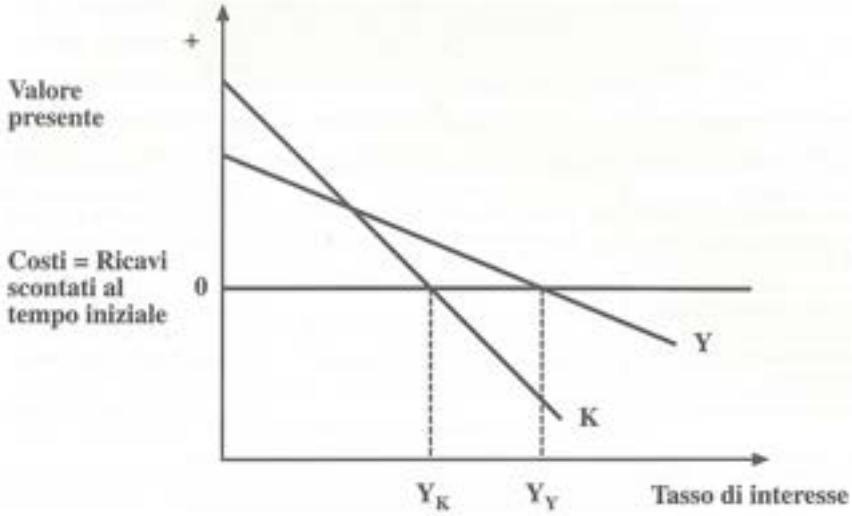



**Fig. 3** Valori presenti di due diversi flussi salariali con diversi tassi interni di rendimento

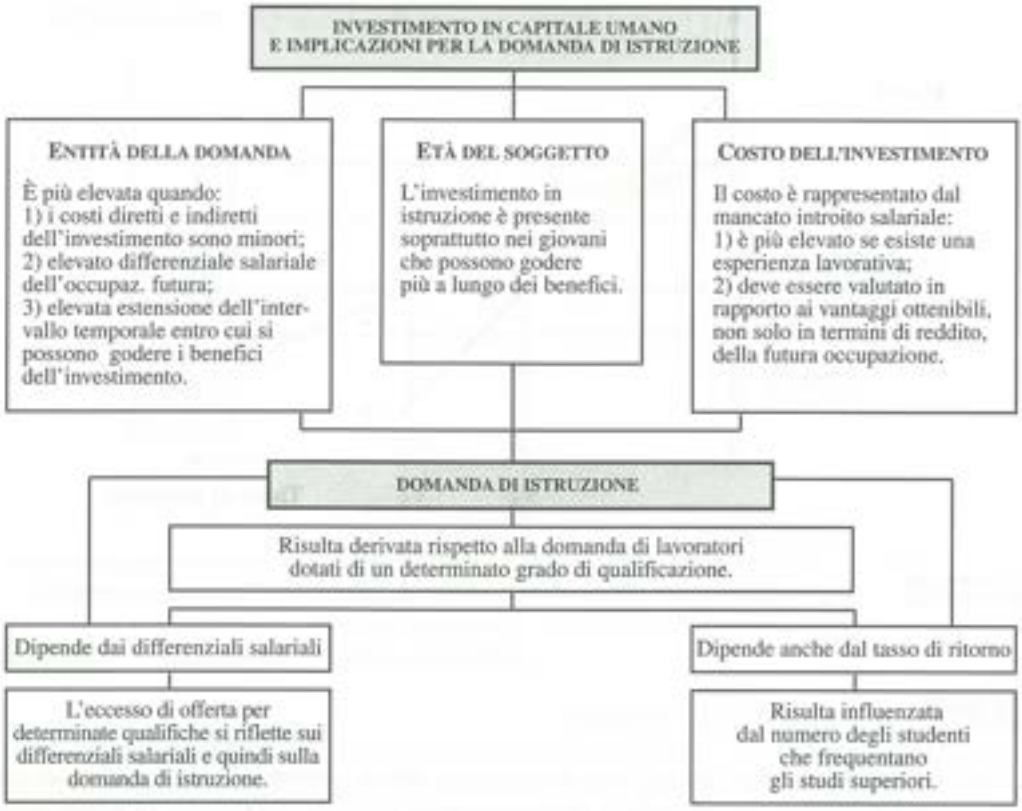
## 2.1 La domanda di istruzione

Dalle valutazioni teoriche ora esposte discendono alcune conseguenze circa le modalità attraverso cui si esprime la domanda di istruzione da parte dei lavoratori. In particolare, le implicazioni più significative sono le seguenti:

1) gli investimenti in istruzione saranno tanto maggiori quanto minori risulteranno i costi diretti e indiretti ...
2) ... e quanto maggiore sarà il differenziale salariale a cui si accede dopo l'ulteriore investimento in istruzione;
3) l'investimento in istruzione sarà tanto più redditizio quanto più è esteso l'intervallo di tempo entro cui si possono godere i benefici da esso derivanti;
4) nel caso di aumento dei costi diretti, indiretti e psicologici si riduce la propensione ad acquisire ulteriore istruzione.

La domanda di istruzione è d'altra parte una domanda derivata, dipendendo dalla domanda esistente sul mercato di lavoratori con uno specifico livello di istruzione.

Nello Schema 2 vengono riportati in sintesi i rapporti tra domanda di istruzione e investimento in capitale umano.




**Schema 2** Domanda di istruzione e investimento in capitale umano

## 2.2 Il rapporto retribuzioni-istruzione

Il rapporto tra retribuzioni e istruzione può essere visto da due angolazioni:

a) per il soggetto che si offre sul mercato del lavoro, la scelta degli studi da intraprendere sarà funzionale al raggiungimento di una retribuzione più elevata; come si è visto tale scelta dipenderà:

- dalle preferenze individuali;
- dall'utilità che il soggetto attribuisce ad un aumento della remunerazione;
- dal costo connesso alla ulteriore istruzione.

b) per l'impresa, in generale, la disponibilità di lavoratori con un livello di istruzione più elevato garantirà maggiori livelli di produttività e quindi consentirà di pagare remunerazioni maggiori; d'altra parte, se un'azienda non ha necessità di avere manodopera qualificata (date le particolarità tecniche dei suoi ci-

cli produttivi), non riterrà necessario attirare manodopera qualificata offrendo salari elevati; viceversa, un'azienda che ha bisogno di reclutare forza lavoro specializzata avrà un vantaggio a scegliere una politica di salari elevati.

Va rilevato tuttavia che considerare la remunerazione come il risultato del rendimento dell'investimento in istruzione non è esatto dal punto di vista analitico, in quanto:

- si possono sovrastimare i benefici derivanti dall'istruzione in quanto la maggiore remunerazione può dipendere dall'abilità individuale (fattore che, tra l'altro, è difficilmente distinguibile dall'istruzione);
- la remunerazione non è l'unico beneficio ricavabile dall'istruzione in quanto, a parte altri benefici non monetari (maggiore cultura, capacità critica ecc.), si dovrebbero prendere anche in considerazione le varie forme di remunerazione indiretta (indennità, agevolazioni, *fringe-benefits* ecc.);
- l'istruzione ha anche un "rendimento sociale" in rapporto ai benefici che la collettività trae dall'esistenza di lavoratori più istruiti;
- infine, si può anche parlare di "esternalità" dell'istruzione come effetto propulsivo che la presenza di lavoratori istruiti determina anche sugli individui che lavorano con essi, attraverso un processo di diffusione o riorganizzazione delle mansioni.

L'istruzione può essere considerata anche come "segnale" circa le caratteristiche dei lavoratori in rapporto alle decisioni di impiego da parte delle imprese. Sul concetto di istruzione come segnale esistono a livello teorico due interpretazioni divergenti:

a) da un lato, il livello di istruzione può essere considerato come l'indicatore della produttività potenziale del lavoratore e delle altre qualità che egli possiede (capacità di applicazione, adattamento, professionalità ecc.); l'istruzione risulterebbe quindi il sistema informativo meno costoso in grado di fornire alle imprese informazioni sulle capacità produttive di un individuo che entra nel mercato;
b) d'altra parte, secondo un'altra interpretazione, l'istruzione viene considerata come uno strumento per razionare le occupazioni migliori, per cui essa consentirebbe di trasferire i privilegi tra le varie generazioni, in modo che coloro che godono di vantaggi economici e sociali possano accedere ai lavori migliori e meglio pagati; l'istruzione quindi, anziché essere uno strumento di allocazione efficiente, diverrebbe uno strumento di discriminazione sociale.

## 3 La formazione

La formazione può essere distinta in:

- "formazione fuori dal lavoro" (istruzione scolastica, universitaria, corsi di aggiornamento ecc.);
- "formazione sul lavoro" (*on-the-job training*), ovvero tirocinio sia formale che informale.

Un'ulteriore distinzione si ha inoltre tra:

- "formazione generale", valida per molti tipi di lavoro (in prevalenza come nel caso dell'istruzione scolastica);
- "formazione specifica", cioè riferita ad un dato processo produttivo (caso tipico, i corsi di formazione sul lavoro).

## 3.1 La formazione sul lavoro

Il capitale umano, oltre che dall'istruzione, è influenzato anche dagli effetti dell'attività di formazione svolta sul posto di lavoro.

La formazione sul lavoro si può distinguere in:

a) formale, se risulta articolata sulla base di specifici programmi;
b) informale, se consiste nell'immediato apprendimento del lavoro sotto la guida di un lavoratore più esperto.

Per entrambi i casi si avrà un costo di realizzazione delle due modalità formative:

a) nel primo caso, tale costo comprende:

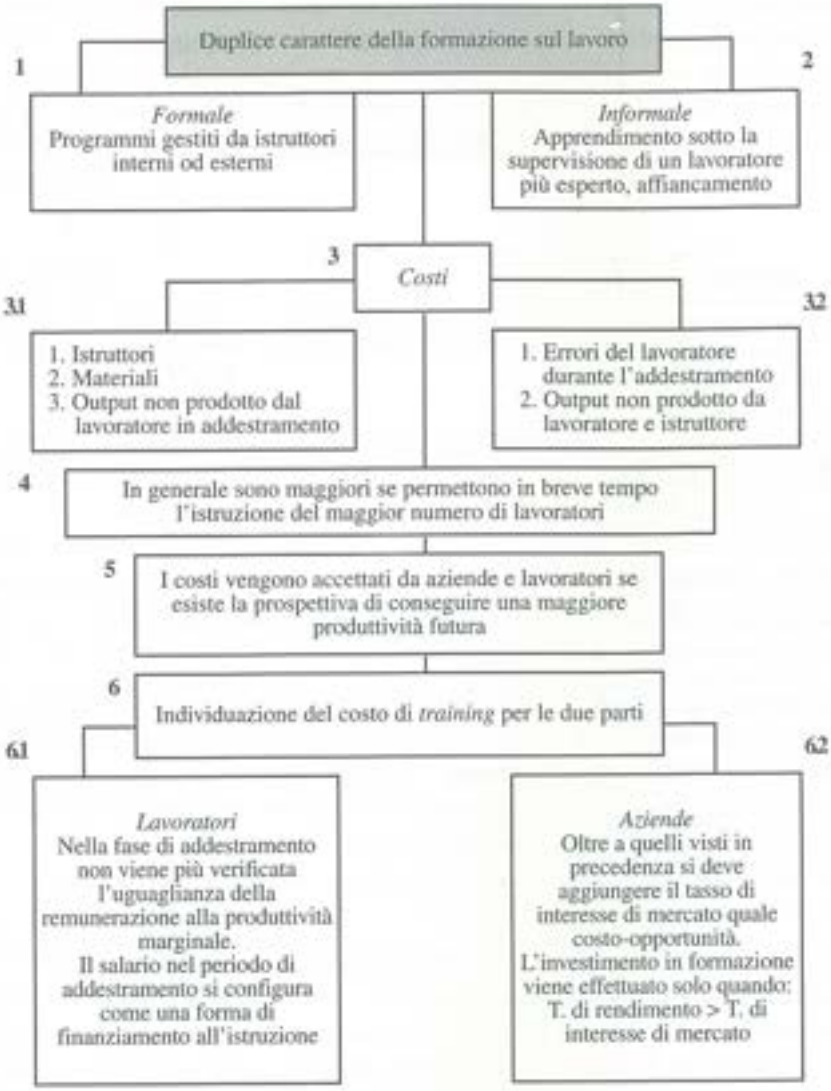
- costo specifico degli istruttori;
- costo dei materiali utilizzati;
- valore dell'output non prodotto dai lavoratori che seguono la formazione;

b) nel secondo caso, si distinguerà:

- un costo diretto, dovuto agli errori compiuti dai lavoratori inesperti nella fase di addestramento;
- un costo indiretto, comprendente il valore dell'output non prodotto:
  - → sia dal lavoratore supervisore che utilizza parte del suo tempo ad insegnare;
  - → sia dai lavoratori che imparano (come nel caso precedente).

I programmi che prevedono un addestramento formale hanno un costo maggiore, ma permettono in breve tempo di fornire al lavoratore le conoscenze necessarie per le nuove mansioni che egli dovrà svolgere. Essi quindi saranno utilizzati maggiormente da aziende di grandi dimensioni che possono ammortizzare il più elevato costo iniziale, mentre l'addestramento informale (apprendimento sul lavoro) verrà utilizzato più di frequente dalle piccola aziende. Sia l'azienda che i lavoratori saranno molto più disponibili a sostenere i costi dell'apprendimento (informale) tenuto conto del maggiore rendimento che sarà così ottenibile e soprattutto dei benefici di cui potranno godere lungo un arco di tempo più lungo.

Nello Schema 3 riportiamo in sintesi i vari aspetti sin qui evidenziati sull'attività formativa. Per quanto riguarda la distribuzione dei costi dell'addestramento tra lavoratori e imprese, si nota come inizialmente l'azienda dovrà sopportare un valore del prodotto marginale del lavoro molto basso durante la fase di tirocinio, in quanto sono sottratti al valore del prodotto i costi ad esso imputati. Successivamente, il valore del prodotto tenderà a crescere, prevalendo i rendimenti crescenti della formazione sul lavoro.




**Schema 3** La formazione sul lavoro

## 3.2 Formazione generale e formazione specifica

La formazione sul lavoro può essere ulteriormente distinta in relazione alle sue caratteristiche "generali" o "specifiche". Si definirà quindi:

a) "*general training*" (o formazione generale) quel tipo di formazione sul lavoro che aumenta la produttività del lavoratore nella stessa misura sia nell'azienda in cui viene svolto che in altre aziende (nell'ipotesi che egli si trasferisca successivamente);

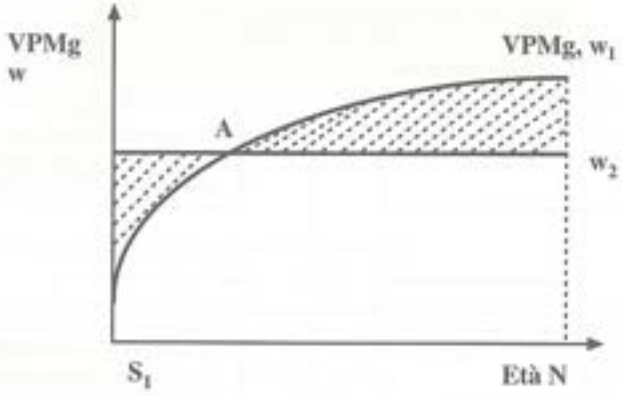



Fig. 4 Salario e valore del prodotto marginale del lavoro nel ciclo di vita in presenza di tirocinio sul lavoro

b) *specific training* (o formazione specifica) le formazione che risulta tanto specifica al lavoro dell'azienda in cui essa ha luogo che fa aumentare la produttività del lavoro solo in essa (e che quindi non è trasferibile).

Si può pertanto affermare che per l'azienda le possibilità di massimizzare i vantaggi derivanti dall'attività formativa risulteranno tanto maggiori quanto più l'investimento è specifico all'attività svolta dall'azienda. Viceversa, in caso di formazione "generale" si accresceranno le possibilità che il lavoratore si sposti successivamente presso altre aziende in grado di offrirgli una remunerazione più elevata.

Quanto al livello della remunerazione pagata nei due casi, si avranno due situazioni opposte:

- nel primo caso (formazione generale), l'azienda pagherà al lavoratore un salario uguale alla sua produttività marginale ($w_1$ = VPMg nella Figura 4); essa infatti non avrà alcun vantaggio ad assumersi parte dell'investimento in capitale umano, in quanto sarà elevata la possibilità che il lavoratore abbandoni l'azienda al termine del periodo di formazione;
- nel secondo caso (formazione specifica), poiché il lavoratore non avrà interesse ad abbandonare l'azienda in cui svolge il periodo formativo (dove la sua produttività è più elevata), l'azienda stessa sarà disposta a pagare il suo tirocinio fornendo un flusso salariale costante ($w_2$ nella Figura 4).

Si deve considerare d'altra parte che una frazione rilevante dei risultati del processo formativo rimarrà patrimonio esclusivo dell'azienda in cui il lavoratore è occupato e che comunque il datore di lavoro sarà sempre propenso a contribuire all'investimento in formazione sul lavoro, se è sicuro di poterne raccogliere il rendimento o per la specificità dell'investimento o in presenza di limitazioni alla mobilità del lavoro.

In generale, la formazione specifica potrà manifestare un tasso di rendimento superiore sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto anche dell'importanza per le imprese di disporre di lavoratori con conoscenze specifiche sulle mansioni e tecniche aziendali per evitare il rischio di sostituirli con lavoratori privi di esperienza. Nello Schema 4 riportiamo in sintesi le caratteristiche dei due tipi di formazione illustrati in questo paragrafo.

| *GENERAL TRAINING* | | *SPECIFIC TRAINING* |
|---|---|---|
| 1. È valido per tutte le aziende e l'aumento di produttività interessa tutte. | Definizione e effetti sulla produttività | 1. Si adatta alle condizioni della singola azienda per cui l'aumento di produttività dipende dalle condizioni interne di ognuna. |
| 2. Il salario pagato è quello di mercato (con $w_1$ = VPMg) per evitare il rischio di abbandono dell'azienda alla fine dell'addestramento. | Salario e comportamento del lavoratore | 2. Il salario pagato dipende dalle convenienze di ciascuna azienda. Il lavoratore non ha convenienza ad abbandonare l'azienda data la maggiore produttività che raggiunge dove è addestrato. |
| 3. È paragonabile alla istruzione scolastica e può essere intrapreso dall'azienda (ad esempio nel caso di sussidi statali per l'apprendistato). | Altre caratteristiche | 3. Per l'azienda la redditività è maggiore nel caso in cui il salario è ridotto nel corso del periodo di addestramento (in questo caso il costo viene di fatto suddiviso tra azienda e lavoratore); in caso di costo interamente a carico dell'azienda si riduce la possibilità di licenziamento. |

**Schema 4** Tipologia dell'addestramento

## 3.3 La valutazione della formazione

Il processo di formazione del capitale umano può essere valutato globalmente considerando tutti i diversi parametri sin qui illustrati. In sintesi (Schema 5), le variabili da considerare saranno le seguenti:

- intervallo di tempo e costo-opportunità del processo formativo in relazione al momento in cui viene svolto;
- tipologia della formazione (solo scolastica o integrata con formazione sul lavoro);
- scelta dei percorsi formativi rapportata alla propensione individuale al rischio (in rapporto alle probabilità di successo e al tasso di ritorno in termini monetari).

| 1<br>Preferenza della formazione all'inizio della carriera | | 2<br>Due ipotesi sulla formazione | | 3<br>Incidenza della propensione individuale al rischio | |
|---|---|---|---|---|---|
| A | B | A | B | A | B |
| I benefici possono essere goduti in un intervallo di tempo maggiore | Il costo opportunità è inferiore in termini di salario rispetto a fasi successive della carriera | Solo con istruzione scolastica. L'andamento del salario è costante o decrescente data la successiva riduzione della capacità lavorativa per anzianità. | Formazione sul lavoro istruzione scolastica. Andamento crescente della produttività sino al raggiungimento del massimo nella età precedente al pensionamento. Investimento via via minore nel tempo a causa dell'aumento del costo opportunità. | Individui con elevata propensione al rischio. Scelta formazione con maggiori costi in vista del raggiungimento del massimo livello salariale. | Individui con bassa propensione al rischio. Scelta formazione con oneri medi per il conseguimento di un salario medio. |

**Schema 5** Valutazione globale della formazione

# Scheda 11 Le politiche del lavoro

## Introduzione

In questa scheda si propone un esame delle politiche del lavoro che, in via preliminare, possono essere definite come quell'indispensabile "cassetta degli attrezzi" a disposizione delle autorità di *policy* per far fronte ai possibili squilibri tra domanda ed offerta, alla presenza di nuove caratteristiche dell'offerta, allo sviluppo di fasce marginali del mercato, e più in generale alle inefficienti condizioni del mercato del lavoro.

## 1 Le politiche del lavoro

Le politiche del lavoro comprendono l'insieme degli strumenti a disposizione dell'autorità pubblica per influenzare la dinamica dell'occupazione, con l'obiettivo specifico di valorizzare l'impiego della forza lavoro disponibile e creare nuove opportunità occupazionali[1]. Giova, tuttavia, notare che generalmente le politiche del lavoro non producono effetti rilevanti sul *livello* dell'occupazione – che è piuttosto influenzato dalle politiche macroeconomiche (ad esempio, politica fiscale, politica di spesa, pubblico impiego ecc.) – quanto piuttosto sulla *composizione* della stessa (Schema 1).

**Schema 1** Politiche del lavoro: classificazione e tipologia di interventi[2]

**CLASSIFICAZIONE BASATA SULLO SCOPO DELLE POLITICHE**

Si possono distinguere quattro distinti gruppi in relazione all'obiettivo perseguito:

1) **mobilitazione delle risorse umane**, finalizzato al miglioramento delle possibilità di inserimento della forza lavoro attraverso:
   - corsi di formazione per disoccupati adulti e lavoratori minacciati dal rischio di perdere il posto;
   - misure volte all'inserimento nel mercato del lavoro di giovani senza qualificazione;
   - sovvenzioni a favore dell'impiego permanente nel settore privato;
   - aiuti a favore della creazione d'impresa da parte di inoccupati o di inattivi;
   - corsi di riabilitazione lavorativa per persone con handicap;

2) **sviluppo delle qualificazioni adatte all'impiego**, finalizzato all'innalzamento del livello di formazione (di base e specialistica) dei lavoratori, quali corsi di apprendistato destinati a giovani non ancora entrati stabilmente nel mercato del lavoro e corsi di formazione destinati a persone adulte già impiegate;

[1] R. Brunetta, *Le politiche per il mercato del lavoro: welfare, redditi e occupazione*, in "Economia & Lavoro", n. 3, 1992.

[2] FGB, *Ammortizzatori sociali, shock ciclici ed efficienza della spesa*, Rapporto di ricerca, CNR maggio 1995.

*segue*

3) **promozione della ricerca attiva dell'occupazione**, finalizzata alla moltiplicazione dei contatti tra domanda ed offerta di lavoro attraverso la creazione di strutture (servizi pubblici per l'impiego) in grado di segnalare tempestivamente all'offerta di lavoro le esigenze della domanda (e viceversa);

4) **ammortizzazione sociale**, facendo rientrare in questo gruppo tutte quelle politiche (passive) dell'occupazione che non provocano alcun effetto "desiderato" sul sistema economico (se non effetti valutabili esclusivamente in termini di economia del benessere e legati per lo più ad una redistribuzione egualitaria del potere d'acquisto). Tali politiche hanno prevalentemente finalità di ammortizzatore sociale di breve periodo e, non prevedendo alcuna soluzione che consenta – nel lungo periodo – il superamento della condizione di marginalità in cui è relegato il lavoratore, non possono essere classificate tra le politiche "finalizzate" al miglioramento dell'offerta (o al recupero) delle qualità e delle potenzialità dell'offerta.

**CLASSIFICAZIONE BASATA SULL'OGGETTO DELLE POLITICHE**

In base a tale criterio, si possono suddividere le politiche del lavoro nelle seguenti tipologie:

1) **politiche del lavoro connesse all'informazione ed alla conoscenza del mercato del lavoro**: riguardano la riforma del collocamento, l'orientamento scolastico ed al lavoro, la creazione di centri di informazione, osservatori del mercato del lavoro, agenzie per l'impiego ecc.;

2) **politiche che operano indirettamente sull'occupazione con l'obiettivo di adeguare l'offerta alla domanda**, senza contenuto formativo: comprendono la cosiddetta "deregolamentazione" dei processi di entrata, gli incentivi al ricambio dell'occupazione (mobilità, prepensionamento o dimissioni volontarie) e quelli per la suddivisione dell'occupazione (lavoro *part-time*, riduzione e flessibilizzazione dell'orario di lavoro ecc.);

3) **politiche che operano indirettamente sull'occupazione con l'obiettivo di adeguare l'offerta alla domanda in connessione con strategie formative**: vi rientrano le attività di orientamento, i contratti di formazione lavoro per inoccupati e neo-occupati, le attività di formazione volte alla creazione di imprese ecc;

4) **misure tese ad incentivare il sistema delle imprese per sollecitare la domanda di lavoro**: comprendono le agevolazioni fiscali (fiscalizzazione degli oneri sociali, detassazione degli utili), le leggi per il salvataggio delle aziende in crisi, le iniziative di *job creation*, le attività di promozione e sviluppo dell'imprenditoria giovanile ecc.;

5) **misure dirette a creare occasioni di lavoro indipendentemente dalla domanda di mercato**: comprendono le assunzioni nella pubblica amministrazione, l'impiego di cassaintegrati in lavori di pubblica utilità, i lavori socialmente utili ecc.

## 1.1 Le politiche del lavoro attive e passive

Approfondendo l'analisi tipologica degli interventi[3], le politiche del lavoro possono, più utilmente, essere suddivise (Schema 2) in *attive*, ovvero volte a modificare i caratteri della domanda o dell'offerta di lavoro con l'impiego di servizi reali (orientamento, collocamento, formazione, creazione di imprese ecc.), e *passive*, ovvero volte a sostene-

[3] L. Tronti, *Oltre il salario: verso un nuovo paradigma sociale*, in "Industria e sindacato", n. 1, 1995.

re economicamente la domanda (sussidi marginali all'occupazione, sgravi fiscali o contributivi ecc.) o l'offerta di lavoro (sostegno del reddito delle persone in cerca di lavoro o in disoccupazione parziale).

| POLITICHE ATTIVE | POLITICHE PASSIVE |
|---|---|
| **Finalità dell'intervento** | |
| Si fa riferimento ad interventi finalizzati all'inserimento nel mercato del lavoro di quella parte della forza lavoro esclusa (o potenzialmente escludibile) da esso. Tali interventi si esplicano in diverse direzioni:<br>• qualificazione/riqualificazione;<br>• migliore conoscenza delle opportunità esistenti sui posti vacanti o sulle caratteristiche dell'offerta;<br>• "forzatura" del mercato, come ad esempio la concessione di contributi all'assunzione, *job creation* ecc. | Si fa riferimento ad interventi diretti alla redistribuzione del reddito o a favorire l'uscita dal mercato del lavoro. Tali interventi non comportano, almeno teoricamente, effetti sulla qualificazione della forza lavoro, né sulla probabilità di trovare una (nuova) occupazione. |
| **Classificazione dell'intervento** | |
| • Servizio pubblico per l'impiego.<br>• Formazione professionale.<br>• Misure a favore dei giovani.<br>• Misure finalizzate all'assunzione.<br>• Misure a favore degli handicappati. | • Indennità di disoccupazione.<br>• Pensionamenti anticipati per motivi volontari. |

**Schema 2** Politiche del lavoro: tipologie di interventi e classificazione[4]

## 2 Politiche per la flessibilità e per l'occupazione

Una seconda fondamentale linea di demarcazione (Schema 3) all'interno delle politiche del lavoro (trasversale rispetto a quella tra interventi attivi e passivi) è quella tra le politiche *per la flessibilità* (formazione, sostegno della mobilità, orari flessibili, servizi per l'impiego, sostegno dei lavoratori licenziati, restrizioni alle possibilità di licenziamento, concertazione dei percorsi di mobilità, prepensionamenti), e quelle *per l'occupazione* (sovvenzioni salariali, *job-creation*, minimi salariali, riduzioni generalizzate dell'orario di lavoro e regolamentazione degli straordinari, sostegno dell'autoimprenditoria, manovra degli oneri sociali).

[4] FGB, cit.

| Finalità degli interventi | Articolazioni |
|---|---|
| **POLITICHE PER LA FLESSIBILITÀ** | |
| Tali politiche hanno l'obiettivo di precisare le condizioni per individuare possibili spazi per la creazione di nuova occupazione ed al tempo stesso per agire sulle cause degli squilibri qualitativi. | • Politiche per la flessibilità dei meccanismi istituzionali del mercato del lavoro (collocamento, rapporti di lavoro, contrattazione salariale);<br>• Politiche attive di gestione del tempo di lavoro;<br>• Politiche per la flessibilità del salario. |
| **POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE** | |
| Esse comprendono l'insieme degli interventi classici di tipo keynesiano, aventi l'obiettivo di agire sulle condizioni di carenza di lavoro e, quindi, sugli squilibri quantitativi in maniera diretta. | • Politiche di domanda pubblica contro la disoccupazione;<br>• Politiche di assunzione nella P.A.;<br>• Politiche per la creazione di impresa. |

**Schema 3** Politiche per la flessibilità e per l'occupazione[5]

## 3 Politiche del lavoro e *Employment Security*

Le norme sulla protezione dell'occupazione (*Employment Security*) rappresentano soltanto un aspetto delle politiche del mercato del lavoro. Esse riguardano sia la protezione del singolo contro il licenziamento senza giusta causa, sia le procedure speciali relative ad eccedenze di personale collettive o di massa, basate su contratti collettivi o previste dalla legge, che limitano la libertà delle aziende di licenziare i dipendenti (esse includono, ad esempio, le consultazioni preliminari con le organizzazioni sindacali o con i comitati di fabbrica, la notifica dei licenziamenti alle pubbliche autorità, il diritto di appellarsi contro il licenziamento ingiusto e la protezione speciale di particolari gruppi). Tali norme comprendono inoltre le disposizioni relative ai periodi di preavviso ed agli accordi sulle indennità di licenziamento e si applicano, in misura variabile nei diversi contesti nazionali ed istituzionali, all'impiego a termine fisso, a quello temporaneo ed alle altre forme atipiche di occupazione, influendo così sul grado di flessibilità della forza lavoro.

In senso lato, ricadono in tale ambito[6] sia le misure predisposte per affrontare i problemi delle eccedenze di personale (che incoraggiano i lavoratori al prepensionamento, offrono loro opportunità di riqualificazione ecc.), sia i provvedimenti tesi ad evitare del tutto i licenziamenti (attraverso, ad esempio, la sovvenzione del lavoro a orario ridotto).

[5] R. Brunetta, *Schede di Economia del lavoro*, supplemento alla rivista "Asap notizie", marzo 1988-febbraio 1990.

[6] Commissione delle Comunità Europee, *L'occupazione in Europa '93*, Upuce, Lussemburgo 1994.

## 4 Obiettivi e fondamenti teorici delle politiche del lavoro

Per completare questa breve panoramica sulle politiche del lavoro si ritiene opportuno ripercorrere sinteticamente le principali linee evolutive delle stesse (Schema 4), ponendo in risalto le diverse filosofie alla base dei meccanismi di intervento sul mercato del lavoro a partire dagli anni '50, fino ad arrivare agli inizi degli anni '90.

Le definizioni proposte di politiche del lavoro devono, infatti, essere specificate con riferimento al contesto storico in cui esse sono state adottate, al fine di fronteggiare gli squilibri di diversa natura esistenti nel mercato del lavoro o nel sistema economico.

Tali squilibri possono essere distinti[7], valutando l'origine o la provenienza rispetto ad un certo mercato del lavoro o sistema economico, in *interni* (di origine endogena e con riflessi diretti sul mercato del lavoro) o *esterni* (prodotti da eventi esogeni). Considerando invece la tipologia, gli squilibri possono essere definiti come *qualitativi* (risultato dell'esistenza di condizioni particolari derivanti da cause diverse e dipendenti dallo specifico contesto istituzionale ed economico dei vari mercati del lavoro) o *quantitativi* (determinati da fattori rientranti nelle condizioni tipiche dell'esistenza di fenomeni di disoccupazione).

**Schema 4** Politiche del lavoro: obiettivi e schemi teorici di riferimento

| PERIODO | RIFERIMENTO TEORICO |
|---|---|
| **ANNI '50** | |
| Fin dalle prime proposte svedesi alle politiche del lavoro è stato assegnato il compito di garantire il perseguimento ed il mantenimento della piena occupazione. | Lo schema teorico di riferimento era di tipo keynesiano corretto, lungo linee prekeynesiane che tengono conto dell'esistenza di vari mercati |
| **ANNI '60** | |
| L'affermazione della curva di Phillips nelle analisi e nelle discussioni sui rapporti tra disoccupazione ed inflazione suggerisce agli economisti svedesi di concepire le politiche del lavoro come misure atte a spostare le curve di Phillips verso l'origine. L'obiettivo principale era di consentire il perseguimento della piena occupazione, anche in presenza di tassi di disoccupazione relativamente bassi, senza alimentare le tensioni inflazionistiche. | Lo schema teorico di riferimento era di tipo neo-keynesiano. Si riteneva che il controllo della distribuzione dei redditi fosse rilevante sia per il contenimento delle spinte inflazionistiche che per il processo di formazione del capitale. Il cosiddetto "schema di Okun" (entro certi limiti) consentiva di separare la disoccupazione causata da carenza di domanda aggregata da quella riconducibile ad altri fattori, tra cui i fattori strutturali che spingevano o tenevano fuori determinati gruppi di lavoratori dal sistema produttivo. |
| **PRIMI ANNI '70** | |
| Fioriscono varie ipotesi sulla segmentazione dei mercati del lavoro e si sviluppa la "rifondazione microeconomica" dell'analisi | La "nuova microeconomia dell'occupazione e dell'inflazione" (Phelps) ha dato un impulso decisivo alla cosiddetta "sintesi neoclassica" del |

[7] R. Brunetta, *Schede*, cit.

*segue*

neokeynesiana e neoclassica del mercato del lavoro e dei prodotti.
L'obiettivo fondamentale delle politiche del lavoro negli anni '70 è, da un lato, difendere l'occupazione (o almeno il reddito da lavoro) dei lavoratori già occupati, rafforzando le garanzie istituzionali in favore degli esposti a rischi maggiori di disoccupazione nel quadro di stagflazione dominante e/o destinando fondi maggiori all'assicurazione contro la disoccupazione e, dall'altro lato, intervenire per ridurre l'incidenza di imperfezioni dei mercati del lavoro soprattutto a danno dei giovani (politiche di *job creation*), favorendo la trasparenza dei mercati del lavoro, la mobilità ed una migliore rispondenza della struttura qualitativa dell'offerta di lavoro.

pensiero keynesiano.
Essa ha cercato di integrare la teoria del mercato del lavoro in condizioni non perfettamente competitive (specialmente a causa di carenza di informazioni e ad insufficiente mobilità) con gli sviluppi della teoria dell'inflazione e dell'occupazione, nell'ambito di schemi micro e macroeconomici in cui i ritardi e gli ostacoli al funzionamento nel tempo dei meccanismi di mercato spiegherebbero l'esistenza di disoccupazione durevole non dipendente né dal livello salariale né da carenze della domanda effettiva.

**FINE ANNI '70**

L'incapacità delle politiche del lavoro di contenere i tassi di disoccupazione "naturale" (NAIRU) nel corso degli anni '70 ha alimentato, nella seconda metà del decennio, un acceso dibattito sulla possibilità di combattere la disoccupazione attivando i meccanismi dei mercato del lavoro soltanto attraverso aggiustamenti di quantità (in termini di ore di lavoro), oppure tramite una maggiore flessibilità salariale, o meglio il contenimento della dinamica salariale.

**ANNI '80**

Nonostante le tensione inflazionistiche ulteriormente sviluppatesi dopo la nuova crisi petrolifera di fine anni '70 avessero dato nuovo slancio alle tesi "monetariste" e suggerissero di dare la priorità alla lotta contro l'inflazione l'obiettivo di contenimento della problematica occupazionale è rimasto all'inizio degli anni '80 una sfida fondamentale per le politiche economiche dei Paesi industrializzati occidentali.

Gli schemi teorici di riferimento appaiono prevalentemente neoclassici. Si afferma decisamente il concetto di tasso di disoccupazione "naturale". Emerge l'ipotesi che esso dipenda in misura notevole dalla rigidità salariale e che sia possibile diminuire la disoccupazione "naturale" attraverso una maggiore flessibilità salariale, conseguita grazie all'allentamento di vincoli normativi (*deregulation*) e/o al contenimento del potere contrattuale dei sindacati.

**METÀ ANNI '80**

L'emergere di uno *zoccolo duro* di disoccupazione di lunga durata pone in crisi la convinzione che la semplice attivazione dei meccanismi di mercato possa determinare

L'analisi economica dei fattori causali di tale fenomeno, nel cui ambito sono sorte ipotesi circa l'esistenza di un "effetto di *persistenza* o di *isteresi*" che alimenterebbe nel tempo tale

*segue*

| | |
|---|---|
| una riduzione considerevole dei tassi di disoccupazione "naturale". In questi anni, dunque, la lotta alla disoccupazione di lunga durata diviene l'obiettivo delle politiche del lavoro, intese come interventi selettivi in favore di specifici gruppi di lavoratori. | disoccupazione, ha condotto ad una diffusa convinzione della necessità di interventi pubblici specificamente orientati a combatterla, anche nel quadro di schemi teorici neoclassici o *supply side*. |
| **ANNI '90** | |
| La centralità delle strategie formative emerge all'inizio degli anni '90 come elemento fondamentale delle politiche del lavoro. Si sottolinea la necessità di perseguire con maggiore decisione politiche "attive" del lavoro che riducano al minimo il ricorso a trasferimenti di reddito permanenti nel tempo (che potrebbero scoraggiare l'entrata o il rientro nell'attività produttiva). L'obiettivo fondamentale non è soltanto combattere la disoccupazione, bensì favorire la partecipazione *attiva* di tutti al sistema economico/sociale in cambiamento. | Le strategie di "investimento in capitale umano", sia attraverso la formazione di base, sia attraverso la qualificazione e la riqualificazione connessa al posto di lavoro, avrebbero un ruolo decisivo, come pure le strategie dirette a migliorare la flessibilità del mercato del lavoro. Dati i vincoli di bilancio pubblico, si impone tuttavia una scelta ancora più oculata rispetto al passato circa il tipo di "pacchetto" di interventi da effettuare. |

## 5 Gli interventi nel mercato del lavoro italiano

Riprendendo la distinzione tra politiche del lavoro attive e politiche del lavoro passive, è utile descrivere i principali strumenti in cui si sostanziano gli interventi di *policy* nel mercato del lavoro italiano, al fine di evidenziarne gli obiettivi, le caratteristiche e l'impatto.

Prima di procedere con una rapida ricognizione della "cassetta degli attrezzi" a disposizione delle autorità di politica economica per intervenire (in senso attivo o passivo) nel mercato del lavoro, è opportuno ricordare che la fase di recessione che ha interessato nei primi anni '90 il nostro Paese ha avuto effetti di particolare gravità su occupazione e disoccupazione, dove alle fasce giovanili in entrata sono andati ad aggiungersi gli esuberi e le espulsioni dalle aziende in crisi. Al fine di fronteggiare una situazione occupazionale qualitativamente e quantitativamente diversa da quella degli anni precedenti, il legislatore ha attivato provvedimenti di urgenza volti ad incidere sia sui segmenti giovanili dell'offerta che sulla disoccupazione adulta che si è riversata sul mercato del lavoro. Verso tali fenomeni (vecchi e nuovi) si sono rivolti gli interventi governativi[8], attivati in attuazione del Protocollo di Politica dei redditi e occupazione, sottoscritto dalle parti sociali il 23 luglio 1993.

[8] Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, *Rapporto '93-'94. Lavoro e politiche dell'occupazione in Italia*, Istituto Poligrafico dello Stato, Roma 1994.

Resta comunque da evidenziare che – tra le iniziative avviate negli ultimi venti anni in Italia – un peso crescente è stato attribuito alle misure passive sul mercato del lavoro. Sebbene il numero di iniziative attive sia cresciuto sensibilmente a partire dalla metà degli anni '80, esso ha poi subito un notevole ridimensionamento, soprattutto a causa dei livelli di criticità raggiunti dai fenomeni occupazionali in certe regioni ed alla preferenza verso misure "urgenti", di "effetto immediato" e palliativi assistenziali[9]. Tale prassi, come da più parti segnalato, non è destinata a durare a lungo, sia a causa della cattiva salute dei conti pubblici (che inevitabilmente impone una drastica riduzione delle spese per *welfare*), sia a causa della necessità di modificare la strumentazione delle politiche del lavoro in modo da rispondere alle nuove esigenze connesse alla salvaguardia del capitale umano dai rischi di obsolescenza e con rilevanti trasformazioni, quali i nuovi fenomeni della ristrutturazione continua e della crescente femminilizzazione dell'occupazione[10].

## 5.1 Gli interventi attivi

Come accennato, la maggior parte delle iniziative attive sul mercato del lavoro in Italia (Schema 5) ha riguardato la creazione di opportunità di occupazione per i giovani. Gli strumenti più importanti a questo fine sono stati la promozione dell'imprenditorialità giovanile ed i contratti formazione lavoro, il cui obiettivo è quello di integrare la politica del lavoro e la politica industriale[11].

## 5.2 Gli interventi passivi: gli ammortizzatori sociali

In questo paragrafo si intende analizzare brevemente i diversi strumenti di protezione del reddito, comunemente noti con il nome di ammortizzatori sociali, attualmente disponibili in Italia.

I singoli istituti, pur essendo nati per rispondere ad esigenze diverse ed in periodi di tempo differenti, sono stati spesso utilizzati, a seconda delle evenienze, in modo relativamente indipendente dalle finalità loro proprie. Inoltre, essi si sono rivolti a gruppi limitati di lavoratori, determinando una segmentazione istituzionale del mercato del lavoro, una "balcanizzazione" degli interventi ed una scarsa trasparenza nella gestione delle eccedenze di personale[12], a cui ha tentato (con risultati controversi) di porre rimedio la legge 223/91 di riforma del mercato del lavoro.

[9] M. Bruni, L. De Luca, *Flessibilità e disoccupazione: il caso Italia*, Ediesse, Roma 1994.

[10] A. Cucchiarelli, L. Tronti, *La gestione delle eccedenze in Italia: una analisi economica*, in "Economia & Lavoro", n. 3, 1995.

[11] M. Bruni, L. De Luca, *Flessibilità*, op. cit.

[12] F. Liso, *Bozza per un documento della Commissione Informazione in materia delle politiche legislative relative al mercato del lavoro*, Atti del Forum CNEL, 10 novembre 1994.

| TIPOLOGIA | OBIETTIVI/CARATTERI |
|---|---|
| **Imprenditorialità giovanile Legge 44/1986** | A fronte degli esiti occupazionali relativamente modesti della legge 285/1977 (incentivi a favore della creazione di cooperative giovanili, soprattutto nell'artigianato, nell'agricoltura e nei servizi), il legislatore ha introdotto la legge 44/1986 a favore dei giovani che intendevano avviare un'impresa nel Meridione. L'obiettivo della legge è offrire, in base alla valutazione dei progetti, un sostegno tecnico e finanziario alle cooperative ed alle società in cui la maggioranza delle azioni risultava posseduta da giovani da 18 a 29 anni residenti nelle regioni centrali e meridionali. Successivamente, la legge 275/1991 ha prolungato il programma della legge 44 fino al 1993, estendendone gli effetti a tutte le imprese (sia al Nord che al Sud d'Italia) alle cui dipendenze vi fossero solo lavoratori dai 18 ai 35 anni, migliorando le condizioni finanziarie per quelle aziende la cui forza lavoro fosse composta interamente da donne, oppure localizzate nelle regioni con tassi elevati di disoccupazione. |
| **Contratti di Formazione Lavoro CFL** | L'obiettivo è agevolare i processi di entrata nel mercato del lavoro, al fine di fronteggiare i preoccupanti fenomeni di disoccupazione (soprattutto giovanile) attraverso due diverse tipologie di contratto: il primo volto all'acquisizione di professionalità intermedie o elevate; il secondo mirato ad agevolare l'inserimento professionale del segmento giovanile nel mercato del lavoro. Introdotti per la prima volta nel 1977 e poi modificati in diverse occasioni, i CFL offrono ai giovani lavoratori tra i 15 ed i 32 anni la possibilità di unire l'esperienza lavorativa con le attività di formazione. I datori di lavoro usufruiscono di incentivi, sotto forma di sgravi contributivi che riducono al 30% il costo del lavoro dei giovani assunti, offrendo loro contratti a termine di due anni. |
| **Apprendistato** | Il contratto di apprendistato è finalizzato all'inserimento dei giovani (di età non inferiore ai 15 anni e non superiore ai 20, elevata per determinate categorie e qualifiche a 29) nel mercato del lavoro. |
| **Lavori Socialmente Utili LSU** | L'obiettivo è arginare il deterioramento del capitale umano di quei segmenti della disoccupazione che per lungo tempo rimangono ai margini del mercato del lavoro. Lo strumento prevede più in particolare un utilizzo di lavoratori in CIGS e in mobilità in attività di utilità collettiva, al fine di realizzare una "solidarietà attiva" (*workfare*, appunto, contrazione di *work for welfare*). |
| **Contratti di solidarietà (esterni o espansivi)** | Istituiti con la legge 863/84, tale tipologia di intervento si pone l'obiettivo di realizzare una sorta di solidarietà esterna, attraverso cui i lavoratori si vedono ridurre il proprio orario e salario, allo scopo di creare maggiore occupazione in aziende sane. |

**Schema 5** Interventi attivi: strumenti e obiettivi

In linea generale, è possibile distinguere le diverse tipologie di strumenti di ammortizzazione sociale in tre categorie (Schema 6), a seconda delle implicazioni temporanee o definitive dell'intervento sullo *status* del lavoratore nel mercato del lavoro [assenza di ripercussioni sui livelli occupazionali; oppure uscita anticipata o "guidata" (totale o parziale) dal mercato del lavoro e così via].

| | |
|---|---|
| **INTERVENTI "PREVENTIVI"** | |
| Si concentrano su coloro che sono minacciati dalla disoccupazione, utilizzando strumenti di disoccupazione parziale (che puntano al mantenimento dei posti di lavoro esistenti) e misure di conversione o di accompagnamento alle ristrutturazioni. Non si interrompe il rapporto di lavoro e la situazione che ha determinato il sorgere delle eccedenze di personale viene implicitamente ritenuta come temporanea. | |
| **Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO)** | **Cause dell'intervento:** riguardano gli interventi relativi ai disoccupati dichiarati, esplicandosi nella corresponsione dell'indennità di disoccupazione.<br>**Obiettivi:** Stabilizzazione dell'attività produttiva di fronte a variazioni cicliche; mediazione da parte dell'autorità pubblica sui criteri di ripartizione dei costi dell'aggiustamento ciclico. |
| **Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)** | **Cause dell'intervento:** sospensioni di attività non temporanee: crisi aziendale, ristrutturazione (settoriale o locale), riorganizzazione, conversione aziendale e cessazione di attività.<br>**Obiettivi:** Favorire processi di mobilità guidata; governo delle crisi occupazionali in un'ottica sovra-aziendale e territoriale. |
| **Contratti di solidarietà (interni o difensivi)** | **Obiettivi:** evitare la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale, attraverso una sorta di solidarietà interna tra i lavoratori ed una diversa ripartizione di orario e salario, in modo da salvare del tutto (o in parte) la perdita di occupazione o il ricorso alla CIG a zero ore, che si verificherebbe a livello aziendale (legge 863/84). A tal fine può essere stabilita – con accordo aziendale – una riduzione dell'orario di lavoro (giornaliero, settimanale, mensile o annuale) con corresponsione di un trattamento integrativo a favore dei lavoratori per le ore perse. |
| **INTERVENTI DI "USCITA"** | |
| Prevedono meccanismi di uscita anticipata – totale o parziale – dal mercato del lavoro (schemi di prepensionamento), comportando una contrazione dell'offerta di lavoro. Il rapporto di lavoro viene a cessare e, per ciò che concerne il prepensionamento, termina anche la partecipazione dei lavoratori nel mercato del lavoro. | |
| **Indennità di mobilità** | **Cause dell'intervento:** l'ipotesi alla base del ricorso alle liste di mobilità non è legata ad una difficoltà temporanea dell'azienda, bensì ad una difficoltà permanente, tanto che anche l'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso dell'attuazione del programma ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori e di non poter ricorrere a misure alternative, ha la facoltà di avviare le procedure di mobilità.<br>**Obiettivi:** consente ed incentiva l'avviamento verso una diversa |

| | |
|---|---|
| | occupazione dei lavoratori delle aziende destinate ad uscire dal mercato, offrendo un sostegno al reddito ai lavoratori. Con l'avvio della procedura di mobilità, dunque, si interrompe il rapporto di dipendenza lavoratore-azienda. |
| **Prepensionamento** | **Obiettivo:** l'istituto è volto a promuovere l'esodo volontario ed anticipato. Infatti, rappresenta una riduzione della durata della vita lavorativa rispetto al rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (ovvero protratto fino alla maturazione delle condizioni necessarie per il pensionamento di vecchiaia o di anzianità). |
| **Prepensionamento flessibile** | La seconda tipologia (**prepensionamento flessibile**) prevede un'anticipazione del pensionamento, affiancata ad una prestazione di lavoro di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro normalmente praticato dall'impresa. Il riconoscimento del trattamento pensionistico anticipato è condizionato dalla trasformazione (entro un anno dalla data di stipulazione del contratto di solidarietà) del rapporto di *full time* a *part time* ed alla previsione di clausole che stabiliscano – a fronte della maggiore riduzione di orario – un ulteriore incremento dell'occupazione. |
| **INTERVENTI PASSIVI DI TUTELA DEL REDDITO** | |
| Riguardano gli interventi relativi ai disoccupati dichiarati, esplicandosi nella corresponsione dell'indennità di disoccupazione. | |
| **Indennità ordinaria di disoccupazione** | **Obiettivo:** Fornire sostegno al reddito di lavoratori subentrati nello *status* di disoccupati, a causa della cessazione o della sospensione del rapporto di lavoro.<br>Si evidenzia una duplice tipologia di **aree di intervento**, in cui il trattamento assume distinte funzioni:<br>• area della disoccupazione "frizionale", in cui svolge la funzione di garantire al lavoratore, divenuto disoccupato, un reddito per un periodo che si ritiene impiegato nella ricerca di una nuova occupazione e che inizia a decorrere quasi subito dopo il prodursi dell'evento *disoccupazione*;<br>• area del lavoro precario o stagionale, in cui svolge la funzione di integrazione del reddito del lavoratore, senza alcun collegamento con la ricerca di una nuova occupazione, configurandosi come una sorta di indennizzo riconosciuto al lavoratore per il suo essere sottoccupato, ossia, per il suo trovarsi su un mercato del lavoro fatto di occasioni lavorative stagionali o comunque precarie. |

**Schema 6** Ammortizzatori sociali: classificazione, strumenti e obiettivi

La cassetta degli attrezzi a disposizione delle autorità di politica economica si è negli ultimi anni notevolmente arricchita. Le politiche per il lavoro e l'occupazione si sono infatti sviluppate secondo le linee tracciate dal Patto per il Lavoro del settembre 1996 e dal successivo aggiornamento della fine del 1997, sintetizzabile nei seguenti provvedimenti legislativi:

1) la legge n. 196 del 24 giugno 1997 che ha permesso alcune significative innovazioni nel panorama italiano: introduzione del lavoro temporaneo, alleggerimento delle sanzioni sul lavoro a termine, rafforzamento dei contratti di formazione e lavoro nel Sud, allargamento e qualificazione dell'apprendistato, avvio della riforma della formazione professionale, riforma dei tirocini formativi e di orientamento e dei LSU, potenziamento dei cosiddetti contratti di riallineamento diretti a favorire la riemersione del sommerso;
2) decreto legislativo n. 468 del 1° dicembre 1997 che ha definito la trasformazione dei LSU in progetti di pubblica utilità (LPU);
3) il decreto legislativo n. 469 del 20 dicembre 1997 che ha conferito alle Regioni ed alle Province la gestione del mercato del lavoro ed ha previsto la liberalizzazione delle agenzie private nei servizi di incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

La gestione dell'emergenza occupazionale nel Mezzogiorno e nelle aree depresse, il sostegno all'imprenditorialità giovanile, la promozione allo sviluppo delle piccole e medie imprese, la promozione di opportunità di sviluppo locale (attraverso la strumentazione relativa alla Programmazione negoziata: Patti territoriali, Contratti d'area e Contratti di programma) rappresentano gli obiettivi prioritari.

## 6 Monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro

Al termine "monitoraggio" ed a quello "valutazione" (soprattutto se *di efficienza*) sono generalmente attribuiti significati piuttosto diversi. Il monitoraggio di un intervento pubblico rappresenta l'attività di rilevazione sistematica di informazioni riguardanti la popolazione coinvolta nell'intervento (*program coverage*) e delle modalità concrete di erogazione dell'intervento a tale popolazione (*program delivery*). Lo scopo di tale attività è fornire un supporto informativo al processo decisionale riguardante l'intervento stesso.

In particolare, il monitoraggio di un intervento di *policy* nel mercato del lavoro è caratterizzato da una vasta gamma di obiettivi conoscitivi. In estrema sintesi, è possibile individuare[13] almeno quattro tematiche particolarmente rilevanti:

[13] A. Martini, P. Garibaldi, *L'informazione statistica per il monitoraggio e la valutazione degli interventi di politica del lavoro*, in "Economia & Lavoro", n. 1, 1993.

1) grado di diffusione dell'intervento nella popolazione a cui è destinato;
2) caratteristiche socioeconomiche della popolazione-obiettivo;
3) modalità effettive di erogazione delle prestazioni previste dall'intervento;
4) situazione post-intervento dei soggetti coinvolti.

La valutazione delle politiche del lavoro riguarda principalmente tre aspetti del processo di definizione ed implementazione degli interventi:

1) la valutazione della congruenza tra obiettivi e strumenti;
2) la valutazione dell'impatto degli interventi;
3) la valutazione del modo in cui l'intervento è adottato.

L'analisi di impatto, strumentale alla valutazione dell'efficacia di un intervento, comporta maggiori problemi dal punto di vista metodologico, in quanto richiede stabilire cosa sarebbe successo in assenza dell'intervento e valutare come si modificano i comportamenti dei soggetti coinvolti. Più sinteticamente, valutare un intervento significa studiarne il contributo netto alla modifica della situazione preesistente nel senso desiderato. L'intervento sarà efficiente se è lo strumento meno costoso per raggiungere il risultato desiderato[14].

La valutazione delle politiche del lavoro, dunque, comporta una opportuna scelta di dati, metodi e criteri atti a formulare un giudizio sulla adeguatezza della relazione che sussiste tra gli obiettivi e gli strumenti predisposti per il loro raggiungimento, ossia tra risultati attesi e risultati conseguiti[15].

Il concetto di valutazione può essere sinteticamente espresso in termini di quantificazione degli effetti di una data azione, sia *ex ante* che *ex post*. Si possono infatti identificare due concetti distinti di valutazione:

- valutazione prognostica, *ex ante*;
- valutazione diagnostica, *ex post*.

I due momenti di valutazione possono essere caratterizzati in termini di informazioni, obiettivi e criteri. Occorre, in particolare, segnalare che – a prescindere dalla valutazione della rilevanza (inquadrabile ad uno schema multicriteriale) – la valutazione sia *ex ante* che *ex post* è riconducibile alla valutazione dell'efficacia e dell'efficienza di una decisione.

## 6.1 La valutazione di efficacia e di efficienza

Prima di intraprendere una qualche azione nel mercato del lavoro è opportuno predisporre:

[14] Si vedano M. Samek Ludovici, *La valutazione delle politiche attive del lavoro: l'esperienza internazionale ed il caso italiano*, in "Economia & Lavoro", n. 1-2, 1995; M. Samek Ludovici, *La valutazione delle politiche attive del lavoro: un confronto internazionale*, in "Rassegna di statistiche del lavoro",, n. 3, 1993; L. Frey, *Significato e limiti delle politiche del lavoro*, in "Quaderni di Economia e Lavoro", n. 46, 1992.

[15] Regione Lazio-OML (Osservatorio del mercato del lavoro), *Le informazioni necessarie per la valutazione delle politiche del lavoro*, Iger, Roma, novembre 1989.

- gli strumenti per prevedere gli effetti e per misurare l'adeguatezza degli effetti alle spese;
- gli strumenti per valutare di quanto gli effetti conseguiti si discostano da quelli attesi.

Tale è la problematica della **valutazione della efficacia e dell'efficienza**, che deve essere basata su indicatori affidabili, la cui validità si fonda sulla disponibilità di dati particolarmente selezionati e comunque idonei a quantificare – mediante gli indicatori prefissati – la discrepanza tra effetti sperati ed effetti conseguiti.

Questo problema costituisce il fulcro delle politiche di controllo di fenomeni sociali, tra cui quello occupazionale rappresenta un esempio di grande rilevanza per i decisori pubblici. Le complicazioni maggiori si possono avere quando si intende valutare l'efficacia di provvedimenti non direttamente connessi all'occupazione, ma che di fatto (attraverso meccanismi complessi di reazione e contro-reazione) hanno effetti non trascurabili sulla collettività (ad esempio gli interventi in ambito ambientale).

Per sintetizzare il concetto di efficienza ed il concetto di efficacia facciamo riferimento alle seguenti espressioni:

[1] Efficacia conseguita = Benefici ottenuti/Benefici attesi

[2] Efficienza conseguita = Benefici ottenuti/Costi

Una misura dell'efficacia conseguita può essere – nel caso di valutazione dell'impatto occupazionale di un provvedimento che riguarda i contratti di apprendistato – la seguente:

[3] Efficacia conseguita = Nuovi occupati/Occupati complessivi.

Se si disponesse dei dati relativi ai nuovi assunti prima dell'entrata in vigore del provvedimento, si potrebbe effettuare una valutazione effettiva della efficacia dell'intervento, considerando a numeratore della formula i nuovi assunti in complesso. Spesso, il problema è costituito dal fatto che non sono disponibili le nuove assunzioni, se non quelle relative allo stesso provvedimento. In tal caso occorre operare come segue. Avendo disponibili gli occupati per alcuni anni, nel caso particolare tre anni ed avendo disponibili i nuovi occupati per lo stesso arco temporale, si possono valutare gli effetti considerando la consistenza dei settori cui afferiscono le attività e quindi le aziende che hanno mostrato interesse per il provvedimento. La consistenza è definibile sulla base del numero degli occupati presenti. La eterogeneità tra le assunzioni nuove nei vari settori costituisce una base per stimare l'efficacia preventiva. Se si considerano i costi, cioè gli stanziamenti e quindi gli occupati presenti, è agevole costruire un indicatore di efficacia conseguita.

Alle due formule prima richiamate può essere aggiunto un indicatore di Efficienza attesa:

[4] Efficienza attesa = Benefici attesi/Costi

Il rapporto tra Efficienza conseguita ed Efficienza attesa costituisce la misura dell'Efficacia. Un modo semplice per calcolarla in un determinato intervallo di tempo è costituito, per esempio, dal rapporto tra i nuovi occupati (attribuibile al provvedimento emanato, sia direttamente che indirettamente) e l'ammontare dello stanziamento finanziario previsto dal provvedimento nell'arco di tempo previsto. In termini di efficienza attesa, è possibile per esempio utilizzare una eventuale esperienza simile in termini di nuovi occupati rapportati agli investimenti pubblici disposti.

Una complicazione si ha quando interviene la variabile temporale e quando le formule per la misura dell'Efficacia, dell'Efficienza Conseguita ed Attesa vanno disaggregate a livello territoriale ed eventualmente per gruppi sociali identificabili.

Le precedenti considerazioni portano a due osservazioni fondamentali: in primo luogo, la disponibilità di dati atti a costituire la base informativa necessaria per la costruzione degli indicatori di efficacia ed efficienza costituisce il vincolo essenziale per qualunque strategia di valutazione; in secondo luogo, la proiezione ad un istante futuro degli effetti attesi di un dato provvedimento può essere effettuata purché si possa assumere la stazionarietà delle interrelazioni tra i fenomeni che risultano influenzare l'occupazione.

## 6.2 La valutazione della rilevanza

Accanto alla Efficacia ed alla Efficienza, la terza dimensione concettuale è costituita dalla **valutazione della rilevanza** di una data decisione. La rilevanza rappresenta il grado di importanza attesa (oppure effettiva) dei benefici ottenuti – in relazione non esclusivamente ai costi, ma soprattutto all'indotto economico locale e settoriale, al cambiamento delle condizioni sociali ecc.) di un dato provvedimento, rispetto ad altri provvedimenti concorrenti. È intuitivo che un provvedimento che interessi pochi soggetti possa essere considerato come poco rilevante, ma anche la numerosità della popolazione di riferimento non necessariamente costituisce l'unico criterio per giudicare preventivamente la rilevanza. Per esempio, si possono introdurre altri criteri, quali la durata degli effetti che può essere breve o lunga, la grandezza degli effetti indotti (nuovi posti di lavoro o incremento tenore di vita in aree più depresse).

Anche la rilevanza, come l'efficacia e l'efficienza, consente di caratterizzare una decisione sia in forma preventiva che successivamente alla applicazione del provvedimento. La valutazione di una maggiore o minore rilevanza acquista peraltro senso se il provvedimento viene posto a confronto (preventivamente e successivamente) con provvedimenti analoghi oppure (al limite) con la decisione alternativa di non prendere alcun provvedimento.

Nel caso di una valutazione preventiva della rilevanza si ha:

$$[5] \text{ Rilevanza attesa provvedimento X} = \frac{\text{Beneficio atteso da X}}{\sum \text{benefici attesi dalle alternative}}$$

Nel caso invece di una valutazione effettuata successivamente si ha:

$$[6]\ \text{Rilevanza effettiva provvedimento X} = \frac{\text{Beneficio conseguito da X}}{\sum \text{benefici conseguiti da provvedimenti omologhi}}$$

Il problema fondamentale è, come accennato, costituito dalla misura del beneficio che non sempre è riconducibile all'unico criterio del numero di nuovi occupati imputabili al provvedimento X. Si possono infatti considerare simultaneamente più criteri qualitativi, come ad esempio la rapidità dell'efficacia, il livello più probabile, la generalità o la specificità territoriale degli effetti o dei gruppi sociali interessati sia direttamente che indirettamente, oppure gli eventuali indotti sociali ed economici. Pertanto, dal punto di vista pratico, la questione consiste nel trovare una "graduatoria" tra i vari criteri (attraverso cui "ponderare" la scelta).

## 6.3 Alcune metodologie di valutazione

Le metodologie adottate per l'analisi dell'impatto di alcuni provvedimenti di politica del lavoro in ambito nazionale sono essenzialmente di due tipi:

- metodologie regressive (modelli econometrici);
- metodologie autoregressive (modelli di serie storiche).

Al primo gruppo di strumenti appartiene l'analisi contenuta nel rapporto predisposto dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale per il 1987[16]. Al secondo gruppo appartiene la metodologia delle serie storiche (*intervention analysis*).

Le analisi di valutazione delle politiche del lavoro a livello regionale fanno riferimento a due approcci metodologici: a) metodi econometrici[17]; b) interviste a soggetti beneficiari[18].

Attraverso sia l'approccio statistico-inferenziale regressivo, sia l'approccio autoregressivo, la valutazione di politica economica viene realizzata confrontando gli effetti sperati con quelli realizzati. Si dice allora che l'azione ha avuto successo solo quando vi è concordanza tra i due effetti[19].

[16] Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, *Rapporto '87. Lavoro e politiche dell'occupazione in Italia*, Istituto Poligrafico dello Stato, Roma 1987.

[17] A. Ichino, L. Felli, *I sussidi all'occupazione: gli effetti sull'offerta di lavoro in cassa integrazione guadagni straordinaria*, in Agenzia del lavoro della provincia autonoma di Trento, *Le politiche del lavoro a livello locale. Valutazione e risultati*, n. 1-2, gennaio-aprile 1988.

[18] M. Samek Ludovici, *I sussidi all'occupazione: una valutazione degli effetti del Progetto I sulle imprese*, in Agenzia del Lavoro di Trento, *Le politiche del lavoro a livello locale: valutazione dei risultati*, n. 1-2, 1988.

[19] Per superare alcuni dei limiti di tali metodologie, è stato proposto un approccio di valutazione diverso, di tipo "autoadattivo" (Regione Lazio-OML, cit.).

## Scheda 12 Pensioni e *Welfare*

### Introduzione

Siamo giunti, riprendendo e concludendo la nostra metafora, alla fase di uscita dal mercato del lavoro. In questa scheda, pertanto, si intende descrivere la principale modalità con cui i nostri ipotetici spettatori si allontanano definitivamente dal cinema, lasciando il proprio posto a chi sta attendendo fuori oppure a chi è già dentro, ma preferisce cambiare poltrona.

### 1 Caratteri generali

Il sistema pensionistico è un meccanismo attraverso il quale vengono trasferite risorse tra le generazioni dei lavoratori attivi e quelle che hanno ormai cessato l'attività lavorativa.

Nell'ambito dell'ordinamento di sicurezza sociale (*welfare*), le pensioni sono concettualmente e normativamente distinte dalle altre prestazioni pecuniarie (rappresentate, ad esempio, dalle indennità e dagli assegni), che, a differenza delle prime, possono essere temporanee, avere carattere risarcitorio, oppure essere manifestazioni di un potere discrezionale della Pubblica Amministrazione[1].

Nell'ambito dei moderni sistemi pensionistici si possono riconoscere due finalità fondamentali:

1) una finalità di tipo assistenziale, tesa a garantire a tutti gli appartenenti ad una comunità il raggiungimento di un livello minimo di sussistenza;
2) una finalità di tipo previdenziale, diretta ad evitare un'eccessiva caduta del tenore di vita del pensionato, commisurando il trattamento al reddito percepito nell'ultima fase dell'attività lavorativa.

Le prestazioni pensionistiche sono in genere finanziate dai cosiddetti contributi sociali (una forma di prelievo obbligatorio commisurato alla retribuzione) a carico di datori di lavoro e lavoratori. In Italia i contributi (pari ad una quota della retribuzione per i dipendenti e tre quarti a carico dei datori di lavoro) affluiscono al Fondo pensioni gestito dall'INPS.

La prestazioni pensionistiche possono essere definite secondo due criteri alternativi:

1) **metodo a ripartizione**, in cui il gettito contributivo ottenuto in ogni anno è in linea generale destinato al finanziamento delle prestazioni erogate in quello

[1] R. Artoni, *Pensioni*, in AA.Vv., *Enciclopedia dell'economia*, Garzanti, Milano 1992.

stesso anno. Il livello delle prestazioni individuali è d'altro canto definito dalla legislazione previdenziale. L'insufficienza delle contribuzioni rispetto alle prestazioni implica, come accade nel nostro Paese, il concorso dello Stato;

2) **metodo a capitalizzazione**, in cui le prestazioni sono commisurate ai contributi versati nel corso della vita lavorativa ed al rendimento ottenuto attraverso l'investimento degli stessi contributi.

## 2 Crisi e riforma del sistema pensionistico

All'origine degli squilibri del sistema si possono riconoscere[2] essenzialmente tre fattori:

1) un fattore demografico, rappresentato dalle progressive riduzioni della natalità e della mortalità, di cui la crescita zero e l'invecchiamento della popolazione costituiscono la naturale conseguenza;
2) un fattore sociale, costituito dalla tipologia di redistribuzione attuata nell'ultimo ventennio in modo sempre più ampio, che, avvantaggiando gli attuali pensionati e danneggiando le generazioni future, ha prodotto di fatto il passaggio ad un sistema a ripartizione in disavanzo ed effetti dirompenti sui conti pubblici;
3) un fattore di consenso, rappresentato dal costante rinvio dell'attuazione di una riforma profonda ed incisiva, in grado di riassorbire gli squilibri ormai divenuti strutturali ed in grado di curare con maggiore attenzione (in un'ottica di lungo periodo) il benessere delle generazioni future.

A fronte di questi segnali di criticità, la riforma delle pensioni, decisa in Italia tra il 1994 ed il 1995, si è posta principalmente tre diversi obiettivi[3]:

1) concorrere al rientro del disavanzo pubblico;
2) razionalizzare il sistema;
3) assicurare la sostenibilità finanziaria del sistema.

### 2.1 I passi della riforma del sistema pensionistico in Italia

I passaggi fondamentali (riforma Amato, manovre di bilancio Ciampi e Berlusconi fino alla riforma Dini) che hanno portato alle "nuove" pensioni possono essere ricostruiti con l'ausilio dello Schema 1.

[2] M. Visaggio, L. Vitali, *Il regime pensionistico a ripartizione in disavanzo: per il superamento dell'attuale sistema*, in "Economia & Lavoro", n. 1-2, 1995.

[3] G. Faustini, *La riforma interminabile*, in "Economia & Lavoro", n. 1-2, 1996.

**Schema 1** Principali misure di riforma previdenziale[4]

| | |
|---|---|
| **Prima del 1992** | |
| **Età di pensionamento** | Variabile secondo il sesso e la categoria |
| **Calcolo della pensione di vecchiaia** | Metodo retributivo:<br>• retributivo pensionabile (ultimi anni della carriera, differenziazione secondo le categorie);<br>• Aliquota di rendimento variabile secondo i fondi. |
| **Condizioni di maturazione di diritto alle pensioni di vecchiaia** | 15 anni di contributi |
| **Indicizzazioni delle pensioni** | In base all'inflazione dei prezzi ed ai salari contrattuali minimi nell'industria |
| **Aliquota contributiva** | • 26.1% per i dipendenti;<br>• 12% per i lavoratori autonomi. |
| **Pensioni di anzianità** | Maturazione dei diritti:<br>• dopo 20 anni di contributi per i dipendenti dello Stato;<br>• dopo 25 anni per i dipendenti degli enti locali;<br>• dopo 35 anni per i dipendenti del settore privato. |
| | **Riforma Amato del 1992** |
| **Età di pensionamento** | 65 anni per gli uomini e 60 per le donne nell'anno 2002 |
| **Calcolo della pensione di vecchiaia** | Metodo retributivo:<br>• retributivo pensionabile (carriera complessiva, con aggiustamento dei guadagni passati a titolo dell'inflazione e di una crescita reale dell'1%);<br>• Aliquota di rendimento armonizzata al 2%. |
| **Condizioni di maturazione di diritto alle pensioni di vecchiaia** | Il periodo di contribuzione portato a 20 anni nell'anno 2000 |
| **Indicizzazioni delle pensioni** | In base all'inflazione dei prezzi, con possibilità d'indicizzazione supplementare sui guadagni reali |
| **Aliquota contributiva** | • 26.1% per i dipendenti del settore privato;<br>• 15% per i lavoratori autonomi. |
| **Pensioni di anzianità** | Maturazione dei diritti portata progressivamente a 35 anni di contributi per l'insieme dei lavoratori. |
| **Previdenza integrativa** | Creata con una ritenuta fiscale alla fonte del 15% sui fondi |
| | **Manovra di bilancio Ciampi del 1994** |
| **Pensioni di anzianità** | Riduzione delle prestazioni ricevute dai dipendenti del settore pubblico che cessano la loro attività con meno di 35 anni di contributi. |
| | **Manovra di bilancio Berlusconi del 1995** |
| **Età di pensionamento** | 65 anni per gli uomini e 60 per le donne nell'anno 2000 |
| **Indicizzazioni delle pensioni** | Riporto dell'indicizzazione del 1995 a gennaio 1996 |

[4] OCSE, *Studi economici dell'OCSE 1995-1996. Italia*, Parigi 1996.

*Segue*

| | |
|---|---|
| **Previdenza integrativa** | Sospensione della ritenuta fiscale alla fonte del 15% |
| | **Riforma Dini del 1995** |
| **Età di pensionamento** | Flessibile, da 57 a 65 anni (uomini e donne) |
| **Calcolo della pensione di vecchiaia** | Metodo contributivo:<br>• capitalizzazione dei contributi sulla base della crescita del PIL nominale. Il coefficiente di conversione dei contributi cumulati in pensioni annuali è basato sulla speranza di vita residua, più un aggiustamento a titolo della crescita del PIL (1.5%). |
| **Condizioni di maturazione di diritto alle pensioni i vecchiaia** | 5 anni di contributi, con riserva che la pensione superi almeno del 20% la assicurazione di vecchiaia. |
| **Indicizzazioni delle pensioni** | In base all'inflazione dei prezzi |
| **Aliquota contributiva** | • 32% per i dipendenti del settore privato;<br>• 20% per i lavoratori autonomi. |
| **Pensioni di anzianità** | Maturazione dei diritti portata progressivamente a 40 anni di contributi oppure a 35 anni di contributi per le persone che compiono 57 anni. |
| **Previdenza integrativa** | Applicazione di un tetto contributivo e per la partecipazione al sistema pubblico, al fine di favorire la creazione di casse private; incentivi fiscali per i contributi versati. |

## 3 Il calcolo delle pensioni: dal sistema retributivo al sistema contributivo

La recente riforma del sistema pensionistico ha radicalmente modificato l'impostazione del calcolo delle prestazioni, suscitando differenti e contrastanti reazioni da parte di studiosi ed enti di ricerca. In particolare, il dibattito che ne è scaturito si è concentrato prevalentemente sul tema della sostenibilità macroeconomica del sistema pensionistico nei prossimi decenni[5].

Il tema della sostenibilità di lungo periodo di un sistema pensionistico riguarda la capacità di far fronte con adeguate entrate (contributi sociali e trasferimenti dello Stato) alle spese, tendenzialmente crescenti per effetto dell'invecchiamento della popolazione, dovuto al notevole calo della fecondità[6].

[5] E. Baldacci, S. Lugaresi, *La dinamica demografica e la riforma del sistema pensionistico*, in "Economia & Lavoro", n. 1-2, 1996.

[6] D. Franco, *Espansione della spesa pubblica in Italia 1960-1990*, Il Mulino, Bologna 1994.

Nel sistema retributivo in vigore fino al 1995 le pensioni di anzianità erano funzione dei salari al momento della cessazione del rapporto di lavoro e degli anni di contribuzione, con un limite pari all'80% dei salari nell'ultimo anno di attività:

[1] $$p = 0{,}02 \times T \times W_p$$

dove p è la pensione all'età del pensionamento; 0,02 è il coefficiente di rendimento per i dipendenti del settore privato; T rappresenta gli anni di contribuzione e $W_p$ il salario di riferimento per il calcolo della pensione.

La riforma Amato del 1992 prevedeva un graduale passaggio da un sistema in cui la retribuzione pensionabile era uguale all'ultima retribuzione per il calcolo delle pensioni di anzianità ($W_p = W$ *f* salari dell'ultimo anno di attività) a uno in cui la retribuzione pensionabile è uguale alla media delle retribuzioni su tutta la sua vita lavorativa, con le retribuzioni più lontane rivalutate per tener conto dell'inflazione passata e di una crescita dei salari reali pari all'1%:

[2] $$W_p = 1/T \times \Sigma^{T}_{i=0} W_0 \times (1+\omega)^{i} \times (1+r)^{T-i}$$

dove $W_0$ rappresenta le retribuzioni nel primo anno di attività, $\omega$ è la crescita delle retribuzioni nominali nel corso della carriera del lavoratore per gli anni $i = 0,....T$, e dove il fattore di rivalutazione delle retribuzioni:

[3] $$(1+r)^{T-i} = (1+\pi)^{T-i} \times [1 + 0{,}01 \times (T - i)]$$

è funzione dell'inflazione passata ($\pi$) e di una crescita dei salari reali dell'1%. La riforma Amato implicava una riduzione del livello delle pensioni di anzianità per i lavoratori con un aumento delle retribuzioni reali superiori all'1%.

Nel nuovo sistema (contributivo) le pensioni di anzianità (p) sono calcolate in base al valore cumulato dei contributi versati (VC), capitalizzato sulla base della crescita del PIL nominale (media mobile su 5 anni). Il valore cumulato dei contributi è convertito in un flusso di prestazioni annuali attraverso un coefficiente $\delta$ che è funzione della speranza di vita all'età di pensionamento:

[4] $$p = VC/\,\delta\,(L)$$

Il valore capitalizzato dei contributi versati nel corso della vita (VC) è definito come segue:

[5] $$VC = \Sigma^{i^{l}}_{L=1} 0{,}33 \times W_i \times (1+k)^{(T-i)}$$

dove 0,33 è l'aliquota contributiva dei lavoratori dipendenti e *k* è il tasso utilizzato per capitalizzare i contributi passati. Il coefficiente ($\delta$ (L)) utilizzato per convertire il valore capitalizzato dei contributi in un flusso di pagamenti di pensioni è funzione della speranza di vita (E(...)) all'età del pensionamento (L), a cui si aggiunge un aggiustamento dell'1,5% annuo che prende in considerazione la crescita futura del reddito reale:

[6] $$(\delta\,(L)) = 1/\,(E(L)) \times (1 + 0{,}015)^{L}$$

Un confronto tra il livello delle pensioni versate ai lavoratori dipendenti nel sistema

retributivo previsto dalla riforma del 1992 e nel nuovo sistema contributivo può essere ottenuto paragonando le equazioni [1] + [2] e [3] + [4]. I livelli delle pensioni nei due sistemi dipenderanno, quindi, dall'età di pensionamento (L), dagli anni di contribuzione (T), dalla crescita del PIL reale ($g$) e dall'aumento delle retribuzioni reali ($\gamma$), mentre saranno indipendenti dal tasso di inflazione ($\pi$). Nel caso in cui

[7] $$g = \gamma = 0{,}01$$

le prestazioni nei due sistemi sono identiche nel caso di un lavoratore che cessa l'attività tra 64 e 65 anni. In generale, il livello delle prestazioni individuali nel nuovo sistema, rispetto al sistema precedente, saranno più elevate per tassi più elevati di crescita del PIL reale (per effetto di una maggiore capitalizzazione dei contributi nel sistema contributivo) e per tassi meno elevati di crescita delle retribuzioni reali (dato che una più debole crescita delle retribuzioni comporta pensioni meno elevate nel sistema retributivo). Un numero più consistente di anni di contribuzione ed un innalzamento dell'età pensionabile porteranno anche a pensioni più elevate nel nuovo sistema.

Il sistema contributivo spinge, dunque, gli individui a rinviare l'età del pensionamento e ad accrescere gli anni di contribuzione. A livello macroeconomico, la riforma è finalizzata a compensare un livello più elevato delle pensioni erogate con una riduzione del numero di beneficiari rispetto al numero di persone che versano contributi per il regime pensionistico.

## Scheda 13 Le fonti

### Introduzione

A conclusione di questa Appendice, si intende offrire una breve panoramica delle principali fonti informative (a livello nazionale ed internazionale) utili alla "ricostruzione" delle dinamiche del mercato del lavoro, identificando sinteticamente il tipo di informazione da esse prodotta. A fronte della complessità e della imprevedibilità dei fenomeni investigati, risulta infatti palese la necessità[1] di disporre di informazioni tempestive, esaustive e utilizzabili efficacemente[2].

In via generale, è possibile osservare che l'attività di "produzione di informazione" dei numerosi organismi presenti a livello nazionale ed internazionale spesso non riguarda in via esclusiva il mercato del lavoro. Del resto, sarà oramai chiaro il fatto che per seguire l'evoluzione dei vari "settori" che compongono l'economia è opportuno pensare ad un "sistema di vasi comunicanti": pertanto, solo una lettura incrociata dei diversi fenomeni che caratterizzano l'economia nel suo complesso può contribuire a comprendere (o anche "anticipare") l'andamento del mercato del lavoro.

### 1 Le fonti nazionali: i produttori, le tecniche ed i contenuti

Prima di descrivere le tecniche ed i contenuti delle principali fonti informative nazionali, è utile fare riferimento allo Schema 1, in cui vengono distinti i più importanti "produttori" che, a differenti livelli, consentono di analizzare il mercato del lavoro italiano. Inoltre, è opportuno sottolineare la rilevanza dell'informazione che si ricava dallo studio della congiuntura e dalla elaborazione di previsioni e scenari economici. In campo italiano, i principali "produttori" di informazioni di questo tipo (oltre all'Istat e alla Banca d'Italia) sono richiamati nello Schema 2.

[1] Nel corso dell'ultimo ventennio si sono realizzate significative innovazioni nell'informazione statistica sul mercato del lavoro, sia nei suoi contenuti che negli strumenti di rilevazione. Tali innovazioni sono state stimolate dalle profonde trasformazioni avvenute (e tuttora in atto) nel sistema economico e, più in generale, nel sistema sociale, che hanno condotto un profondo mutamento nei paradigmi interpretativi dell'economia e della sociologia del lavoro. Tali profondi cambiamenti hanno avuto importanti implicazioni in tema di revisione e potenziamento dell'insieme dell'informazione statistica sul mercato del lavoro.

[2] Per un approfondimento si veda U. TRIVELLATO, *Basi di dati longitudinali dalle indagini sulle forze di lavoro e da connesse indagini suppletive*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 56, Roma 1994.

| | |
|---|---|
| ISTAT | Informazione economica e sociale. |
| BANCA D'ITALIA | Informazione economica (analisi e interpretazione della situazione congiunturale naz. e internaz.); Informazione statistica (fenomeni monetari e creditizi); Analisi e ricerche economiche. |
| MINISTERO DEL BILANCIO | Informazione economica e sociale: in collaborazione con il MIN.DEL TESORO, Relazione previsionale e programmatica in settembre e Relazione generale sulla situazione del Paese in marzo. |
| MINISTERO DEL LAVORO | Informazioni sul mercato del lavoro a livello nazionale e territoriale (ad esempio, Osserv. mercato del lavoro e INPS). |
| CAMERE DI COMMERCIO | Banche dati sulle imprese italiane, attraverso il CERVED (Società nazionale di informazione delle Camere di Commercio). |
| SVIMEZ (Ass. sviluppo industria Mezzogiorno) | Informazione economica e sociale sul Mezzogiorno. |
| CER (Centro Europeo Ricerche) IRS (Ist. Ricerca Sociale) | Informazione sull'economia reale e sul sistema sociale, analisi previsive. |
| CENSIS | Analisi sui settori di intervento sociale (formazione, mercato del lavoro, relazioni industriali, territorio, sanità, previdenza ecc.). |
| ISFOL Ist. sviluppo e formaz. prof. | Informazione sul settore della formazione professionale. |
| CONFINDUSTRIA ( Org. imprenditori ind. italiani) | Analisi congiunturale economica (naz. e internaz.), rapporto andamento e prospettive dell'industria e del mercato del lavoro. |

**Schema 1** I principali "produttori" di informazione economica in Italia

*ORGANISMI ISTITUZIONALI*

| | |
|---|---|
| ISCO (Ist. nazionale studio congiuntura) | Analisi della congiuntura economica nazionale e previsioni di breve e brevissimo periodo. Rappresenta l'organo di consulenza del MIN. DEL BILANCIO. |
| ISCO - MONDO ECONOMICO | Previsioni qualitative fornite da imprese e famiglie |
| ISCO - CNEL | Informazione qualitativa e quantitativa sui problemi dell'economia italiana, sul mercato del lavoro e sull'andamento della congiuntura |

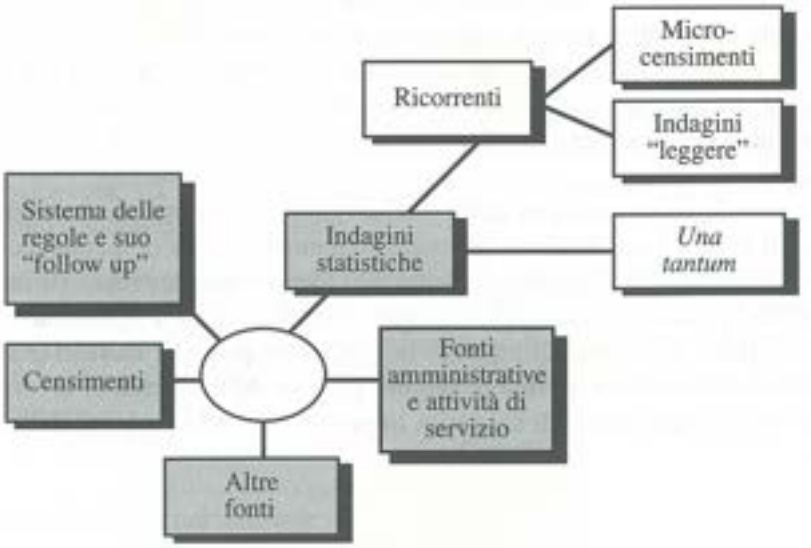
*RIVISTE SPECIALIZZATE E QUOTIDIANI ECONOMICI*

| | |
|---|---|
| MONDO ECONOMICO | Informazione sulla situazione macroeconomica |
| IL SOLE 24 ORE | Informazione economica e banche dati |
| IL MONDO | Informazione sulla congiuntura economica |

**Schema 2** I principali "produttori" di informazione di tipo congiunturale e previsionale in Italia

## 1.1 "Prodotti", tecniche e contenuti delle principali fonti per lo studio del mercato del lavoro

In campo italiano, l'informazione utile allo studio del mercato del lavoro è fornita da diverse fonti che, sulla base delle rilevazioni e delle indagini qui di seguito descritte, contribuiscono a ricostruire sia il lato della domanda che il lato dell'offerta (Schema 3).




**Schema 3** Le fonti d'informazione sul mercato del lavoro[3]

In estrema sintesi, una puntuale analisi della domanda può essere ottenuta dai Censimenti generali e dalle altre indagini campionarie dell'Istat e dai dati organizzati dagli archivi INPS (stock di imprese, di dipendenti, avvii e cessazioni di attività, creazione e distruzione di posti di lavoro).

Le informazioni più rilevanti per l'analisi dell'offerta di lavoro sono rappresentate dai Censimenti generali e dalle rilevazioni sulla forza lavoro dell'Istat, dalle indagini svolte dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale (ad esempio, in tema di retribuzioni) e dalla raccolta sistematica di dati effettuata da fonti amministrative (quali, ad esempio, Uffici di collocamento e INPS).

[3] Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, *Rapporto '93-'94. Lavoro e politiche dell'occupazione in Italia*, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma 1994.

A) *L'indagine sull'inserimento professionale dei laureati*

L'indagine sull'inserimento professionale dei laureati, avviata dall'Istat nel 1989 e ripetuta nel 1991, si pone l'obiettivo di analizzare le modalità ed i tempi di inserimento dei giovani laureati nel mondo del lavoro, attraverso un'indagine campionaria condotta su una leva di circa 11 mila individui estratti casualmente dalla lista dei laureati in qualsiasi disciplina, di tutte le sedi universitarie. Le informazioni raccolte tramite questionario (somministrato per posta) sono divise in sei sezioni.

In particolare, l'indagine contiene tutti gli elementi necessari per studiare i percorsi SFL in modo completo. Al di là dei suoi propri obiettivi conoscitivi, essa copre numerose lacune informative relative soprattutto alla composizione sociale e alla struttura demografica dei giovani laureati. L'informazione più rilevante è relativa alla condizione professionale del laureato, che consente di calcolare per ogni singolo corso di laurea i tassi di attività e di disoccupazione dei giovani a distanza di due anni dal conseguimento del titolo.

L'indagine è, in sintesi, una delle poche (insieme al Censimento e all'Indagine sulle forze di lavoro Istat) a offrire un'analisi del *mismatch* tra domanda e offerta, sulla base del confronto tra le mansioni svolte e la formazione ricevuta. All'indagine appena descritta, è stata aggiunta nel 1990 una seconda di tipo longitudinale, con cui è stato reintervistato a distanza di un anno lo stesso campione di laureati già contattato per la rilevazione del 1989, al fine di seguire gli esiti della ricerca di lavoro di quanti lo stavano ancora cercando e di acquisire informazioni sulla mobilità delle prime occupazioni.

B) *L'Indagine sull'entrata dei giovani nella vita attiva (EVA)*

L'indagine EVA, condotta dall'Isfol in collaborazione con il Ministero della Pubblica Istruzione, ha come obiettivo l'analisi delle modalità e la valutazione dei tempi di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. L'indagine è stata condotta con cadenza annuale tra 1981 ed il 1986, per poi essere interrotta. Si rivolge, a distanza di tre anni dal completamento degli studi, ad un campione di circa 6 mila giovani che escono da diversi livelli formativi (con esclusione degli studenti universitari): scuola media (inferiore e superiore) e formazione professionale. L'indagine offre, attraverso l'analisi della condizione familiare, alcuni elementi utili per una valutazione dell'estrazione sociale sia degli studenti iscritti, sia di quelli che abbandonano gli studi (sebbene, come nel caso dell'indagine prima descritta, non di tutto il complesso degli studenti).

C) *La rilevazione Istat sulle forze di lavoro*

La rilevazione Istat sulle forze di lavoro fornisce, attraverso un'indagine campionaria condotta presso le famiglie tramite intervista diretta con cadenza trimestrale, un'analisi consistente sia dell'offerta che della domanda di lavoro.

Nella sua versione rivisitata, dopo le modifiche introdotte[4] sia nelle tecniche di rilevazione a partire dal luglio 1990 che nei contenuti informativi a partire dall'ottobre 1992, essa offre un quadro molto più soddisfacente rispetto al passato, soprattutto per ciò che concerne la formazione ed il versante del lavoro:

1) con riferimento al primo aspetto, la disaggregazione del titolo di studio per singolo indirizzo consente di calcolare i tassi di disoccupazione specifici per singola specializzazione, permettendo così di analizzare quale sia l'accoglienza che il mercato del lavoro riserva ai vari curricula e la rispondenza della formazione ricevuta alla mansione svolta;
2) con riferimento al secondo, l'attività svolta viene indagata (oltre che attraverso i quesiti tradizionali sul settore di attività economica, la posizione nella professione) anche attraverso una descrizione della professione esercitata, permettendo di far luce sia sul grado di coerenza tra il contenuto del lavoro e la formazione ricevuta, sia sull'adeguatezza delle diverse mansioni al costo dell'investimento sostenuto in formazione.

L'indagine attuale amplia le precedenti analisi, approfondendo il ruolo di eventuali rigidità da parte dell'offerta nel determinare il livello e le caratteristiche della disoccupazione (attraverso notizie sull'area geografica in cui il disoccupato è disposto a lavorare, le ore di lavoro e la retribuzione minima mensile per cui si dichiara disposto ad accettare l'impiego).

D) *Il Censimento della popolazione*

Il Censimento della popolazione è un'indagine complessiva che viene condotta dall'Istat ogni dieci anni su tutta la popolazione presente sull'intero territorio nazionale.

All'interno del questionario è inserita, oltre ad una prima sezione riguardante i dati anagrafici di tutti i componenti del nucleo familiare, una seconda sezione con cui vengono raccolte una serie di informazioni per ogni membro della famiglia. Queste schede personali, più specificamente, contengono notizie relative all'istruzione (per conoscere la composizione della popolazione per singolo titolo di studio) ed al lavoro (per analizzare in dettaglio le singole professioni esercitate da ciascuno). In particolare, un contributo rilevante per l'analisi dei fenomeni nel mercato del lavoro è relativo al livello di disaggregazione territoriale con cui vengono forniti i risultati.

[4] Sul punto si veda G. Barcaroli, E. Di Pietro, M. Venturi, *La nuova indagine Istat sulle forze di lavoro*, in "Economia & Lavoro", n. 3, 1994.

E) *L'indagine Multiscopo sulle famiglie*

L'indagine Multiscopo, condotta dall'Istat a partire dal 1987, rappresenta uno strumento di monitoraggio della vita sociale, con un'attenzione particolare al rapporto servizi-cittadino. Nel 1991, l'indagine è stata sospesa per avviare un processo di ristrutturazione e rifondazione metodologica, che ha dato avvio nel dicembre 1993 ad una nuova indagine Multiscopo. Quest'ultima, sulla base dell'esperienza maturata, rappresenta un sistema integrato di rilevazioni sociali, demografiche e sanitarie[5].

Al suo interno è prevista, pur se in forma ridotta rispetto alla versione precedente, una sezione relativa alla formazione. Essa consente di approfondire il rapporto tra famiglia e formazione (sebbene trascuri l'interazione tra formazione e lavoro), arricchendo il quadro informativo dal punto di vista della frequenza scolastica, consentendo il calcolo dei tassi di partecipazione scolastica per determinate fasce di età, permettendo di valutare (con il quesito relativo all'anno di corso frequentato) la regolarità con cui i giovani avanzano all'interno del sistema formativo, e di collegare eventuali anticipi o ritardi nella frequenza con la situazione socio-familiare di ciascuno.

F) *Le Rilevazioni Istat sull'istruzione*

Le Rilevazioni sull'istruzione sono condotte, due volte l'anno, dall'Istat in collaborazione con il Ministero della Pubblica Istruzione, presso tutte le scuole di ogni ordine e grado. Le due indagine mirano ad obiettivi differenti: a) la prima (a dati "sommari") fornisce con tempestività le principali informazioni sulle entrate e le uscite dal sistema scolastico; b) la seconda (a dati "definitivi") fornisce una accurata descrizione della scuola sia dal punto di vista delle attrezzature disponibili, sia della struttura della popolazione di studenti e insegnanti che fanno parte del sistema.

Il grado piuttosto elevato di articolazione dei dati relativi ai titoli di studio permette di conoscere non solo quanti studenti concludono ogni anno ciascun ciclo di studi, ma anche di conoscere la singola specializzazione conseguita all'interno dei diversi indirizzi di studio: l'informazione che ne deriva è utile soprattutto relativamente a quei titoli di studio che più preparano al lavoro. I dati "definitivi", in particolare, rappresentano l'unico strumento oggi disponibile per valutare il grado di regolarità dei percorsi scolastici e per arrivare ad una stima degli abbandoni.

Pur riuscendo a ricostruire i percorsi formativi degli alunni (dalla scuola elementare fino all'Università) ed a valutarne la coerenza con le scelte effettuate alla fine del ciclo di studi, tuttavia le indagini nel loro complesso non chiariscono né in merito alle determinanti sociali e familiari della partecipazione scolastica, né (a causa del dato relativo all'età) in merito all'ampiezza della partecipazione scolastica per le diverse generazioni.

[5] A. Zuliani, *L'indagine Multiscopo*, in "Quaderni di Economia del lavoro", n. 49-50, 1994.

G) *La Rilevazione Istat dei corsi di formazione professionale*

La Rilevazione dei corsi di formazione, effettuata dall'Istat, ha per oggetto tutte le iniziative formative effettivamente svolte, gestite o finanziate dalle Regioni (a prescindere dalla loro durata).

L'indagine, pur se limitata sia per i contenuti (le informazioni raccolte risultano piuttosto generiche) che per il campo di osservazione (restano, infatti, esclusi i corsi gestiti dai privati), è l'unica fonte in grado di fornire un quadro di insieme del fenomeno. Ad essa si affiancano le numerose rilevazioni che, in modo autonomo, conduce sul territorio di propria competenza la maggioranza delle regioni, senza tuttavia ricostruire un quadro coerente e offrire una base per i necessari raffronti tra realtà territoriali diverse[6].

H) *L'Indagine della Banca d'Italia sui bilanci delle famiglie*

L'Indagine sui bilanci familiari viene sistematicamente condotta dalla Banca d'Italia a partire dal 1965. Tradizionalmente, l'obiettivo principale è stato quello di acquisire informazioni sulla distribuzione del reddito e del risparmio e sulla struttura della ricchezza delle famiglie italiane. L'attenzione dedicata ai fenomeni connessi con il mercato del lavoro è stata quindi inferiore rispetto ad altre indagini più specificamente a ciò finalizzate. Tuttavia, alcune informazioni ricavabili dall'Indagine Banca d'Italia non sono disponibili da altre fonti ufficiali. Negli ultimi anni, inoltre, è stata dedicata maggiore attenzione a questi temi rispetto al passato e sono state introdotte nel questionario sezioni monografiche sull'attività lavorativa degli individui e sulla ricerca di lavoro[7]. In particolare, le informazioni utili ai fini dell'analisi delle relazioni che si instaurano sul mercato del lavoro sono disposte su tre livelli (Sez. A; Sez. B; Sez. B9).

Pur non essendo stata originariamente concepita per l'analisi del mercato del lavoro, dunque, le informazioni ricavabili possono contribuire in modo consistente all'analisi di fenomeni rilevanti, quali, in particolare, la dinamica dell'offerta di lavoro, la *job search*, la distribuzione del reddito e l'analisi dei redditi da lavoro e, non ultimo, lo studio delle transizioni tra diversi stati.

## 1.2 I "prodotti" delle fonti amministrative

Ulteriori informazioni per l'analisi dei fenomeni occupazionali possono essere ricavate da diverse fonti di tipo amministrativo, di cui spesso si lamenta la scarsa accuratezza

[6] S. Zaccarin, *Indagini longitudinali sulla transizione scuola-lavoro: alcune riflessioni di metodo*, in "Economia & Lavoro", n. 2, 1994.

[7] L. Cannari, A. Gavosto, *L'indagine della Banca d'Italia sui bilanci delle famiglie: una descrizione dei dati sul mercato del lavoro*, in "Economia & Lavoro", n. 1, 1994.

con cui sono raccolti i dati[8] e la diffusione sporadica che di essi viene fatta. Possono essere identificate principalmente tre fonti.

A) *Le iscrizioni alle liste di collocamento*

La rilevazione è effettuata mensilmente da tutti gli Uffici di collocamento attraverso la raccolta dei moduli compilati dal diretto interessato (dati relativi a sesso, età, titolo di studio, professione e grado di qualificazione, precedenti lavorativi, corsi professionali svolti, qualifica con cui il soggetto richiede di essere iscritto, settore di attività).

B) *I Contratti di formazione e lavoro*

I dati (esclusivamente di flusso) provenienti dagli uffici periferici sono raccolti dall'Osservatorio nazionale del mercato del lavoro che pubblica – disaggregate a livello regionale – le informazioni relative al numero di progetti approvati e avviati per sesso, classe di età e titolo di studio dei giovani coinvolti.

C) *Le banche dati dell'INPS*

Si fa riferimento all'Archivio relativo alle imprese (Mod. DM10M) ed all'Archivio relativo alle posizioni assicurative dei singoli lavoratori (Mod. O1M), la cui lettura congiunta può fornire informazione utili per la ricostruzione delle storie lavorative[9]. L'archivio INPS delle imprese con dipendenti, organizzato per posizione assicurativa (identificata da una matricola), registra le informazioni denunciate ogni mese dalle imprese con lavoratori dipendenti in occasione del pagamento dei contributi per il sistema di sicurezza sociale e per il sistema sanitario nazionale[10]. Tale archivio, inoltre, contiene:

1) matricola INPS, ragione sociale, codice fiscale, indirizzo, codice di attività, data di iscrizione e di eventuale chiusura;
2) numero mensile di lavoratori a cui è stata pagata una retribuzione dall'impresa ed ammontare della retribuzione stessa;
3) numero di giornate retribuite, ore di straordinario ed ammontare di contributi versati.

[8] N. Torelli, S. Zaccarin, *Le informazioni sui disoccupati da fonti amministrative*, in "Economia & Lavoro", n. 2, 1993; C. Abbate, A. Baldassarini, *Contenuto informativo degli archivi INPS e confronto con altre fonti sul mercato del lavoro*, in "Economia & Lavoro", n. 2, 1994.

[9] C. Lucifora, *L'analisi del mercato del lavoro con micro-dati: l'utilizzo degli archivi amministrativi INPS*, in "Economia & Lavoro", n. 3, 1995.

[10] B. Contini, L. Pacelli, R. Revelli, *Struttura occupazionale e retribuzioni dai dati individuali degli archivi INPS*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 56, Roma 1994.

Tali dati sono disaggregati per quattro qualifiche (operai, impiegati, dirigenti ed apprendisti), nonché per varie forme di rapporto (*part-time* ecc.). L'Archivio sulle posizioni assicurative dei lavoratori permette una disaggregazione delle statistiche sullo stock di occupati e sulle retribuzioni non solo per attributi di impresa (dimensione, settore di attività ecc.), ma anche per attributi della persona. L'utilizzo dei moduli O1M risulta particolarmente utile, in quanto consente:

1) di associare ai dati sui lavoratori (per esempio, qualifica, retribuzione, età) i dati dell'impresa per cui essi operano (per esempio, dimensione, trend occupazionale, composizione per qualifiche);
2) di ricostruire la carriera dei singoli lavoratori (limitatamente all'universo di imprese soggette a contribuzione INPS) e di osservare quindi la mobilità interna alle aziende, i cambiamenti di lavoro, nonché la dinamica retributiva.

## 2 Le principali fonti internazionali

A conclusione di questa breve rassegna, è opportuno menzionare alcune delle principali fonti informative utili ad inquadrare in un contesto internazionale la "questione occupazione". In campo internazionale, infatti, sono numerosissimi gli organismi che – oltre ad una vastissima ed articolata produzione di informazione in campo economico e sociale – raccolgono ed elaborano dati per fornire specifiche analisi e previsioni sul mercato del lavoro. Tra le organizzazioni più rilevanti a livello europeo occorre ricordare l'Eurostat, mentre a livello internazionale alcuni tra i principali istituti sono l'OCSE, la World Bank e il BIT (Schema 4).

| Obiettivi | Principali statistiche economiche |
|---|---|
| **EUROSTAT** | |
| L'Eurostat rappresenta l'ufficio statistico delle Comunità europee. È la più importante fonte di dati completi e raffrontabili sull'occupazione, la disoccupazione e le variabili correlate in tutti i Paesi membri. Oltre a curare l'informazione statistica sul mercato del lavoro dell'UE, l'Eurostat fornisce analisi e dati su aree quali ad esempio la produzione industriale, la congiuntura, i conti nazionali e il commercio estero. | Indagine annuale sulle forze di lavoro;<br>Stat. armon. sulla disoccupazione;<br>Statistiche nazionali;<br>Statistiche sul commercio UE;<br>Previsioni economiche. |
| **OCSE** | |
| L'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE, in inglese OECD e in francese OCDE) è diretta a favorire la crescita economica dei Paesi membri, promuovendo azioni di coordinamento e politiche in grado di contribuire allo sviluppo dell'economia mondiale. L'attività dell'OCSE si articola in comitati di studio (politica economica, assistenza allo sviluppo ecc.) incaricati di elaborare analisi e proposte da sottoporre ai governi. Il segretariato dell'OCSE pubblica statistiche e dati previsionali concernenti le economie dei Paesi membri. | Statistiche trimestrali e annuali sulla popolazione attiva, disoccupazione, occupazione (per sesso, per età, per professione e per settore d'attività);<br>Banche dati;<br>Analisi congiunturali e previsive;<br>Indicatori economici;<br>Conti nazionali trimestrali e annuali;<br>Statistiche importazioni e esportazioni. |
| **WORLD BANK** | |
| La Banca mondiale, che conta oltre 178 Paesi membri, comprende la Banca internazionale per la ricostruzione e lo sviluppo (BIRS), l'Associazione internazionale di sviluppo (IDA), la Compagnia finanziaria internazionale (IFC) e l'Agenzia multilaterale di garanzia degli investimenti (AMGI). Essa costituisce la fonte ufficiale primaria di informazione sui processi di sviluppo e sui problemi ad essi connessi, attraverso la raccolta e l'elaborazione di dati economici e sociali. | Rapporto annuale sullo sviluppo mondiale;<br>Rapporti specializzati sui singoli Paesi;<br>Indicatori di sviluppo economico;<br>Statistiche sul mercato del lavoro. |
| **BIT** | |
| Il BIT (Bureau International du Travail, Ufficio internazionale del lavoro) rappresenta un organismo internazionale con funzioni di coordinamento e di segreteria per l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL, in inglese ILO) che cura – in qualità di organismo specializzato formalmente associato alle Nazioni Unite – la produzione di statistiche e ricerche sul mercato del lavoro, sulle politiche del lavoro e sulle relazioni industriali. Il BIT pubblica analisi su questioni tecniche, economiche e sociali connesse al mercato del lavoro. | Indicatori economici;<br>Statistiche sul mercato del lavoro;<br>Statistiche sulle relazioni industriali. |

**Schema 4** I principali "produttori" a livello internazionale

# Riferimenti bibliografici dell'Appendice


AA.VV., 1991, *Costo del lavoro, salario e garanzie del reddito*, Jovene, Bologna.

—, 1992, *Enciclopedia dell'economia*, Garzanti, Milano.

ABBATE C., BALDASSARINI A., 1994, *Contenuto informativo degli archivi INPS e confronto con altre fonti sul mercato del lavoro*, in "Economia & Lavoro", n. 2.

AGENZIA DEL LAVORO DI TRENTO, 1988, *Le politiche del lavoro a livello locale: valutazione dei risultati*, n. 1-2.

ANTONELLI G., 1991, *Struttura retributiva e costo del lavoro*, in AA.VV., *Costo del lavoro, salario e garanzie del reddito*, Jovene, Bologna.

ARTONI R., 1992, *Pensioni*, in AA.VV., *Enciclopedia dell'economia*, Garzanti, Milano.

BAGLIONI G., 1982, *Il sistema delle relazioni industriali in Italia: caratteri ed evoluzione storica*, in CELLA G.P., TREU T. (a cura di), *Relazioni industriali. Manuale per l'analisi dell'esperienza italiana*, Il Mulino, Bologna.

BALDACCI E., LUGARESI S., 1996, *La dinamica demografica e la riforma del sistema pensionistico*, in "Economia & Lavoro", n. 1-2.

BALDASSARRI M., MODIGLIANI F., CASTIGLIONESI F., 1996, *Il miracolo possibile. Un programma per l'economia italiana*, Laterza, Roma aprile.

BARCAROLI G., DI PIETRO E., VENTURI M., 1993, *La nuova indagine Istat sulle forze di lavoro*, in "Economia & Lavoro", n. 3.

BERNARDI L., LOVISON G., TRIVELLATO U., 1986, *SFINGE. Stima di Flussi, Indicatori e Generazione di previsioni di Effettivi scolastici – Una libreria per l'analisi del processo scolastico*, CoSes, Vers. 1, Venezia.

—, 1993, *Stocks e flussi nel sistema scolastico pre-universitario*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 28, Roma.

BONI P., 1993, *Il nuovo sistema delle relazioni sindacali in Italia. Il Protocollo di intesa del 23 Luglio 1993*, in "Economia & Lavoro", n. 3.

BONIFAZI C., GESANO G., 1988, *Tendenze demografiche e mercato del lavoro*, in IRP (ISTITUTO

RICERCHE SULLA POPOLAZIONE), *Secondo rapporto sulla situazione demografica in Italia*, Roma.

BRUNETTA R., 1981, *Economia del lavoro. Teorie e politiche*, Marsilio, Venezia.

—, 1990, *Schede di Economia del lavoro*, supplemento alla rivista "Asap Notizie", marzo 1988 - febbraio.

—, 1992, "Le politiche per il mercato del lavoro: welfare, redditi e occupazione", in *Economia & Lavoro*, n. 3.

—, 1994, *La fine della società dei salariati*, Il Grillo, Venezia.

—, CUCCHIARELLI A., TRONTI L., 1992, *Contrattazione, produttività e inflazione: sincronia, asincronia e controllo*, in DELL'ARINGA C. (a cura di), *Caratteri strutturali dell'inflazione italiana*, Il Mulino, Bologna.

—, TURATTO R., 1988, *Dall'equilibrio marginalista al paradigma generazionale. Comportamenti microeconomici in un modello dinamico di equilibrio sociale*, in "Economia & Lavoro", n. 2.

—, 1992, *Disoccupazione, isteresi e irreversibilità. Dall'equilibrio marginalista al paradigma generazionale*, Etas Compass, Milano.

—, VITALI L. (a cura di), 1997, *Mercato del lavoro: analisi strutturali e comportamenti individuali*, Franco Angeli, Milano.

BRUNI M., FRANCIOSI F.B., 1981, *Una interpretazione in termini di flusso della dinamica delle forze di lavoro in Italia*, in "Economia & Lavoro", n. 2.

—, 1984, *Andamento demografico e programmazione economica*, in "Economia & Lavoro", n. 4.

—, 1993, *Per una economia delle fasi della vita*, in SIS-IRP, GRUPPO DI COORDINAMENTO PER LA DEMOGRAFIA (a cura di), *Popolazione, tendenze demografiche e mercato del lavoro*, CNR-IRP, Roma.

—, DE LUCA L., 1994, *Flessibilità e disoccupazione: il caso Italia*, Ediesse, Roma.

CALMFORS L., DRIFFIL J., 1988, *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, in "Economic Policy", n. 6.

CANNARI L., GAVOSTO A., 1994, *L'Indagine della Banca d'Italia sui bilanci delle famiglie: una descrizione dei dati sul mercato del lavoro*, in "Economia & Lavoro", n.1.

CAPIZZI G., 1994, *Statistiche armonizzate su orario e durata del lavoro*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 41, Roma.

CARMIGNANI F., 1995, *Rappresentazione sociale e definizione statistica della disoccupazione*, in "Economia & Lavoro", n. 3.

CASELLI L. (a cura di), 1995, *Le parole dell'impresa. Guida alla lettura del cambiamento*, voll. I-II, Franco Angeli, Milano.

CECI A., MARSIGLIESI S., TURATTO R., 1995, *Il mercato del lavoro del Veneto nel quinquennio 1995/1999 (analisi stock e flussi)*, in MINISTERO DEL LAVORO REGIONE VENETO (a cura dell'Agenzia per l'Impiego del Veneto), *Il mercato del lavoro nel Veneto: tendenze e politiche. Rapporto 1995*, Franco Angeli, Milano.

CELLA G.P., TREU T. (a cura di), 1982, *Relazioni industriali. Manuale per l'analisi dell'esperienza italiana*, Il Mulino, Bologna.

CNEL, 1993, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 28, Roma.

—, 1994/a, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 41, Roma.

—, 1994/b, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 56, Roma.

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, 1993, *L'occupazione in Europa '93*, Upuce, Lussemburgo.

CONTINI B., PACELLI L., REVELLI R., 1994, *Struttura occupazionale e retribuzioni dai dati individuali degli archivi INPS*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 56, Roma.

COSTA G., 1981, *La retribuzione. Tecniche e politiche di remunerazione del lavoro*, Isedi, Milano.

COZZOLINO M., 1988, *Il divario tra busta paga e costo del lavoro: una valutazione*, in MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE, *Rapporto '88. Lavoro e politiche dell'occupazione in Italia*, Istituto Poligrafico dello Stato, Roma.

CUCCHIARELLI A., TRONTI L., 1995, *La gestione delle eccedenze di lavoro in Italia: una analisi economica*, in "Economia & Lavoro", n. 3.

DELL'ARINGA C. (a cura di), 1992, *Caratteri strutturali dell'inflazione italiana*, Il Mulino, Bologna.

DI FONZO T., 1993, *La produttività del lavoro: problemi di definizione e misura*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 28, Roma.

—, 1994, *Retribuzioni, struttura del costo del lavoro e costo del lavoro per unità di prodotto*, in "Economia & Lavoro", n. 3-4.

—, 1994, *Variazione dei prezzi e sistemi di adeguamento delle retribuzioni*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 56, Roma.

EUROPEAN COMMISSION - D.G. - 5, 1996, *Labour Markets Studies*, Series n. 1, Luxembourg, December.

FAUSTINI G., 1984, *Real wage gap e occupazione*, in "Rassegna di statistiche del lavoro", n. 35.

—, 1996, *La riforma interminabile*, in "Economia & Lavoro", n. 1-2.

FGB (FONDAZIONE GIACOMO BRODOLINI), 1995, *Ammortizzatori sociali, shock ciclici ed efficienza della spesa*, Rapporto di ricerca, CNR Roma, maggio.

—, 1996, *Labour Markets Studies. Italy*, in EUROPEAN COMMISSION - D.G. - 5, *Labour Markets Studies*, Series n. 1, Luxembourg, December.

FLEISHER B. M., KNIESNER T.J., 1984, *Labor Economics: Theory, Evidence and Policy*, Prentice-Hall, New Jersey, (terza ed.).

FRANCO D., 1994, *Espansione della spesa pubblica in Italia 1960-1990*, Il Mulino, Bologna.

FREY L., 1992, *Significato e limiti delle poltiche del lavoro*, in "Quaderni di Economia e Lavoro", n. 46.

GESANO G., 1994, *Previsioni demografiche a medio e lungo termine ed offerta di lavoro*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 56, Roma.

—, 1992, *Tendenze demografiche e mercato del lavoro. Tirannia dei numeri e alternative di scelta*, in "Economia & Lavoro", n. 2.

GIUGNI G., 1993, *Un'intesa densa di novità*, in "Lavoro Informazione", n. 12.

GRAIS B., 1983, *Lay-offs and Short-time Working in Selected OECD Countries*, OECD, Parigi.

HOLT C.C., 1970, *How Can the Phillips Curve Be Moved to Reduce both Inflation and Unem-*

*ployment*, in PHELPS E.S. et al., *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, McMillan, London.

HUSSMANNS R., 1989, *International Standards on the Measurement of Economic Activity, Employment, Unemployment and Underemployment*, in "Bulletin of Labour Statistics", n.1.

ICHINO A., FELLI L. 1988, *I sussidi all'occupazione: gli effetti sull'offerta di lavoro in cassa integrazione guadagni straordinaria*, in AGENZIA DEL LAVORO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO, *Le politiche del lavoro a livello locale. Valutazione e risultati*, n. 1-2, gennaio-aprile.

ILO, 1968, *International Standard Classification of Occupations*, Ginevra.

—, 1983, *Resolution Concerning Statistics of Economically Active Population, Employment, Unemployment, Unemployment and Underemployment*, in "Bullettin of Labour Statistics", n. 3.

—, 1988, *Fourtheenth International Conference of Labour Statistics*, Rapporto della conferenza 28 ottobre-6 novembre, Ginevra.

IRP (ISTITUTO RICERCHE SULLA POPOLAZIONE), 1988, *Secondo rapporto sulla situazione demografica in Italia*, Roma.

ISTAT, 1990, *Nuova contabilità nazionale*, in "Annali di statistica", serie IX, vol. 9.

KAHN R.F., FREUND O., 1979, *Lectures on Labour Relations*, Oxford University Press, Oxford.

LISO F., 1994, *Bozza per un documento della Commissione Informazione in materia delle politiche legislative relative al mercato del lavoro*, Atti del Forum CNEL, 10 novembre.

LIVI BACCI M., 1990, *Introduzione alla demografia*, Loescher, Torino.

LUCIFORA C., 1995, *L'analisi del mercato del lavoro con micro–dati: l'utilizzo degli archivi amministrativi INPS*, in "Economia & Lavoro", n. 3.

MAHLER F., 1985, *Un model global de développement théorique de la sociologie de l'education*, in "Revue de Sciences Sociales".

MALINVAUD E., 1986, *Sur les statistiques de l'emploi et du chômage*, La Documentation Française, Paris.

MARTINI A., GARIBALDI P., 1993, *L'informazione statistica per il monitoraggio e la valutazione degli interventi di politica del lavoro*, in "Economia & Lavoro", n. 1.

MICALI A., 1993/a, *Le fonti statistiche sulla transizione famiglia-formazione-lavoro. Parte I: le tecniche di indagine*, in "Economia & Lavoro", n. 2.

—, 1993/b, *Le fonti statistiche sulla transizione famiglia-formazione-lavoro. Parte II: le tecniche di indagine*, in "Economia & Lavoro", n. 3.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE, 1987, *Rapporto '87. Lavoro e politiche dell'occupazione in Italia*, Istituto Poligrafico dello Stato, Roma.

—, 1988, *Rapporto '88. Lavoro e politiche dell'occupazione in Italia*, Istituto Poligrafico dello Stato, Roma.

—, 1993, *Rapporto '91-'92. Lavoro e politiche dell'occupazione in Italia*, Istituto Poligrafico dello Stato, Roma.

—, 1994, *Rapporto'93-'94. Lavoro e politiche dell'occupazione in Italia*, Istituto Poligrafico dello Stato, Roma,.

MINISTERO DEL LAVORO REGIONE VENETO (a cura dell'Agenzia per l'Impiego del Veneto), 1995, *Il mercato del lavoro nel Veneto: tendenze e politiche. Rapporto 1995*, Franco Angeli, Milano.

OCSE, 1996, *Studi economici dell'OCSE 1995-1996. Italia*, Parigi.

ONU - STATISTICAL OFFICE OF THE UNITED NATIONS, 1968, *A System of National Accounts. Studies in Methods*, Series F, n. 2, Rev. 3, New York.

PERROT A., 1992, *Les nouvelles théories du marché du travail*, La Découverte, Paris.

PHELPS E. et al., 1970, *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, McMillan, London.

PISSARIDES C., 1990, *Equilibrium Uneployment Theory*, Basil Blackwell, Oxford.

QUINTIERI B., 1994, *Famiglia, mercato del lavoro e politiche di intervento*, in "Economia & Lavoro", n. 1.

REGOLI A., 1994, *L'analisi delle transizioni nel mercato del lavoro in presenza di errori di classificazione*, in "Economia & Lavoro", n. 3-4.

RETTORE E., TORELLI N., TRIVELLATO U., 1993, *La misura della disoccupazione mediante indagini campionarie sulle famiglie*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 28, Roma.

—, 1994, *La documentazione del tipo di rapporto di lavoro*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 56, Roma.

TORELLI N., TRIVELLATO U., 1993, *La stima della partecipazione al lavoro e dell'occupazione tramite indagini sulle famiglie*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 28, Roma.

RONCATI R., 1995, *Politica dei redditi e integrazione europea: qualche riflessione in attesa di una revisione*, in "Economia & Lavoro", n. 4.

ROSSI F., 1993, *Variabili strutturali e dinamiche della popolazione utili per lo studio della partecipazione al lavoro*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 28, Roma.

SAMEK LUDOVICI M., 1988, *I sussidi all'occupazione: una valutazione degli effetti del Progetto I sulle imprese*, in *Agenzia del Lavoro di Trento, Le politiche del lavoro a livello locale: valutazione dei risultati*, n. 1-2.

—, 1993, *La valutazione delle politiche del lavoro: un confronto internazionale*, in "Rassegna di statistiche del lavoro", n. 3.

—, 1995, *La valutazione delle politiche attive del lavoro: l'esperienza internazionale ed il caso italiano*, in "Economia & Lavoro", n. 1-2.

SCHENKEL M., 1994, *Ore non lavorate: assenteismo (e ore perdute) e cassa integrazione*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 56, Roma.

SESTITO P., 1988, *Esiste una curva di Beveridge per l'Italia?*, in Banca d'Italia, Tema di discussione, n. 101.

—, 1990, *Misurazione dell'offerta di lavoro e tasso di disoccupazione*, in Banca d'Italia, Temi di discussione, n. 132.

—, 1994, *I posti vacanti: problemi di definizione teorica e di misurazione empirica e loro relazione con la disoccupazione*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 56, Roma.

SIS-IRP, GRUPPO DI COORDINAMENTO PER LA DEMOGRAFIA (a cura di), 1993, *Popolazione, tendenze demografiche e mercato del lavoro*, CNR-IRP, Roma.

SOSKICE D., 1990, *Wage Determination: the Changing Role of Institution in Advanced Industrialized Countries*, in "Oxford Review of Economic Policy", n. 4.

TALAMO V., 1966, *Alcune osservazioni intorno ad un indice della produttività*, in "Saggi di statistica economica", n. 4.

TARANTELLI E., 1986, *Economia politica del lavoro*, UTET, Torino.

TORELLI N., ZACCARIN S., 1993, *Le informazioni sui disoccupati da fonti amministrative*, in "Economia & Lavoro", n. 2.

TRIVELLATO U., 1994, *Basi di dati longitudinali dalle indagini sulle forze di lavoro e da connesse indagini suppletive*, in CNEL, *Norme e metodi sul mercato del lavoro*, Documento n. 56, Roma.

—, 1980, *Un modello markoviano del processo scolastico: (I) specificazione e procedimento di stima*, in "Rivista di Statista applicata", n. 13.

TRONTI L., 1995, *Oltre il salario: verso un nuovo paradigma sociale*, in "Industria e sindacato", n. 1.

—, 1997, *Il mercato del lavoro come insieme di stati. Spunti analitici e ipotesi di intervento*, in BRUNETTA R., VITALI L. (a cura di), *Mercato del lavoro: analisi strutturali e comportamenti individuali*, Franco Angeli, Milano.

VISAGGIO M., VITALI L., 1995, *Il regime pensionistico a ripartizione in disavanzo: per il superamento dell'attuale sistema*, in "Economia & Lavoro", n. 1-2.

ZACCARIN S., 1994, *Indagini longitudinali sulla transizione scuola-lavoro: alcune riflessioni di metodo*, in "Economia & Lavoro", n. 2.

ZULIANI A., 1994, *L'indagine Multiscopo*, in "Quaderni di economia del lavoro", n. 49-50.

# Bibliografia generale


AA.VV., 1944, *The Economics of Full Employment*, Basil Blackwell & Mott Ltd, London (trad. it. *L'economia della piena occupazione*, Rosenberg & Sellier, Torino 1979).

—, 1965, *The Brooking Quarterly Econometric Model of the United States*, Amsterdam.

—, 1978, *Il lavoro irregolare*, Ipsoa Informatica, Milano.

—, 1979, *L'economia della piena occupazione*, Rosenberg & Sellier, Torino.

—, 1979, *Le implicazioni più lontane della piena occupazione*, in AA.VV., *L'economia della piena occupazione*, Rosenberg & Sellier, Torino.

—, 1979, *Lezioni Nobel di economia (1969-1977)*, Boringhieri, Torino.

—, 1982, *Scritti in onore di Innocenzo Gasparini*, Giuffrè, Milano.

—, 1995, *La valutazione delle politiche attive del lavoro: esperienze a confronto*, Edizioni Centro Congressi Torino Incontra, Torino.

—, 1998, *Il manifesto contro la disoccupazione nell'Unione Europea*, in "Moneta e Credito", settembre.

ACCORNERO A., 1970, *L'Italia: i sindacati*, in AA.VV., *Società e potere in Italia e nel mondo*, Giappichelli, Torino.

ACOCELLA N., 1994, *Elementi di politica economica*, NIS, Roma.

ADDIS E., WALDMANN R., 1996, *Struttura salariale e i differenziali per sesso in Italia*, in "Economia & Lavoro", n. 1-2.

AGLIETTA M., 1976, *Régulation et crises du capitalisme*, Calmann-Lévy, Paris.

AKERLOF G., 1982, *Labor Contracts as Partial Gift Exchange*, in "Quarterly Journal of Economics", n. 97.

—, MIYAZAKI H., 1980, *The Implicit Contract Theory of Unemployment Meets the Wage Bill Argument*, in "Review of Economic Studies", n. 47.

ALEXANDER S., 1950, *Mr Harrod's Dynamic Model*, in "Economic Journal", December.

ALVI G., 1989, *Le seduzioni economiche di Faust*, Adelphi, Milano.

AMENDOLA A., CAROLEO F.E., GAROFALO M., 1995, *Istituzioni, mercato del lavoro e decentramento delle decisioni*, dattiloscritto.

ANTONELLI G., LEONI R., 1997, *Cambiamento tecnologico e capitale umano: una introduzione*, in "Economia & Lavoro", n. 3-4.

ARCELLI M. (a cura di), 1980, *Moneta, prezzi e teoria del disequilibrio*, Cedam, Padova.

—, 1979, *La disoccupazione in R. Clower e J.M. Keynes*, ciclostilato.

ARDENI P. e SQUARZONI D., 1997, *Investimento in capitale umano, istruzione e crescita endogena*, in "Economia & Lavoro", n. 3-4.

ARRIGO U., 1987, *L'inflazione negli anni '80 in assenza di alcuni interventi di politica dei redditi*, in "Rivista internazionale di scienze sociali", n. 3.

ARROW K.J.,1962, *Economic, Welfare and Allocation of Resources of Invention*, in NELSON R. (a cura di), *The Rate and Direction of Inventive Activity*, Princenton University Press, Princenton.

—, 1970, *The Theory of Discrimination*, in ASHENFELTER O., REES L. (a cura di), *Discrimination in Labour Market*.

—, HURVICS L., 1959, *On the Stability of the Competitive Equilibrium II*, in "Econometrica", January.

—, MC CALL J., 1972, *Racial Discrimination in the Job Market*, in PASCAL A.H., (a cura di), *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington.

—, 1972, *Some Models of Racial Discrimination in Labor Markets*, in PASCAL A.H. (a cura di), *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington.

—, DEBREU G., 1954, *On Existence of an Equilibrium for a Competitive Economy*, in "Econometrica", July.

ATKINSON A.B., MICKLEWRIGHT J., 1991, *Unemployment Compensation and Labor Market Transition: A Critical Review*, in "Journal of Economic Literature", vol. XXIX, December.

AZARIADIS C., 1975, *Implicit Contracts and Underemployment Equilibria*, in "Journal of Political Economy", n. 83.

—, STIGLITZ J., 1983, *Implicit Contracts and Fixed-Price Equilibria*, in MANKIW N.G., ROMER D. (a cura di), *New Keynesian Economics: vol. 2. Coordination Failures and Real Rigidities*, MIT Press.

BAGLIONI G., 1984, *Sindacato, politica e società negli Stati Uniti*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", n. 24.

—, (a cura di), 1989, *Le relazioni industriali in Italia e in Europa*, Ed. Lavoro, Roma.

BAILY M.N., 1974, *Wages and Employment under Uncertain Demand*, in "Review of Economic Studies", n. 41.

BALLISTRERI M., 1992, *Politica dei redditi: questione di metodo*, in "Mondo Operaio", n. 5.

BALOGH T., 1979, *Gli aspetti internazionali della piena occupazione*, in AA.VV., *L'economia della piena occupazione*, Rosenberg & Sellier, Torino.

BARKER D.L., ALEEN S. (a cura di), 1976, *Dependents and Exploitation in Work and Marriage*, Logmans, London-New York.

BARRO R.J., GROSSMAN H.I., 1971, *A General Disequilibrium Model of Income and Employment*, in "American Economic Review", March.

—, 1976, *Money, Employment and Inflation*, Cambridge UP, Cambridge.

BARRON R.D., NORRIS G.M., 1976, *Sexual Division and the Dual Labour Market*, in BARKER D.L. ALEEN S. (a cura di), *Dependents and Exploitation in Work and Marriage*, Logmans, London-New York.

BATHIA R.J., 1962, *Profits and the Rate of Change in Money Earnings in the United States*, in "Economica", August.

BAUMOL W., 1959, *Economic Dynamics*, Mc Millan, New York.

BEAN C., LAYARD R., 1990, *Why Does Unemployment Persist?*, in HONKAPOHJA S., *The State of Macroeconomics*, Basil Blackwell, Oxford.

BECKER G.S., 1965, *A Theory of the Allocation of Time*, in "Economic Journal", n. 75.

—, 1971, *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago (ed. origin. 1957).

—, 1981, *A Treatise on the Family*, Harward University Press, Cambridge.

BECKERMAN W. (a cura di), 1984, *Wage Rigidity and Unemployment*, Duckworth.

BELLI A., PISANI S., TINARI R., 1991, *Evoluzione del grado di copertura della scala mobile nei diversi settori dell'economia e modello di micro-simulazione di diversi meccanismi di indicizzazione salariale*, in CNEL, *Retribuzione, costo del lavoro e livelli della contrattazione*, voll. I-II-III, Roma, maggio.

BENASSY J.P., 1975, *Disequilibrium Exchange in Barter and Monetary Economies*, in "Economic Inquiry".

—, 1975, *Neo Keynesian Disequilibrium Theory in a Monetary Economy*, in "Review of Economic Studies", October.

—, 1976, *La Théorie du déséquilibre et fondaments microéconomiques de la macroéconomie*, in "Revue Economique", Septembre.

—, 1976, *The Disequilibrium Approach to Monopolistic Price Setting and General Monopolistic Equilibrium*, in "Review of Economic Studies", n. 43,

—, 1977, *A Neo-Keynesian Model of Price and Quantity Determination in Disequilibrium*, in SCHOWODIAUER G. (a cura di), *Equilibrium and Disequilibrium in Economic Theory*, Reidel.

BERGONZINI L., 1979, *Occupazione occulta e risultati di una ricerca sul doppio lavoro a Bologna*, in "Inchiesta", n. 237.

BETSEY H.M., BETSEY C. 1976, *Determinants of Working Poverty*, in SHEPPARD H.L., HARRISON B., SPRING W.J., *Theories of Labour Market Segmentation*, Bibliografy Study, n. 1.

BEVERIDGE W.H., 1944, *Full Employment in a Free Society*, Allen & Unwin, London.

BLANCHARD O.J., KART L. 1997, *What we Know and do not Know about the Natural Rate or Unemployment*, in "Journal of Economic Perspectives", vol. 11.

—, SUMMERS L.H., 1986, *Hysteresis and the European Unemployment Problem*, in FISHER S. (a cura di), *NBER Macroeconomics Manual*.

—, 1987, *Histeresis in Unemployment*, in "European Economic Review", n. 1.

BLANCHFLOWER D. et al., 1990, *Insider Power in Wage Determination*, in "Economica".

BLAUG M., 1970, *Storia e critica della teoria economica*, Boringhieri, Torino.

—, 1976, *The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slighly Joundiced Survey*, in "Journal of Economic Literature", September.

BLUESTONE B., 1970, *The Tripartite Economy: Labour Market and Working Poor*, in "Poverty and Human Resources", vol. 5, July-August.

BODO G., VIESTI G. 1997, *La grande svolta – Il Mezzogiorno nell'Italia degli anni novanta*, Donzelli, Roma.

BOLLINO A., QUINTIERI B., 1992, *La svalutazione della lira: il problema*, ciclostilato, gennaio.

BOLTHO A., 1987, *L'economia italiana a confronto: 1973-1985*, in "Politica Economica", n. 3.

BONZANINI A., 1978, *Il movimento sindacale. Dinamiche sociali ed azione sindacale nell'Italia del dopoguerra*, Palumbo, Palermo.

BORJAS G.J, 1994, *Long-Run Convergence of Ethnic Skill Differentials*, in National Bureau of Economic Research, Working paper, n. 4641.

—, 1995, *The Internationalization of the U.S. Labor Market and the Wage Structure*, in "Federal Reserve Bank of New York Economic Policy Review", n. 1.

BOTTA F. (a cura di), 1974, *Il dibattito su Sraffa*, De Donato, Bari.

BOWEN W.G., 1960, *Wage Behaviour in the Post-War Period*, Princeton University Press, Princeton.

BOWLES S., 1970, *Toward an Educational Production Function*, in HANSERI L.W. (a cura di), *Education, Income and Human Capital*, NBER, N.Y.

—, *Unequal Education and the Reproduction of the Social Division of Labour*, in "Rew. Radical Polit. Econ.", Vol. 3, n. 4.

—, GINTING H., 1975, *The Problems with Human Capital Theory – A Marxian Critique*, in "American Economic Review", May.

—, 1984, *The Production Process in a Competitive Economy: Walrasian, Neo-Hobbesian and Marxian Models*, in "American Economic Review", n. 75.

BOYER R., MISTRAL J., 1982, *Accumulation, Inflation, Crises*, PUF, Paris (ed. origin. 1978).

—, 1995, *Avant-propos*, in BOYER R., SAILLARD Y. (a cura di), *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris.

—, 1995, *Un précis de la régulation*, in BOYER R., SAILLARD Y. (a cura di), *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris.

– (a cura di), 1995, *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris.

—, 1986, *La théorie de la régulation. Une analyse critique*, La Découverte, Paris.

BRONFEMBRENNER M., 1958, *The Incidence of Collective Bargaining*, in "Southern Economic Journal", April.

BROOM L., SMITH J. H., 1963, *Bridging Occupation*, in "British Journal of Sociology", December.

BROOMAN F., 1971, *Macroeconomia*, Giuffrè, Milano.

BROWN W., SISSON K., 1977, *The Use of Comparisons in Workplace Wage Determination*, in "British Journal of Sociology", December.

—, BRUNETTA R., 1981, *Economia del lavoro*, Marsilio, Venezia.

—, 1982, *Squilibri, conflitto e piena occupazione*, Marsilio, Venezia.

—, 1987, *Spesa pubblica e conflitto*, Il Mulino, Bologna.

—, 1990, *Schede di economia del lavoro*, Supplemento alla rivista "ASAP Notizie", Roma marzo 1988-febbraio.

—, 1991, *Il modello Italia: analisi e cronache degli anni '80*, Marsilio, Venezia.

—, 1991, *Politica dei redditi e riforma della scala mobile*, in MARUANI M., REYNAUD E., ROMANI C. (a cura di), *La flessibilità del lavoro in Italia*, Franco Angeli, Milano.

—, 1992, *Le politiche per il mercato del lavoro: welfare, redditi, occupazione*, in "Economia & Lavoro", n. 3.

—, 1992, *Politica dei redditi: la montagna e il topolino*, in "Mondo Operaio", n. 4, maggio.

—, 1994, *La fine della società dei salariati*, Marsilio, Venezia.

—, CARRARO C., 1992, *Le politiche dei redditi come strategie cooperative: lezioni dall'esperienza italiana degli anni '80*, in SCANDIZZO P.L. (a cura di), *La politica dei redditi in Italia*, ISPE, Roma.

—, NADDEO P., CUCCHIARELLI A., TRONTI L., 1994, *Politica dei redditi & struttura della contrattazione*, Ed. Lavoro, Roma.

—, POZZANA R., 1984, *La politica dei redditi nei paesi industrializzati: strategie alternative di controllo e sviluppo*, in "Economia & Lavoro", n. 2.

—, TRONTI L., 1990, *Nuove possibilità e nuovi obiettivi della politica dei redditi in Italia*, dattiloscritto, Roma.

—, 1991, *Le politiche dei redditi*, in *ASAP. Rapporto sui salari*, Franco Angeli, Milano.

—, TURATTO R., 1992, *Disoccupazione, isteresi e irreversibilità*, ETAS Libri, Milano.

—, VENTURINI A., 1987, *Microeconomia del lavoro. Teorie e analisi empiriche*, Marsilio, Venezia.

BRUNI M., FRANCIOSI F.B., 1981, *Un'interpretazione in termini di flussi della dinamica delle forze di lavoro in Italia*, in "Economia & Lavoro", n. 2.

—, 1993, *Per una economia delle fasi della vita*, in SIS-IRP, GRUPPO DI COORDINAMENTO PER LA DEMOGRAFIA (a cura di), *Popolazione, tendenze demografiche e mercato del lavoro*, CNR-Irp, Roma.

—, DE LUCA L., 1994, *Flessibilità e disoccupazione: il caso Italia*, Ediesse, Roma.

BRUNNER K., 1976, *Inflazione, moneta e struttura fiscale*, Franco Angeli, Milano.

BRUNO S., 1977, *Istruzione e relazioni industriali*, in DE CINDIO F., SYLOS LABINI P., *Saggi di economia in onore di A. Pesenti*, Giuffrè, Milano.

BURCHARDT F.A., 1979, *Le cause della disoccupazione*, in AA.VV., *L'economia della piena occupazione*, Rosenberg & Sellier, Torino.

BULL C., 1983, *Implicit Contracts in the Absence of Enforcement and Risk Aversion*, in "American Economic Review", n. 73.

BURNS A.F., MITCHELL W.C., 1946, *Measuring Business Cycles*, NBER.

CAFFÈ F., 1968, *Surveys of Economic Theory. Growth and Development*, McMillan & Co., London [trad. it. *Il pensiero economico contemporaneo*, Franco Angeli, Milano 1968].

—, 1979, *Introduzione*, in AA.VV., *L'economia della piena occupazione*, Rosenberg & Sellier, Torino.

CAGAN P., 1989, *Money income Causality: A Critical Review of the literature since a Monetary History*, in BRODO M.D. (a cura di), *Money, History and International Finance: Essays in Honor of Anna J. Schwartz*, National NBER Conference Report Series, University of Chicago Press, Chicago and London.

CAIN G.G., 1975, *The Challenge of Dual and Radical Theories of the Labour Market to Ortodox Theories*, in "American Economic Review", May.

—, 1976, *The Challenge of Segmented Labour Market Theories to Ortodox Theories*, in "Journal of Economic Literature", December.

CALMFORS L., DRIFFIL J., 1988, *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, in "Economic Policy", n. 6.

CAMPBELL J., CURTIS T., 1975, *Graduate Education and Private Rates of Return: A Review of Theory and Empiricism*, in "Economic Inquiry", March.

CANE C.G., 1974, *Index-linking and inflation*, in "National Institute Economic Review", November.

CAPPELLI P., SHERER P., 1988, *Satisfaction, Market Wages and Labour Relations: An Airline Study*, in "Industrial Relations".

CARLIN W., SOSKICE D., 1993, *Macroeconomia*, CLUEB, Bologna, (ed. origin. *Macroeconomics and the Wage Bargain*, Oxford University Press, Oxford 1990).

CARRARO C., 1990, *Modelli di teoria dei giochi per l'analisi del mercato del lavoro*, Dipartimento di Scienze Economiche, Università degli Studi di Venezia.

CARRIERI M., 1991, *Le politiche di determinazione dei salari: il caso francese e il caso italiano. Una analisi dal punto di vista delle relazioni industriali*, in CNEL, *Retribuzione, costo del lavoro e livelli della contrattazione*, Roma, maggio.

CARRUTH A., OSWALD A., 1985, *Miners' Wages in Post-War Britain: An Application of a Model of Trade Union Behaviour*, in "Economic Journal", n. 95.

—, 1989, *Pay Determination and Industrial Prosperity*, Oxford University Press, Oxford.

CARTER M., 1966, *Into Work*, Pelican Books, London.

CAVALIERI D., 1973, *Il controllo sociale sulla formazione dei redditi*, in CAVALIERI D. (a cura di), *La politica dei redditi*, Franco Angeli, Milano.

— (a cura di), 1973, *La politica dei redditi*, Franco Angeli, Milano.

CECI A., 1997, *L'Accordo per il lavoro del 24 settembre 1996: una sintesi*, dattiloscritto, Ottobre.

CELLA G.P., TREU T., 1986, *Relazioni industriali*, in "Giornale del Diritto del lavoro e Relazioni industriali", n. 31.

CENSIS, 1972, *VI Rapporto sulla situazione economico-sociale del Paese*, Roma.

CER, 1998, *Rapporto*, n. 3, Ventro Editore, Roma.

CIGNO A., 1991, *Economics on the Family*, Clanderon Press, Oxford.

—, 1995, *Risparmio, fecondità e previdenza sociale: un approccio basato sulla nuova economia della famiglia*, in "Rivista Italiana di Economia", n. 0, ottobre.

—, 1992, *Congiuntura economica e previsione*, Il Mulino, Bologna.

—, 1993, *Le modifiche dei comportamenti economici: riflessi su alcune discontinuità in tema di inflazione, costo del denaro e scorte*, in "Economia Italiana", n. 2.

CIPOLLETTA I., 1993, *Le modifiche dei comportamenti economici: riflessioni su alcune discontinuità in tema di inflazione, costo del denaro e scorte*, in "Economia Italiana", n. 2.

CLARK J.B., 1916, *La distribuzione della ricchezza*, UTET, Torino (ed. origin. 1899).

CLAYTON E. et al. (a cura di), 1971, *Monetary Theory and Monetary Policy in the 1970's*, Oxford UP, London.

CLOWER R.W., 1960, *Keynes and the Classic: A Dynamic Perspective*, in "Quarterly Journal of Economics", May.

—, 1965, *The Keynesian Counterrevolution: A Theorical Appraisal*, in HAHN F.H., BRECHLING P.R. (a cura di), *The Theory of Interest Rates*, McMillan, London.

—, 1967, *A Reconsideration of Microfundation of Monetary Theory*, in "Western Economic Journal", December.

—, 1971, *Theoretical Foundation of Monetary Policy*, in CLAYTON E. et al. (a cura di), *Monetary Theory and Monetary Policy in the 1970's*, Oxford UP, London.

CNEL, 1991, *Retribuzione, costo del lavoro e livelli della contrattazione*, voll. I-II-III, Roma, maggio.

COASE R.H., 1937, *The Nature of the Firm*, in "Economica", n. 4.

COLLIGON S., 1997, *European Monetary Policy*, Pinter, London.

—, 1998, *Sustaining monetary stability*, Pinter, London.

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, 1994, *Crescita, occupazione, competitività. Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo (Libro bianco)*, Il Saggiatore, Milano.

COMMONS J.R., 1951, *The Economics of Collective Action*, MacMillan, London.

CONTINI B., 1979, *Lo sviluppo di un'economia parallela*, Comunità, Milano.

CORÒ G., RULLANI E. (a cura di), 1998, *Percorsi locali di internazionalizzazione. Competenze e auto-organizzazione nei distretti industriali del Nord-Est*, Franco Angeli, Milano.

COSTA G., 1989, *Le risorse umane*, in RISPOLI M. (a cura di), *L'impresa industriale*, Il Mulino, Bologna.

COTULA F. (a cura di), 1989, *La politica monetaria in Italia*, Il Mulino, Bologna.

COZZI T., 1971, *Teoria dello sviluppo economico*, Il Mulino, Bologna.

CROCE B., 1942, *Il pensiero di Sorel*, in *Conversazioni critiche*, prima serie, Bari.

CROSS R. (a cura di), 1988, *Unemployment, Hysteresis and the Natural Rate Hypothesis*, Basil Blackwell, Oxford.

—, ALLEN A., 1988, *On the History of Hysteresis*, in CROSS R. (a cura di), *Unemployment, Hysteresis and the Natural Rate Hypothesis*, Basil Blackwell, Oxford.

CUCCHIARELLI A., 1990, *La politica dei redditi in Europa nel corso degli anni '80*, dattiloscritto, Roma, ottobre.

D'ANTONIO M. (a cura di), 1975, *La crisi post-keynesiana*, Boringhieri, Torino.

DAUBIGNEY J.P., 1979, *Le marché du travail interne à l'entreprise*, in "Revue d'économie politique", n. 5.

DE CECCO M., 1971, *Lo sviluppo dell'economia italiana e la sua collocazione internazionale*, in "Rivista internazionale di scienze economiche e commerciali", ottobre.

—, 1972, *Una interpretazione ricardiana della forza lavoro in Italia nel decennio 1959-1969*, in "Note economiche", n. 1.

DE CINDIO F., SYLOS LABINI P., 1977, *Saggi di economia in onore di A. Pesenti*, Giuffrè, Milano.

DE LUZEMBERG R., IMBRIANI C., 1992, *L'integrazione europea, i processi di convergenza e la politica dei redditi*, in SCANDIZZO P.L. (a cura di), *La politica dei redditi in Italia*, ISPE, Roma.

DE MEO G., 1970, *Evoluzione e prospettive della forza lavoro in Italia*, Istat, Roma.

DEAGLIO M., 1978, *L'occupazione irregolare in Piemonte*, Fondazione Einaudi, Torino.

DEL BOCA A. (a cura di), 1989, *Letture di economia del lavoro*, Giappichelli, Torino.

DEL BOCA D., 1987, *Wage Discrimination: Empirical Findings for Direct and Reverse Regressions*, in "Ricerche economiche", n. 1.

—, 1993, *Politiche pubbliche e offerta di lavoro*, NIS, Roma.

DICKS MIREAUX L.A., DOW J.C.R., 1958, *The Excess Demand for Labour: a Study of Conditions in Great Britain 1946-1956*, in "Oxford Economics Papers", February.

—, 1959, *The Determinants of Wage Inflation: United Kingdom: 1946–1956*, in "Journal of the Royal Statistical Society", parte seconda.

DOBB M.H., 1965, *I salari*, Einaudi, Torino (ed. origin. 1928).

—, 1978, *La critica dell'economia politica*, in *Storia del marxismo*, Einaudi, Torino.

DOERINGER P., PIORE M., 1971, *Internal Labour Market and Manpower Analysis*, Mass., Lexington.

—, *Expansion and Employment*, 1947, in "The American Economic Review", March.

—, 1958, *Essays in the Theory of Economic Growth*, Oxford University Press, Oxford.

DORNBUSCH R., SIMONSEN M.H., 1992, *Inflation Stabilization with Incomes Policy Support*, in FOLEY P. (a cura di), *Why Inflation?*, Printer Publishers LTD, London.

DORNBUSH R., 1993, *How Europe Can Make Growth Happen*, in "Business Week", 11 October.

DOSI G., 1988, *Sources, Procedures and Microeconomic Effects of Innovation*, in "Journal of Economic Literature", n. 3.

DRAZEN A., 1980, *Recent Developmnents in Macroeconomic Disequilibrium Theory*, in "Econometrica", n. 48, March.

DRÉZE J., 1975, *Exchange of an Equilibrium under Price Rigidity and Quantity Rationing*, in "International Economic Review".

DUNLOP J.T., 1938, *The Movement of Real and Money Wage Rate*, in "Economic Journal", September.

—, 1944, *Wage Determination under Trade Unions*, McMillan, New York.

—, 1950, *Wage Determination under Trade Union*, Basil Blackwell, Oxford.

—, (a cura di), 1966, *The Theory of Wage Determination*, McMillan, London (ed. origin. 1957).

EDGEWORTH F.J., 1922, *Equal Pay to Men and Women*, in "Economic Journal", December.

FAUCCI R. (a cura di), 1977, *J.M. Keynes nel pensiero e nella lotta politica economica*, Feltrinelli, Milano.

FAUSTINI G., 1984, *L'obiettivo dell'occupazione nell'esperienza italiana*, Loescher, Torino.

FAVEREAU O., 1993, *Théorie de la régulation et économie des conventions: canevas pour une confrontation*, in "La lettre de la régulation", n. 7.

FELLI E., 1992, *Alcune simulazioni econometriche degli effetti macroeconomici di un programma di disinflazione*, in SCANDIZZO P.L. (a cura di), *La politica dei redditi in Italia*, ISPE, Roma.

FERRI P., 1978, *I salari nell'economia post-keynesiana*, ETAS, Milano.

FISHER I., 1926, *A Statistical Relation between Unemployment and Price Changes*, in "International Labor Review", June.

FISHER S. (a cura di), 1986, *NBER Macroeconomics Manual*.

FOGARTY M.P., 1961, *The Just Wage*, Allen & Unwin, London.

FOLEY P. (a cura di), 1992, *Why Inflation?*, Printer Publishers LTD, London.

FRANCIOSI F.B., 1984, *L'offerta di lavoro nell'analisi economica*, Franco Angeli, Milano.

FREEMAN C., SOETE L., 1987, *Technical Change and Full Employment* (a cura di), Basil Blackwell, London.

FREEMAN R.B., BLOOM D., 1995, *The Youth Problems: Age or Generational Problems?*, in "Econometrica", n. 1.

FREY L., 1974, *La flessibilità del lavoro nell'industria italiana*, in "Industria", n. 5-6, luglio.

—, 1979, *Analisi economica dell'occupazione*, CERES, Roma.

—, 1979, *Guida all'analisi economica dell'occupazione*, CERES, Roma.

—, 1996, *Le politiche dell'occupazione e del lavoro in Europa*, in "Quaderni di Economia del lavoro", n. 55.

—, LIVRAGHI R., 1995, *La famiglia come istituzione ed analisi economica, con particolare riguardo al lavoro*, dattiloscritto.

FRIEDMAN M.,1961, *The Lag Effect of Monetary Policy*, in "Journal of Political Economy", October.

—, 1968, *The Role of Monetary Policy*, in "American Economic review" [trad. it., BELLONE G., *Il dibattito sulla moneta*, Il Mulino, Bologna 1972].

—, 1969, *A Theoretical Framework fo Monetary Analysis*, in "Journal of Political Economy", n. 2.

—, 1975, *Unemployment versus Inflation? An Evaluation of the Phillips Curve*, London.

—, 1979, *Inflazione e disoccupazione*, in AA.VV., *Lezioni Nobel di economia (1969-1977)*, Boringhieri, Torino.

FUÀ G., 1976, *Occupazione e capacità produttive: la realtà italiana*, Il Mulino, Bologna.

FUTIA C.,1975, *The Existence of Non-Walrasian Equilibria*, in "Bell Laboratory Working Paper".

GALLINO L., 1975, *Politica dell'occupazione e seconda professione*, in "Economia & Lavoro", n. 1.

GARBERO P., MAGGIORA F., 1980, *Inflazione, teorie e politiche economiche alternative*, Loescher, Torino.

GAREGNANI P., 1965, *Note su consumi, investimenti e domanda effettiva*, in "Economia internazionale", Novembre.

GAROFALO G., 1975, *Recenti tendenze del mercato del lavoro*, in "Politica ed Economia", n. 5.

GARONNA P., 1981, *Disoccupazione e pieno impiego*, Marsilio, Venezia.

—, 1988, *Politiche dei redditi e sistema retributivo*, in "Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", n. 4.

GARRATY J.A., 1979, *La disoccupazione nella storia. Pensiero economico e azione pubblica*, Armando, Roma.

GAVOSTO A., SESTITO P., 1991, *Dinamica retributiva e differenziali salariali*, in Banca d'Italia, Temi di discussione, n. 153.

GELUCK J., 1976, *Le Chômage structurel*, in "Programme de recherche et d'action sur l'evolution du marché de l'emploi", Etude, n. 9.

GEPTS S., 1977, *An Aggregate Model of Rationing*, CORE discussion paper.

GERSANDI A., 1986, *Politica dei redditi e compatibilità economiche*, in "Economia e politica industriale", n. 52.

GOODMAN J.F.B., 1970, *The Definition and Analysis of Local Labour Markets: some Empirical Problems*, in "British Journal of Industrial Relations", vol. 8.

GORDON D.F., 1974, *A Neoclassical Theory of Keynesian Unemployment*, in "Economic Inquiry", n. 12.

— (a cura di), 1971, *Problems in Political Economy: An Urban Perspective*, Lexington, London.

—, 1971, *Statement before Joint Economic Commission*, Hearings, 21 luglio.

GORDON R.A., 1971, *L'obiettivo della piena occupazione*, Franco Angeli, Milano

GORDON D.M., 1972, *Theories of Poverty and Unemployment. Ortodox, Radical and Dual Labour Market Perspectives*, Lexington, Toronto-London.

—, *La povertà in America: funzioni, meccanismi e contraddizioni*, in D'ANTONIO M., "La crisi post-keynesiana", Boringhieri, Torino 1975.

GORDON R.J., 1984, *Unemployment and Potential Output in the '80s*, in "Brookings Papers on Economic Activity", n. 15.

GRANDMONT J.M., LAROQUE G., 1976, *Temporary Keynesian Equilibria*, in "Review of Economic Studies".

GRAZIANI A., 1947, *Teoria economica, prezzi e distribuzione*, ESI, Napoli.

—, 1969, *Lo sviluppo di un'economia aperta*, ESI, Napoli.

—, 1969, *Macroeconomia*, ESI, Napoli.

—, 1972, *L'economia italiana, 1945-1970*, Il Mulino, Bologna (seconda ed. aggiornata 1979).

—, 1976, *Teoria economica, prezzi e distribuzione*, ESI, Napoli.

GREENWALD B., STIGLITZ J., 1993, *New and Old Keynesians*, in "Journal of Economic Perspectives", n. 7.

GRESSANI D., GUISO L., VISCO I., 1987, *Il rientro dell'inflazione: un'analisi con il modello econometrico della Banca d'Italia*, in Banca d'Italia, "Temi di discussione", n. 90.

GROSSMAN G.M., HELPMAN E., 1991, *Innovation and Growth in the Global Economy*, MIT Press, Boston.

GUISO L., TERLIZZESE D., 1994, *Economia dell'incertezza e dell'informazione. Scelte individuali, mercati, contratti*, Hoepli, Milano.

HABERLER G., 1972, *Incomes, Policy and Inflation: Some Further Reflections*, in "American Economic Review" [trad. it. in D'ANTONIO M., *La crisi post-keynesiana*, Boringhieri, Torino 1975].

HAHN F.H., 1978, *On non-Walrasian Equilibria*, in "Review of Economic Studies", n. 45.

—, BRECHLING P.R. (a cura di), 1965, *The Theory of Interest Rates*, McMillan, London.

—, MATTHEUS R.C.O., 1964, *The Theory of Economic Growth: A Survey*, in "Economic Journal", December.

HALL R. (a cura di), 1982, *Inflation: Causes and Effects*, National Bureau of Economic Research, University of Chicago Press.

HANSEN B., 1951, *A Study in the Theory of Inflation*, Allen Unwin, London.

HANSERI L.W. (a cura di), 1970, *Education, Income and Human Capital*, NBER, New York.

HARRISON B., 1969 e 1972, *Education, Training and the Urban Ghetto*, John Hopkins University Press, Baltimore.

HARROD R.F., 1939, *An Essay in Dynamic Theory*, in "Economic Journal".

—, 1948, *Towards a Dynamic Economics*, McMillan, London.

—, 1951, *The Life of J.M. Keynes*, McMillan, London.

HAYEK F.A., 1973, *Droit, législation, liberté*, PUF, Paris.

HENIN P.Y., JOBERT T., 1990, *An Okun's Low Approach to Unemployment Persistence*, in "Centre d'Etudes Prospectives d'Economie Mathématique Appliquée à la Planification-CEPREMAP", Paris, Discussion Paper, n. 9108.

HICKS J.R.,1936, *La teoria dei salari*, in *Nuova collana di economisti*, vol. 11, *Il lavoro*, UTET, Torino (ed. origin. 1932).

—, 1955, *Economic Foundations of Wage Policy*, in "Economic Journal".

—, 1963, *The Theory of Wages*, McMillan, London.

—, 1964, *Valore e capitale*, UTET, Torino.

—, 1965, *Capital and Growth*, Oxford University Press, Oxford [trad. it., *Capitale e sviluppo*, Il Saggiatore, Milano 1971].

—, 1975, *What is Wrong with Monetarism?*, in "Lloyds Bank Review", October.

—, 1968, *Keynes e i classici*, in MÜLLER M.G. (a cura di), *Problemi di microeconomia*, ETAS, Milano.

—, 1975, *La crisi dell'economia keynesiana*, Boringhieri, Torino.

—, 1974, *The Crisis in the Keynesian Economic*, Oxford [trad. it. *Salari e inflazione*, in "Bancaria", 1974].

HILDEBRAND K.W., 1978, *On Malinvaud Reconsideration of the Theory of Unemployment*, Berkeley, Center of Research University of California.

HODGSON G.M., 1988, *Economics and Institutions*, Polity Press, Cambridge.

HOFFMAN W., 1971, *Da Babeuf a Marcuse. Storia delle idee e dei movimenti sociali nei secoli XIX e XX*, Mondadori, Milano.

HOLMSTROM B., 1981, *Contractual Models of the Labour Market*, in "American Economic Review", n. 71.

HOLT C.C., 1970, *Improving the Labour Market Trade-off between Inflation and Unemployment*, in "American Economic Association".

HONKAPOHJA S., 1990, *The State of Macroeconomics*, Basil Blackwell, Oxford.

HUNTER L.C., REID G.L., 1968, *Urban Worker Mobility*, OECD, Paris.

ICHINO A., ICHINO P., 1994, *Riflessioni interdisciplinari sulla funzione economica e la giustificazione costituzionale dell'inderogabilità delle norme giuslavoristiche*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", n. 4.

ICHINO P., 1996, *Il lavoro e il mercato*, Mondadori, Milano.

IMPICCIATORE G., 1974, *Squilibrio e disoccupazione in un modello macroeconomico neoclassico*, in VICARELLI F. (a cura di), *La controversia keynesiana*, Il Mulino, Bologna.

—, 1980, *Su alcuni problemi connessi ai processi di aggiustamento non diretti dal banditore*, in ARCELLI M. (a cura di), *Moneta, prezzi e teoria del disequilibrio*, Cedam, Padova.

—, 1980, *Teoria del disequilibrio: risultati e problemi*, in ARCELLI M. (a cura di), *Moneta, prezzi e teoria del disequilibrio*, Cedam, Padova.

ISVET-MIT, INDUSTRIAL RELATIONS SECTION, 1990, *Transforming U.S. Industrail Relations*, Franco Angeli, Milano.

JACOBELLI J. (a cura di), 1991, *1991. Dove va l'economia italiana?*, Laterza, Bari.

JOHNSON C. (a cura di), 1991, *Monetarism and the Keynesian*, vol. 4, Publishers LTD, Pinter, London.

JOSSA B., 1997, *Macroeconomia*, Cedam, Padova.

KAHNEMAN D., KNETSCH J., THALER R., 1986, *Fairness as a Constraint on Profit-Seeking: Entitlements in the Market*, in "American Economic Review".

KALDOR N., 1955-56, *Alternative Theories of Distribution*, in "Review of Economic Studies", vol. 23, [trad. it. in LUNGHINI G. (a cura di), *Valore, prezzi ed equilibrio generale*, il Mulino, Bologna 1971].

—, 1970, *The Monetarism*, in "Lloyds Bank Review", July.

—, 1974, *Essay on Economic Policy*, vol. 3, London.

—, 1976, *Inflation and Recession in the World Economy*, in "Economic Journal" [trad. it. a cura dell'ISCO, *Inflazione e recessione nell'economia mondiale*, in "Rassegna della letteratura sui cicli economici", 1977].

KALECKI M., 1938, *The Determinants of the Distribution of National Income*, in "Econometrica", April.

—, 1957, *La teoria della dinamica economica*, Einaudi, Torino.

—, 1971, *Cost and Price, in Selected Essays on the Dynamics of the Capitalist Economy*, Cambridge University Press, Cambridge.

—, 1979, *Tre metodi per la piena occupazione* in AA.VV., *L'economia della piena occupazione*, Rosenberg & Sellier, Torino.

KATZ W., 1987, *Hysteresis, Persistence and the NAIRU*, in LAYARD R., CALMFORS L., *The Fight Against Unemployment»*, MIT Press.

KERR C., *Labour Markets: Their Character and Consequences*, in "American Economic review", vol. 40, May.

—, 1966, *Wage Relationships: The Comparative Impact of Market and Power Forces*, in DUNLOP J.T. (a cura di), *The Theory of Wage Determination*, McMillan, London.

KEYNES J.M., 1940, *How to Pay for the War*, McMillan, London.

—, 1963, *Occupazione, interesse e moneta. Teoria generale*, UTET, Torino (ed. origin. 1936).

—, 1968, *Esortazioni e profezie*, Il Saggiatore, Milano (ed. orig. *Essay in Persuasions*, London 1931).

—, 1971, *Teoria Generale dell'occupazione, dell'interesse e della moneta*, UTET, Torino.

KINDLEBERGER C.P., 1969, *Lo sviluppo economico e il mercato del lavoro*, ETAS, Milano.

—, 1969, *Economia internazionale*, ETAS, Milano.

KING J.E., 1979, *Economia del lavoro*, Liguori, Napoli.

KIRMAN A., 1989, *Il valore della teoria dei giochi*, in SPAVENTA L. (a cura di), *La teoria dei giochi e la politica economica*, Il Mulino, Bologna.

KLEIN L.R., 1969, *La rivoluzione keynesiana*, ETAS, Milano.

—, BALL R.G., 1959, *Some Econometrics of the Determination of Absolute Prices and Wages*, in "Economic Journal", September.

—, BODKIN G.R., 1964, *Empirical Aspects of the Trade-off among Three Goals*, in AA.VV., *Inflation, Growth and Employment*.

KOLM S.C., 1970, *La théorie de la courbe inflation-chômage*, in "Revue Economique".

KREGEL J.A., 1975, *L'economia post-keynesiana*, Laterza, Bari (ed. origin. 1973).

KURIHARA K. (a cura di) 1954, *Post-Keynesian Economics*, Rutgers University Press, New Brunswick.

KYDLAND F., PRESCOTT E., 1977, *Rules Rather than Discretion: the Inconsistency of Optimal Plans*, in "Journal of Political Economy".

LA MALFA G., VINCI S., 1970, *Il saggio di partecipazione della forza lavoro in Italia*, in "Industria", ottobre-dicembre.

LAUZI G., CECI A., 1997, *Il Patto per il lavoro*, in "Economia & Lavoro", n. 1-2, gennaio-giugno.

LAYARD R., 1988, *Is the Income Policy the Answer to Unemployment?*, in SHAW G.K. (a cura di), *The Keynesian Heritage*, vol. II, Edward Elgar, Adeshot.

—, CALMFORS L., 1987, *The Fight against Unemployment*, MIT Press.

LAZEAR E., 1981, *Agency, Earnings Profiles, Productivity and Hours Restrictions*, in "American Economic Review", n. 71.

LECAILLON J., 1973, *Le modalità della politica dei redditi*, in CAVALIERI D. (a cura di), *La politica dei redditi*, Franco Angeli, Milano.

LEICESTER C., 1976, *The Duration of Unemployment and Job-Search*, in WORSWICK G.D.N. (a cura di), *The Concept and Measurement of Involuntary Unemployment*, Allen & Unwin, London.

LEIJONHUFVUD A., 1967, *Keynes and the Keynesians: A Suggested Interpretation*, in "American Economic Review", May.

—, 1968, *On Keynesian Economics and the Economics of Keynes*, Oxford UP, London.

—, 1971, *Keynes e i classici*, in ONOFRI P. (a cura di), *Reddito nazionale e politica economica*, Il Mulino, Bologna.

—, 1973, *Effective Demand Failures*, in "Swedish Journal of Economics", March.

LEONI R., 1987, *Le teorie economiche dell'offerta di lavoro*, NIS, Roma.

LEONTIEF W., 1946, *The Pure Theory of the Guaranteed Annual Wage Contract*, in "Journal of Political Economy", n. 54.

LEVITAN S.A., MANGUM G.L., MARSHALL R., 1972, *Human Resources and Labour Market. Labour and Manpower in the American Economy*, Harper & Row, New York.

LEWIS O., 1968, *The Culture of Poverty*, in MOYNIHAN D.P. (a cura di), *On Understanding Poverty*, Basic Books, New York.

LEWIS W.A., 1973, *Sviluppo economico con disponibilità illimitata di manodopera*, in JOSSA B. (a cura di), *Economia del sottosviluppo*, Il Mulino, Bologna.

LINDBECK A., SNOWER D.J.,1984, *Cooperation, Harassment and Involuntary Unemployment*, Seminar Paper, n. 321, Institute for International Economic Studies, University of Stockholm.

—, 1984, *Involuntary Unemployment as an Insider-Outsider Dilemma*, Seminar Paper, n. 282,

Institute for International Economic Studies, University of Stockholm, in BECKERMAN W. (a cura di), *Wage Rigidity and Unemployment*, Duckworth.

—, 1984, *Labour Turnover, Insider Morale and Involuntary Unemployment*, Seminar Paper, n. 310, Institute for International Economic Studies, University of Stockholm.

—, 1986, *Wage Setting, Unemployment and Insider-Outsider Relations*, in "American Economic Review", Papers and Proceedings, n. 76.

—, 1987, *Efficiency Wage versus Insider Outsider*, in "European Economic Review", n. 31.

—, 1988, *Long Term Unemployment and Macroeconomic Policy*, in "American Economic Review", Papers and Proceedings, n. 78.

LIPSET S., SMITH G., 1971, *Strategies of Compensation: A Review of Educational Project for the Disadvantaged in the United States*, Report for the OECD, Paris.

LIPSEY R.G., 1960, *The Relation between Unemployment and the Rate of Change on Money Wage Rates: A Further Analysis*, in "Economica", February.

—, STEUER M.D., 1961, *The Relation between Profits and Wage Rates*, in "Economica", May.

LOVERIDGE R., MOK A., 1976, *Theories of Labour Market Segmentation: Main Report*, in "Program of Research and Actions on the Development of the Labour Market", Commission of the European Communities, Study n. 1.

—, 1967, *Community to Work among Office Workers: A Comparative Study of Communiting in London, the South-East and Liverpool*, Location Office Bureau, London.

—, 1972, *Occupational Change and the Development of Interest Groups among White-Collar Workers in the United Kingdom: A Long-Term Model*, in "British Journal of Industrial Relations", vol. 10, n. 2.

—, MOK A., 1976, *Theories of Labour Market Segmentation*, Bibliography, Commission of the European Communities, Study n. 1.

LUCAS R.E., 1972, *Expectations and the Neutrality of Money*, in "Journal of Economic Theory".

—, 1988, *On the Mechanism of Economic Development*, in "Journal of Monetary Economics", n. 22.

LUNGHINI G. (a cura di), 1971, *Valore, prezzi ed equilibrio generale*, Il Mulino, Bologna.

LUTZ V., 1958, *Il processo di sviluppo in un sistema economico dualistico*, in "Moneta e Credito".

MACCHIORO A., 1974, *Premesse ad una critica della teoria economica e il sistema tipo*, in BOTTA F. (a cura di), *Il dibattito su Sraffa*, De Donato, Bari.

MAGNIFICO G., 1976, *Inflazione, disoccupazione e crescita economica*, in "Moneta e Credito".

MALINVAUD E., 1978, *Nouveaux développements de la théorie macroéconomique du chômage*, in "Revue Economique", janvier.

—, 1977, *The Theory of Unemployment Reconsidered*, Basil Blakwell, London.

—, 1980, *Macroeconomic Rationing of Employment*, in MALINVAUD E., FITOUSSI J.P. (a cura di), *Unemployment in Western Countries*, McMillan, London.

—, FITOUSSI J.P. (a cura di), 1980, *Unemployment in Western Countries*, McMillan, London.

MALTHUS T.R., 1972, *Principi di economia politica*, ISEDI, Milano (ed. origin. 1821).

—, 1980, *Saggio sul principio di popolazione*, Einaudi, Torino (ed. origin. 1798-1802).

MANDELBAUM K., 1979, *Un esperimento di piena occupazione: i controlli nell'economia tedesca dal 1933 al 1938*, in AA.VV., *L'economia della piena occupazione*, Rosenberg & Sellier, Torino.

MANKIW N.G., ROMER D. (a cura di), 1983, *New Keynesian Economics: vol. 2. Coordination Failures and Real Rigidities*, MIT Press.

MANNING A., 1990, *Implicit Contracts Theory*, in SAPSFORD D., TZANNATOS Z. (a cura di), *Current Issues in Labour Economics*, McMillan, London.

MARCONI M., 1974, *Disoccupazione e disequilibrio nelle analisi di R. Clower e D. Patinkin*, in VICARELLI F. (a cura di), *La controversia keynesiana*, Il Mulino, Bologna.

—, 1977, *Un Keynes microeconomico? Una rilettura di A. Leijonhufvud*, in FAUCCI R. (a cura di), *J.M. Keynes nel pensiero e nella politica economica*, Feltrinelli, Milano.

MARSDEN D., 1993, *Convergenza economica europea e sistemi di relazioni industriali*, in *Rapporto '91-'92. Lavoro e politiche della occupazione in Italia*, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma.

MARSHALL A., 1972, *Principi di economia*, UTET, Torino (ed. origin. *Principles of Economics*, 1890).

MARSHALL R., 1974, *The Economics of Racial Discrimination*, in "Journal of Economic Literature", September.

MARTINENGO G., 1974, *La reinterpretazione del pensiero di Keynes nella analisi di Leijonhufvud*, in VICARELLI F. (a cura di), *La controversia keynesiana*, Il Mulino, Bologna.

MARTINO A., 1994, *Prepariamo subito la nuova Maastricht*, in "Il Sole 24 Ore", n. 309, 13 novembre.

MARUANI M., REYNAUD E., ROMANI C. (a cura di), 1991, *La flessibilità del lavoro in Italia*, Franco Angeli, Milano.

MARX K., 1961, *Teorie sul plusvalore*, Editori Riuniti, Roma.

—, 1964, *Il capitale*, Editori Riuniti, Roma (ed. origin. 1867).

—, 1977, *Salario, prezzo e profitto*, Editori Riuniti, Roma.

MAYNARD-SMITH J., PRICE G.A., 1973, *The Logic of Animal*, in "Nature", n. 246.

MAZZOCCHI G. (a cura di), 1974, *Il mercato e l'organizzazione del lavoro*, Vita e Pensiero, Milano.

—, 1982, *Politiche dei salari e dei redditi nei paesi dell'Europa occidentale: uno sguardo retrospettivo*, in AA.VV., *Scritti in onore di Innocenzo Gasparini*, Giuffrè, Milano.

MC CALL J.J., 1970, *Economics of Information and Job-Search*, in "Quarterly Journal of Economics", n. 84.

—, 1971, *Racial Discrimination in Job Market: The Role of Information and Search*, Rand Corporation, S. Monica, California.

MC CORMICK B.J., MANLEY P.S., 1967, *The Industrial Training Act*, in "Westminster Bank Review", February.

MC KAY D.I. et al., 1971, *Labour Markets under Different Employment Conditions*, Aleen & Unwin, London.

MCDONALD I., SOLOW R.M., 1981, *Wage Bargaining and Employment*, in "American Economic Review", n. 71.

MEACCI F., 1978, *La teoria del capitale e del progresso tecnico*, Cedam, Padova.

MEADE J., 1972, *The Theory of Labour-Managed Firms and Profit Sharing*, in "Economic Journal", n. 2.

—, 1986, *Alternative System Of Business Organization and of Workers'Remuneration*, Allen & Unwin, London.

MEADE J.E., 1995, *Libertà, euguaglianza ed efficienza*, Feltrinelli, Milano.

MELDOLESI L., 1973, *Accumulazione e disoccupazione*, in "Inchiesta", n. 12.

—, 1972, *Disoccupazione ed Eir in Italia*, Laterza, Bari.

—, 1996, *Le strategie dello sviluppo locali*, Istituto di Ricerche e Interventi Sociali, Villa Medicea di Artimino.

—, 1998, *Dalla parte del Sud*, Laterza, Roma-Bari.

MESSORI M., 1978, *La teoria economica di Keynes*, Loescher, Torino.

MILANA C., SCANDIZZO P.L., 1992, *Settori "esposti" e "non esposti" e politica dei redditi in Italia*, in SCANDIZZO P.L. (a cura di), *La politica dei redditi in Italia*, ISPE, Roma.

MILL J.S., 1953, *Principi di economia politica*, UTET, Torino (ed. origin. 1848).

MINCER J., 1962, *Labour Force Participation of Married Women*, in *Aspects of Labour Economics*, Princeton University Press, Princeton.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE, 1993, *Rapporto '91-'92. Lavoro e politiche della occupazione in Italia*, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma.

—, 1994, *Rapporto '93-'94. Lavoro e politiche della occupazione in Italia*, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma.

MODIGLIANI F., 1944, *Liquidity Preference and the Theory of Interest and Money*, in "Econometrica".

—, 1980, *Che cos'è l'inflazione*, in "Capital", n. 1, March.

—, 1997, *The Shameful rate of Unemployment in the EHS: Causes and Cure*, in COLLIGON S., *European Monetary Policy*, Pinter, London.

—, BRUMBERG R., 1954, *Utility Analysis and the Consumption Function: An Interpretation of Cross-Section Data*, in KURIHARA K. (a cura di), *Post-Keynesian Economics*, Rutgers University Press, New Brunswick.

MONTI M., 1982, *Promemoria sulle indicizzazioni*, in "Rivista milanese di Economia", n. 7-9.

MOYNIHAN D.P. (a cura di), 1968, *On Understanding Poverty*, Basic Books, New York.

MÜLLER M.G. (a cura di), 1966, *Readings in Macroeconomics*, Holt Rinehardt & Wiston Inc., New York (trad it., *Problemi di macroeconomia*, ETAS, Milano 1968).

MUTH J., 1960, *Optimal Properties of Exponentially Weighted Forecasts*, in "Journal of the American Statistical Association".

NAPOLEONI C., ANTINOLFI R., 1974, *Lezioni di macroeconomia*, Economia e Commercio, Napoli.

—, 1973, *Smith, Ricardo e Marx*, Boringhieri, Torino.

NARDOZZI G., 1980, *I difficili anni '70*, ETAS, Milano.

NARDOZZI G., VALLI V. (a cura di), 1971, *Teoria dello sviluppo economico*, ETAS, Milano.

NEALE W.C., 1986, *Tax-Based Incomes Policies: A Commentary for the Future*, in "Journal of Economic Issue", n. 4, December.

NELSON R. (a cura di), 1962, *The Rate and Direction of Inventive Activity*, Princenton University Press, Princenton.

NERI F., 1974, *Sul concetto di disoccupazione e la curva di Phillips*, in MAZZOCCHI G. (a cura di), *Il mercato e l'organizzazione del lavoro*, Vita e Pensiero, Milano.

NICKELL S., WADHWANI S., 1990, *Insider Forces and Wage Determination*, in "The Economic Journal", n. 100.

NORTH D.C., 1991, *Institutions*, in "Journal of Economic Perspectives".

—, 1994, *Istituzioni, cambiamento istituzionale e sviluppo economico*, Il Mulino, Bologna.

OKUN A.M., 1970, *Potential Gnp: It's Measurement and Significance. In Proceedings of the Business and Economic Statistics Section of the A.S.A. 1962*, in OKUN A.M., *The Political Economic of Prosperity*, The Brooking Institution [trad. it. in ONOFRI P., (a cura di), *Reddito nazionale e politica economica*, Il Mulino, Bologna 1974].

—, 1970, *The Political Economic of Prosperity*, The Brooking Institution.

ONOFRI P. (a cura di), 1974, *Reddito nazionale e politica economica*, Il Mulino, Bologna.

—, 1995, *Riannodare il filo spezzato della politica europeista*, in "Il Sole 24 Ore", n. 2.

OSWALD A., 1985, *The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey*, in "Scandinavian Journal of Economics", n. 87.

PACI M., 1972, *Le contraddizioni del mercato del lavoro*, in "Inchiesta", estate.

—, 1974, *Sviluppo capitalistico e proletariato marginale in Italia*, in *Mercato del lavoro e classi sociali in Italia*, Il Mulino, Bologna.

PADOA SCHIOPPA F., 1987, *La politica dei redditi e il tasso di disoccupazione in Italia*, in "Politica Economica", n. 3, dicembre.

—, 1990, *L'economia sotto tutela*, Il Mulino, Bologna.

PADOAN P.C., 1980, *Interpretazioni di Keynes, teorie dei prezzi, economia monetaria*, in ARCELLI M. (a cura di), *Moneta, prezzi e teoria del disequilibrio*, Cedam, Padova.

PALDAM M., 1987, *How Much Does One Percent of Growth Change the Unemployment Rate? A Study of 17 Countries, 1948-1985*, in "European Economic Review", vol. 31.

PALMERIO G., 1991, *Occhio all'inflazione*, in JACOBELLI J. (a cura di), *1991. Dove va l'economia italiana?*, Laterza, Roma-Bari.

PASCAL A.H., 1972, *Racial Discrimination in Economic Life*, PASCAL A.H. (a cura di), Lexington.

PASINETTI L., 1960, *A Mathematical Formulation of the Ricardian System*, in "The Review of Economic Studies", February.

—, 1961-62, *Rate of Profit and Income Distribution in Relation to the Rate of Economic Growth*, in "Review of Economic Studies", vol. 29.

PATINKIN D., 1977, *Moneta, interesse e prezzi*, Cedam, Padova (ed. origin. 1965).

PENCAVEL J., 1994, *Labor Markets under Trade Unionism*, Blackwell, Oxford.

PERLMAN S., 1956, *Ideologia e pratica dell'azione sindacale*, La Nuova Italia, Firenze.

—, 1958, *Labour Union Theories in America*, Rowpeterson.

PERRY G.L., 1966, *Unemployment, Money Wage Rates and Inflation*, MIT Press, Cambridge, Mass.

—, 1984, *The Determinants of Wage Rate Changes and the Inflation-Unemployment Trade-off for the U.S.*, in "Review of Economics Studies", October.

PESTON M., 1991, *The Integration of Monetary, Fiscal and Incomes Policy*, in JOHNSON C. (a cura di), *Monetarism and the Keynesian*, vol. 4, London, Publishers LTD, Pinter.

PETIT P., 1995, *De la croissance cumulative à la théorie de la régulation*, in BOYER R., SAILLARD Y. (a cura di), *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris.

PHELPS BROWN G.H., 1977, *The Inequality of Pay*, Oxford University Press.

PHELPS E., 1968, *Money Wage Dynamics and Labor Market Equilibrium*, in "Journal of Political Economy", July-August.

PHILIPS L., 1988, *Economics of Imperfect Information*, Cambridge University Press, Cambridge.

PHILLIPS A.W., 1958, *The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in United Kingdom*, in "Economica", vol. 25.

—, 1960, *The Relation between Unemployment and the Rate of Changes of Money Wage Rates in United Kingdom, 1861-1957*, in "Economica", February.

—, 1968, *La relazione tra disoccupazione e tasso di variazione dei saggi salariali monetari nel Regno Unito: 1861-1957*, in MÜLLER M.G. (a cura di), *Problemi di microeconomia*, ETAS, Milano.

PIGOU A.C., 1960, *Economia del benessere*, UTET, Torino (ed. origin. 1920).

PINI P., 1983, *La natura della disoccupazione nei modelli con contratti impliciti: alcune considerazioni di ordine teorico*, in "Economia & Lavoro", n. 2.

—, 1991, *Progresso tecnico e occupazione*, Il Mulino, Bologna.

—, 1992, *Cambiamento tecnologico e occupazione*, Il Mulino, Bologna.

PIORE M., 1968, *The Impact of the Labour Market upon the Design and Selection of Productive Thechiques within the Manufacturing Plant*, in "Quarterly Journal of Economics", vol. 82.

PISSARIDES C., 1991, *Equilibrium Unemployment Theory*, Basil Blackwell, Oxford.

PSACHAROPULOS G., 1977, *Family Background, Education and Achivement*, in "British Journal of Sociology", December.

QUINTIERI B., 1994, *Famiglia, mercato del lavoro e politiche di intervento*, in "Economia & Lavoro", n. 1.

RAMPA L., 1977, *L'economia keynesiana*, ISEDI, Milano.

RAYMOND FRANKLIN J. e RESNICK S., 1971, *The Economics of Racism*, in GORDON D.M. (a cura di), *Problems in Political Economy: An Urban Perspective*, Lexington, London.

REDER M.W., 1952, *The Theory of Trade Union Wage Policy*, in "Review of Economics and Statistics", February.

—, 1995, *The Theory of Occupational Wage Differentials*, in "American Economic Review".

REES A., 1963, *The Effects of Union on Resource Allocation*, in "Journal of Law and Economics", October.

—, 1967, *Information Net Work in Labour Market*, in "American Economic Review", May.

REGINI M., 1976, *Dizionario di politica* (a cura di BOBBIO N. e MATTEUCCI N.), UTET, Torino.

RETTAROLI R., 1974, *Qualche nota illustrativa sulla curva di Phillips*, in "Bancaria", n. 3.

REYNOLDS L.G., TAFT C., 1956, *The Evolution of Wage Structure*, Yale U.P., New Haven.

RHEA S.A., 1976, *Unemployment Insurance and Labour Supply: A Simulation of the 1971 Act Canadian Unemployment Insurance Act*, atti della *Conference on Trends in Industrial and Labour Relations*, Montreal, May.

RICARDO D., 1947, *Principi di economia politica*, UTET, Torino (ed. origin. *Principles of Political Economic*, 1917).

—, 1953, *Works and Correspondance*, vol. III, Cambridge University Press, Cambridge.

RICCIARDELLI M., 1985, *Dibattito teorico e risultanze empiriche della politica dei redditi*, in "Studi di economia e diritto", n. 3.

—, 1990, *Imposizione diretta e politica dei redditi: il caso italiano degli anni Ottanta*, in "Rivista internazionale di scienze sociali", n. 3.

RICHARD E., 1976, *Individual Traits and Organisation Incentives: What Makes a Good Worker?*, in "Journal of Human Research", Winter.

RISPOLI M. (a cura di), 1989, *L'impresa industriale*, Il Mulino, Bologna.

ROBINSON J., 1933, *The Economics of Imperfect Competition*, McMillan, London.

—, 1937, *Essay in the Theory of Employment*, McMillan, London.

—, 1961, *L'accumulazione del capitale*, Ed. Comunità, Milano (ed. origin. 1956).

—, 1961, *Teoria dell'occupazione*, Ed. Comunità, Milano.

—, 1971, *Economic Heresies*, McMillan, London [trad. it. *Eresie dell'economia*, ETAS, Milano, 1972].

ROLL E., 1977, *Storia del pensiero economico*, Boringhieri, Torino.

ROMER P.M., 1990, *Endogenous Technical Change*, in "Journal of Political Economic", n. 98.

RONCAGLIA A., 1986, *Le politiche dei redditi. Introduzione a un dibattito*, Banca Popolare dell'Etruria, Arezzo.

ROSATI F.C., 1994, *Evoluzione demografica, trasferimenti intergenerazionali e struttura della famiglia*, in "Economia & Lavoro", n. 1.

ROSEN S., 1985, *Implicit Contracts: A Survey*, in "Journal of Economic Literature", n. 23.

ROSS A.M., 1948, *The Economic Theory of Agency: The Principal's Problems*, in "American Economic Review", n. 63.

ROSS A.M., 1948, *Trade Union and Wage Policy*, University of California Press, Berkeley.

ROSSI E., 1980, *Modelli macroeconomici di squilibrio: un saggio critico*, in ARCELLI M. (a cura di), *Moneta, prezzi e teoria del disequilibrio*, Cedam, Padova.

—, 1980, *Equilibri non walrasiani in economie monetarie*, in Arcelli M. (a cura di), *Moneta, prezzi e teoria del disequilibrio*, Cedam, Padova.

ROSSI S., 1993, *Competere in Europa*, Il Mulino, Bologna.

ROTHSCHILD K.W., 1973, *Politica dei redditi o politica economica?*, in CAVALIERI D. (a cura di), *La politica dei redditi*, Franco Angeli, Milano.

ROUTH G., 1965, *Occupation and Pay in Great Britain, 1906-1960*, Cambridge University Press, Cambridge.

RULLANI E. 1998, *Internazionalizzazione e nuovi sistemi produttivi locali*, in CORÒ G., RULLANI E. (a cura di), *Percorsi locali di internazionalizzazione. Competenze e auto-organizzazione nei distretti industriali del Nord-Est*, Franco Angeli, Milano.

SACHS J.D., LARRAIN F., 1993, *Macroeconomia e politica economica*, Il Mulino, Bologna.

SALITURO B., 1985, *La teoria dei contratti impliciti, la rigidità salariale e la disoccupazione involontaria: una sintesi dei risultati*, in "Economia Politica", n. 1.

SALOP S., 1979, *A Model of the Natural Rate of Unemployment*, in "American Economic Review", n. 69.

SALTARI E., 1978, *Nascita e sistemazione dell'economia marginalista*, Loescher, Torino.

SALVATI M., 1974, *Sviluppo capitalistico e proletariato marginale nel libro di Paci*, in "Quaderni Piacentini", n. 52.

—, 1975, *Il sistema economico italiano: analisi di una crisi*, Il Mulino, Bologna.

SAMEK LODOVICI M., 1989, *Relazioni industriali e performance economica*, in ASAP-UNITÀ STUDI, *Rapporto sui salari*, Franco Angeli, Milano.

SAMUELSON P., 1944, *The Stability of Equilibrium: Comparative Statistics and Dynamics*, in "Econometrica", July-October.

SAMUELSON P.A., SOLOW R.M., 1960, *Analytical Aspects of Anti-Inflation Policy*, in "American Economic Review", May.

SANTOMERO A.M., SEATER S.S., 1978, *The Inflation-Unemployment Trade-off: A Critique of the Literature*, in "Journal of Economic Literature", vol. XVI, June.

SANTONASTASO G., 1932, *G. Sorel*, Laterza, Bari.

SAPSFORD D., TZANNATOS Z. (a cura di), 1990, *Current Issues in Labour Economics*, McMillan, London.

SARGENT T., 1982, *The End of Four Big Inflations*, in HALL R. (a cura di), *Inflation: Causes and Effects*, National Bureau of Economic Research, University of Chicago Press.

SAVONA P., 1993, *Sviluppo, profitti e finanza in Italia*, in "Sviluppo economico", n. 1.

SCANDIZZO P.L. (a cura di), 1992, *La politica dei redditi in Italia*, ISPE, Roma.

SCHENKEL M. (a cura di), 1987, *L'offerta di lavoro in Italia*, Marsilio, Venezia.

SCHOTTER A., 1992, *Oskar Morgenstern's Contribution to the Development of the Theory of Games*, in WEINTRAUB E.R., *Toward a History of Game Theory*, Duke University Press, Durham.

SCHOWODIAUER G. (a cura di), 1977, *Equilibrium and Disequilibrium in Economic Theory*, Reidel.

SCHULTZE C.L., TYRON J.L., 1965, *Prices and Wages*, in AA.VV., *The Brooking Quartely Econometric Model of the United States*, Amsterdam.

SCHUMACHER E.F., 1979, *La finanza pubblica e il suo rapporto con la piena occupazione*, in AA.VV., *L'economia della piena occupazione*, Rosenberg & Sellier, Torino.

SCHUMPETER J.A., 1959, *Storia dell'analisi economica*, Boringhieri, Torino.

SHAPIRO C., STIGLITZ J., 1984, *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, in "American Economic Review", n. 64.

SHAW G.K. (a cura di), 1988, *The Keynesian Heritage*, vol. II, Edward Elgar, Adeshot.

SHEPPARD H.L., HARRISON B., SPRING W.J., 1976, *Theories of Labour Market Segmentation*, Bibliografy Study, n. 1.

SIGNORINI L.F., VISCO I., 1997, *L'economia italiana*, Il Mulino, Bologna.

SILVERMAN B., YANOVITCH M. (a cura di), 1974, *The Worker in "post industrial" Capitalism: Liberal and Radical Responses*, The Free Press, New York.

SMITH A., 1945, *La ricchezza delle nazioni*, UTET, Torino (ed. origin. 1776).

—, 1950, *Indagine sulla natura e le cause della ricchezza delle nazioni*, UTET, Torino.

SOLOW R.M., 1956, *A Contribution in the Theory of Economic Growth*, in "Quarterly Journal of Economics" [trad. it. in NARDOZZI G., VALLI V. (a cura di), *Teoria dello sviluppo economico*, ETAS, Milano 1971].

—, 1957, *Technical Change and the Aggregate Production Function*, in "Review of Economics and Statics", n. 39.

—, 1972, *Théorie de la croissance économique*, Armand Colin, Paris.

—, 1973, *Growth Theory: An Exposition*, Oxford University Press, Oxford [trad. it., *La teoria della crescita: un'esposizione*, ISEDI, Milano, 1973].

—, 1977, *Inflazione: guida per il cittadino intelligente*, Società Editrice Subalpina, Torino.

SOLOW R.M., 1979, *Another Possible Source of Wage Stickiness*, in "Journal of Macroeconomics", n. 1.

—, 1980, *On Theories of Unemployment*, in "American Economic Review", n. 70.

—, 1994, *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*, Il Mulino, Bologna (ed. origin., *The Labour Market as a Social Institution*, Blackwell, Cambridge, Mass., 1990).

SOREL G., 1963, *Riflessioni sulla violenza*, UTET, Torino (ed. origin. 1908).

SPAVENTA L. 1989, (a cura di), *La teoria dei giochi e la politica economica*, Il Mulino, Bologna.

SPENCE M., 1973, *Job Market Signalling*, in "Quarterly Journal of Economics", n. 87.

SQUARZON C., 1991, *L'evoluzione delle relazioni industriali: mutamenti profondi e un futuro incerto*, in "Economia & Lavoro", n. 2.

SRAFFA P., 1926, *The Laws of Returns under Competitive Conditions* in "Economic Journal", December.

—, 1960, *Produzione di merci a mezzo di merci: premesse ad una critica della teoria economica*, Einaudi, Torino.

STEINDL J., 1983, *Il controllo dell'economia*, in "Moneta e Credito", n. 142.

STIGLER G.J., 1970, *Information in the Labor Market*, in "Journal of Political Economy", n. 3.

STIGLITZ J., 1974, *Wage Determination and Unemployment in L.D.C.'s: The Labour Turnover Model*, in "Quarterly Journal of Economics", n. 88.

STREETEN P., 1962, *Wage, Prices and Productivity*, in "Kyclos".

SWEEZY P.M., 1976, *La teoria dello sviluppo capitalistico*, Boringhieri, Torino.

TANDA P., 1994, *Marital Instability, Reproductive Behaviour and Women Labour Force Participation Decisions*, in "Labour", n. 2.

TARANTELLI E., 1974, *Studi di economia del lavoro*, Giuffrè, Milano.

—, 1978, *Il ruolo economico del sindacato*, Laterza, Roma-Bari.

—, 1983, *La predeterminazione dell'inflazione nei paesi industrializzati e l'Accordo sul costo del lavoro del 22 gennaio*, in "Laboratorio Politico", n. 3.

—, 1985, *Lo scudo dei disoccupati*, in "Politica ed Economia", n. 2.

—, 1986, *Economia politica del lavoro*, UTET, Torino.

TATÒ A., 1956, in *Dizionario di economia politica*, a cura di C. NAPOLEONI, Ediz. Comunità, Milano.

TAYLOR J., 1975, *Unemployment in Britain: An Interpretation of the Last Twenty-Five Years*, University of Lancaster, Lancaster.

TEAGUE P., 1993, *Between Convergence and Divergence: Possibilites for a European Community System of Labour Market Regulation*, in "International Labour Review", n. 3.

TELLA A., 1964, *The Relation of Labour Emplyment*, in "Industrial and Labour Force Review", April.

TOBIN J., 1975, *Inflazione e disoccupazione*, in M. D'ANTONIO (a cura di), *La crisi post-keynesiana*, Boringhieri, Torino.

TREVITHICK J.A., 1978, *Inflazione. Una guida alla crisi economica*, Mondadori, Milano.

TRIGILIA C., 1992, *Sviluppo senza autonomia*, Il Mulino, Bologna.

TRIOLA A., 1978, *Elementi per una politica attiva del lavoro*, in "Economia & Lavoro", n. 2.

TRONTI L., 1987, *La produttività nell'industria*, in "Spazio Impresa", n. 4.

—, 1991, *Distribuzione dei guadagni di produttività e livelli della contrattazione*, in CNEL, *Retribuzione, costo del lavoro e livelli della contrattazione*, Roma, Maggio.

—, 1991, *L'esperienza di politica dei redditi in Italia negli anni '80*, in CNEL, *Retribuzione, costo del lavoro e livelli della contrattazione*, Roma, Maggio.

—, 1997, Il *mercato del lavoro come sequenza di stati: spunti analitici e ipotesi di intervento*, in VITALI L., BRUNETTA R. (a cura di), *Mercato del lavoro: analisi strutturali e comportamenti individuali*, Franco Angeli, Milano.

TURNER H.A., 1957, *Inflation and Wage Differential in Great Britain*, in DUNLOP J.T. (a cura di), *The Theory of Wage Determination*, McMillan, London.

TURONE S., 1979, *Il paradosso sindacale*, Laterza, Bari.

VAN VOORDEN W., 1975, *Institutionalisering en Arbeidsmarkt* (*Institutionalisation and the Labour Market*), Samsom, Alphen a/d Rijn.

VARIAN H.R., 1977, *Non-Walrasian Equilibria*, in "Econometrica", April.

VEBLEN T., 1919, *The Place of Science in Modern Civilisation*, B.W. Huebsch, New York.

VEENDORP E.C.H., 1975, *Stable Spill-over Among Substitutes*, in "Review of Economic Studies".

VICARELLI F. (a cura di), 1974, *La controversia keynesiana*, Il Mulino, Bologna.

—, 1974, *Introduzione*, in VICARELLI F. (a cura di), *La controversia keynesiana*, Il Mulino, Bologna.

—, 1977, *Keynes, l'instabilità del capitalismo*, ETAS, Milano.

—, 1977, *Moneta e valore nella Teoria Generale: verso una nuova interpretazione di Keynes*, in FAUCCI R. (a cura di), *J.M. Keynes nel pensiero e nella lotta politica economica*, Feltrinelli, Milano.

VILLEVAL M.C., 1995, *Une théorie économique des institutions?*, in BOYER R., SAILLARD Y. (a cura di), *Théorie de la régulation. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris.

VITALI L. BRUNETTA R. (a cura di), 1997, *Mercato del lavoro: analisi strutturali e comportamenti individuali*, Franco Angeli, Milano.

WACHTEL H.M., 1972, *Capitalism and Poverty in America: Paradox Contradiction?*, in "American Economic Review", May.

—, 1975, *Capitalismo e povertà in America: paradosso o contraddizione?*, in D'ANTONIO M., *La crisi post-keynesiana*, Boringhieri, Torino.

—, 1974, *Capitalism and Poverty in America: Paradox or Contradiction?*, in SILVERMAN B., YANOVITCH M. (a cura di), *The Worker in "post industrial" Capitalism: Liberal and Radical Responses*, The Free Press, New York.

WALRAS L., 1974, *Principi di economia politica pura*, UTET, Torino (ediz. origin. 1874).

WATCHER M.L., 1974, *Primary and Secondary Labour Markets: A Critique of the Dual Approach*, in "Brookings Papers on Economic Activity", n. 3.

WEBB S., WEBB B., 1920, *Industrial Democracy* (ed. origin. 1897).

—, 1920, *The History of Trade Unionism* (ed. origin. 1894).

WEINTRAUB E.R., 1992, *Toward a History of Game Theory*, Duke University Press, Durham.

WEINTRAUB S., 1964, *The Keynesian Theory of Inflation: The Two Faces of Janus*, in "International Economic Review", April.

WEISS A., 1980, *Job Queues and Layoffs in Labour Markets with Flexible Wages*, in "Journal of Political Economy", n. 88.

WICKSELL K., 1949, *La produttività marginale come fondamento della distribuzione in economia*.

WILES P., 1973, *Cost, Inflation and the State of Economic Theory*, in "Economic Journal", June.

WILLIAMSON O.E., 1985, *The Economic Institutions of Capitalism*, Free Press, New York.

WORSWICK G.D.N. (a cura di), 1976, *The Concept and Measurement of Involuntary Unemployment*, Allen & Unwin, London.

—, 1979, *La stabilità e la flessibilità della piena occupazione*, in AA.VV., *L'economia della piena occupazione*, Rosenberg & Sellier, Torino.

WOTTON B., 1955, *The Social Foundation of Wage Policy*, Heinemann, London.

YELLEN J., 1984, *Efficiency Wage Models of Unemployment*, in "American Economic Review", n. 2.

YU HSING, 1991, *Unemployment and the GNP Gap: Okun's Law Revisited*, in "Eastern Economic Journal", vol. 17, n. 4, October-December.

ZANETTI G., 1991, *L'effimera forza della lira*, in JACOBELLI J. (a cura di), 1991. *Dove va l'economia italiana?*, Laterza, Roma-Bari.

# Indice degli argomenti


accumulazione, 5, 8, 13, 16, 20, 22-23, 26, 30, 36, 43, 52, 120, 368
aggiuntività, effetto di, *v.* effetto di aggiuntività
ammortizzatori sociali, 562
Amsterdam, trattato di, 446
analisi
    classica, 5-25, 367
    keynesiana, 58-94, 139-41, 368
    marginalista/neoclassica, 38-57, 87-89, 367, 372
    marxiana/marxista, 26-37, 54, 367
    monetaria, 141-42, 181-86
    post-keynesiana, 97-107, 126
aspettative, 146, 187
    adattive, 146, 188
    inflazionistiche, 183
    razionali, 146, 188-90
    speculative, 69
    teoria delle, 185-86
attrazione, effetto di, *v.* effetto di attrazione
autorità pubblica, intervento della, 103, 124-25, 141, 157-58, 170-71, 179, 185, 192, 194, 215, 237, 273, 279, 353, 369, 402, 436, 443, 448, 451

beni alimentari, 11-13, 20
*Benchmarking*, 445-46
benessere, funzione del, 159
Beveridge, curva di, (Curva U-V), 241-43, 349, 503-505
bilancia dei pagamenti, 158-60, 163, 396, 427
borsa dell'occupazione, 244

Cambridge, scuola di, 121
capitale, 30
    costante, 30, 33-34
    umano, 543-54
    umano, teoria del, 226, 233-40, 250, 286
    efficienza marginale del, 81
    variabile, 30, 33-34
Cassa Integrazione Guadagni, 356, 419, 453
    Ordinaria, 564
    Straordinaria, 564
ciclo
    fase ascendente del, 150
    fase decrescente del, 150
    di vita, ipotesi del, 283, 309, 312-13, 315-17, 473-74
    economico, 100
classica, scuola (*v. anche* analisi classica), 5-6
collocamento, 419-20
conflitto, 361, 364, 368, 381-92, 409, 431, 444, 451
consumatori, 40-41, 45
consumo e consumi, 81, 85, 219
contrattazione, 59, 62-63, 75, 103, 128, 258, 353, 361, 364, 371, 381-91, 394, 397, 403, 517-23
    centralizzazione della, 382-87, 400, 457
    decentralizzazione della, 383, 386, 404
contratti
    a tempo parziale, 515

di apprendistato, 419, 515, 563
di formazione lavoro, 426, 515, 556, 563
di solidarietà, 426, 563
difensivi, 563
espansivi, 564
impliciti, teoria dei, 281, 283, 285-95
convergenza monetaria, 433, 442
costo,
del lavoro, 524-33
del lavoro per unità di prodotto (CLUP), 395, 530
opportunità, 235, 246, 248, 543
psichico, 228
crescita endogena, teoria della, *v.* teoria, della crescita endogena
*crowding out*, 126
cuneo fiscale, 529-30

decentramento, 457
decrescenti, rendimenti, 11-12, 17, 20, 31, 42, 50, 54
differenziali salariali, *v.* salario, differenziali di
dilemma del prigioniero, 388, 402
discriminazione, 223-356
statistica, 268
teoria della, 225, 228-33
disequilibrio, teoria del, 195-221
disoccupazione, 66-67, 81, 99, 136-140, 143-55, 214, 216-217, 219, 336-40, 419-32, 438, 508, 511
congiunturale, 340
frizionale, 340
involontaria, 56, 64, 67, 220, 286, 292, 343
naturale, 127
strutturale, 283, 333, 335-36
tecnologica, 283, 329
volontaria, 67, 281
distribuzione del reddito, 11, 31-32, 49-50, 76-80, 84, 159
domanda
di beni, *v.* consumi
di lavoro, 3-95, 496-502
del mercato, 85
effettiva e globale, 78, 80, 101-102, 126, 205, 329
*dumping*
fiscale, 437
sociale, 436

economia sommersa, 414

Edgeworth, scatola di, 391
educazione, teoria dell' (*v. anche* capitale, umano, teoria del), 226, 233, 284
effetto
di aggiuntività, 166
di attrazione, 498
di reddito, 42, 48, 54, 305, 497
di sostituzione, 54, 305, 497
*efficient bargaining*, 379
*efficiency wages* (*v. anche* salari di efficienza, teoria dei), 281, 295-303
*Employment security*, 558
*entrants*, 303-305
equilibrio walrasiano, *v.* walrasiano, equilibrio
Esercito industriale di riserva (EIR), 29, 30, 35, 36, 151, 368
Eulero, teorema di, 51
Europa, *v.* Unione Europea

famiglia, economia della, 283, 312
*fiscal drag*, 424, 430-31
fiscalizzazione degli oneri sociali, 356
flessibilità, 67, 78
fondo salari, *v.* salari, fondo
formazione professionale, 342, 348, 543-54
forza lavoro, 28-31, 35, 470
efficienza e grado di specializzazione della, 28
valore della, 28-29
*free rider*, 382-85, 402
*fringe benefits*, 525
*full-time*, *v.* lavoro, *full-time*

giochi, 405-408
teoria dei, 380-91
cooperativi, 390
non cooperativi, 390
grano, 13, 18

indennità
di mobilità, 453, 564
ordinaria di disoccupazione, 342-43, 565
indicizzazione, *v.* scala mobile
inflazione, 133, 135-140, 143-55, 180, 255, 393, 396, 398, 402, 419-32
anticipata, 181
non anticipata, 181
da costi, 139, 154, 173, 179-181
da domanda, 139, 154, 169, 179-181

informazione, 88, 190, 197, 211, 246, 284-85, 297, 319-20, 400
asimmetrica, 293-95, 321
economia dell', 283
simmetrica, 288-93
*insiders*, 303-10, 415
*insider-outsider*, teoria dell', *v.* teoria dell'*insiders-outsiders*
integrazione europea, 434, 458
isteresi, teoria della, *v.* teoria dell'isteresi
istituzioni, economia delle, 323
istruzione, 233-34, 238, 429, 543-54

*job creation*, 345, 348, 351, 556-57
*jobless growth*, 282
*Job search*, 226-27, 240-41, 244-45, 247-48, 264, 311, 503, 583
modelli di (*v. anche* teoria, della ricerca dell'impiego), 240, 247
*Jobsharing*, 348

keynesiana, analisi, *v.* analisi keynesiana
keynesiana, analisi post, *v.* analisi post-keynesiana

lavoratori
fluttuanti, 64
permanenti, 67
scoraggiati, *v.* scoraggiamento, effetto di
lavori socialmente utili, 352, 563
lavoro, 28, 29, 32-33
contratto di, 419
*full-time*, 318
«nero»/irregolare/sommerso, 429, 449-50, 461, 472
*part-time*, 318, 347, 429, 450, 556
politiche attive del, 346, 348-50, 556-57
politiche passive del, 556-57
regolare, 48

Maastricht, trattato di, 433-42, 449, 453, 461
*Manpower Forecasting Approach*, 239
marginale, utilità, 39
*mark-up*, 156, 168, 170, 457
*matching*, 318, 349
*matching function*, 318-19
mercato del lavoro
a specializzazione omogenea, 256-61
duale, 265-69, 296
casuale, 48
esterno, 285
feudale, 265
locale-regionale, 260-65
interno, 271, 285
interno consapevole, 273-75
interno inconsapevole, 270-73
primario, 267
regolare, 48
secondario, 267
Mezzogiorno, 413, 420, 429, 461
migrazioni, 483
*mismatch*, 322, 473, 503
modello *stock* e flussi, 474-81
monetaristi, teorici, 124, 181
monitoraggio delle politiche del lavoro, 352, 566-70
monopolio, 376
*Monopoly Union*, 378-80
monte salari, *v.* salari, monte

*New Household Economics*, 312
non forze di lavoro, 470, 511
nuovi macroeconomisti classici, 186-191, 335

occupati, 70, 85, 511-12
occupazione, 66-67, 70, 81, 84, 101, 214, 291, 386-87, 442-46
offerta di lavoro, 3-95, 313-14, 496-502
fluttuante, 62
permanente, 62
potenziale, 497
Okun, legge di, 164, 167
orario di lavoro, 539-42
*outsiders*, 303-305, 308, 310, 415

paradigma
generazionale, 312-15
istituzionale, 321
*part time*, *v.* lavoro *part-time*
patto intergenerazionale implicito, 315
pensionamenti anticipati o prepensionamenti, 419, 565
pensioni (*v. anche* sistema pensionistico), 571-76
persone in cerca di occupazione *v.* disoccupazione
Phillips, curva di, 141, 143-47, 149-55, 172, 180-82, 188, 190, 414
piena occupazione, 73, 83, 88, 92, 95-130, 143, 371, 395, 416
plusvalore, 27, 33, 35, 368
politica

del lavoro, 332-33, 420, 429, 442-46, 473, 555-70
dell'occupazione, 332-33, 442-46
economica, interventi di, *v.* autorità pubblica, intervento della
fiscale e monetaria, 125-28, 163, 255, 401, 429, 437, 451
politiche
attive, 344-46, 348-52, 473, 557
macroeconomiche, 332-33
microeconomiche, 332-33
passive, 344-45, 473, 557
per l'occupazione, 345-49, 557-58
per la flessibilità, 345-49, 557-58
politiche dei redditi, 128, 357-410, 419-432, 449-52, 455, 458
di mercato, 396-400
dirigistiche, 396
istituzionali, 400-402
regola aurea della, 393
popolazione, 481-86
in età attiva, 470
in età non attiva, 470
totale, 470
crescita della, 123
prezzi, 74-75, 78, 85, 393-95, 406
Prodotto Nazionale Lordo (PNL) potenziale, 164-68
produttività, 23, 45, 174, 392-93, 447-48, 534-39
globale, 534
marginale, 14, 39, 43, 45-46, 49, 53, 55-56, 119, 291
parziale, 534-36
profitto e massimizzazione del, 14, 22, 38, 59-60, 70, 72, 290, 305
progresso tecnologico/tecnico, 16, 21, 30, 282, 328-29
propensione marginale
al consumo, 83-84
al risparmio, 84, 93

redditi, politica dei, *v.* politica dei redditi
redditività, principio di, 40
*re-entrants*, 317
regolazione, teoria della, *v.* teoria, della regolazione
relazioni industriali, 357-410, 415, 422, 425, 432, 445, 455, 517-23
rendita, 14, 22, 25
retribuzione, 524-33
lorda, 526, 528-29
netta, 526, 528-29
ricerca dell'impiego, teoria della, *v.* teoria, della ricerca dell'impiego

salari, 295, 402
di efficienza, teoria dei, 281, 295-303, 311
fondo, 20-22
monte, 376
salario, 3, 48, 66-69, 81, 84-85, 282, 290-91, 296, 368, 373, 375, 524-33
differenziali di, 227, 249, 422, 524-25
di equilibrio, 58, 310
di mercato, 6-7, 9-10, 12, 17, 29
minimo nazionale, 47
monetario/nominale, 18, 60-61, 63-64, 66, 68, 74-75, 78, 92, 145-46, 151, 155, 368
naturale (o di sussistenza), 6, 9, 12, 17, 23
reale, 18, 38, 43, 60-62, 64, 74-75, 171, 296, 398
rigidità/flessibilità del, 45-46, 66-67, 93, 293
salto generazionale, 313
Say, legge di, 58, 91, 137, 139
scala mobile, 422-23, 426, 428, 430, 453, 531-32
scolarizzazione, *v.* lavoratori, istruzione dei
scoraggiamento, effetto di, 166, 168, 175, 246-47, 472, 498
segmentazione, 223-356
per età, 313
teoria della, 254
segnali, (*v. anche signalling*), 284-85
settore produttivo,
esposto, 447
primario, 275-76, 297, 341
protetto, 447
secondario, 275-76, 297, 341, 344
sindacalizzato, 374
*signalling*, 284
sindacato, 92, 154, 192, 304, 357-410
sistema pensionistico (*v. anche* pensioni), 572-74
sostituzione, principio di (*v. anche* effetto di sostituzione), 41
sottoccupazione, equilibrio di, 513-14
sovrappiù (*v. anche* plusvalore), 22, 27, 89-90
sovrapproduzione, 22
spesa pubblica, 194
squilibri, 133-42, 336-39
qualitativi, 339-44
quantitativi, 339, 340-44

stabilità monetaria, 144
statale, intervento, *v.* autorità pubblica, intervento della
stato stazionario, 15, 31
Statuto dei lavoratori, 422

tasso
di attività, 470
di disoccupazione, 384, 459, 461, 470
di occupazione, 429, 470
*taste for work*, 254
*taste of discrimination*, 228
taylorismo, 362
teoria
dei contratti impliciti, *v.* contratti, impliciti, teoria dei
dei giochi, *v.* giochi, teoria dei
del capitale umano, *v.* capitale, umano, teoria del
del disequilibrio, *v.* disequilibrio, teoria del
del valore, *v.* valore, teoria del
della crescita endogena, 283, 330-31
della discriminazione, *v.* discriminazione, teoria della
dell'informazione, *v.* informazione, teoria della
dell'*insider-outsider*, 281, 283, 303-10
dell'isteresi, 283, 304, 307-11
della regolazione, 324-27
della ricerca dell'impiego, 226, 240-51
della segmentazione, *v.* segmentazione, teoria della
delle istituzioni, 320
quantitativa della moneta, 138
Trade Unions,
*trade-off*, politiche del, 156-195
transazioni, 284
transizioni, 316-20, 473, 487-95
mercati delle, 317-20
*Transitional theory*, 282, 317
trappola della liquidità, 68, 72
*turnover*, 244, 286, 305, 475

Unione di mestiere, 362
Unione Europea, 435, 437-38, 442-46, 458

valore
di scambio, 27
d'uso, 27
teoria del, 32-33, 39

walrasiano
banditore, 91, 197, 200
equilibrio, 199-200, 206, 207, 218
*welfare state*, 404, 429, 445, 473, 562, 571-76
*work sharing*, 352

# Indice dei nomi


Agnelli G., 419, 422
Akerlof G., 302
Alexis M., 229
Amato G., 572, 575
Arrow K.J., 230
Aschenfelter O., 232
Atkinson A.B., 317
Azariadis C., 285

Baily M.N., 285
Balogh T., 98, 104
Barro R.J., 202, 212
Barron R.D., 268
Becker G.S., 228, 229, 230, 235, 237
Bendix T., 258
Berlusconi S., 572
Bergmann, 229, 230
Betsey H.M., 279
Beveridge W.H., 97, 241, 503
Blanchard O.J., 304
Blaug M., 56
Bluestone B., 278, 279
Bowles S., 278, 279
Boyer R., 324
Broom L., 259, 260
Brunetta R., 404, 407
Burchardt F.A., 98, 99, 100

Cagan P., 188
Calligan S.,
Calmfors L., 382, 386, 519
Campbell J., 234, 237
Carlin W., 382, 386, 402
Carraro C., 404, 407
Cella G.P., 359
Ciampi C.A., 572
Clark J.B., 43, 44, 45
Clower R.W., 88, 195, 202, 206, 207, 208, 210, 215
Curtis T., 237

Daubigney J.P., 270
Denison S., 240
Dini L., 572
Dobb M.H., 21
Doeringer P., 265, 270, 318
Domar E.D., 109, 110, 111
Dornbusch R., 167
Driffil J., 382, 386, 519
Dum F., 234
Dumper C., 234
Dunlop J.T., 369, 370, 375

Edgeworth F.J., 391

Fanfani A., 415
Fisher I., 145, 238
Franciosi F.B., 313, 314
Freeman, 234
Freiden R., 234
Frey L., 344

Friedman M., 136, 141, 146, 181, 182, 183, 185, 186, 187, 188, 190, 192

Gintis H., 279
Goodman J.F., 262, 263
Gordon D.M., 167, 278, 279, 285
Graziani A., 73
Griliches J.R., 238
Grossmann H.I., 202, 212
Guiso L., 285

Haberler G., 192
Hardt P.J., 153
Harrison B., 267, 278, 279
Harrod R.F., 109, 110, 112, 113, 116, 117, 119, 120, 121, 123
Henin P.Y., 167
Hicks J.R., 47, 48, 87, 135, 180, 369
Holt C.C., 194
Hunter L.C., 259, 260

Ichino A., 414
Ichino P., 414

Jevons W.S., 21
Jobert T., 167

Kaldor N., 13, 76, 77, 79, 80, 93, 120, 121, 122, 123, 126, 135, 171, 184
Kalecki M., 73, 80, 81, 82, 84, 93, 98, 99, 101, 102, 360, 369
Kerr C., 270
Keynes J.M., 58, 59, 61, 63, 68, 79, 80, 81, 87, 91, 92, 93, 97, 99, 128, 134, 141, 182, 192, 195, 196, 281, 314, 334
Klein L.R., 87
Kregel J.A., 84
Krüger A., 229

Lama L., 419, 422
Layard R., 397
Leijonhufvud A., 88, 202, 209, 210, 211, 215
Leontief W., 379
Lindbeck A., 304, 305
Lipset S., 258
Lipsey R.G., 144, 145, 147, 149, 153, 156, 172, 345
Loveridge R., 257, 262
Lucas R.E., 190

Malinvaud E., 202, 214, 215, 218, 219
Malthus T.R., 6, 11, 17, 18, 19, 22, 23, 26
Mandelbaum K., 106
Manson P., 238
Marshall A., 21, 40, 41, 42, 43, 59, 232
Marx K., 7, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 40, 53, 363, 368
Maxwell T., 238
Maynard-Smith J., 390
Mc Call J.J., 231, 241
Mc Kay D.I., 153
Mc Donald I., 379
Meade J., 398
Micklewright J., 317
Mill J.S., 20, 21, 23, 367
Mincer J., 235
Modigliani F., 87, 193, 194
Monti M., 427
Muth J., 188, 189

Neale W.C., 397
Norris G.M., 268
North D.C., 321

Okun A.M., 164, 165, 166, 167, 168, 174, 175

Paldam M., 167
Pasinetti L., 79
Patinkin D., 89, 202, 204, 206, 208
Perlman S., 363, 364
Phelps Brown G.H., 262
Phelps E., 146
Phillips A.W., 124, 141, 143, 144, 145, 146, 147, 149, 153, 154, 155, 156, 168, 171, 172, 180, 182, 183, 184, 186, 345
Pigou A.C., 45, 46, 47
Piore M., 265, 269, 270, 279, 318
Price G.A., 390

Reder M.W., 256, 257, 370
Rees A., 373
Reid G.L., 259, 260
Ricardo D., 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 22, 23, 29, 49, 53
Robinson J., 80, 81, 82, 83, 84, 93, 126, 134
Rosen S., 235, 285
Ross A.M., 370, 375

Salop S., 301
Samuelson P., 156, 340

Scotti V., 346, 424, 426
Schumacher E.F., 103
Schumpeter J.A., 23
Shapiro C., 297
Siegel B.N., 234
Signorini L.F.,
Smiller R., 153
Smith A., 6-11, 13, 22, 23, 26, 41, 320, 367
Smith J.H., 259, 260
Snower D.J., 304, 305
Solow R.M., 117, 144, 156, 296, 302, 322, 379
Sorel G., 363
Soskice D., 382, 386, 402, 519
Spence M., 285
Sraffa P., 89, 90, 91, 94, 371
Staff J., 234
Steindl J., 442
Stiglitz J., 285, 297, 301
Summers L.H., 304
Tarantelli E., 313, 371, 382, 384, 402, 427, 519
Taylor J., 153
Teague P., 443, 444
Tella A., 153, 168, 175
Terlizzese D., 285
Tobin J., 136, 180, 194
Treu T., 359
Triola A., 341

Van Vorden W., 273

Walras L., 21, 187, 207
Watchel H.M., 279
Webb B., 363, 364, 365
Webb S., 363, 364, 365
Welch F., 231
Welles M., 238
Worswick G.D.N., 98, 102, 103

Yu Hsing, 168