

FLESSIBILITÀ E ISTITUZIONI NEL MERCATO DEL LAVORO: DAGLI ECONOMISTI CLASSICI AGLI ISTITUZIONALISTI

di Pasquale Tridico

In questo saggio si vuole esplorare, attraverso una rassegna della letteratura, la teoria del salario e le relative istituzioni del mercato del lavoro, nel pensiero di alcuni economisti classici, istituzionalisti, keynesiani e marginalisti, il cui contributo è stato fondamentale per la teoria economica in generale e per l'analisi del mercato del lavoro in particolare. L'obiettivo è quello di dimostrare che, tranne che per gli economisti marginalisti, il sistema economico non tende spontaneamente verso l'equilibrio del mercato del lavoro, e l'esistenza di disoccupazione così come di salari rigidi e/o dati sono fenomeni empiricamente prevalenti e teoricamente giustificati. Inoltre, la flessibilità del mercato del lavoro, riferita sia ai salari sia agli aggiustamenti continui del lavoro alle imprese, come strumento di politica economica non sembra garantire pieno impiego né maggiore produttività. Al contrario, sia a livello teorico sia a livello empirico questa relazione viene messa fortemente in discussione.

The aim of this article is to sift through the literature in exploration of wage theory and the relevant labour market institutions as discussed in the works of the various classical, institutionalist, Keynesian and marginalist economists who have made fundamental contributions to economic theory in general and labour market analysis in particular. Our purpose here is to demonstrate that, except for the marginalist economists, the economic system is not seen to tend naturally towards labour market equilibrium, and that unemployment, like rigid wages and/or given, are empirically prevalent phenomena, theoretically justified. Moreover, labour market flexibility, in terms of both wages and continuous adjustment of labour to the enterprises, appears to guarantee neither full employment nor greater productivity. On the contrary, at both the empirical and theoretical levels serious doubts are raised about any such relationship.

1. INTRODUZIONE

In questo saggio si vuole esplorare, attraverso una rassegna della letteratura, la teoria del salario e le relative istituzioni del mercato del lavoro, nel pensiero di alcuni economisti classici e contemporanei, il cui contributo è stato fondamentale per la teoria economica in generale e per l'analisi del mercato del lavoro in particolare. L'obiettivo è quello di dimostrare che, tranne che per gli economisti marginalisti, il sistema economico non tende spontaneamente verso l'equilibrio del mercato del lavoro, e l'esistenza di disoccupazione così come di salari rigidi e/o dati sono fenomeni empiricamente prevalenti e teoricamente giustificati. Inoltre, esploreremo gli effetti dell'introduzione di maggiore flessibilità nel mercato del lavoro. Una definizione complessa di flessibilità è quella elaborata da Atkinson (1984) il quale introduce quattro tipologie di flessibilità. Le prime due, la flessibilità numerica esterna e la flessibilità numerica interna, si distinguono a seconda che la flessibilità

prenda origine all'esterno o all'interno dell'impresa attraverso, rispettivamente, aggiustamenti del numero di lavoratori esterni, alle necessità dell'impresa, o aggiustamenti dell'orario di lavoro dei lavoratori interni all'impresa, alle sue necessità produttive. Le altre due tipologie sono la flessibilità funzionale, che è legata alle necessità organizzative e settoriali dell'impresa, e la flessibilità finanziaria o salariale che è basata sui livelli retributivi del lavoratore, dipendente a sua volta dalle *performances* dell'impresa e/o dai risultati individuali del lavoratore.

Tuttavia, facendo una semplificazione, è possibile ricondurre le quattro tipologie di flessibilità di Atkinson ai due concetti di flessibilità dei salari e di flessibilità del lavoro. Rispetto a ciò cercheremo di dimostrare che la "flessibilità dei salari", intesa come riduzione del costo netto del lavoro non sembra garantire pieno impiego, mentre la "flessibilità del lavoro", intesa come aggiustamento e adattamento del lavoro ai cambiamenti di offerta produttiva tra tutte le imprese dell'economia, se da una parte potrebbe garantire una allocazione efficiente del lavoro, dall'altra non sembra portare maggiore produttività. Al contrario, sia a livello teorico sia a livello empirico queste due relazioni (flessibilità dei salari/occupazione e flessibilità del lavoro/produttività) vengono messe fortemente in discussione. Cosa ben diversa sarebbe, in termini di effetti sulla produttività, la flessibilità del lavoro intesa come possibilità di adeguare il lavoro ai cambiamenti tecnologici e di offerta, attraverso processi di formazione continua e addestramento dei lavoratori all'interno della stessa impresa.

L'analisi si concentrerà dapprima sugli economisti classici, da Smith a Marx, i quali sono accomunati da una simile idea di distribuzione del prodotto e di sovrappiù sociale e soprattutto da un'idea di salario dato, la cui flessibilità non giustificherebbe il pieno impiego.

Successivamente, gli economisti neoclassici-marginalisti, attraverso la costruzione di funzioni di domande e di offerte di lavoro e il principio della sostituibilità dei fattori produttivi, associato alla relazione inversa tra fattori produttivi e rispettive remunerazioni, costruiranno un paradigma per il quale la flessibilità dei prezzi assicurerà che il sistema economico stia sempre in pieno impiego. Questo paradigma, che si ritrova negli economisti marginalisti studiati nel PAR. 3, quali Wicksell, Samuelson e Friedman, è fortemente diverso tanto dagli economisti classici quanto dagli economisti istituzionalisti che si ispirano alla scuola americana di Veblen, Commons e Mitchell e a quella tedesca di Schmolter.

La scuola classica e la scuola marginalista rappresentano i due principali blocchi teorici di questa rassegna, diversi l'uno dall'altro sia nel metodo sia nell'analisi, ognuna sostenitrice di una diversa teoria del valore e della distribuzione e di un approccio filosofico diametralmente opposto. Nella visione classica prevale l'approccio conflittuale della società, in cui il prodotto sociale viene suddiviso secondo la forza contrattuale di ogni classe, in uno schema analitico in cui il salario è un dato e la struttura istituzionale è condizionata dai rapporti di forza. Nella visione marginalista la concorrenza rappresenta la forza che raccorda la società, in una visione armonica che permette la distribuzione del prodotto sociale in termini di equilibrio tra le opposte forze della domanda e dell'offerta dei fattori produttivi.

La scuola degli economisti istituzionalisti, che tratteremo nel PAR. 4, tende ad arrivare a conclusioni simili a quelle degli economisti classici e a giustificare l'esistenza di disoccupazione involontaria e salari rigidi. Infatti i salari, in questa impostazione, non sono stabiliti dalla concorrenza tra le funzioni di domanda e offerta di lavoro ma da norme sociali, codici di comportamento e altre istituzioni.

Tra questi due filoni, quello classico e quello istituzionalista, si inserisce un terzo filone, di ispirazione keynesiana, che si inquadra nella cosiddetta Nuova Economia Keynesiana (NEK), e che affronteremo nel PAR. 5. La NEK pur rimanendo, per certi versi, all'interno del paradigma neoclassico, cerca di spiegare, attraverso le rigidità dei prezzi e dei salari e la presenza di concorrenza imperfetta sul mercato dei beni, l'esistenza di disoccupazione involontaria. Inoltre questi modelli fanno un esplicito richiamo alla nozione marxista di "esercito industriale di riserva" che agirebbe da importante istituzione atta a "disciplinare" i comportamenti dei lavoratori, i quali otterrebbero, attraverso la maggiore forza contrattuale dei sindacati, salari più elevati nei periodi di espansione economica, e accetterebbero salari più bassi nei periodi di contrazione economica, a causa dell'ingrossamento dell'esercito di riserva, ovvero dell'aumento della disoccupazione. L'elemento più interessante in questi modelli, e maggiormente rilevante per lo studio che qui si vuole affrontare, è che la determinazione dei salari reali non è legata alla produttività marginale del lavoro ma a particolari istituzioni, organizzazioni e rapporti di forza. In questo modo, seppure all'interno di un paradigma teorico diverso, la NEK trova un fondamento microeconomico per giustificare l'esistenza di salari rigidi e conseguentemente la possibilità di disoccupazione involontaria, similmente ai classici e agli istituzionalisti. La flessibilità del salario, sebbene oggi sia la forma istituzionale prevalente nelle agende di politica economica, non trova riscontro teorico se non all'interno della letteratura marginalista dove, tra l'altro, è possibile trovare importanti eccezioni (Marshall, 1919; Solow, 1990).

Dal punto di vista analitico, la differenza fondamentale tra l'approccio neoclassico-marginalista e gli altri approcci, quello classico del sovrappiù e gli altri due (istituzionalista e keynesiano), sta nella visione dell'offerta di lavoro: nel caso del paradigma neoclassico essa è determinata da una teoria delle scelte basata sull'utilità marginale e dall'idea di equilibrio definito sulla base dei rapporti relativi tra utilità marginali e prezzi. Nella visione classica, che possiamo comunque estendere all'approccio istituzionalista e, entro certi limiti, anche all'approccio della NEK, l'offerta del lavoro è determinata in base a processi sociali formati e riprodotti in determinati contesti socio-economici, caratterizzati da molteplici dimensioni materiali, umane, relazionali, politiche, date nel tempo e nel contesto storico e nello spazio analizzato. Queste condizioni determinano un certo livello di salario che è diverso, nei livelli e nella formazione, da quello che si determinerebbe in un contesto di equilibrio economico generale neoclassico. Ovviamente manca, nei tre approcci eterodossi, una sintesi analitica comune e complessiva del sistema economico. Ciò impedisce a queste teorie di sviluppare un quadro analitico comune anche nel mercato del lavoro.

Tuttavia, partendo dai classici, attraversando gli istituzionalisti e selezionando alcuni modelli di ispirazione keynesiana, si può individuare un nesso importante che accomuna la maggior parte dei principali approcci economici e molti economisti da più di due secoli a questa parte, ovvero che la determinazione del salario dipende, in maniera più o meno estesa, dalle istituzioni prevalenti in un dato paese, in un dato contesto storico e sociale, al di là delle forze di mercato. Inoltre, come vedremo nel PAR. 6, non sembra esistere una correlazione empirica positiva tra flessibilità del lavoro e produttività. Al contrario, la maggior parte degli studi che si dedicano all'analisi di questa relazione sembrano convergere, mediante diversi strumenti e metodi di analisi, verso l'idea che guadagni di produttività siano ottenibili attraverso fattori economici, extra-economici e istituzionali che incentivino lo sforzo, aumentino la sicurezza e la soddisfazione del lavoratore, favoriscano l'introduzione di innovazioni di processo e di prodotto, e stimolino la domanda aggregata attraverso un maggiore potere d'acquisto dei lavoratori.

2. L'ANALISI DEGLI ECONOMISTI CLASSICI

Nella teoria classica, il salario reale è determinato da un complesso di circostanze economico-sociali ed è pertanto un dato nell'analisi, la cui flessibilità non giustificerebbe il pieno impiego. Da qui si procede a determinare la divisione del prodotto tra salari e profitti. Questi ultimi emergono come residui e quindi come un *sovrappiù* dalla differenza tra prodotto sociale e salari. Le circostanze note in questa teoria sono dunque il prodotto sociale, le condizioni tecniche di produzione e il saggio di salario reale. Questa idea di distribuzione e di sovrappiù è simile in Smith, in Ricardo e in Marx, i quali sono accomunati anche da una simile visione filosofica e da un approccio analitico multidisciplinare. Questo filone di ricerca è noto come scuola classica.

Contrariamente alla scuola neoclassica-marginalista, dove la determinazione della distribuzione in termini di domanda e offerta implica la simultanea determinazione anche delle quantità prodotte, trattate quindi come incognite, nella teoria classica, la diversa spiegazione della distribuzione non presuppone l'esistenza di relazioni funzionali e predeterminabili. L'assenza di queste relazioni rende possibile trattare il prodotto sociale come un dato, determinato separatamente rispetto ai profitti e ai prezzi delle merci. In questo modo la teoria classica si contraddistingue per essere composta da stadi analitici distinti anche se collegati. Distribuzione e prezzi diversi dal salario sono determinati all'interno di un nucleo teorico diverso rispetto allo stadio in cui salari e prodotto sociale nel loro complesso vengono studiati. Tuttavia, quando all'interno del nucleo vengono calcolati i profitti, sia Smith che Ricardo che Marx si imbattono, in diversa misura, nel problema di coerenza logica di misura degli aggregati eterogenei del capitale (Garegnani, 2004). Questo problema sarà solo più tardi superato da Sraffa (1960).

2.1. Smith

Nella *Ricchezza delle Nazioni*, Adam Smith¹ precisa che prima dell'appropriazione delle terre e dell'accumulazione dei fondi, tutto il prodotto del lavoro appartiene al lavoratore. Si tratta di una società primitiva ed arcaica. Nell'economia delle società moderne invece il prodotto viene diviso con altre due nuove categorie di persone, i proprietari terrieri, percettori di una rendita sulle proprie terre, e i capitalisti percettori di un profitto sui loro capitali anticipati.

Profitto e rendita si ottengono per deduzione dal prodotto sociale e vengono calcolati al loro saggio naturale. Trascureremo l'analisi di Smith di questi due saggi di remunerazione e concentreremo la nostra attenzione sul salario.

Il saggio di salario (reale) dipende dal contratto che viene concluso tra i "padroni" e gli operai. In questa "controversia" i padroni risultano essere avvantaggiati dalla possibilità di coalizzarsi più facilmente tra loro e privilegiati dal fatto che la legge non proibisce (ove non autorizzi) queste coalizioni, mentre proibisce quelle degli operai. Inoltre, nelle contese più dure, i *masters* (i padroni) hanno più lunghe capacità di resistenza rispetto agli operai.

Ma, sebbene il potere contrattuale dei padroni sia di gran lunga maggiore, esiste un livello al di sotto del quale è impossibile ridurre i salari. Si tratta del salario di sussistenza che deve garantire all'operaio e alla sua famiglia un reale mantenimento. Un salario infe-

¹ In questa rassegna si è utilizzata una traduzione italiana (Smith, 1996) del libro di Adam Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, ed. Edwin Cannan, Methuen and Co., LTD, London 1776.

riore a tale limite comprometterebbe la natura stessa del sistema economico in quanto impedirebbe la riproduzione della forza-lavoro. Un tale salario non potrebbe che essere definito saggio naturale del salario.

Tale salario di sussistenza non si deve intendere in senso strettamente biologico ma più legato a circostanze storico-sociali e varia da paese a paese. Più precisamente, nella definizione di Smith il salario di sussistenza non deve essere più basso di ciò che, in base agli usi e costumi di quel determinato paese, si considererebbe indecente non avere.

Ora, se questo saggio non può essere oltrepassato verso il basso, non è detto che non possa essere superato: nei paesi in forte crescita, il continuo aumento della domanda di lavoro rende scarsa la quantità di “braccia” (dei lavoratori) e ciò genera concorrenza tra i capitalisti, i quali offrono via via salari più alti, rompendo quel “tacito accordo” che teneva bassi i salari.

Eloquente è a questo proposito l'esempio che Smith fa sulla prolungata crescita economica e, conseguentemente, sulla crescita dei salari in America. Per Smith la domanda di lavoro non può aumentare in altro modo che con un aumento della ricchezza nazionale, la cui crescita provoca parallelamente un aumento dei salari.

Il saggio naturale del salario (o degli altri saggi di remunerazione) in Smith, così come in tutti i classici, esprime quel livello di salario normale o ordinario che si osserva in un dato momento storico in una data economia. Esso diverge da quello osservabile momento per momento nella società, da quello che effettivamente si verifica sul mercato a causa principalmente di due ordini di motivi: il primo per cause accidentali che disturbano in un determinato momento il sistema economico (come per esempio un'annata particolarmente povera di raccolti); il secondo motivo è legato a cause naturali, cambiamenti lenti nella popolazione ecc.

L'analisi del salario in Smith viene portata avanti in analogia con la teoria del prezzo naturale, secondo la quale se una data merce viene portata sul mercato in misura minore rispetto alla sua richiesta (domanda effettuale) il suo prezzo effettivo (o di mercato) sarà maggiore del prezzo naturale. Viceversa se la quantità di merce portata sul mercato è maggiore rispetto alla domanda effettuale. Certamente il livello del salario può variare a seconda che il sistema economico sia in una fase di espansione, di declino o di stazionarietà, e la concorrenza agisce per far sì che nella prima situazione i salari crescano, al pari della domanda di lavoro in continuo aumento; nelle fasi di declino o stazionarie invece i salari scendono al livello di sussistenza. Non si creano situazioni di “scarsità di braccia” ma anzi situazioni di disoccupazione anche permanente.

È chiaro che in Smith la concorrenza agisce anche nel mercato del lavoro, tuttavia essa *si esplica entro limiti definiti* (Stirati, 1994). Il primo è ben individuato da norme sociali e culturali nel livello del salario di sussistenza, il secondo (verso l'alto) è legato al rafforzamento del potere contrattuale dei lavoratori in una fase di espansione economica. Inoltre, se il salario effettivo resta per lunghi periodi al di sopra di quello di sussistenza, i lavoratori si abituano al tenore di vita consentito da quel salario che diventa automaticamente il loro nuovo salario di sussistenza.

Questo aspetto, legato alle norme sociali e al potere contrattuale dei datori di lavoro, evidenzia, come vedremo in seguito, il forte legame che esiste tra Smith e gli economisti istituzionalisti, in particolare quelli che fanno riferimento alla tradizione dell'Istituzionalismo Americano (Veblen, Commons, Mitchell).

Tutto ciò non è in contrasto con l'idea di concorrenza. Del resto lo stesso Pigou (1932), citando Cannan, affermava qualche decennio fa che la concorrenza è indirizzata nella giusta direzione dalle istituzioni umane.

Già a questo punto dell'esposizione, appaiono chiare le enormi differenze tra l'impostazione di Smith (quella classica in generale) e quella neoclassico-marginalista oggi prevalente e che si fa portatrice dell'idea secondo la quale l'introduzione di salari flessibili ridurrebbe o impedirebbe la disoccupazione. Ne possiamo tracciare almeno quattro:

1. una prima differenza consiste nell'esistenza del salario di sussistenza che impedirebbe il pieno impiego in presenza di disoccupazione. La libera concorrenza nel mercato del lavoro ha, nella teoria smithiana, il ruolo di garantire l'uniformità del salario nelle diverse occupazioni e non quello di determinarne il livello. Questo modo di vedere le cose è impensabile nella teoria neoclassica dove la concorrenza presuppone l' indefinita flessibilità dei saggi di remunerazione di lavoro, terra e capitale, fino al pieno impiego degli stessi fattori produttivi senza soglie minime (o limitate) né per il salario né tanto meno per rendita e profitto.
2. Un'altra fondamentale differenza (strettamente connessa con la prima) tra Smith e la teoria neoclassica è che in Smith, così come più in generale nei classici, manca il principio della sostituibilità tra i fattori produttivi, che invece è alla base della teoria della distribuzione neoclassica-marginalista. Ciò è strettamente legato al fatto che quest'ultima teoria considera domanda e offerta dei fattori produttivi come funzioni fortemente elastiche rispetto ai relativi saggi di rendimento mentre nell'analisi classica il lavoro domandato e offerto hanno tutt'altra valenza e non esiste una relazione inversa tra livello di occupazione e salario.
3. Una terza importante differenza è che nella visione smithiana, nonostante venga affermata la libera concorrenza, la soglia minima non è stabilita in base all'esistenza di disoccupazione, poiché la stessa "riproduzione" dei lavoratori sarebbe messa in pericolo. In questa visione emerge l'idea che i salari non sono un costo ma, come diremmo in termini moderni e keynesiani, rappresentano il fattore di consumo principale, capace di trainare la domanda e per questa via la produzione.
4. Infine il ruolo delle istituzioni, intese come norme sociali e potere contrattuale degli agenti economici, è fortemente presente nell'analisi di Smith ed è assente nell'analisi neoclassica più ortodossa, dove l'unica istituzione ammessa è il mercato che decide prezzi e quantità, e l'eventuale esistenza di qualsiasi altra istituzione, nel mercato del lavoro e negli altri mercati, sarebbe un ostacolo e non un meccanismo di funzionamento del mercato stesso, come avviene per Smith e per gli economisti istituzionalisti.

2.2. Ricardo

La posizione di Ricardo sui salari non è molto dissimile da quella di Smith. L'impostazione e l'analisi economica anche qui è quella classica e le divergenze con la teoria marginalista sono evidenti. Nel v capitolo dei *Principi*², sui salari, Ricardo definisce il salario naturale in stretta analogia con il concetto di prezzo naturale di una merce. Esso è un dato noto prima della determinazione dei prezzi e della distribuzione del prodotto sociale. Il salario naturale è la ricompensa del lavoro che mette *i lavoratori nel loro complesso in condizioni di sussistere e perpetuare la loro specie senza né aumenti né diminuzioni*. In altre parole il consumo necessario («necessary consumption»). Il salario di Ricardo è stimato in veri e beni di prima necessità ma non è né fisso né immutabile nei diversi paesi e periodi storici. In pratica, altro non è che il salario di sussistenza di Smith che permette alla forza-

² In questa rassegna si è utilizzata una traduzione italiana (Ricardo, 1976) del libro di David Ricardo, *On the Principles of Political Economy and Taxation* (1817), John Murray, London 1821 (III ed.).

lavoro di riprodursi. Tuttavia Ricardo non enfatizza il ruolo del potere di una classe rispetto ad un'altra ma è chiara comunque in lui la relazione inversa tra salari e profitti.

Diverso è il salario di mercato, cioè quello che viene effettivamente pagato al lavoratore e che viene regolato (e non determinato) dal fatto che *il lavoro è caro quando è scarso, e a buon mercato quando è abbondante*. Tuttavia il salario di mercato gravita sempre intorno a quello naturale; ma se per Smith i motivi di questa gravitazione sono accidentali e legati a cause transitorie e momentanee, per Ricardo possono essere anche di natura più "strutturale" e meno transitori in quanto legati a variazioni di popolazione. In pratica, quando il salario di mercato supera quello naturale la condizione della popolazione lavoratrice è tale che le *braccia-lavoro* crescono sane e numerose. Di contro l'aumento della popolazione e dei lavoratori fa diminuire i salari al loro prezzo naturale.

Tuttavia, il meccanismo di aggiustamento attraverso le variazioni di popolazione, come lo stesso Ricardo ammette, è molto lento perché, a differenza del mercato dei beni dove la quantità di una merce può essere rapidamente aumentata o diminuita (per adeguarla alla sua domanda), nel mercato del lavoro il numero dei lavoratori si aggiusta solo lentamente. Ciò causerebbe la permanenza del salario di mercato per lunghi periodi a livelli diversi dal salario naturale.

Questa debolezza nella teoria di Ricardo, insieme al ruolo poco chiaro che Ricardo riserva al rapporto tra domanda di lavoro (occupazione) e offerta di lavoro (popolazione lavoratrice), ha spinto la teoria neoclassica a cercare di ricondurre la teoria del salario di Ricardo alla "teoria del fondo salario" tanto cara quanto utile ai marginalisti per poggiare la loro teoria su solide basi che permettessero di spiegare l'equilibrio generale con piena occupazione delle risorse produttive³.

Ma questo non sembra assolutamente attribuibile a Ricardo è ciò è evidente da diverse angolature. In Ricardo i salari possono aumentare o diminuire solamente attraverso due vie, cioè attraverso variazioni della popolazione che incidono sull'offerta e sulla domanda di lavoratori; e attraverso variazioni del prezzo delle merci con cui vengono spesi i salari dei lavoratori.

Inoltre, Ricardo ammette la possibilità di disoccupazione⁴ e la ritiene eliminabile soltanto con l'aumento di accumulazione di capitale o con la diminuzione della popolazione: una diminuzione dei salari è all'origine di più alti saggi di profitto e quindi di maggiore accumulazione di capitale e di una diminuzione della popolazione. Dunque attraverso la riduzione della popolazione si potrebbe ridurre o eliminare la disoccupazione, e non per via di salari più bassi, che diminuirebbero il monte salari dei lavoratori già occupati e che offrirebbe ai neoclassici la possibilità di attribuire a Ricardo il ricorso alla "teoria del fondo". Al contrario la riduzione della disoccupazione attraverso la variazione della popolazione non ha nulla a che fare con la teoria del fondo salari né con la successiva idea marginalista di sostituibilità diretta o indiretta dei fattori produttivi la quale, insieme alla legge della domanda e dell'offerta, permetterebbe al sistema di stare sempre in equilibrio di pieno impiego. Ciò naturalmente è imputabile al fatto che nei neoclassici i concetti di domanda di

³ In effetti la teoria del fondo afferma che esiste un monte salari fisso, e noto precedentemente alla determinazione del salario e della distribuzione, destinato al mantenimento dei lavoratori. In base a ciò è chiaro che se dei lavoratori dovessero rimanere fuori dal monte salari, cioè dovessero restare, in base alle risorse finanziarie, disoccupati, basterebbe semplicemente ridurre il salario a quelli già occupati di modo che tutti potrebbero lavorare.

⁴ Se la popolazione aumenta più rapidamente dell'accumulazione di capitale, in Ricardo, avremmo disoccupazione.

lavoro e degli altri fattori produttivi si riferiscono a funzioni costruite in base a relazioni inverse tra remunerazione del fattore produttivo e domanda dello stesso.

In Ricardo, così come in Smith e nei classici in generale, questo concetto manca completamente; pertanto, partendo da una situazione di disoccupazione ed anche ammettendo che la concorrenza tra i lavoratori riduca indefinitamente i salari sotto il livello di sussistenza, la popolazione si decimerebbe indefinitamente e non si raggiungerebbe mai il pieno impiego definitivo, in quanto non opera (in questa teoria) il concetto di sostituibilità dei fattori che dia stabilità e faccia ripartire il sistema economico.

Semmai, in Ricardo il fondo risulta essere determinato dopo la determinazione del salario e dato il livello di occupazione e non prima. In formule si avrebbe: $\bar{w}xN = F$ e non $\bar{F} = wxN^5$.

Nella teoria ricardiana e in quella classica in generale manca il processo di aggiustamento spontaneo verso il pieno impiego e l'equilibrio generale attraverso la riduzione del salario. In Ricardo il salario non può diminuire indefinitamente (sotto quello di sussistenza) ogni volta che, ad esempio, l'introduzione di nuove macchine richiede una diminuzione dell'occupazione, perché ciò porterebbe ad una indefinita decimazione della popolazione. Il pieno impiego, paradossalmente, si raggiungerebbe perché i lavoratori muoiono ed il prodotto sociale diventerebbe più grande.

L'unico aggiustamento possibile, in Ricardo, può avvenire attraverso un aumento dell'accumulazione per cui se il prodotto netto (la parte dei profitti) è così grande da non diminuire il prodotto lordo, allora la situazione di tutte le classi verrà migliorata.

Nonostante il pensiero di Ricardo sembri di più difficile interpretazione rispetto a quello di Smith, alla fine verso quest'ultimo si riconduce ed è proprio nel concetto di *proporzione* tra domanda ed offerta di lavoro che possiamo vedere l'idea dei classici del conflitto tra lavoratori e capitalisti nel determinare il saggio del salario giustificando quindi il possibile livello di disoccupazione. Infatti, quest'ultimo gioca un ruolo fondamentale nella determinazione del livello del saggio di salario.

Alla luce di tutto questo, in Ricardo l'interpretazione esatta ci porta a definire la domanda e l'offerta di lavoro non in qualità di funzioni ma in termini di quantità di lavoro domandate ed offerte. Queste due quantità nel lungo periodo staranno nella giusta *proporzione* tale da determinare il saggio del salario. Ed allora le obiezioni neoclassiche circa la possibilità di interpretare anche in Smith e in Ricardo la domanda e l'offerta di lavoro in termini di funzioni allorquando i due economisti classici prevedono la riduzione del salario con una popolazione sovrabbondante non sembrano assolutamente fondate.

2.3. Marx

Il pensiero di Marx sull'argomento dei salari è ben chiaro. Innanzitutto, come negli altri classici, includendo anche Quesnay, il salario in Marx è un dato. Esso è costituito dal «necessary consumption» di Ricardo e comprende non solamente i bisogni fisici ma anche i bisogni sociali storicamente sviluppati⁶. Tuttavia, non solo la riproduzione del lavoratore

⁵ Nella prima equazione \bar{w} è il salario monetario naturale dato; N è il livello di occupazione; F , il *fondo*, è il monte salari, ovvero la parte del prodotto sociale che va ai lavoratori e che è nota successivamente. Nella seconda equazione l'interpretazione è completamente diversa: \bar{F} , il fondo, è noto fin dall'inizio ed è distribuito ad un salario tale che tutti possano lavorare; w è il salario (perfettamente flessibile); mentre N è la popolazione. Si confronti Stirati (1994, pp. 187-9) per una trattazione più approfondita su questo.

⁶ In questa rassegna si è utilizzata una traduzione italiana (Marx, 1996) del III libro del *Capitale* di Marx del 1894, e due lavori riferiti essenzialmente all'analisi del salario risalenti al 1849 e pubblicati originariamente nella rivista «Neue Rheinische Zeitung»: Marx (1971a; 1971b).

deve essere garantita ma anche la sua formazione professionale: «i costi di produzione del lavoro sono i costi necessari per conservare l'operaio come operaio e per formarlo come operaio» (Marx, 1971a, p. 52). La determinazione del salario è frutto dei rapporti di forza tra lavoratori e capitalisti. Una maggiore disoccupazione (un "esercito industriale di riserva" più ampio) indebolisce i lavoratori e le loro richieste in termini salariali saranno limitate; al contrario in periodi di crescita e quindi di scarsità di braccia, l'esercito industriale di riserva si riduce, la forza contrattuale dei lavoratori aumenta, le richieste salariali si rialzano e i salari aumentano.

Tuttavia, nell'analisi di Marx gli aumenti salariali dei periodi espansivi sarebbero stati annullati dall'introduzione di nuove tecniche e da una ridotta accumulazione che avrebbe ingrossato di nuovo l'esercito industriale e ridotto i salari. Questo meccanismo nella visione di Marx funzionava anche per lunghi periodi di tempo, finché non avesse messo in pericolo il sistema capitalistico stesso.

Nell'opera di Marx è chiara, ancora più che in Smith, la visione conflittuale della società e delle classi produttive. Queste ultime nel momento in cui si spartiscono il prodotto hanno sicuramente presente che l'aumento dei salari provoca una riduzione dei profitti e viceversa. Questa spartizione non può avvenire in un clima di "apparenza armonica" come al contrario sembrava suggerire Smith. In questa visione Marx esalta al contrario il ruolo svolto dal pensiero di Ricardo che diversamente da Smith ha messo in luce il conflitto tra le retribuzioni del fattore lavoro e del fattore capitale. Tuttavia, dice Marx (1971a, p. 55), «i rapporti sociali di produzione si modificano, dunque si trasformano con la trasformazione e lo sviluppo dei mezzi materiali di produzione, delle forze produttive».

Smith non negava ovviamente la relazione inversa tra salari e profitti (misurati in termini fisici), ma questo vincolo diveniva meno apparente nel momento in cui salari, profitti e prodotto sociale venissero misurati in termini di valore. E questo perché, in Smith, mentre i salari vengono determinati dalla forza contrattuale tra lavoratori e capitalisti, i profitti dipendono unicamente dalla concorrenza tra i proprietari fondiari, e ciò sembra essere un errore nell'analisi smithiana (Garegnani, 1981). Quindi, mentre nella spartizione del prodotto sociale le remunerazioni dei salari e dei profitti vanno comunque in direzione opposta, essi sembrano essere calcolati indipendentemente l'uno dall'altro nella teoria del valore proposta da Smith.

Questo spingerà Marx a criticare le «apparenze della libera concorrenza» tipicamente smithiana «secondo le quali il prezzo di una merce, quando sia preso come somma di profitti e salari, sembra capace di accomodare la crescita dei salari senza una corrispondente diminuzione dei profitti e viceversa» (ivi, p. 23).

Liberato il campo da ogni dubbio circa la distribuzione conflittuale del prodotto sociale tra profitti e salari, Marx mantiene la stessa struttura analitica degli altri economisti classici e di Ricardo in particolare; per cui dato il prodotto sociale netto e il monte dei salari necessario ai lavoratori, i profitti aggregati, ovvero la quota di sovrappiù sociale, vengono determinati come residuo ($P - W = R$)⁷. Questa struttura prevede inoltre che siano note le condizioni tecniche di produzione e il livello di accumulazione di capitale raggiunto.

Questi dati permettono di determinare, all'interno di un cosiddetto nucleo, i meccanismi distributivi, ma ciò non toglie che al di fuori di questo nucleo, il salario reale possa in-

⁷ Per i problemi relativi alla determinazione, in base a questa formula, del saggio di profitto nei classici si confronti Garegnani (1981).

fluire sul livello del prodotto sociale. Anzi, in tutti gli economisti classici sembra essere presente l'idea, che sarà poi sviluppata più coerentemente da Keynes⁸, del principio della domanda effettiva e di una domanda di consumo che dipende strettamente dal livello di consumo effettivo, legato cioè al livello di occupazione raggiunto e non a quello desiderato, come sarà nell'equilibrio economico generale walrasiano. In Marx (1971b, p. 102) una maggiore occupazione è possibile con una crescita del capitale, che equivale ad una maggiore accumulazione di capitale.

Dunque, come abbiamo visto, il fattore che accomuna i classici è l'idea di un salario dato e di un profitto ricavato come residuo dal prodotto sociale. Questa idea è alla base della distribuzione conflittuale del reddito e contrasta con la visione armonica della società che si è imposta come dominante dalla rivoluzione marginalista in poi, cioè successivamente alle vicende della Comune di Parigi del 1870-75⁹.

Inoltre, lo spostamento in direzione di una teoria di domanda e offerta operato dagli economisti ricardiani del fondo salario ha spianato il terreno ai successivi autori marginalisti che introdussero un radicale spostamento di metodo e di analisi nel loro approccio analitico alla teoria del valore e della distribuzione.

3. LA RIVOLUZIONE MARGINALISTA

Il pensiero marginalista (o neoclassico) propone una distribuzione del reddito basata sul meccanismo della legge della domanda e dell'offerta dei beni e sulla sostituibilità dei fattori produttivi. In questa visione la società opera in modo armonico e tende spontaneamente verso posizioni di equilibrio, a patto che i prezzi siano flessibili. Le circostanze note in questa teoria sono i gusti dei consumatori, le condizioni tecniche di produzione e le quantità disponibili dei fattori produttivi. Il salario, variabile data nella teoria classica, è un'incognita determinata simultaneamente ai profitti e ai prezzi nella visione neoclassica. In particolare, considerando un'economia divisa in due tipi di beni, ad alta intensità di capitale ed ad alta intensità di lavoro, se il prezzo del bene a maggiore intensità di capitale aumenta, la domanda di tale bene diminuirà e consecutivamente diminuirà la domanda di capitale nell'economia, causando una diminuzione della sua remunerazione, ovvero del saggio del profitto, e un aumento del salario. Viceversa se aumenta il prezzo del bene ad alta intensità di lavoro. Allo stesso modo possiamo dire che se aumenta il saggio di profitto (il salario) aumenterà il prezzo del bene ad alta intensità di capitale (di lavoro). In questo modo la distribuzione viene determinata attraverso i concetti "gemelli" di sostituibilità di fattori e di domanda/offerta di beni, con evidente contrasto con l'impostazione classica. A questa impostazione si aggiunge la legge di Walras, che funziona sia a livello microeconomico che a livello macroeconomico. In particolare si assume che se esiste un eccesso di offerta di lavoro, questo sarà accompagnato, sul mercato dei beni, da un eccesso di domanda. La flessibilità dei prezzi ed il principio secondo cui la domanda di beni (PC^D) dipende dal valore dell'offerta di lavoro di pieno impiego (WE^S), renderà possibile l'eliminazione dell'eccesso di domanda di beni attraverso un aumento del prezzo dei beni e contemporaneamente l'eliminazione dell'eccesso di offerta di lavoro attraverso una diminu-

⁸ In questa rassegna si è utilizzata una traduzione italiana (Keynes, 2005) del libro di J. M. Keynes, *The General Theory of Employment, Interest and Money*, Macmillan, London 1936.

⁹ Cfr. Garegnani (1981).

zione dei salari¹⁰. In questo modo il pieno impiego è assicurato, e quindi, in caso di disoccupazione, basterà diminuire sufficientemente i salari e la disoccupazione verrà eliminata, fermo restando la possibilità di avere tassi di disoccupazione (di equilibrio naturale tra domanda ed offerta) dovuti a disoccupazione volontaria, a naturali meccanismi frizionali o di ricerca di nuova occupazione (Friedman, 1968; 1974).

Inoltre nell'approccio della teoria neoclassica, non esiste alcun meccanismo istituzionale diverso dall'allocazione del mercato. La sola istituzione ammessa è il mercato dove i prezzi sono determinati. Questa allocazione non coinvolge regole di equità, norme o comportamenti, e le istituzioni sono esogene, o meglio, non sono considerate nell'analisi economica. Nella teoria neoclassica, con ipotesi di informazione e concorrenza perfetta, il sistema allocativo delle risorse e dei beni è guidato dal prezzo (*price-guided*) ed i costi di transazione sono pari a zero. Inoltre, rispetto all'origine delle organizzazioni e delle imprese, esse sono il frutto di un processo di massimizzazione vincolata: nel lungo periodo le organizzazioni emergono spontaneamente in virtù del principio della concorrenza e dell'ottimizzazione vincolata; nel breve periodo sono un dato, un ulteriore vincolo ai processi di massimizzazione degli agenti.

Le conseguenze di questa impostazione, all'interno del mercato del lavoro, sono notevoli: qualsiasi tipo di istituzione e organizzazione come il sindacato, i rapporti di fiducia all'interno di un'organizzazione, gli incentivi non monetari ai lavoratori ecc. non svolgono, nella teoria neoclassica, alcun ruolo che sia efficiente o utile, anzi, molto spesso, le istituzioni diverse dal mercato vengono considerate da essa un ostacolo.

Quello che sorprende di più, dell'impostazione neo-classica, è il radicale spostamento, operato dai suoi maggiori teorici, verso un approccio svuotato di ogni contenuto sociale, di ogni riferimento storico e della dimensione spazio-temporale rispetto alla precedente teoria *classica*. Col tempo questo spostamento è stato affiancato da un progressivo riduttivismo teorico, che ha pesato soprattutto sull'analisi del mercato del lavoro, in virtù delle sue peculiarità storico-sociali messe in evidenza dai classici (McNulty, 1980). Le ragioni di questo spostamento, come abbiamo sopra accennato, sono molto complesse, e di diversa natura politica, sociale ed economica. A livello teorico alcuni autori hanno riportato l'origine di questo spostamento al passaggio dalla teoria classica di Ricardo alla teoria marginalista. Questo passaggio è caratterizzato dalla teoria del fondo salario, di cui abbiamo parlato nel paragrafo precedente, a cui alcuni autori ricardiani avevano aderito, sostenendo anche una certa continuità tra Ricardo e questa teoria.

Recentemente in questo dibattito si è inserito l'economista americano Samuelson al fine di dimostrare questa continuità. Samuelson (1989) sostiene che in Ricardo, effettivamente, l'introduzione delle macchine provoca eccesso di popolazione e quindi disoccupazione che tuttavia è eliminabile attraverso la riduzione del salario che fa aumentare di nuovo la domanda di lavoro e porta il sistema in pieno impiego. Samuelson tuttavia non sembra considerare che in Ricardo la disoccupazione da macchine è associata ad una riduzione di prodotto netto, come invece aveva messo in evidenza Wicksell (1934). In pratica l'o-

¹⁰ Il funzionamento della legge di Walras a livello macro-economico è stato fortemente criticato anche dai filoni di pensiero keynesiano, in particolare Clower (1965), Leijonhufvud (1967) e Malinvaud (1977) i quali dimostrano che la legge di Walras è fondamentalmente legata alla nozione di "domanda nozionale" di beni che a sua volta dipende dal livello desiderato di occupazione (cioè quello di pieno impiego) e non quello che effettivamente si realizza. Al contrario, i lavoratori disoccupati non potrebbero partecipare a creare domanda e quindi PC^D non può dipendere da WE^S ma da WE^D , che è il valore della domanda di lavoro che effettivamente si realizza e che permette il consumo effettivo e quindi la "domanda effettiva" (contrapposta alla "domanda nozionale").

biettivo di Samuelson è quello di attribuire a Ricardo l'idea di eliminazione della disoccupazione attraverso il meccanismo di aggiustamento della popolazione, che agisca alla stessa stregua di una funzione, che possa dare una relazione inversa tra saggio del salario e occupazione. Ciò potrebbe creare le basi per la teoria del fondo salario. Al contrario, l'economista italiano Garegnani (2000), in un acceso dibattito con Samuelson, ha dimostrato che «Wicksell was right», mentre è Samuelson a sbagliarsi. Infatti in Ricardo l'aggiustamento verso il pieno impiego non accade perché manca il concetto di relazione inversa tra salario e occupazione. Inoltre, sebbene ci sia l'aggiustamento (molto lento) del saggio del salario attraverso le variazioni di popolazione, non esiste comunque una funzione di domanda di lavoro (*ibid.*).

Recentemente, l'evoluzione neoclassica-marginalista rispetto alla concezione del mercato del lavoro ha preso due direzioni di pensiero: la prima più aderente alla scuola della Nuova Macroeconomia Neoclassica (NMC), che attraverso l'introduzione di aspettative razionali e di mercati perfettamente razionali elimina qualsiasi possibilità di disoccupazione e tantomeno l'esistenza di istituzioni e politiche efficaci, sia nel breve che nel lungo periodo (Hoover, 1988). Questi risultati ovviamente poggiano sulla flessibilità dei prezzi e dei salari (Sargent, Wallace, 1976). L'altra direzione di ricerca è quella della Nuova Economia Keynesiana (NEK) che in qualche modo si potrebbe definire l'evoluzione della sintesi neoclassica-keynesiana dominante sia a livello teorico sia nelle politiche economiche in Europa nel secondo dopoguerra fino agli anni '60. Tuttavia la NEK inserisce ipotesi che sono al tempo stesso teoricamente microfondate e realisticamente giustificate. Così, istituzioni quali il sindacato (Solow, 1985; Lindbeck, Snower, 1988), la disciplina (Shapiro, Stiglitz, 1984), la fiducia e la reputazione (Solow, 1990) ecc. vengono inserite nei cosiddetti modelli «non market clearing» della NEK, ed i risultati, come vedremo nel PAR. 5, sono molto interessanti per l'interpretazione delle attuali condizioni del mercato del lavoro.

4. ISTITUZIONI E MERCATO DEL LAVORO NEGLI ECONOMISTI ISTITUZIONALISTI

Un forte legame sembra unire gli economisti classici e gli economisti istituzionalisti che fanno riferimento alla tradizione di Veblen, Commons, Mitchell e Hamilton. Quest'ultimo evidenzia chiaramente il legame tra istituzioni e comportamento: «Institution is a way of thought or action of some prevalence and permanence, which is embedded in the habits of a group or the customs of a people». Allo stesso modo, per Veblen (1919, p. 273) «Institutions are a settled of thought common to the generality of men». Ed ancora Wesley Mitchell (1950, p. 373) afferma che: «Institutions is merely a convenient term for more important among the widely prevalent, highly standardized social habits».

D'altra parte, la realtà economica ci spinge a considerare le istituzioni come norme che strutturano i comportamenti degli agenti economici e che sono alla base delle loro interazioni sociali. Gli economisti che seguono questo approccio sono numerosi (tra gli altri Knight, 1992; North, 1990; Hodgson, 2006; Nugent, Lin, 1996) e tutti concordano con il fatto che le scelte degli agenti vengono in questo modo svincolate dai processi puramente di massimizzazione. Questi processi sarebbero invece la base analitica per le scelte degli agenti rappresentativi nell'impostazione neoclassica. Tuttavia il grado di condizionamento delle istituzioni sulle scelte economiche varia a seconda delle diverse impostazioni anche tra gli economisti istituzionalisti.

Il problema centrale nell'analisi del dibattito economico-istituzionalista è stabilire quale sia il paradigma fondamentale delle scelte economiche tra i due seguenti schemi:

[1] istituzioni preferenze → massimizzazione → scelte

[2] istituzioni → scelte

Nel primo caso l'apparato teorico neoclassico, sebbene rivisto, può ancora funzionare attraverso l'introduzione dei costi di transazione e dei costi per l'introduzione delle più appropriate istituzioni che eliminino le esternalità negative. Questa impostazione è propria della Nuova Economia Istituzionale (NEI) che inizia con Coase (1937) e prosegue con Williamson (1985). Al contrario, nel secondo caso, le istituzioni economiche sono strumenti, regole e modelli comportamentali che non solo creano le preferenze ma anche aboliscono il meccanismo di massimizzazione da parte degli agenti, sostituendo ad esso un modello il cui comportamento degli agenti non è guidato dal prezzo ma è determinato dalle istituzioni (Matzner, 1993). Questa impostazione deriva dalla Vecchia Economia Istituzionalista (VEI) e trova fondamento nel lavoro seminale di Veblen (1919). Il nodo più importante quindi che bisogna sciogliere è capire se il comportamento economico sia *Price-guided* oppure *Institution-supported*. Nel primo caso gli agenti seguirebbero, nelle loro decisioni, un puro calcolo economico, ma allora bisognerebbe giustificare economicamente l'esistenza di cartelli, dei sindacati, le concessioni di determinate licenze per la vendita o anche il *mark-up* sul costo pieno. Un comportamento *Institution-supported*, con i prezzi che vengono considerati delle semplici convenzioni, trova invece la sua essenza nelle scelte determinate politicamente e socialmente, e sembra quello che più, nel pensiero della VEI, si avvicina alla realtà dei sistemi economici.

Ma la principale differenza teorica tra la NEI e la VEI ruota attorno all'individualismo metodologico. La VEI rifiuta il concetto di individualismo metodologico ed il concetto di individuo razionale che massimizza la propria utilità. Invece essa enfatizza il ruolo delle abitudini, delle regole comportamentali e delle norme sociali come base dell'azione degli agenti. La VEI sviluppa un concetto alternativo di comportamento economico che trova le sue origini proprio nelle istituzioni. Le istituzioni sono le regole secondo le quali le imprese ed i consumatori rispettivamente "soddisfano" e non "massimizzano" il loro profitto e la loro utilità. Le istituzioni non sono necessariamente create per essere socialmente ed economicamente efficienti (in senso paretiano); al contrario esse sono create per servire e preservare gli interessi di alcuni gruppi sociali e per creare nuove istituzioni. Pertanto, le istituzioni possono definirsi "efficienti" fin tanto che esse permettano il raggiungimento degli obiettivi per i quali originariamente sono state create.

La NEI invece continua ad abbracciare l'individualismo metodologico che le permette di utilizzare ancora la figura dell'agente rappresentativo e massimizzante sebbene, con maggiori vincoli e con razionalità limitata, nelle parole di Libecap (1998, p. 4), «the new institutional economics retains its general attachment to neoclassical economics with its emphasis on individual maximization and marginal analysis, but with attention to transaction costs, information problems, and bounded rationality».

Tuttavia, tanto l'impostazione della NEI quanto quella della VEI stravolgono e/o modificano i criteri teorici del paradigma puro neoclassico. Ad esempio, nel pensiero di Aoki (2001) esistono «proto-institutions» (istituzioni basilari) che governano la vita sociale, i principi di scambio, l'organizzazione dell'economia e della politica. Queste istituzioni basilari sono valori, norme sociali, istituzioni politiche e azioni collettive. Questi determinano la distribuzione dei diritti di proprietà e successivamente la *governance* e l'organizzazione dell'economia. Le istituzioni del mercato del lavoro, così come quelle della finanza,

del mercato dei beni e delle relazioni industriali sono una diretta conseguenza di questo apparato, il quale a sua volta crea un sistema di incentivi, premi e punizioni che è la base del comportamento economico degli agenti, e che caratterizza il modello economico-sociale di un paese. In questo modo si potrebbe sottoscrivere la proposizione istituzionalista in base alla quale «most of what people do is governed by institutions of their society» (Neale, 1988, p. 230).

Questo stravolgimento istituzionalista sembra essere tanto più forte rispetto alla concezione neoclassica del mercato del lavoro, in base alla quale domanda ed offerta sarebbero funzioni le cui quantità (domandate e offerte) risponderebbero ad una relazione inversa tra salario e quantità domandata, per cui se aumenta il salario diminuisce l'occupazione alla stessa stregua di qualsiasi merce il cui prezzo diminuisce se ne aumenta la quantità domandata.

Al contrario, il mercato del lavoro è un'istituzione sociale ed in quanto tale non può rispondere a regole che non siano sociali. Questa interpretazione è condivisa anche da alcuni economisti neoclassici (Solow, 1990). Qualsiasi tentativo di analizzare il lavoro come merce che dipenda unicamente dai segnali di prezzo è da considerare irrealistico.

L'istituzionalismo riconosce l'esistenza di due fattori distinti atti a determinare in qualche modo il saggio del salario: il mercato (del lavoro) e le strutture sociali. Quindi non solo le quantità domandate e offerte di lavoro ma anche le strutture sociali nelle quali il lavoro è inserito, cioè le organizzazioni, le norme sociali, i rapporti di fiducia, le abitudini sociali, gli incentivi, le strategie particolari, il contesto nazionale, ed altro ancora, concorrono a determinare il saggio del salario.

Secondo Fleetwood (2001), le strutture sociali che contribuiscono a determinare le dinamiche del mercato del lavoro sono primariamente quelle che facilitano la produzione e la riproduzione della forza-lavoro, quelle che attivano e motivano il potenziale occupato e le organizzazioni. D'altro canto la formazione della forza del lavoro è determinata da tre importanti istituzioni, ovvero il capitale, lo Stato e la famiglia. Seguendo questo tipo di impostazione l'offerta di lavoro non è più determinata in base ai tradizionali concetti di effetto reddito ed effetto sostituzione, ma da dinamiche prettamente istituzionali quali l'ambiente sociale, la famiglia, le relazioni sociali, le possibilità di istruzione, le opportunità offerte dal capitale, le reti relazionali attorno a cui l'individuo si muove ecc. In particolare tali reti sono costruite intorno a poli di riferimento quali la famiglia, l'ambiente di provenienza e le organizzazioni sociali, e sono cruciali nello spiegare alcuni meccanismi spesso informali che regolano il funzionamento del mercato del lavoro. L'importanza di queste reti emerge sia nei processi di ricerca di lavoro (a livello individuale e collettivo), sia nelle scelte di investimento in capitale umano, formazione e crescita professionale.

In quest'ottica è anche possibile leggere la teoria della *job search*: coloro che cercano un lavoro, selezionano un'offerta di lavoro alla volta e decidono di accettare o meno l'opportunità lavorativa, confrontando il salario ricevuto in offerta con il proprio salario minimo accettabile (*salario di riserva*). Il punto è che il salario minimo accettabile è soggettivo, è determinato dal contesto sociale di colui che ricerca lavoro, dal suo contesto familiare, dai suoi valori e da ciò che egli reputa dignitoso, accettabile e giusto. Seguendo questo diverso approccio, non sarebbe più possibile analizzare la teoria della *job search* attraverso strumenti neoclassici per cui il salario di riserva preso a riferimento è quello di un agente rappresentativo dell'economia. Tuttavia, la teoria della *job search* nasce all'interno dell'alveo neoclassico e, nella sua visione tradizionale, non si prefigge l'obiettivo di scardinare il prin-

cipio della flessibilità del salario come fattore di riequilibrio del mercato. Al contrario Phelps (1970) cercava di fornire una spiegazione del fatto che in un mondo in cui non esisteva fisicamente un “banditore” che coordinasse domanda ed offerta di lavoro, vi sarebbero sempre stati un certo numero di individui che rimanevano *volontariamente* e temporaneamente disoccupati. Questo rimaneva tuttavia conciliabile con l’approccio neoclassico e con quanto affermava Friedman (1968) rispetto ad un tasso di disoccupazione naturale compatibile con il pieno impiego.

La teoria della *job search* può essere utilizzata anche per considerare la domanda di lavoratori da parte delle imprese. I datori di lavoro stabiliscono, in base alle *loro proprie* opportunità e convenienza, qual è il livello di qualità minima accettabile (*qualità di riserva*). Se la qualità offerta dai lavoratori all’impresa procura, a quest’ultima, un guadagno maggiore del costo derivante dal lasciare libero il posto di lavoro creatosi, l’impresa inizierà la procedura di selezione dei lavoratori. Una volta che l’impresa ha accertato la qualità dei lavoratori, e questa è maggiore o uguale alla qualità di riserva fissata dall’impresa, il lavoratore sarà assunto, in caso contrario l’impresa continuerà la sua indagine.

Ma come l’impresa può accertare la qualità di un lavoratore? I metodi per acquisire informazioni sono numerosi e costosi, dato che la qualità di un lavoratore è difficilmente osservabile direttamente, e la selezione dei lavoratori può avvenire tramite risposte a questionari, esercizi di simulazione, interventi di esperti (psicologi), referenze da parte di precedenti datori di lavoro oppure referenze di altre parti rilevanti (sindacati, agenzie del lavoro, dipendenti, amici e parenti).

Dunque, sia i lavoratori che le imprese utilizzano canali di informazione formali ed informali. La ricerca e il reclutamento del lavoro diventano meno faticosi e meno costosi, in termini di tempo e danaro, attraverso parenti ed amici, *networks* informali, piuttosto che attraverso agenzie ed altre organizzazioni. Dall’altra parte, i datori di lavoro così come i lavoratori considerano le referenze provenienti direttamente dai propri dipendenti o da amici e parenti più affidabili di una selezione o ricerca formale. Infine, questo tipo di *network* permette un più facile accesso e trasmissione delle informazioni.

Questo genere di *matching* tra domanda e offerta di lavoro è lontano da quello neoclassico: la curva di offerta (semmai se ne riesce a costruire una) non è costruita in base all’effetto sostituzione ed all’effetto reddito; simmetricamente la domanda di lavoro non segue le variazioni di salario quanto piuttosto regole sociali, norme comportamentali, valori, abitudini.

Tutti i mercati del lavoro, soprattutto quelli europei, sono dotati di un alto grado di “istituzionalità” per cui risulta difficile pensare al fattore lavoro come ad un fattore governato dalla legge del mercato. In quest’ottica, è impossibile pensare di risolvere il problema della disoccupazione attraverso il semplice ripristino della legge di mercato, eliminando le eventuali rigidità create dalle istituzioni. Spesso la particolare rigidità dei fattori istituzionali viene ritenuta responsabile degli elevati livelli di disoccupazione, ignorando il fatto che alla base di un determinato assetto istituzionale c’è un’idea di equità sociale, determinati valori e connesse norme sociali (Fitoussi, 2005). Questo tipo di istituzioni non sono soggette a cambiamento pre-determinato, ma sono spesso il frutto di un processo storico evolutivo (Veblen, 1898; North, 1981; Hodgson, 1995). Certo, se alcune istituzioni non sono più idonee a garantire determinati obiettivi economici e sociali, esse cambieranno, ma solo quando cambieranno anche i valori alla base di quelle istituzioni o i rapporti di forza tra i gruppi che hanno generato quelle istituzioni (Fadda, 2002).

5. LA NUOVA ECONOMIA KEYNESIANA

Com'è noto l'obiettivo principale della NEK è duplice. Prima di tutto essa si propone di dimostrare, attraverso l'esistenza di rigidità nominali e reali dei prezzi, che il mercato del lavoro può essere caratterizzato da disoccupazione involontaria. In secondo luogo molti modelli NEK tentano di dimostrare che la flessibilità del lavoro disincentiva la produttività. La NEK sviluppa un aspetto teorico che la sintesi neoclassica-keynesiana aveva ommesso di approfondire, e cioè che in caso di deficit da domanda, la flessibilità del salario non riesce a riportare il sistema economico nella situazione di pieno impiego. Le basi di questo sviluppo sono da ricondurre a Clower (1965), Leijonhufvud (1967) e Malinvaud (1977). Innanzitutto questi tre autori criticano drasticamente il funzionamento della legge di Walras a livello macroeconomico e dimostrano, in particolare Clower (1965) con il modello di decisione a due stadi, e Leijonhufvud (1967) con l'ipotesi di rigidità dei prezzi e gli aggiustamenti non-istantanei, che essa è fundamentalmente legata alla nozione di "domanda nozionale" ovvero quella domanda che dipende dal livello desiderato di occupazione (cioè quello di pieno impiego) e non da quello che effettivamente si realizza. Al contrario i lavoratori disoccupati, non guadagnando, non partecipano a creare la domanda di consumo, ovvero PC^D , la quale non può dipendere dall'offerta di lavoro di pieno impiego, WE^S , ma deve necessariamente dipendere da WE^D , cioè dal valore della domanda di lavoro che effettivamente si realizza e che permette il consumo effettivo e quindi la "domanda effettiva" (contrapposta alla "domanda nozionale"). Conseguentemente, la carenza di domanda effettiva rispetto all'offerta, permetterà sempre la riduzione dei prezzi e quindi l'aumento dei salari reali, e ciò impedirà il raggiungimento del pieno impiego. In altre parole, ad un eccesso di offerta di lavoro non corrisponderà un eccesso di domanda dei beni, come nel modello walrasiano, tale da permettere una riduzione dei salari nel mercato del lavoro ed un aumento dei prezzi nel mercato dei beni. Quindi non si avrà, come invece supposto dal modello walrasiano, una riduzione dei salari ed un aumento dei prezzi e la conseguente riduzione dei salari reali. Quello che invece si avrà è un eccesso di offerta di lavoro ed un deficit della domanda aggregata. Questi risultati sono fortemente legati all'ipotesi di Clower (1965) di decisione a due stadi che egli formulò in questi termini:

- ciascun individuo prende le proprie decisioni di spesa quando sa quale sarà il suo reddito, ovvero una volta sia noto il livello di occupazione;
- ciascuna impresa decide quanto lavoro impiegare quando sa il livello delle sue vendite, ovvero una volta che sa di quale reddito potrà disporre.

Se valgono queste ipotesi, che in effetti trovano forte fondamento nella realtà, il modello walrasiano potrà funzionare solo se ci sarà coincidenza tra domanda effettiva e domanda nozionale o desiderata (di pieno impiego). In questo caso mercato del lavoro e mercato dei beni si troveranno entrambi in equilibrio. Il successivo lavoro di Malinvaud (1977) tende, più che a criticare gli equilibri walrasiani, a dimostrare che il sistema economico può trovarsi in situazioni di disoccupazione (keynesiana) da cui non ci si può allontanare semplicemente attraverso la riduzione dei salari. Utilizzando le ipotesi di decisione a due stadi di Clower, Malinvaud dimostra che in caso di *disoccupazione keynesiana*, con livelli salariali inferiori alla produttività marginale del lavoro, al fine di aumentare l'occupazione è necessario aumentare il salario reale. Il sistema economico si trova in una situazione di equilibrio temporaneo, e le imprese sono vincolate dall'insufficienza della domanda. Esse sarebbero disposte a produrre di più, ma non lo possono fare perché non riuscirebbero a vendere il loro prodotto. Nel mercato dei beni vi è eccesso di offerta. Un maggior salario

reale assorbirebbe il deficit di domanda. I lavoratori, al tempo stesso, vorrebbero poter offrire maggior lavoro ma non trovano domanda a sufficienza. Pertanto nel mercato del lavoro vi è eccesso di offerta di lavoro, ovvero disoccupazione. In questo caso un salario reale maggiore aumenterebbe, attraverso i maggiori consumi dei lavoratori, la domanda aggregata e darebbe un maggior impulso all'economia, riducendo il deficit di domanda ed assorbendo l'eccesso di offerta di prodotto delle imprese nel mercato dei beni, consentendo loro di produrre di più e quindi di aumentare l'occupazione.

Nel caso di *disoccupazione classica*, il salario si trova sulla curva del prodotto marginale del lavoro, quindi al fine di aumentare l'occupazione occorre diminuire i salari. Tuttavia la diminuzione dei salari deve essere associata ad un maggior livello di domanda autonoma che aumenti il livello di prezzi e per questa via riduca il salario reale.

I successivi sviluppi della NEK andarono nella direzione di costruire dei modelli microfondati, con concorrenza imperfetta, in cui le rigidità dei prezzi erano il frutto di comportamenti razionali degli agenti economici (Dixit, Stiglitz, 1977; Blanchard, Kyodachi, 1987). La critica principale che i neoclassici rivolsero a Clower, Leijonhufvud e Malinvaud risiedeva nella mancanza di fondamenti microeconomici alla base delle loro teorie. Il lavoro di Blanchard e Kyodachi (1987) nasce proprio dall'esigenza di rispondere a questa critica, e fu uno dei primi tentativi di sintesi che meglio coniugava le rigidità dei prezzi, l'esistenza di mercati monopolistici e gli effetti della domanda aggregata sui livelli di occupazione. Parallelamente, Layard e Nickell (1986) svilupparono un modello in cui riuscivano a microfondare una curva di offerta di lavoro contrattata inclinata positivamente (BRW)¹¹ combinata con una curva di domanda di lavoro orizzontale determinata dal prezzo (PRW)¹² che si incontravano in un punto che dipendeva non solo dalla forza contrattuale delle rispettive organizzazioni di lavoratori e delle imprese, ma anche dal livello di disoccupazione di lungo periodo. In questo modo i modelli NEK divenivano sempre più complicati, e descrivevano, meglio e più realisticamente, il mercato del lavoro, rispetto ai modelli neoclassici, come un mercato intriso di istituzioni, contrattazioni, organizzazioni e rigidità, dove erano evidenti gli effetti della domanda aggregata sui livelli di occupazione¹³.

Questi modelli rimangono comunque all'interno di un paradigma in cui l'individuo e le imprese massimizzano le loro rispettive funzioni di utilità e produzione secondo i consueti criteri derivanti dall'individualismo metodologico. Tuttavia, il nostro principale interesse in questa rassegna non è tanto valutare il grado di razionalità degli agenti economici nel mercato del lavoro quanto la possibilità che i salari non siano flessibili e che quindi il lavoro non sia retribuito secondo la sua produttività marginale. Questo ci permette di tracciare un parallelismo con gli economisti classici e gli economisti istituzionalisti studiati sopra per i quali le norme che regolano il mercato del lavoro non sono come quelle del mercato dei beni, e il problema principale non è la scelta massimizzante, coerente e stabile degli agenti economici ma una visione del mercato del lavoro che si concentri su processi, materiali e sociali, definiti dalla necessità e dall'individuazione delle condizioni della loro sostenibilità nella struttura e nel tempo. Di conseguenza la costruzione di funzioni di domanda e di offerta di lavoro inclinate nel consueto modo neoclassico a forma di X è di difficile realizzazione. Quali che siano le istituzioni, le regole e i processi che spingono gli

¹¹ Bargaining Real Wage.

¹² Price Real Wage.

¹³ In questo senso sono meritori di segnalazione anche i lavori di Jackman (1984) sul ruolo del sindacato e delle istituzioni nel mercato del lavoro, e di Soskice e Carlin (1989) sul fenomeno dell'isteresi e dell'erosione del capitale, che approfondirono in un modo alquanto sofisticato l'analisi del mercato del lavoro e delle sue istituzioni.

agenti economici a comportarsi diversamente rispetto a quanto previsto dall'apparato neo-classico, in questi approcci non neoclassici, i salari non sono flessibili ma rigidi verso il basso, e la concorrenza agisce entro limiti ben definiti dalle convenzioni o da altro così come già analizzato da Adam Smith.

In particolare, i modelli ai quali brevemente accenneremo (*efficiency wage* e *insider-outsider*) così come altri che si inseriscono nello schema della NEK dimostrano che i salari non sono retribuiti secondo la loro produttività marginale ma secondo altri criteri e fattori extra-economici quali la disciplina, il potere contrattuale del sindacato, la selezione avversa, le asimmetrie informative, l'azzardo morale ed altri fattori che fungono da "norma sociale" mediante la quale si determinano anche le quantità domandate ed offerte di lavoro.

Il modello *efficiency wage* o dei salari di efficienza dimostra che non è nell'interesse delle imprese ridurre il salario reale al fine di ridurre la disoccupazione, poiché la produttività dei lavoratori, intesa come sforzo o efficienza, dipende dal salario reale (McDonald, Solow, 1981). All'impresa allora converrà fissare un livello di salario che massimizzi lo sforzo erogato per lavoratore o, simmetricamente, minimizzi il costo salariale per unità di efficienza del lavoro. Questo in virtù di una ipotesi semplice quanto realistica: lo sforzo dei lavoratori cresce all'aumentare del salario reale e della loro soddisfazione. Prendendo spunto da un articolo di Solow (1979) che ha fatto letteratura nell'ambito della NEK, possiamo formalizzare l'effetto di efficienza salariale.

Data la funzione di produzione:

$$Y = \Psi f(L) \quad [1]$$

i profitti (Π) dell'impresa sono pari a:

$$\Pi = f(e(w)L) - wL \quad [2]$$

dove si ipotizza che e , lo sforzo (con $e' > 0$) di ciascun lavoratore sul posto di lavoro, sia funzione crescente del salario, w . L'impresa sceglierà sia la quantità di lavoro (L) che il livello di salario (w) in maniera da massimizzare i profitti (Π). Nel punto di ottimo, per le condizioni del primo ordine, avremo un salario w^* tale che:

$$\frac{\partial \Pi}{\partial L} = \Psi f'(e(w^*)L) \cdot e(w^*) - w^* = 0 \quad [3]$$

$$\frac{\partial \Pi}{\partial w} = \Psi f'(e(w^*)L) \cdot e'(w^*)L - L = 0 \quad [4]$$

Dalla prima delle due equazioni sopra riportate possiamo ricavare la produttività marginale del lavoro ($PmgL$):

$$f'(e(w^*)L) = \frac{w^*}{e(w^*)} \quad [5]$$

La $PmgL$ è uguale, nel punto di ottimo, al salario per unità di efficienza o sforzo $w^*/e(w^*)$. Un aumento del salario comporta una crescita dei costi ma allo stesso tempo incentiva ciascun lavoratore a conferire maggiore sforzo nel suo lavoro e quindi maggiore produttività. Al margine, i costi e i benefici di una variazione del salario devono essere uguali, e nel punto di ottimo, l'elasticità del salario rispetto allo sforzo deve essere uguale ad 1, come si vede sostituendo la [5] nella [4]:

$$E_w = \frac{w^*}{e(w^*)} \cdot e'(w^*) = 1 \quad [6] \text{ (condizione di Solow)}$$

Graficamente, date le ipotesi sulla funzione $e(w)$:

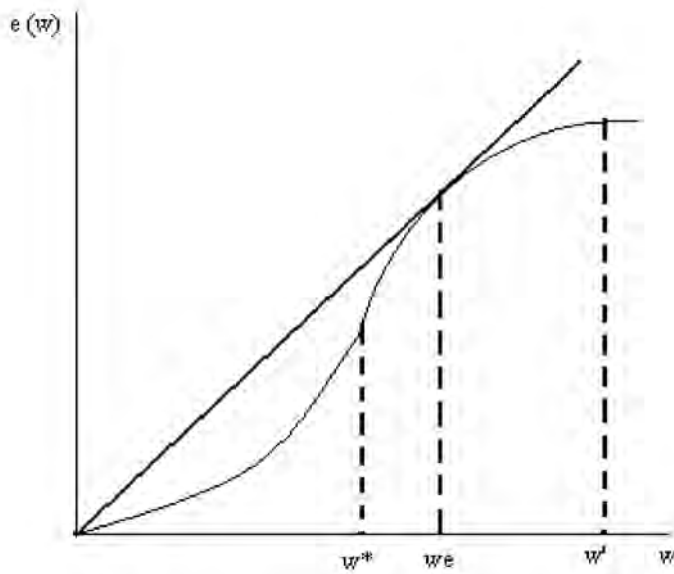
$$e'(w) > 0$$

$$e''(w) > 0 \text{ per } w < w^*$$

$$e''(w) < 0 \text{ per } w > w^*$$

possiamo rappresentare il modello come nella seguente FIG. 1.

Figura 1. Curva dello sforzo del lavoratore



Nota: inizialmente, la curva presenta incrementi dello sforzo più che proporzionali finché non si arriva ad un livello di salario w^* ; successivamente gli incrementi dello sforzo cominciano a decrescere fino a quando, in corrispondenza di w' , la curva non diventa piatta, cioè ulteriori incrementi di salario non producono alcun effetto positivo sullo sforzo erogato. Il punto di ottimo è quello a cui corrisponde un salario w_e . In questo punto ci sarà disoccupazione involontaria. Un livello di disoccupazione più elevato sposterebbe la curva dello sforzo $e(w)$ verso l'alto, il che ridurrebbe il salario che massimizza lo sforzo (il salario di efficienza w_e). In altre parole i lavoratori si impegnerebbero di più con un salario più basso.

Considerando che l'impresa assumerà fino al punto in cui il prodotto marginale del lavoro eguagli il salario di efficienza, il conseguente equilibrio nel mercato del lavoro sarà un equilibrio con disoccupazione involontaria. Un incremento della disoccupazione spingerà i lavoratori ad impegnarsi maggiormente. La relazione macroeconomica che ne discende tra salario e disoccupazione (occupazione) è decrescente (crescente), contrariamente a quanto previsto nell'approccio neoclassico (Shapiro, Stiglitz, 1984).

Il modello *insider-outsider* arriva alle stesse conclusioni del modello *efficiency wage* ma questa volta non sono le imprese che decidono di pagare un salario più alto ma è il potere dei dipendenti (gli insider) a determinare le decisioni su retribuzione e occupazione (Lindbeck, Snower, 1988). Il potere degli insider deriva dall'esistenza dei costi di rotazione di

manodopera: selezione, negoziazione, assunzione e formazione sui nuovi assunti (gli *outsider*). Gli *insider* godono di una posizione di rendita verso i nuovi assunti, rafforzata dal fatto che i primi potrebbero rifiutarsi di cooperare con i nuovi, *rendendo loro difficile la vita*. Questo comportamento accresce la disutilità del lavoro per gli *outsider* e quindi aumenta il loro salario di riserva, con conseguenze negative sull'occupazione.

Sulla stessa linea Salop (1979) afferma che i costi di rotazione inibiscono il *turn over* di lavoratori nell'impresa. Tuttavia nel modello di Salop non si fa riferimento al conflitto tra *insider* e *outsider*. Il datore di lavoro, al fine di evitare costi di assunzione, formazione e addestramento, evita di assumere continuamente lavoratori, e al contrario preferisce pagare un salario maggiore pur di incentivare la permanenza del lavoratore nella sua impresa. In questo modo la produttività e l'efficienza del singolo lavoratore aumentano e allo stesso tempo il datore di lavoro minimizza i costi di rotazione per i nuovi lavoratori. Questo è un comportamento razionale che non massimizza i risultati in termini di occupazione (a quei salari corrisponde una disoccupazione involontaria), né i profitti, che vengono erosi da più alti salari. L'esistenza di disoccupazione involontaria che ne deriva giustifica l'esistenza di uno Stato sociale e di sussidi alla disoccupazione, i quali, tra l'altro, sono sostenibili grazie alla dinamica positiva del PIL che consegue alla maggior produttività.

Robert Solow (1990) considera i modelli della NEK importanti intuizioni ma non sufficienti a spiegare le complesse relazioni tra mercato del lavoro e istituzioni. Il mercato del lavoro, anche nella sua visione, non è come il mercato del *pesce o dei carciofi* in cui la concorrenza ne decide il prezzo indipendentemente da qualsiasi vincolo. Bisogna quindi completare la tradizionale analisi del mercato del lavoro, con i vincoli derivanti dalle istituzioni e dalle norme sociali e comportamentali inseriti nel processo decisionale degli agenti, piuttosto che pensare al lavoro offerto in termini di tempo libero e salario.

Per Solow (1990) è la specifica caratteristica del mercato del lavoro come istituzione sociale che potrebbe essere la causa dei livelli inefficientemente bassi dell'occupazione. Nelle economie sviluppate, né i datori di lavoro né i disoccupati, attraverso le rispettive organizzazioni rappresentative, vorrebbero offrire salari bassi.

Dal lato dell'impresa, l'assenza di pesanti tagli salariali rappresenta una regola sociale che riduce la conflittualità. Col tempo le regole vengono istituzionalizzate, e gli agenti (l'impresa, in questo caso) cominciano a comportarsi in un dato modo perché lo ritengono "giusto" e non perché lo hanno "valutato". Dal lato dei lavoratori, i disoccupati evitano di ricorrere ad una gara al ribasso sui salari: primo, perché esistono una serie di comportamenti sociali volti a rafforzare la solidarietà tra disoccupati; e secondo, perché si vuole evitare quella che Solow chiama «concorrenza hobbesiana»¹⁴. Questo tipo di concorrenza, considerata sleale, farebbe scattare un comportamento punitivo da parte degli altri disoccupati ma soprattutto dei lavoratori occupati, e ciò porterebbe ad una situazione in cui i rapporti e le relazioni sociali diventerebbero "brutali". Anche per questa via, quindi, determinati comportamenti sociali, sebbene economicamente inefficienti, vengono interiorizzati come giusti, vengono praticati ed istituzionalizzati. In questo modo regole di equità e correttezza operano nel mercato del lavoro in modo effettivo e diventano parte del processo

¹⁴ Solow (1990) suggerisce, attraverso un semplice modello di teoria dei giochi, come le norme ed i comportamenti reputati "giusti" e degni di rispetto, vengano interiorizzati ed applicate allo scopo di creare un beneficio collettivo sacrificando un interesse egoistico che apporterebbe maggior vantaggio individuale. Ruolo centrale è svolto dalla paura di scivolare nella minaccia della "concorrenza hobbesiana" considerata da tutti riprovevole. Questo gioco richiama l'idea di Smith per il quale esistono norme e convenzioni dentro le quali agisce la concorrenza.

decisionale. Lavoratori ed imprese non possono percepire l'ingiustizia attraverso gli eccessi di offerta o di domanda di lavoro ma attraverso strumenti sociali e istituzionali.

6. FLESSIBILITÀ, PRODUTTIVITÀ E OCCUPAZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO ATTUALE

I modelli elencati nel paragrafo precedente, a nostro parere, ottengono un buon riscontro empirico nelle economie avanzate. La presente sezione servirà unicamente ad evidenziare brevemente questo riscontro. Nella prima metà degli anni 2000 si sono registrati, nella maggior parte dei paesi membri dell'OECD, incrementi di flessibilità del lavoro, calcolati attraverso la riduzione di alcuni indici di rigidità del mercato del lavoro, e incrementi di occupazione (OECD, 2006). Questi incrementi di flessibilità del lavoro sono stati accompagnati, molto spesso, da una riduzione dei costi del lavoro e quindi anche da flessibilità dei salari (EuroMemorandum, 2005; 2006). Di conseguenza, i nuovi posti di lavoro creati sono caratterizzati da insoddisfazione e scarsa efficienza lavorativa, causati appunto dalla pressione sulle retribuzioni del lavoro, dalla instabilità avvertita dal lavoratore sul posto del lavoro, e dagli scarsi contributi sociali (Tronti, Ceccato, 2005).

Nell'Unione Europea si è avuto un aumento di occupazione nel settore terziario, frammentato e disorganizzato, scarsamente motivato e poco retribuito. La conseguenza è stata la bassa produttività dell'economia europea nella prima metà degli anni 2000¹⁵. Alla fine, l'unico dato parzialmente positivo dell'economia europea, cioè il relativo aumento di occupazione, è stato negativamente compensato dall'andamento negativo della produttività, dalla riduzione della percentuale dei salari sul PIL, dalla riduzione del potere di acquisto dei lavoratori e dalla scarsa dinamica del PIL (EuroMemorandum, 2005; Eurostat, 2006). La mancata crescita economica potrebbe riportare l'occupazione sulle posizioni iniziali. Questo fenomeno, apparentemente contraddittorio, si può spiegare attraverso un'interpretazione *al contrario* dei modelli di salari di efficienza ed in particolare del modello di Salop (1979).

Infatti la maggior occupazione registrata nell'UE si è avuta a salari reali anche più bassi rispetto a quelli necessari a mantenere un potere di acquisto adeguato all'andamento dei prezzi. Questi bassi salari, accompagnati spesso da precarietà, scarsi incentivi e riconoscimenti per i lavoratori, non hanno aumentato lo sforzo e quindi l'efficienza dei lavoratori. I minori salari reali, e quindi la minimizzazione dei costi, atteggiamento razionale da parte del datore di lavoro, non hanno portato ad un aumento della produttività né ad una maggior produzione. Hanno portato, al contrario, ad un aumento dei profitti, i quali, spesso, non si sono trasformati in nuovi investimenti, ma al contrario, in aumenti di rendite, posizioni dominanti e movimenti di portafoglio che hanno permesso una immediata massimizzazione dei profitti, per via di una riduzione dei costi (Tronti, 2005). Tuttavia il sistema economico non ha ottenuto effetti positivi, e di conseguenza non ha realizzato situazioni efficienti in termini di produttività e crescita economica. Se questi elementi hanno almeno altrettanto valore che il profitto degli imprenditori, allora i risultati ottenuti negli ultimi anni, in termini di occupazione, non sono né Pareto-ottimali né socialmente efficienti.

A questo punto è utile citare una frase di Solow (2002, p. 4): «If pure unadulterated labour-market reform is unlikely to create a substantial increase in employment, then the main reason for doing it is anticipated gain in productive efficiency, however large that may be. But if we respect the wage earner's desire for job security, and it seems at least as re-

¹⁵ Cfr. Rapporto Kok (2004, p. 15).

spectable as anyone's desire for fast cars or fat-free desserts, then an improvement in productive efficiency gained in that way is not a Pareto-improvement. More labour market flexibility may still be worth having – and I think it is – but then the losers have a claim in equity to some compensation. The trick is to find a form of compensation that does not cancel the initial gain in labour-market flexibility».

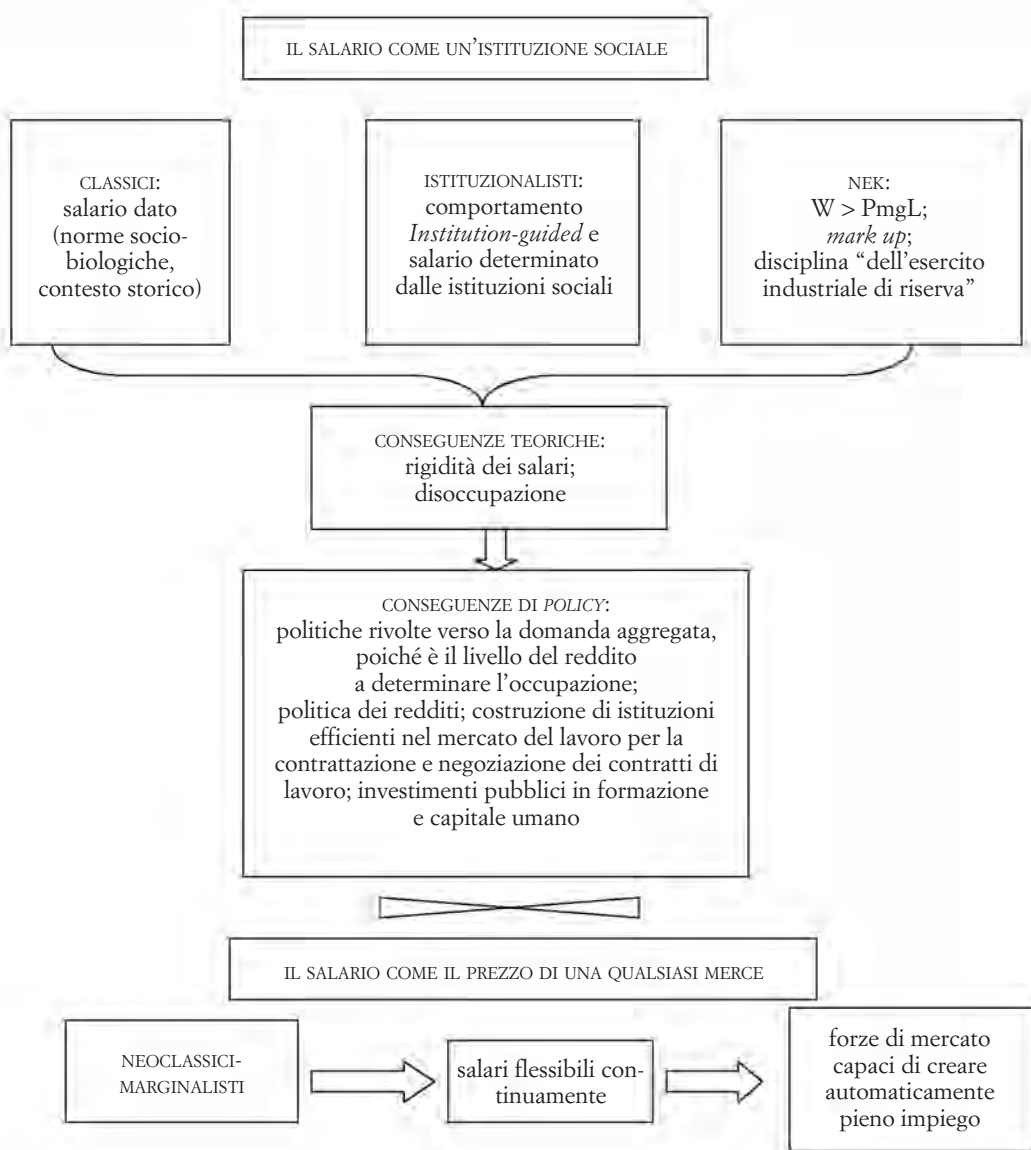
Parallelamente al filone teorico della NEK (in base al quale maggiore flessibilità del lavoro associata ad una pressione sui costi salariali potrebbe disincentivare il lavoro e per questa via ridurre la produttività) se ne è sviluppato un altro di derivazione “schumpeteriano”. Quest'ultimo pone l'accento sul fatto che la riduzione dei salari può spingere gli imprenditori ad usare processi produttivi “labor-intensive” ed a posporre l'introduzione di maggiore innovazione e l'adozione di nuove tecnologie, con evidenti effetti negativi sulla produttività e sulla crescita del PIL di lungo periodo (Sylos Labini, 1993; 1999; Kleinknecht, 1998). In particolare, uno studio di Kleinknecht *et al.* (2006) ha evidenziato come alcune pratiche di flessibilità del mercato del lavoro fossero negativamente correlate con l'introduzione di maggiore innovazione e quindi con la crescita della produttività in un vasto campione di imprese olandesi. Un lavoro simile è stato condotto da Michie e Sheenan (2003) per il Regno Unito, con risultati simili.

Di rilievo è inoltre il filone che spiega la scarsa dinamica della produttività attraverso il semplice meccanismo dei bassi consumi causati da una moderazione salariale che ha a sua volta effetti negativi sulla domanda aggregata (Verdoorn, 1949). Seguendo questo approccio teorico anche noto come legge “Verdoorn-Kaldor” si è dimostrato che la scarsa domanda aggregata può avere effetti negativi sulle capacità innovative del sistema economico e quindi sul declino della produttività. In particolare Kaldor testando le ipotesi di Verdoorn attraverso un'analisi *cross-country* trovò che un aumento dell'1% dell'output portava ad un aumento della produttività e dell'occupazione dello 0,5%. Questo era un risultato importante che suggeriva ai *policy makers* di investire in maggiori consumi secondo il semplice schema keynesiano della domanda effettiva.

Le ricerche che invece hanno seguito le ipotesi della Nuova Economia Keynesiana discusse nel paragrafo precedente hanno trovato terreno fertile e riscontro empirico nei paesi dell'Euro-zona e in particolare in Italia, Spagna, Olanda, Portogallo, Austria e Belgio, dove la flessibilità del lavoro e le recenti riforme contrattuali del mercato del lavoro sono state accompagnate da evidenti perdite di produttività (Zenezini, 2004; Kleinknecht, Naastepad, 2005; Lucidi, 2006).

Da questa rassegna è possibile tentare di tracciare una sintesi, come descritto nella FIG. 2. Ci sembra infatti possibile accostare tre filoni di pensiero tra loro, i classici, gli istituzionalisti e gli economisti della NEK, che seppur diversi per una serie di ragioni di metodo e di approccio teorico che non stiamo qui ovviamente ad analizzare, si riferiscono al mercato del lavoro attraverso categorie economico-sociali abbastanza simili e, soprattutto, raggiungono le stesse conclusioni in termini di policy. La prima di queste categorie è quella che si riferisce al salario, che nella visione di queste tre scuole di pensiero può essere definita come un'istituzione sociale, intendendo con ciò una norma che non segue principi strettamente economici, ma può essere prevalentemente determinata attraverso fattori sociali, istituzionali ed extra-economici quali il sindacato, i rapporti di forza, la reputazione, strategie per incentivare lo sforzo ecc. Al contrario, la scuola neoclassica-marginalista considera il costo del lavoro come il prezzo di qualsiasi altra merce ed arriva pertanto a conseguenze diverse, come illustrato nello schema sintetico di confronto tra queste teorie riportato di seguito.

Figura 2. Teorie a confronto: sintesi



7. CONCLUSIONI

Per concludere, non sembra, dalla rassegna esposta, che la flessibilità del lavoro introduca dei guadagni di efficienza, né che la flessibilità dei salari possa condurre al pieno impiego. Inoltre, non sembra nemmeno possibile parlare di un consenso teorico verso posizioni che affermano la necessità di flessibilità all'interno del mercato del lavoro per poter giungere a situazioni di pieno impiego. Al contrario, la maggior parte delle scuole di pen-

siero, da quella classica a quella keynesiana fino a quella istituzionalista sembrano escludere questa possibilità. Pure all'interno della teoria neoclassica-marginalista, che è quella che sostiene questa necessità, le eccezioni ed i distinguo di economisti importanti sono molto rilevanti. A fianco a Solow (1990), che comunque nella sua analisi del mercato del lavoro è lontano dalle posizioni neoclassiche, si può citare Marshall (1919) il quale sostiene la necessità di un salario minimo, e che la concorrenza, la flessibilità e i problemi di distribuzione riguardano posizioni superiori ai livelli salariali di sussistenza. Allo stesso modo Pigou (1932, p. 51) parla di «humanitarian sentiment of State provision for unemployment».

Contemporaneamente, è stato ampiamente dimostrato che guadagni di efficienza e produttività dal lato del lavoro sono possibili quando i lavoratori si sentono soddisfatti e fanno un lavoro che dia loro sicurezza economica e sociale¹⁶. Allo stesso modo, i sussidi di disoccupazione, elargiti grazie all'esistenza dello Stato sociale, permettono al lavoratore di trovare il lavoro che gli si addice di più, contribuendo così ad aumentare la sua efficienza. In effetti, maggiori guadagni di produttività sono, in genere, ottenuti, a parità di altre condizioni, attraverso un processo di "learning-by-doing" e grazie a fattori extra-economici che sono possibili solo quando il rapporto con l'impresa, in un determinato posto di lavoro, è stabile, continuato e duraturo, tale da rendere possibili incrementi di fiducia, cooperazione, ed evitare costi di aggiustamento e inefficienze organizzative.

Allo stesso tempo, effetti positivi sulla produttività si potrebbero ottenere attraverso l'introduzione di ciò che potremmo chiamare "flessibilità interna del lavoro", cioè gli aggiustamenti del lavoro ai cambiamenti tecnologici e di offerta produttiva realizzabili all'interno della stessa impresa mediante processi di formazione continua e addestramento dei lavoratori. D'altro canto, il concetto di flessibilità tecnicamente possibile al variare dei prezzi relativi dei fattori perde di senso nella nuova "Knowledge Economy" di servizi alle imprese e alle persone caratterizzata da elementi di fiducia, capacità relazionali, motivazioni extra-economiche ed altri incentivi non monetari al lavoro.

Dal punto di vista strettamente occupazionale, sembra possibile ritornare all'impostazione classica e keynesiana per cui l'aumento di occupazione può aversi con un prodotto lordo maggiore, o, usando la terminologia keynesiana, con un livello di reddito più elevato. Senza che si verifichi questa condizione, una maggiore occupazione, spinta da un taglio dei salari, porta solo temporaneamente ad un livello di occupazione maggiore. Dopodiché, se gli investimenti e quindi la domanda aggregata non crescono, l'occupazione diminuirà nuovamente. Alternativamente essa può rimanere su livelli più alti ma a costo di una minore produttività o lasciando i lavoratori in una situazione di "semioccupazione", cioè occupando buona parte di loro per periodi più brevi ed a costi ovviamente inferiori. Quest'ultima circostanza sembra trovare un riscontro empirico in molti paesi dell'UE nell'ultimo decennio e soprattutto in Italia.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- AOKI M. (2001), *Comparative Institutional Analysis*, Massachusetts Institute of Technology, Boston.
 ATKINSON J. (1984), *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, IMS Report n. 89, Institute of Manpower Studies, Brighton.

¹⁶ Cfr. Fitoussi (2003); Freeman (2005).

- BLANCHARD O. J., KYODACHI N. (1987), *Monopolistic Competition and the Effects of Aggregate Demand*, "American Economic Review", 77, pp. 647-66.
- CLOWER R. (1965), *The Keynesian Counter-revolution: A Theoretical Appraisal*, in F. H. Hahn, F. P. Brechling (eds.), *The Theory of Interest Rate*, Macmillan, London, pp. 103-25.
- COASE R. (1937), *The Nature of the Firm*, "Economica", 4, 16, pp. 386-405.
- DIXIT A., STIGLITZ J. (1977), *Monopolistic Competition and Optimum Product Diversity*, "American Economic Review", 67, pp. 298-308.
- EUROMEMORANDUM (2005), *Democratic Policy against the Dominance of Markets. Proposals for an Integrated Development Strategy in Europe*, mimeo, Brussels.
- EUROMEMORANDUM (2006), *A Democratic Economic Policy Framework against the Neo-liberal Transformation of Europe*, mimeo, Brussels.
- EUROSTAT (2006), *Structural Indicators*, <http://europa.eu.int/comm/eurostat/structuralindicators>
- FADDA S. (2002), *Does the Change of Economic Institutions Require a Change in Value?*, Working Paper n. 28, Università di Roma Tre.
- FITOUSSI J. P. (2003), *The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to the 1990s: Comments*, in P. Aghion et al. (eds.), *Knowledge, Information, and Expectations in Modern Macroeconomics*, Princeton University Press, Princeton, pp. 395-431.
- ID. (2005), *Macroeconomic Policies and Institutions*, "Rivista di Politica Economica", novembre-dicembre (Settima Lezione "Angelo Costa", 19 gennaio 2006), pp. 9-30.
- FLEETWOOD S. (2001), *Towards a Transformation of the Labour Market*, Working Paper, Lancaster University.
- FREEMAN R. B. (2005), *Labour Market Institutions without Blinders: The Debate over Flexibility and Labour Market Performance*, NBER Working Paper, n. 11286, Cambridge (MA).
- FRIEDMAN M. (1968), *The Role of Monetary Policy*, "American Economic Review", 58, pp. 1-17.
- ID. (1974), *Unemployment versus Inflation: An Evaluation of the Phillips Curve*, Institute for Economic Affairs Occasional Paper, n. 44, London.
- GAREGNANI P. (1981), *Marx e gli economisti classici*, Einaudi, Torino.
- ID. (2000), *Samuelson on Sraffa's "Hits and Misses"*, mimeo, Università di Roma Tre.
- ID. (2004), *Professor Foley and Classical Political Analysis*, "Materiali di Discussione", n. 1, Centro di Ricerche e Documentazione Piero Sraffa, Università di Roma Tre.
- HAMILTON W. (1932), *Institutions*, in *Encyclopaedia of the Social Sciences*, vol. 8, New York.
- HODGSON G. M. (1995), *The Evolution of Evolutionary Economics*, "Scottish Journal of Political Economy", 42, 4, pp. 469-88.
- ID. (2006), *What are Institutions?*, "Journal of Economic Issues", 44, 1, pp. 1-25.
- HOOVER K. D. (1988), *The New Neoclassical Macroeconomics*, Basil Blackwell, Oxford.
- JACKMAN R. (1984), *Money Wage Rigidity in an Economy with Rational Trade Unions*, in G. Hutchinson, J. Treble (eds.), *Recent Advances in Labour Economics*, Croom Helm, London.
- KALDOR N. (1966), *Causes of the Slow Rate of Economic Growth in the United Kingdom*, Cambridge.
- KEYNES J. M. (2005), *Teoria generale dell'occupazione, dell'interesse e della moneta*, trad. it., UTET, Torino.
- KLEINKNECHT A., NAASTEPAD C. W. M. (2005), *The Netherlands: Failure of a Neo-classical Policy Agenda*, "European Planning Studies", 13, 8, pp. 1193-203.
- KLEINKNECHT A., OOSTENDORP M. N., PRADHAN M. P., NAASTEPAD C. W. M. (2006), *Flexible Labour, Firm Performance and the Dutch Job Creation Miracle*, "International Review of Applied Economics", 20, 2, pp. 171-87.
- KLEINKNECHT A. (1998), *Is Labour Market Flexibility Harmful to Innovation?*, "Cambridge Journal of Economics", 22, pp. 387-96.
- KNIGHT J. (1992), *Institutions and Social Conflict*, Cambridge University Press, Cambridge.
- LAYARD R., NICKELL S. (1986), *Is Income Policy the Answer to Unemployment?*, "Economica", 49, pp. 219-39.
- LEIJONHUFVUD A. (1967), *Keynes and the Keynesian: A Suggested Interpretation*, "American Economic Review", 57, pp. 401-10.
- LIBECAP G. (1998), *The New Institutional Economics and Economic Development*, Working Paper n. 4, International Centre for Economic Research, Torino.
- LINDBECK A., SNOWER D. (1988), *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge (MA).
- LUCIDI F. (2006), *Is there a Trade-off between Labour Flexibility and Productivity Growth? Preliminary Evidence from Italian Firms*, mimeo, Sapienza Università di Roma.
- MALINVAUD E. (1977), *Theory of Unemployment Reconsidered*, Basil Blackwell, Oxford.

- MARX K. (1971a), *Lavoro salariato e capitale*, trad. it., Newton Compton, Roma.
- ID. (1971b), *Salario, prezzo e profitto*, trad. it., Newton Compton, Roma.
- ID. (1996), *Il Capitale*, Libro terzo, trad. it., Newton Compton, Roma.
- MARSHALL A. (1919), *The Elements of Economics of Industry*, Macmillan, London.
- MATZNER E. (1993), *Policies, Institutions and Employment Performance*, in M. Tool (ed.), *Institutional Economics: Theory, Method, Policy*, Kluwer Academic Publishers, Boston.
- MCDONALD I., SOLOW R. (1981), *Wage Bargaining and Employment*, "American Economic Review", 71, pp. 896-908.
- M McNULTY P. J. (1980), *The Origin and Development of Labor Economics: A Chapter in the History of Social Thought*, MIT Press, Cambridge (MA).
- MICHIE J., SHEENAN M. (2003), *Labour Market Deregulation, 'Flexibility' and Innovation*, "Cambridge Journal of Economics", 27, pp. 123-43.
- MITCHELL W. C. (1950), *The Prospects of Economics*, reprinted edition, in Id., *The Backward Art of Spending Money and Other Essays*, McGraw-Hill, New York.
- NEALE W. C. (1988), *Institutions*, in M. Tools (ed.), *Foundations of Institutional Thought*, vol. 1, Sharpe Inc., New York, pp. 227-56.
- NORTH D. C. (1981), *Structure and Change in Economic History*, Norton, New York.
- ID. (1990), *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press, Cambridge.
- NUGENT J. B., LIN J. Y. (1996), *Institutions and Economic Development*, in H. Chenery, T. N. Srinivasan, J. Behrman (eds.), *Handbook of Development Economics*, North-Holland, III vol., cap. 38.
- OECD (2006) *Employment Outlook*, Parigi.
- PHELPS E. S. (1970), *Money-wage Dynamics and Labour Market Equilibrium*, in L. S. Phelps *et al.* (eds.), *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, W. W. Northon, New York.
- PIGOU A. C. (1932), *The Economics of Welfare*, Macmillan, London.
- RAPPORTO KOK (2004), *Facing the Challenge. The Lisbon Strategy for Employment and Growth*, Report from the High Level Group, chaired by Wim Kok, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- RICARDO D. (1976), *Sui principi dell'economia politica e della tassazione*, trad. it., ISEDI, Milano.
- SALOP S. (1979), *A Model of the Natural Rate of Unemployment*, "American Economic Review", 69, pp. 117-25.
- SAMUELSON P. (1989), *Ricardo Was Right*, "Scandinavian Journal of Economics", 91, 1, pp. 47-62.
- SARGENT T. J., WALLACE N. (1976), *Rational Expectations and the Theory of Economic Policy*, "Journal of Monetary Economics", 2, pp. 169-83.
- SHAPIRO C., STIGLITZ J. (1984), *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, "American Economic Review", 74, pp. 433-44.
- SMITH A. (1996), *La ricchezza delle nazioni*, trad. it., UTET, Torino.
- SOLOW R. M. (1979), *Another Possible Source of Wage Stickness*, "Journal of Macroeconomics", 1, pp. 1-25.
- ID. (1985), *Insiders and Outsiders in Wage Determination*, "Scandinavian Journal of Economics", 87, 2.
- ID. (1990), *The Labour Market as a Social Institution*, Blackwell, Cambridge.
- ID. (2002), *Is Fiscal Policy Possible? Is It Desirable?*, Presidential address to the XIII World Congress of the International Economic Association, September, Lisbon.
- SOSKICE D., CARLIN W. (1989), *Medium-run Keynesianism: Hysteresis and Capital Scrapping*, in P. Davidson, J. Kregel (eds.), *Macroeconomic Problems and Policies of Income Distribution*, Elgar, Aldershot.
- STIRATI A. (1994), *The Theory of Wages in Classical Economics*, Elgar, Aldershot.
- SRAFFA P. (1960), *Produzione di merci a mezzo di merci*, Einaudi, Torino.
- SYLOS-LABINI P. (1993), *Progresso tecnico e sviluppo ciclico*, Laterza, Roma-Bari.
- ID. (1999), *The Employment Issues: Investment, Flexibility and the Competition of Developing Countries*, "BNL Quarterly Review", 210, pp. 257-80.
- TRONTI L., CECCATO F. (2005), *Il lavoro atipico in Italia: caratteristiche, diffusione e dinamica*, "Argomenti", 14, pp. 27-58.
- TRONTI L. (2005), *Protocollo di luglio e crescita economica: l'occasione perduta*, "Rivista Internazionale di Scienze Sociali", 2, pp. 345-68.
- VEBLEN T. (1898), *Why is Economics Not an Evolutionary Science*, "The Quarterly Journal of Economics", 12, 3, pp. 373-97.
- ID. (1919), *The Place of Science in Modern Civilization*, Reprint edition, Huebsch, New York 1961, pp. 231-51.

- VERDOORN P. J. (1949), *Fattori che regolano lo sviluppo della produttività del lavoro*, "L'Industria", 1, pp. 45-53.
- WICKSELL K. (1934), *Lectures on Political Economy*, translation by E. Classen, London.
- WILLIAMSON O. E. (1985), *The Economic Institutions of Capitalism. Firm, Markets, Relational Contracting*, The Free Press, New York.
- ZENEZINI M. (2004), *Il problema salariale in Italia*, "Economia e Lavoro", 38, 2, pp. 147-81.