

T.Boeri, J. Van Ours *Economia dei mercati del lavoro imperfetti*, Egea, Milano, 2001, 362 pp.

Nel panorama dei più recenti manuali di Economia del lavoro, il volume di Boeri e van Ours si distingue per due caratteristiche fondamentali: la centrale rilevanza attribuita alle istituzioni che agiscono sul mercato del lavoro; l'approccio strutturato attraverso cui il lettore è progressivamente condotto dall'iniziale descrizione statistico-comparativa dei temi di volta in volta affrontati, alla più complessa interpretazione teorica degli stessi, nonché al modello analitico che più propriamente ne mette in luce possibili cause ed effetti.

Contrariamente a quanto spesso si riscontra in altri manuali, le istituzioni non vengono descritte come elemento di disturbo al "libero" funzionamento del mercato e concepite, quindi, come ostacolo al raggiungimento di risultati efficienti: essendo il mercato del lavoro caratterizzato da asimmetrie informative, da frizioni e da costi nella mobilità del lavoro, da altri elementi che lo configurano come mercato non perfettamente concorrenziale, l'esistenza delle istituzioni può bensì concorrere a contrastare l'inefficienza di tale mercato. Istituzioni quali il salario minimo o il sussidio di disoccupazione, ad esempio, possono avere l'auspicabile effetto di neutralizzare (almeno in parte) la situazione di *monopsonio* spesso presente sul mercato del lavoro.

In ogni capitolo ci si interroga sul perché e sul ruolo delle istituzioni via via esaminate; il salario minimo, i sindacati e la contrattazione collettiva, le tasse sui salari, la regolamentazione dell'orario di lavoro, i piani di pensionamento, le politiche della famiglia, l'istruzione e la formazione aziendale, le politiche migratorie, i regimi di protezione all'impiego, le indennità di disoccupazione, le politiche attive del lavoro: rappresentano tutti ambiti di intervento dove l'obiettivo redistributivo –in termini di più equa ripartizione delle opportunità lavorative e reddituali tra segmenti di forza lavoro eterogenei- non configge con quello del raggiungimento di una maggiore efficienza, in genere identificabile con un più elevato tasso di occupazione.

Distinguendo le istituzioni che agiscono sui *prezzi* (come nel caso del salario minimo, dei sindacati, delle tasse e dell'indennità di disoccupazione) da quelle che influenzano le *quantità* (le rimanenti istituzioni, tra quelle in precedenza elencate), vengono in sostanza individuate tre importanti motivazioni che ne giustificano l'esistenza: le prime due riguardano i menzionati obiettivi di *efficienza* e di *equità* –obiettivi che un mercato del lavoro, per sua natura imperfetto, non sempre è in grado di raggiungere automaticamente- e la terza consiste nell'impedire che abbiano luogo i *fallimenti nella politica*: questi si verificano quando un gruppo di minoranza riesce ad imporre alla maggioranza dei cittadini determinate istituzioni (ciò chiama in causa il dibattito sul *cuneo fiscale e contributivo*, dove può essere messa in discussione la regola della "tassazione ottimale").

Utile, nell'approccio metodologico proposto nel volume per ogni argomento affrontato, è sia l'indicazione di letture consigliate, sia l'approfondimento analitico fornito dall'appendice tecnica. In tal modo la soluzione individuata nel tema trattato è sempre sottoposta alla possibilità di interpretazioni alternative e/o al miglior convincimento che può provenire dalle soluzioni offerte da un modello analitico. Così, ad esempio, se l'obiettivo di redistribuzione delle opportunità lavorative tra le componenti di genere e di età può sembrare perseguibile attraverso l'istituto del prepensionamento (mirando ad agevolare i giovani con la fuoriuscita degli anziani) o attraverso la regolamentazione dell'orario lavorativo, altri studi empirici – dei quali si dà conto nella specifica bibliografia e negli appositi box di approfondimento- sconfessano, da un lato, l'esistenza certa di una correlazione positiva tra disoccupazione giovanile ed età pensionabile, dall'altro l'indiscutibile impatto positivo che una riduzione dell'orario lavorativo potrebbe avere sulle singole componenti e sull'occupazione globale (Boldrin et al. , 1999; Crépon e Cramaz, 2002).

Le politiche della famiglia vengono altresì individuate come possibile soluzione all'apparente trade-off tra *equità* ed *efficienza*: trade-off che sembrerebbe porsi in materia di scelte riproduttive, da un lato, e di presenza sul mercato del lavoro, dall'altro. L'evidenza empirica sembra, infatti, avallare l'ipotesi che, laddove adeguati interventi a sostegno della famiglia consentano di conciliare la sfera delle attività domestiche con quella delle attività di mercato, i costi

della riproduzione possono essere più equamente ripartiti tra le componenti di genere e/o all'interno della collettività, senza sacrificare il tasso di occupazione globale: l'esistenza di una correlazione positiva tra fertilità e tassi di occupazione delle donne adulte comprova anzi l'efficacia dei suddetti interventi, a tutto vantaggio anche dell'efficienza del mercato.

Ancora più evidente è la valenza positiva delle istituzioni formative. In questo caso, tuttavia, le misure e il confronto internazionale che vengono presentati nello specifico capitolo, evidenziano il forte ritardo che il sistema italiano accusa rispetto ad altri paesi economicamente avanzati: le spese per l'istruzione assorbono, infatti, in Italia solo il 4,9% del PIL, contro valori del 6% della Francia e il 7% degli Stati Uniti; come pure più basso è il numero di anni mediamente impiegati dalla popolazione italiana nell'istruzione formale (10 anni contro gli 11 della Francia e i circa 14 degli USA). Ritardi questi che non possono non incidere sulle performance produttive e occupazionali della relativa economia e che segnalano la necessità di rafforzare quantitativamente e qualitativamente le relative istituzioni.

Nel campo della formazione aziendale, in particolare, nel volume ci si chiede come e quanto i governi debbano intervenire, sovvenzionando la relativa spesa; così pure nell'appendice tecnica si forniscono gli strumenti analitici per poter individuare il numero ottimale degli anni di studio di chi investe in formazione; ugualmente rilevante è il problema del finanziamento della formazione generica, rispetto al quale si sottolinea come l'impresa abbia convenienza ad investire in tale direzione (non privilegiando, cioè solo la formazione specifica, di più difficile trasferibilità e, quindi, di più sicuro rendimento) nel caso in cui il mercato del lavoro non è di concorrenza perfetta.

Per ciò che concerne le politiche migratorie, l'analisi economica consente di far luce sia sulle motivazioni che inducono ad emigrare –seguendo più spesso l'approccio microeconomico- sia sugli effetti dei flussi migratori sul paese di destinazione (effetti meglio valutabili in un contesto macroeconomico e in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo).

Gli interrogativi ai quali si cerca di dare risposta riguardano soprattutto l'impatto dell'immigrazione sulla distribuzione del reddito, sul sistema fiscale e sullo stato sociale (richiamando soprattutto gli studi di Borjas, Hanson, McCormick 2002, Lewis 2005).

I regimi di protezione all'impiego rappresentano, secondo gli autori, un'istituzione multidimensionale, le cui componenti di costo –che il datore di lavoro sostiene nel momento del licenziamento di un lavoratore- sono sostanzialmente riassumibili in due elementi: una componente *tassa* (che include tutti i costi processuali, come le parcelle degli avvocati e le altre spese legali) e una componente *trasferimento* (che riguarda il pagamento della buonuscita compensatoria, o *severance payment*). Anche in questo caso gli effetti possono essere individuati facendo riferimento a modelli ormai consolidati in letteratura, come la teoria dei salari efficienti, la teoria dei contratti e i modelli *insider-outsider*.

Altrettanto opportuni sono i richiami alla *job search theory* -soprattutto nella formulazione di modelli con lavoratori e posti di lavoro eterogenei (Acemoglu e Shimer, 1990 e 2000; Marimon e Zibotti, 1999)- alla teoria dei contratti e ai salari efficienti, per spiegare motivazioni ed effetti delle indennità di disoccupazione. Per individuare il livello e la struttura ottimale di tale istituzione, risulta fondamentale “bilanciare la funzione assicurativa dell'indennità di disoccupazione, tesa a garantire il livello costante di consumo nel corso del tempo (*consumption smoothing*), con le perdite di efficienza connesse con la riduzione potenziale dell'impegno profuso dal lavoratore nel processo di ricerca di un posto di lavoro quando viene fornita l'assicurazione”

L'obiettivo di evitare le trappole che un sistema di sussidi può indirettamente innescare (la trappola della povertà e quella della inattività/disoccupazione, ad esempio; OCSE, 2005) viene indicato tra le principali finalità che le politiche attive del lavoro (PAL) sono chiamate a perseguire. A tal proposito vengono individuati altri importanti scopi, sintetizzabili in quattro funzioni fondamentali che le PAL dovrebbero assolvere: aumentare il livello di benessere della società (incentivando la crescita dell'occupazione e l'investimento in capitale umano); mantenere costante la dimensione della forza lavoro effettiva, così da assicurare un elevato livello di concorrenza per i posti di lavoro disponibili; ridistribuire le opportunità lavorative tra i diversi segmenti del mercato e

attenuare i problemi di azzardo morale che l'assicurazione contro la disoccupazione potrebbe comportare. Appropriato è, in questo caso, il richiamo teorico alla curva di Beveridge, sia per le chiavi di lettura fornite al problema del *mismatch* tra la domanda e l'offerta di lavoro in relazione alle specifiche diagnosi della disoccupazione, sia per le verifiche empiriche nel testo riportate in riferimento a quattro paesi del nord Europa.

Come viene esplicitamente segnalato nella stessa prefazione al volume, questo va a riempire spazi vuoti lasciati da altri manuali o testi che analizzano tematiche simili: in essi, tuttavia, o l'analisi delle istituzioni viene effettuata solo marginalmente (come in Borjas 2006; Kaufman e Hotchkiss, 2006, Mc Connell et al. 2008), oppure non si segue un approccio metodologico strutturato (come in Nickell, Jackman, 2005; Cahuc e Zylberberg, 2004), che invece risulta quanto mai utile in un percorso di apprendimento di tipo universitario.

Per quanto il manuale di Boeri e van Ours non possa considerarsi esaustivo di tutte le tematiche riguardanti il ruolo delle istituzioni nel mercato del lavoro, esso può comunque ritenersi un valido strumento didattico per chi debba svolgere un corso di Economia o Politiche del lavoro nei cicli universitari, prestandosi anche ad una eventuale modulazione del percorso stesso; sollevando inoltre continui quesiti e stimolando un approccio critico alla lettura dei problemi trattati, esso offre spunti interessanti per voglia ampliare ed approfondire l'attività di ricerca in questo campo.

Marina Capparucci
Sapienza – Università di Roma