

9. Rigidità di prezzi e salari nella «nuova macroeconomia keynesiana»: valutazioni dal lato del mercato del lavoro

di Paola Potestio

Nell'ultimo decennio vi è stata una ampia ripresa di studi «keynesiani». Le idee ispiratrici sono comuni alle diverse componenti di questo nuovo filone e del tutto coerenti con la composita tradizione keynesiana: l'esistenza nelle economie di mercato di disoccupazione involontaria, la quale mostra un carattere di persistenza; l'importanza di moneta e domanda aggregata nel senso specifico che alle loro variazioni si connettono importanti effetti reali. Analiticamente, la ripresa si caratterizza per la ricostruzione e lo sviluppo dei fondamenti microeconomici nei vari mercati.

Questa breve nota, dalle ambizioni estremamente limitate, è diretta a proporre qualche considerazione su ruolo e fondamenti delle rigidità salariali nella «nuova macroeconomia keynesiana». Il contributo che essa intende dare non si pone dunque sul piano analitico, ma sul piano del commento o della valutazione di limiti, rilevanza e significatività di risultati analitici già noti.

Nel paragrafo 1 si sottolineerà in particolare il ruolo diverso delle rigidità nei due principali filoni della «nuova macroeconomia keynesiana» e un fondamentale aspetto comune ad entrambi tali filoni, costituito dalla essenzialità per le rispettive conclusioni della rigidità del salario reale. Si prenderanno quindi in considerazione alcune teorie, alle quali principalmente si fa riferimento, sulla rigidità del salario reale, con l'intento di proporre qualche parziale valutazione delle spiegazioni offerte da ciascuna teoria considerata. Si esamineranno in successione le teorie dei salari di efficienza (par. 2), l'approccio *insider-outsider* di Lindbeck e Snower (par. 3), la trattazione dell'isteresi in Blanchard e Summers (par. 4). Non si considereranno invece in questa nota i modelli di sindacato, sia per non entrare in una vastissima letteratura con propri, rilevanti e assai specifici problemi, sia perché si è preferito fare riferimento a teorie più generali, quali quelle dell'approccio *insider-outsider* e dell'isteresi. Brevi conclusioni sono infine tratte nel paragrafo 5.

1. Le rigidità salariali nella «nuova macroeconomia keynesiana»

1.1. È cruciale la rigidità di prezzi e salari nella macroeconomia keynesiana? Il quesito ha sempre avuto un posto assai rilevante nel dibattito macroeconomico e rimane centrale anche nella attuale ripresa di studi keynesiani. Le risposte appaiono diverse e con un diverso grado di problematicità a seconda dei modelli di riferimento.

La questione è certo assai aperta in Keynes. La mancanza nella *Teoria Generale* di uno schema analitico definito ha contribuito a lasciare un ampio spazio alle interpretazioni. Per riferirci soltanto all'oggi, Greenwald e Stiglitz [1993] sottolineano il suggerimento di Keynes «that increased flexibility of wages and prices might exacerbate the economy's downturn» [Greenwald e Stiglitz 1993, 25]. Tobin [1993] d'altro lato, pur sottolineando anch'egli i dubbi di Keynes sull'efficacia riequilibratrice di una accresciuta flessibilità di prezzi e salari, sostiene che la base dell'economia di Keynes (e dei keynesiani) è che l'aggiustamento dei prezzi non sia istantaneo e dunque che i prezzi non siano perfettamente flessibili¹.

Conclusioni nette emergono viceversa dalla sintesi neoclassica, nella quale le rigidità hanno un ruolo determinante nelle caratteristiche della soluzione del modello, e in particolare esclusivamente ad esse è attribuibile l'esistenza di disoccupazione. Un analogo, e ovvio, ruolo determinante delle rigidità nelle soluzioni del modello è presente anche nei modelli di disequilibrio.

Un quadro più composito e incerto è quello della «nuova macroeconomia keynesiana». Questa si sviluppa principalmente attorno a due orientamenti²: il primo assume come punto centrale di riferimento dell'analisi le rigidità nominali dei prezzi. Il secondo assume come punti principali di riferimento imperfezioni e asimmetrie informative, le imperfezioni dei mercati finanziari e del credito, l'avversione al rischio delle imprese. C'è tuttavia un aspetto comune ad entrambi gli orientamenti, costituito dal ruolo essenziale nelle conclusioni keynesiane di entrambi delle vischiosità del salario reale.

¹ «If it is a crime – scrive ad esempio Tobin – not to accept the instantaneous clearing by prices of product and labor markets as the foundation of macroeconomics, then Keynes and Keynesians are certainly guilty» [Tobin 1993, 55].

² Per una illustrazione assai ampia e puntuale degli orientamenti che compongono la «nuova macroeconomia keynesiana» si veda, in questo stesso volume (pp. 49-144), Ardeni, Boitani, Delli Gatti e Gallegati, *La nuova economia keynesiana*. Una presentazione e una discussione di particolare interesse dei due orientamenti menzionati è contenuta nel recente *Symposium on Keynesian Economics Today* («Journal of Economics Perspectives», n. 1, 1993).

Non esiste pertanto una risposta semplice o uniforme all'interno della «nuova macroeconomia keynesiana» al quesito posto all'inizio del paragrafo. Se le rigidità nominali sono cruciali nelle conclusioni keynesiane del primo orientamento, nel secondo esse non solo non sono considerate l'elemento principale per spiegare fluttuazioni o disoccupazione, ma vengono viceversa viste come un elemento di stabilizzazione, nel senso che vengono ritenute capaci di ridurre l'ampiezza delle fluttuazioni. Dunque l'unica conclusione generale possibile è che le rigidità sono cruciali nella «nuova macroeconomia keynesiana» solo nel senso che un salario reale vischioso è una condizione essenziale per l'esistenza di disoccupazione involontaria nei principali orientamenti che compongono il filone.

Prima di passare ad esaminare in che modo le vischiosità del salario reale si inseriscono nei due orientamenti, vorrei soffermarmi molto brevemente sulle rigidità nella sintesi e nei modelli di disequilibrio. Per quanto riguarda la sintesi, l'assenza di ogni fondamento delle rigidità di prezzi e salari rende la giustificazione dell'esistenza di disoccupazione, e soprattutto della sua persistenza, estremamente debole. La considerazione³ che la persistenza nell'allontanamento dall'equilibrio urta drasticamente con gli incentivi che i soggetti hanno in un contesto concorrenziale, quale quello della sintesi, ad aggiustare i prezzi di fronte a squilibri tra domanda e offerta, appare risolutiva.

Mi sembra che due siano le critiche principali che vengono mosse ai modelli di disequilibrio. Vi è in primo luogo l'osservazione [Mankiw 1990] che non è accettabile «to divorce the issue of quantity adjustment from the issue of price adjustment» [p. 1656]. Una tale separazione, Mankiw sottolinea, rende la stessa dimostrazione dell'aggiustamento delle quantità ai dati prezzi e salari problematica. Il rischio che si intravede è evidentemente quello di produrre delle costruzioni artificiali e del tutto astratte. Un altro limite, sottolineato da Lindbeck e Snower [1988], riguarda il fatto che le «Keynesian policy prescriptions are generally not independent of the prevailing wage and price levels» [p. 24]. Dunque se le politiche hanno incidenza su prezzi e salari, questi modelli di nuovo non costituiscono il contesto più appropriato per studiare i problemi della disoccupazione.

Naturalmente queste considerazioni individuano delle questioni assai rilevanti all'interno dei modelli di disequilibrio. Tuttavia, anche senza nutrire il pesante scetticismo di Barro, il quale sostiene che la macroeconomia keynesiana non è andata molto oltre i modelli di dise-

³ Si veda Romer [1993, 5-6].

equilibrio⁴, personalmente ritengo che queste considerazioni non dovrebbero condurre a sottovalutare la rilevanza di tali modelli e, in particolare, la loro capacità di delineare caratterizzazioni diverse del sistema economico. I modelli di disequilibrio forniscono un rigoroso fondamento microeconomico, all'interno delle ipotesi assunte, di *diversi* possibili contesti macroeconomici. Questo elemento di generalità, ovvero sia il *composito* quadro macro-economico che tali modelli presentano, rimane nella mia opinione un importante punto di riferimento e un aspetto di grande interesse, che viceversa si perde negli sviluppi più recenti della teoria macroeconomica, i quali tendono a concentrarsi e dar conto di un qualche singolo elemento specifico, per quanto rilevante e diffuso, del sistema.

1.2. La vischiosità del salario reale si inserisce in modo diverso nei singoli orientamenti della «nuova macroeconomia keynesiana». Partiamo dall'orientamento fondato sulle rigidità nominali. La particolare rilevanza di queste ultime, vale la pena premettere, sta nel fatto che esse implicano assenza di dicotomia. Un modello che incorpori e dia conto di rigidità nominali è comunque un modello non dicotomo. Gli autori che fanno parte di questo orientamento si propongono di fornire un risultato in più rispetto a modelli che danno conto soltanto della rigidità del salario reale, nei quali ultimi *shocks* dal lato della domanda non producono effetti reali.

Ciò premesso, la questione delle frizioni nell'aggiustamento dei prezzi a *shocks* dal lato della domanda appare logicamente successiva e subordinata rispetto al più ampio problema degli incentivi per imprese che producono per mercati imperfettamente concorrenziali, a variare i prezzi di fronte a mutamenti della domanda dei rispettivi prodotti, indotti da oscillazioni della domanda aggregata. Solo laddove tali incentivi siano piccoli (ciò che è indipendente dalla entità della variazione della domanda), la questione delle frizioni nell'aggiustamento dei prezzi assume rilevanza. Il fatto che tali incentivi siano piccoli richiede, nelle parole di Ball e Romer, un elevato grado di rigidità reale dei prezzi. Questo è tanto più elevato quanto meno sensibile è il costo marginale e più sensibile è il ricavo marginale alle variazioni dell'*output*. Ovviamente, la sensibilità del costo marginale dipende dall'andamento dei salari reali. Trascurando la possibilità di una elevata elasticità della curva di offerta di lavoro, poco supportata dall'evidenza empirica, questo orientamento fonda l'andamento moderatamente pro-

⁴ Si veda Barro [1989].

ciclico dei salari reali sulle imperfezioni del mercato del lavoro. Il riferimento più frequente è fatto alla teoria dei salari di efficienza, la quale consente di determinare un livello di equilibrio del salario reale superiore al livello *market clearing* in un contesto in cui i lavoratori sono al di fuori della propria curva di offerta.

Dunque, in conclusione, la vischiosità del salario reale è in questo orientamento una sorta di precondizione della rigidità dei prezzi nominali.

Il secondo orientamento della «nuova macroeconomia keynesiana» non attribuisce un ruolo rilevante alle rigidità nominali e concentra l'analisi su «a mechanism for the transmission, amplification, and persistence of the effects of shocks, even with complete flexibility of wages and prices» [Greewald-Stiglitz 1993, 30, corsivo nel testo]. Questo meccanismo viene fondato sostanzialmente su imperfezioni informative che danno luogo a marcati spostamenti della curva di offerta di ciascuna impresa e dell'offerta aggregata di fronte a *shocks*. Tali spostamenti si riflettono, si sostiene, in paralleli spostamenti delle curve di domanda di lavoro. Il fatto che ciò provochi disoccupazione implica rigidità dei salari reali, in assenza della quale, si sottolinea, si rimarrebbe comunque in piena occupazione. Di nuovo qui il riferimento alle teorie che motivano tali rigidità: salari di efficienza, *insider-outsider approach* e così via. In questo riferimento i due orientamenti seguono strade assolutamente analoghe.

1.3. Nella spiegazione della disoccupazione, la vischiosità del salario reale è dunque essenziale in entrambi i principali orientamenti della «nuova macroeconomia keynesiana». Nel seguito di questa nota ci proponiamo di esaminare i fondamenti offerti alla rigidità dei salari reali ai quali la «nuova macroeconomia keynesiana» fa più frequentemente riferimento. Vale la pena avvertire subito che non essendo lo scopo della nota fornire una rassegna, le indicazioni sulle spiegazioni della rigidità del salario reale sono date nella misura strettamente sufficiente a consentire e giustificare qualche valutazione sulle medesime.

2. I salari di efficienza

2.1. Nel suo *A Quick Refresher Course in Macroeconomics*, Mankiw [1990] osserva che tra le teorie sulle rigidità reali nel mercato del lavoro i modelli con salari di efficienza sono i più popolari. Tra questi modelli poi, la spiegazione dei salari di efficienza nel modello di *shirking* viene considerata a sua volta la più popolare. Questa popolarità,

che non sembra trovare grosse critiche né all'interno né all'esterno del composito filone della «nuova macroeconomia keynesiana», rende opportuna una attenta considerazione della solidità dei fondamenti della teoria dei salari di efficienza nella versione considerata appunto più popolare, il modello di *shirking*.

Qualche premessa. L'ipotesi di base dei salari di efficienza è l'esistenza di una relazione positiva tra salario reale e produttività del lavoro. Questa relazione può condurre a un salario di equilibrio superiore al livello *market clearing*: se il salario scelto dalle imprese è quello che minimizza i costi del lavoro per unità di efficienza, la presenza di disoccupazione non è in grado di incidere su tale livello del salario ed è pertanto un fenomeno compatibile con l'equilibrio. La teoria ha fornito fondamenti microeconomici diversi della relazione salario-produttività, sottolineando possibili funzioni ulteriori del salario rispetto alla pura funzione allocativa. Questi fondamenti sono solitamente raggruppati in quattro categorie, sulla base appunto dello specifico ruolo attribuito ai salari: i salari possono incentivare l'impegno ed eliminare fenomeni di *shirking*; possono ridurre i costi di *turnover*; possono attrarre forza lavoro di migliore qualità; possono infine accrescere impegno medio e lealtà dei lavoratori nei confronti dell'impresa.

Veniamo dunque al modello di *shirking*, nella versione Shapiro-Stiglitz [1984]⁵. La premessa del modello è che le imprese non sono in grado di controllare attività e impegno dei lavoratori in modo perfetto e senza costi. Data questa premessa, si ipotizza che tutte le imprese sono uguali e tutti i lavoratori sono uguali, che l'impegno comporta una disutilità per i lavoratori, le cui scelte per quanto riguarda l'attività di lavoro sono ridotte alla sola alternativa impegno-*shirking*. Inoltre si assume che il lavoratore è licenziato ove il suo *shirking* sia scoperto. Vale la pena qui sottolineare subito che l'ipotesi di omogeneità di tutti i lavoratori implica che la passata, specifica storia lavorativa, sia o meno nota all'impresa, non differenzia comunque i lavoratori. In particolare, dunque, il licenziamento per motivi di *shirking* non ha conseguenze né distingue in un qualunque modo i lavoratori che lo abbiano subito.

In corrispondenza del salario di pieno impiego, lo *shirking* non comporta alcuna penalizzazione: l'ipotesi di omogeneità consente che i

⁵ A ulteriore giustificazione della particolare considerazione data in questa nota al modello di *shirking* nella versione Shapiro-Stiglitz, vale la pena osservare, ad esempio, che nel famosissimo *Lezioni di macroeconomia* di Blanchard e Fischer, l'unico modello nell'ambito dei salari di efficienza che viene presentato nella sua completa struttura analitica è quello di Shapiro e Stiglitz.

lavoratori licenziati per tale motivo non abbiano alcuna difficoltà a trovare immediatamente una nuova occupazione. La sola possibilità per le imprese di eliminare lo *shirking*, inevitabile, date le ipotesi, in condizioni di pieno impiego, è di elevare il salario al di sopra del livello *market-clearing*. Infatti, con un salario superiore al livello *market-clearing*, allo *shirking* si associa una penalizzazione consistente nello status di disoccupato in cui si ritroverà per un qualche periodo il lavoratore licenziato per tale motivo.

La determinazione di salario reale e occupazione di equilibrio si ottiene nel modello attraverso la preliminare definizione della cosiddetta *Aggregate no Shirking Condition*, la quale stabilisce, all'interno di una ipotesi di *steady state* e dato il valore di alcuni parametri, una relazione positiva tra occupazione e salario sufficiente ad evitare lo *shirking*. Livelli di occupazione più elevati richiedono pertanto salari più elevati per evitare fenomeni di *shirking*. Salario e occupazione risultano dal punto d'incontro della *Aggregate no Shirking Condition* con la curva della domanda aggregata di lavoro. Il soddisfacimento della *Aggregate no Shirking Condition*, e dunque la soluzione del modello, prevedono così necessariamente un qualche grado di disoccupazione, la cui funzione o ruolo, sottolineata nello stesso titolo del saggio di Shapiro e Stiglitz, è quella di costituire «a worker discipline device»⁶. La natura di tale disoccupazione, come Shapiro e Stiglitz opportunamente sottolineano, è senz'altro volontaria.

Ora, il quesito che ci si pone è: costituisce un tale modello un riferimento importante per spiegare la disoccupazione? Personalmente ritengo che tra i molti aspetti per i quali l'approccio di Shapiro e Stiglitz può fornire risultati forti, molto interessanti ed utili, la rilevanza minore del modello si connetta proprio alla spiegazione fornita della disoccupazione, la quale poggia pesantemente su ipotesi *ad hoc*. Non mi sembra innanzi tutto solida la premessa («the intuition behind our result»⁷ nelle parole di Shapiro e Stiglitz) che nel tradizionale paradigma concorrenziale di piena occupazione lo *shirking* non comporta alcuna penalizzazione. In quel paradigma il problema dello *shirking* è

⁶ Si faccia qui bene attenzione alla circostanza che la penalizzazione consiste nel fatto che lo status di disoccupato, essendo il salario superiore al livello *market-clearing*, si protrarrà per un qualche tempo. Viceversa, la sostanziale assenza di penalizzazione dello *shirking* in condizioni di pieno impiego sta nel fatto che lo status di disoccupato è puramente virtuale, risolvendosi immediatamente in una nuova assunzione. Dunque la penalizzazione non è la disoccupazione in sé, ma soltanto la circostanza che essa sia o no costosa. Nel primo caso lo è, nel secondo no.

⁷ Cfr. Shapiro-Stiglitz [1984, 433].

semplicemente non considerato. Se lo si considera, introducendo costi di monitoraggio, si dovrà necessariamente ammettere l'esistenza di penalizzazioni connesse a licenziamenti, a meno di assumere ipotesi *ad hoc*. L'ipotesi *ad hoc* che elimina questa necessità è l'omogeneità di tutti i lavoratori. Al di fuori di questa ipotesi, la funzione di incentivo del salario nel modello di *shirking* perde almeno parte della sua giustificazione: torna infatti ragionevolmente ad agire come disincentivo di fenomeni di *shirking* la possibilità di licenziamento. Shapiro e Stiglitz sottolineano in modo estremamente chiaro ed efficace la essenzialità di questa ipotesi per le conclusioni relative ai livelli occupazionali. «The assumption that all workers are the same is important, – essi infatti scrivono – because it implies that being fired carries no stigma (the next potential employer knows that the worker is no more immoral than any other worker; he only infers that the firm for which the worker worked must have paid a wage sufficiently low that it paid the worker to shirk)» [Shapiro e Stiglitz 1984, p. 434].

Veniamo all'ipotesi di omogeneità delle imprese. Sebbene come osservano Shapiro e Stiglitz non sia cruciale per l'equilibrio di disoccupazione [*ibidem*, pp. 434-435], l'ipotesi ha un ruolo assai rilevante nel modello formale. Essa consente di puntare esclusivamente l'accento e di isolare il problema della disoccupazione: l'omogeneità delle imprese implica infatti che il salario di equilibrio sia lo stesso in ciascuna impresa, ciò che a sua volta implica che l'unica conseguenza di possibilità di *shirking* e salari incentivanti è l'esistenza di una disoccupazione di equilibrio.

Queste osservazioni inducono a qualche considerazione critica rispetto al modello di *shirking*. Il problema che la «nuova macroeconomia keynesiana» si pone è quello di spiegare una disoccupazione di massa, dunque un fenomeno diffuso, le cui dimensioni poi possono naturalmente essere più o meno gravi. Ci si aspetterebbe pertanto che la disoccupazione vada connessa a una (o più) caratteristiche generali, o comunque rilevanti, del sistema, senza ovviamente che tali caratteristiche generali emergano da ipotesi *ad hoc*. Nel modello di *shirking* non sembra che sia realisticamente individuato un elemento generale al quale attribuire una qualunque incidenza sui livelli occupazionali. Le obiezioni di fondo sono due. La prima – in termini del tutto generali, dunque indipendentemente dagli effettivi livelli occupazionali – è che affinché la funzione incentivante dei salari sia pienamente operante si richiede che si annulli la funzione disincentivante della possibilità di licenziamento. Come si è sottolineato, il licenziamento per motivi di *shirking* non costituisce di per sé una penalizzazione nel modello di Shapiro e Stiglitz: dà luogo a una penalizzazione solo se ad esso si

associa una disoccupazione costosa. L'ipotesi che annulla nel modello di Shapiro e Stiglitz la funzione disincentivante della possibilità di licenziamento per *shirking* – l'omogeneità dei lavoratori – è del tutto irrealistica. Più specificamente, non può che esser valutata una assunzione astratta, senza basi reali, quella per cui la storia passata, e il relativo bagaglio reputazionale di ciascuno, non distingue in alcuna misura i lavoratori⁸. Così l'osservazione che l'impresa, la quale assuma un lavoratore altrove licenziato per motivi di *shirking*, «only infers that the firm for which the worker worked must have paid a wage sufficiently low that it paid the worker to shirk», illustra certo le implicazioni di una ipotesi già assunta di omogeneità, ma di fatto mette soprattutto in luce ed evidenzia la debolezza e l'irrealismo dell'ipotesi stessa. L'ammissione e il riconoscimento della eterogeneità dei lavoratori implica però che le conclusioni nette di Shapiro e Stiglitz non possono più essere raggiunte, che la *no Shirking Condition* diviene una costruzione più problematica e in ogni caso da ridefinire, che la necessità di salari di efficienza comunque si ridimensiona e dunque che la loro effettiva incidenza sull'occupazione è incerta.

La seconda obiezione al modello di Shapiro e Stiglitz si pone su un piano analogo e riguarda il fatto che nelle economie reali sia i costi di monitoraggio che i costi di *shirking* sono diversi tra le imprese e tra i settori e i primi non necessariamente sono sempre positivi. Dunque l'incidenza dei salari di efficienza sull'occupazione non è diretta e generale o uniforme, ma indiretta e presumibilmente parziale. Shapiro e Stiglitz sottolineano la capacità della loro teoria di mostrare «how wage distributions (for identical workers) can persist in equilibrium» [*ibidem*, p. 434], ma di fatto lo sviluppo analitico del loro modello, fondato sull'ipotesi di omogeneità delle imprese, elimina dal quadro l'applicazione più feconda del modello di *shirking*, appunto nella spiegazione di differenziali salariali, di aspetti di dualità del mercato del lavoro e così via⁹.

⁸ La non differenziazione dei lavoratori sulla base della storia passata sarebbe accettabile solo ove derivasse da una carenza assoluta di informazione da parte delle imprese sul passato dei lavoratori, ciò che di nuovo sarebbe del tutto irrealistico e, di nuovo, esprimerebbe soltanto una ipotesi *ad hoc*.

⁹ In termini più generali, è in effetti difficile non osservare una qualche discrasia tra il modello formale elaborato da Shapiro e Stiglitz e i loro commenti verbali nei quali si riconosce, con abbondanza di osservazioni di grande interesse, la eterogeneità dei lavoratori, la rilevanza di aspetti reputazionali, la eterogeneità delle imprese, la non uniformità dei costi di *shirking*, la disoccupazione connessa allo *shirking* come fenomeno isolato a specifici segmenti della forza lavoro e così via. Questi elementi, come si è tentato di sottolineare, svaniscono tutti nel modello formale.

2.2. Il dibattito ha proposto altre critiche al modello di *shirking*, concentrandosi in larga parte su possibilità diverse di accordi contrattuali per ridurre i fenomeni di *shirking*. Senza entrare in tale dibattito, vorrei solo osservare che l'obiezione secondo cui la penalizzazione di una disoccupazione *costosa* potrebbe essere sostituita da quella connessa alla perdita di salari crescenti con l'anzianità di lavoro, mi sembra in realtà assai forte. Il fatto che si ponga un problema di *moral hazard* legato all'incentivo dell'impresa di sostituire lavoratori anziani con lavoratori giovani non mi sembra rappresenti una difficoltà molto rilevante se, di nuovo, si tiene presente che i lavoratori non sono tutti uguali, in particolare qui a motivo del fatto che il *turnover* comporta costi.

Delle altre spiegazioni e fondamenti dei salari di efficienza, non si esamineranno qui i modelli connessi ai costi di *turnover* né quelli di *adverse selection*. Conclusioni sostanzialmente analoghe a quelle per il modello di *shirking* mi sembra possano essere raggiunte anche per questi modelli. Nonostante il loro notevole interesse (e mi riferisco in particolare ai modelli di *adverse selection*) e le ampie possibilità di utili applicazioni, la loro rilevanza come spiegazioni di un fenomeno generale e diffuso quale quello della disoccupazione involontaria di massa, non può che essere giudicata limitata.

Vorrei invece soffermarmi brevemente sui modelli sociologici. C'è una differenza tra questi e gli altri modelli di efficienza salariale considerati o menzionati: la deduzione dei comportamenti esclusivamente dai tradizionali processi individualistici di massimizzazione dei singoli soggetti si perde nell'approccio sociologico. Le prime considerazioni di carattere sociologico come fondamento dei salari di efficienza sono state proposte nel modello base di Solow del 1979. Dirò subito che le considerazioni, nelle sue parole, di *home-made sociology* di Solow, dirette a sottolineare l'influenza dei salari su morale e produttività dei lavoratori, sono più convincenti su un piano generale, come individuazione di aspetti generali del sistema, rispetto ai punti specifici sollevati dalle altre teorie dei salari di efficienza. Allo stesso tempo, se è vero che la motivazione sociologica di Solow ha una natura più generale rispetto alle altre teorie, è anche vero, come osservano Akerlof e Yellen, che la funzione di sforzo $e(w)$ è in realtà posta in Solow «in an ad hoc way» [Akerlof e Yellen 1988, 45]. In termini diversi, si potrebbe dire che il passaggio da quelle considerazioni a una funzione $e(w)$ continua con derivata prima positiva è tutt'altro che immediato e che quella generale motivazione sociologica viene analiticamente fissata in un'ipotesi in realtà assai forte.

Fondamenti dei modelli sociologici dei salari di efficienza sono

analizzati in particolare da Akerlof e Yellen. Il primo contributo, che rimane un fondamentale riferimento, è di Akerlof con il suo *partial gift exchange model*. Qui il punto di partenza è che la semplice trattazione neoclassica della massimizzazione dell'utilità da parte del lavoratore e del profitto da parte dell'impresa non riesce a dar conto di alcuni specifici comportamenti osservati. La spiegazione di tali comportamenti va quindi elaborata su basi diverse dalla tradizionale impostazione neoclassica. La premessa è che l'interrelazione tra i lavoratori fa sì che l'impresa assuma come riferimento l'insieme o il gruppo di lavoratori guidati dalle stesse norme, piuttosto che i singoli lavoratori isolatamente considerati. L'idea che Akerlof sviluppa è che, al contempo, i salari sono influenzati e possono positivamente influenzare le norme che guidano il lavoro di gruppo, incidendo in tal modo sull'impegno dei lavoratori, impegno che almeno in parte da quelle norme dipende. Dunque salari più elevati del livello *market-clearing* si scambiano con un impegno più elevato. Il modello è applicato a dimostrare la divisione del mercato del lavoro in settori primari, nei quali il salario è al di sopra del livello *market-clearing*, e settori secondari nei quali il salario è *market-clearing*.

La disoccupazione nel settore primario è il risultato di una cruciale differenza tra lo scambio che Akerlof rappresenta, il *gift exchange*, e il *market exchange*: mentre in quest'ultimo «the maximum price at which a buyer is willing to purchase a commodity or factor service is the minimum at which the respective commodity or factor service is obtainable», nel *gift exchange* «buyers may be willing to pay more than the minimum at which they can purchase a commodity or factor service because of the effect of the terms of exchange on the norms» [Akerlof 1982, 567-568]. Osservazioni simmetriche valgono a differenziare il comportamento del venditore nei due tipi di scambio.

Di fatto, i modelli sociologici non hanno ricevuto l'attenzione maggiore tra le teorie dei salari di efficienza. La critica più diffusa che gli viene rivolta è di essere «vaghi». Inoltre essi sono prevalentemente costruiti in modo da evidenziare aspetti di dualità del mercato del lavoro. Nella mia opinione, tuttavia, questi modelli esprimono una linea di analisi particolarmente interessante, sulla quale sono auspicabili crescite di interessi e sviluppi analitici.

Il mio interesse è determinato da due motivi. Innanzi tutto, la individuazione di elementi sociologici a giustificazione di una relazione positiva tra salari e produttività, lungo una via che sviluppi o si ispiri in qualche modo all'approccio di Solow, avrebbe una potenzialità di generalità assai ampia e ben maggiore rispetto agli altri approcci. Certamente queste sono indicazioni notevolmente sommarie e generiche,

ma, come si sottolineava, si tratta di un terreno in sostanza ancora da esplorare. Il secondo motivo: il mercato del lavoro, forse più di ogni altro mercato, risente di influenze molteplici e di natura diversa. L'interazione tra questi molteplici elementi di influenza si presta (e il modello di Akerlof è un'indicazione in questo senso) ad analisi complesse, che appartengono e fanno capo a discipline diverse. Da qui la considerazione che un qualche grado di apertura dell'analisi economica ad elementi ed influenze non propriamente oggetto di tale analisi (o almeno non della tradizione prevalente di tale analisi), e un qualche conseguente grado di indeterminatezza, può non essere soltanto un aspetto di debolezza dell'analisi stessa. In questo senso i modelli sociologici possono contribuire ad evidenziare la complessità forse unica dello scambio salario-servizi del lavoro, nel quale possono interferire una serie cospicua di elementi non riconducibili esclusivamente ai tradizionali processi individualistici di massimizzazione.

3. L'approccio «insider-outsider»

3.1. Un secondo frequente riferimento nella spiegazione di salari reali superiori al livello *market-clearing* è costituito dall'*insider-outsider approach*. I contributi maggiori all'interno di questo approccio sono forniti da Lindbeck e Snower, ai cui lavori mi riferirò.

Il punto di partenza dell'*insider-outsider approach* è la costosità del *turnover*. Gli *insiders* sono protetti da questo elemento e derivano il loro potere di mercato dalla rendita che si genera dai costi di *turnover*. Nella contrattazione, essi usano tale potere di mercato essenzialmente nel loro interesse. Ciò premesso, va specificata una fondamentale distinzione all'interno dei costi di *turnover*: da un lato vi sono i costi connessi ad aspetti produttivi (*production-related turnover costs*), dall'altro i costi indipendenti dall'attività di produzione e connessi ad elementi di rendita (*rent-related turnover costs*). I primi - i *production related turnover costs* - includono tutti i costi di selezione e di addestramento, in ampio senso inteso, della forza lavoro dell'impresa. I *rent related turnover costs* costituiscono una categoria più composita, nella quale rientrano in particolare i molteplici, possibili costi di licenziamento e tutti quei costi derivanti da attività e comportamenti che mettono capo alla creazione di elementi di rendita. Gli *insiders*, soprattutto attraverso le organizzazioni sindacali, possono accrescere artificiosamente i costi di *turnover* connessi ad elementi di rendita.

Come incidono questi elementi sui livelli occupazionali? Rispondere al quesito equivale a spiegare come gli *insiders* possono determi-

nare un salario superiore al livello *market-clearing*. Vi sono diversi aspetti da considerare. Limitiamoci inizialmente alla sola considerazione dei costi di assunzione, addestramento e licenziamento¹⁰: i primi due, come si è detto, sono essenzialmente connessi all'attività produttiva, gli ultimi ad elementi di rendita. Supponiamo che il salario di un nuovo assunto (dunque non ancora *insider*) sia dato ed uguale al suo salario di riserva. Perché gli *insiders* non siano sostituiti con *outsiders*, il salario degli *insiders* non deve superare il salario di riserva dei nuovi assunti più l'insieme dei costi marginali di *turnover* (ossia la somma dei costi marginali di assunzione, addestramento e licenziamento). Se il salario degli *insiders* si mantiene al di sotto di questo livello, non esiste convenienza per l'impresa a sostituire *insiders* con *outsiders*. La disoccupazione che ne risulta dovrà essere considerata come involontaria poiché il differenziale di salario tra le due categorie supera il differenziale di produttività (opportunamente corretto per tener conto dei *production-related turnover costs*). L'elemento cruciale che determina questa differenza, e che fa sì che il differenziale di salario tra *insider* e *outsider* sia più piccolo dei costi *totali* di *turnover*, è costituito dai *rent-related turnover costs*¹¹.

Un secondo aspetto dei costi di *turnover* considerato da Lindbeck e Snower riguarda le attività di «cooperation» e «harassment» degli *insiders*¹². Gli *insiders* possono incidere sulla componente «rent-related» dei costi di *turnover* sia facendo mancare la collaborazione con i nuovi

¹⁰ Si veda in particolare Lindbeck e Snower [1987], riprodotto in Lindbeck e Snower [1988]. In questo saggio si propone un modello limitato alla sola considerazione dei costi di assunzione, addestramento e licenziamento.

¹¹ «In the unemployment equilibrium there may be outsiders who are willing to work for a wage that would make them more profitable than the insiders, if only they face identical remuneration for identical labour services. Outsiders and insiders would face identical choice sets in this sense if the outsiders were willing to work for less than the insider wage by an amount equal to the insider-outsider productivity differential plus the production-related turnover costs. However, the outsiders and insiders do not face identical choice sets in this sense due to the rent-related turnover costs. Even if the insider-outsider wage differential exceeds the insider-outsider productivity differential plus the production-related turnover costs, the firms may nevertheless be unwilling to replace their insiders by outsiders. This will happen whenever the insider-outsider wage differential falls short of total (production-related plus rent-related) turnover costs.

Here, the outsiders are involuntary unemployed in the sense that they face less favorable employment opportunities than the insiders. On account of the rent-related labour turnover costs, the *outsiders* face *discrimination* in the labour market» [Lindbeck e Snower, 1988, 70-72].

¹² Un modello *insider-outsider* incentrato in particolare sulle attività di «cooperation» e «harassment» degli *insiders* è sviluppato in Lindbeck e Snower [1988]. Il saggio è riprodotto in Lindbeck e Snower [1988].

assunti e dunque riducendo la loro produttività, sia minacciando un atteggiamento di «harassment», ciò che innalzerebbe il salario di riserva dei nuovi assunti. Se le imprese non sono in grado di controllare perfettamente tali attività, di nuovo i costi di *turnover* risultano artificiosamente accresciuti o comunque la sostituzione di *insiders* con *outsiders* diviene impossibile perché non conveniente per le imprese. Di nuovo, ancora, la disoccupazione che si crea per questa strada va considerata come involontaria ed imputata ai *rent related turnover costs*, in questo contesto generati da comportamenti di non collaborazione e «harassment» degli *insiders*.

3.2. Venendo a qualche valutazione, vorrei innanzi tutto sottolineare due punti. In primo luogo i livelli di occupazione nell'approccio *insider-outsider* non risultano rigidamente determinati. Essi dipendono in ciascun periodo dalla entità degli occupati che le imprese, per così dire, ereditano dai periodi precedenti: dipendono cioè da quella che è definita la *incumbent work force*, la quale è storicamente data. Ne deriva che non è definibile né utilizzabile all'interno di questo approccio un concetto di tasso naturale di disoccupazione. In secondo luogo l'approccio non richiede da un punto di vista logico l'esistenza di sindacati. La contrattazione, e di fatto Lindebeck e Snower usano spesso questa ipotesi, può senz'altro svolgersi tra impresa e singolo lavoratore. Tuttavia, come i nostri autori sottolineano frequentemente, l'approccio, pur essendo indipendente dall'esistenza di sindacati, offre una giustificazione razionale o una motivazione dell'attività sindacale.

Detto questo, passiamo alla spiegazione della disoccupazione. Rimanendo nell'ambito dei costi di assunzione e licenziamento, i *production-related turnover costs* non hanno nessuna responsabilità dell'esistenza di disoccupazione involontaria. La disponibilità degli *outsiders* di lavorare a un salario inferiore a quello degli *insiders* in una misura superiore al differenziale di produttività più i costi di *turnover* connessi all'attività produttiva, riflette soltanto un loro soggettivo atteggiamento e una loro personale scelta, non sottoposta ad artificiosi vincoli. L'elemento cruciale per l'esistenza di disoccupazione involontaria è dato dai *rent-related turnover costs*: se non ci fossero questi, la disoccupazione sarebbe esclusivamente volontaria. Come chiarisce bene la lunga citazione da Lindbeck e Snower, riportata nella nota 11 di p. 323, è l'esistenza di *rent-related turnover costs* che inserisce un elemento di discriminazione all'interno del mercato del lavoro. L'involontarietà della disoccupazione considerata nell'approccio Lindbeck-Snower si connette esattamente a questo elemento di discriminazione.

Ora, è credibile una spiegazione di fenomeni di disoccupazione in-

volontaria che poggia su un rigonfiamento artificioso, sostanzialmente, dei costi di licenziamento? Personalmente ho qualche dubbio che si possa soddisfacentemente fondare una tale spiegazione esclusivamente su questo elemento. L'approccio *insider-outsider* segnala (in modo senz'altro convincente e, nell'ambito delle ipotesi fatte, analiticamente preciso) una sorta di frizione, l'operare di una vischiosità nell'ampliamento dell'occupazione: in questi termini è, nella mia opinione, un contributo di grandissimo rilievo, che tuttavia perde parte del suo valore se viene inteso come unico riferimento nella spiegazione della disoccupazione. Mentre nei confronti di alcune versioni delle teorie dei salari di efficienza è ragionevole nutrire dubbi di natura qualitativa, sulla base della considerazione che l'influenza dei salari di efficienza sull'occupazione è indiretta e parziale, nel caso dell'approccio *insider-outsider* i miei dubbi e le differenze sono piuttosto «di grado». In termini diversi, se l'aspetto sottolineato e analizzato dall'approccio *insider-outsider* – l'artificiosa dilatazione dei costi di *turnover* dovuti ai licenziamenti – esprime presumibilmente un fenomeno generale, che investe l'intero sistema economico, la considerazione di tale aspetto come la causa determinante della disoccupazione involontaria attribuisce forse ad esso una rilevanza eccessiva.

Valutazioni analoghe a quelle proposte per il modello di *shirking* mi sembra che possano essere sollevate viceversa nei confronti degli sviluppi dell'approccio sulla base della considerazione di attività di «cooperation» e «harassment» da parte degli *insiders*. L'ipotesi generale, alla base di questi sviluppi, che le imprese non possano controllare tali attività è cruciale, ma *ad hoc*. La capacità di controllo da parte delle imprese realisticamente non mostrerà caratteristiche uniformi, sarà in generale diversa tra i settori e tra le imprese ed è piuttosto presumibile che in molte circostanze sia del tutto soddisfacente. Dunque, in conclusione, le frizioni all'ampliamento dell'occupazione, connesse a comportamenti di non collaborazione e «harassment» da parte degli *insiders*, vanno giudicate di rilievo assai più modesto e *limitato* rispetto a quelle connesse alla categoria di *rent-related turnover costs* considerati prima, ovverosia connesse a costi di licenziamento artificialmente elevati.

4. Isteresi e «membership rules»

L'ultimo approccio che, molto brevemente, consideriamo è quello che connette disoccupazione e rigidità del salario reale a fenomeni di isteresi derivanti da differenziazioni all'interno della categoria dei lavo-

ratori in base ad elementi di membership. Il riferimento classico è ai contributi di Blanchard e Summers. Anche qui la distinzione tra i lavoratori è tra *insiders* e *outsiders*: tuttavia essa è formulata in termini più generali rispetto all'approccio di Lindbeck e Snower. Gli *insiders* si differenziano dagli *outsiders* per il fatto di avere un'incidenza maggiore nella determinazione del salario: il caso limite è ovviamente quello di una incidenza nulla degli *outsiders*. In secondo luogo gli *insiders* non si identificano necessariamente con gli occupati del periodo corrente: la estensione di questa categoria è individuata dalle *membership rules* vigenti, le quali indicano la relazione tra occupazione e appartenenza appunto al gruppo degli *insiders*. I casi limite sono dati da un lato da una situazione nella quale la membership acquisita con l'occupazione non si perde più, qualunque sia il successivo status occupazionale del lavoratore, e dall'altro da una situazione nella quale la perdita di occupazione equivale alla perdita della membership di modo che quest'ultima si identifica negli occupati del periodo corrente (o della fine del periodo precedente).

La struttura del modello ha elementi intrinsecamente dinamici e consente di descrivere l'andamento dell'occupazione nel tempo. Tanto più rapidamente la perdita di occupazione comporta la perdita della membership e tanto più piccolo è il peso dei disoccupati nella determinazione del salario, tanto più *shocks* negativi avranno effetti duraturi sui livelli occupazionali. Nel caso limite in cui il peso dei disoccupati è nullo, gli effetti di *shocks* negativi sono permanenti, l'occupazione segue un *random walk* ed è il risultato in ciascun periodo della passata storia degli *shocks* che hanno colpito il sistema.

Qualche considerazione. In primo luogo anche per il modello di isteresi è opportuno sottolineare che da un punto di vista logico non si richiede l'esistenza di sindacati. Tuttavia è evidente, come sottolineano Blanchard e Summers, che i fenomeni e gli effetti descritti dal modello sono tanto più probabili in presenza di sindacati. Detto questo, il modello sottolinea ed esprime aspetti assolutamente rilevanti e generali del sistema. In questo senso esso costituisce una solida spiegazione di fenomeni di disoccupazione diffusa. Naturalmente con ciò non si vuole affatto suggerire né tanto meno sostenere che gli aspetti considerati da Blanchard e Summers siano gli unici elementi responsabili di fenomeni di disoccupazione, ma soltanto che essi esprimono fenomeni importanti che coinvolgono l'intero sistema economico.

Per quanto riguarda gli elementi di particolare interesse, in primo luogo va dunque sottolineata la generalità del modello di Blanchard e Summers. La maggiore incidenza nella determinazione del salario di una componente possibilmente limitata della forza lavoro esprime una

caratteristica realisticamente generale del sistema economico. Inoltre la pura affermazione di una capacità di incidenza maggiore degli *insiders* in quella determinazione lascia il modello aperto a ulteriori specificazioni ed analisi, apertura che costituisce nella mia opinione un aspetto molto positivo del modello stesso. Infine l'incidenza diretta sul salario piuttosto che, come nell'approccio di Lindbeck e Snower, un'incidenza che passa per la dilatazione artificiosa dei costi di *turnover* esprime (anche se i due approcci non appaiono logicamente incompatibili) un elemento, per così dire, «più forte» nella spiegazione di un salario superiore al livello *market-clearing*. Di grande interesse poi è la connessione tra effetti duraturi degli *shocks* e le *membership rules*, ciò che apre la strada all'analisi di una specifica influenza sulla performance del sistema economico della sua storia passata. Ma il modello è aperto a sviluppi di grande interesse anche per un altro motivo (implicitamente già sottolineato): esso assume le *membership rules* esogenamente date ma, come mostrano Blanchard e Summers, il modello è aperto alla endogeneizzazione di tali regole. Tutti questi aspetti si prestano ad analisi di elementi rilevanti della complessità dello scambio salario-servizi del lavoro.

5. Conclusioni

Entrambi i principali filoni della «nuova macroeconomia keynesiana» poggiano in modo essenziale sulla vischiosità del salario reale. Le spiegazioni alle quali principalmente si fa riferimento nel motivare questa vischiosità prendono spunto da problemi e caratteristiche diverse del mercato del lavoro. Nel confronto proposto in questa nota tra le principali spiegazioni offerte, si è cercato di avanzare qualche dubbio sulla solidità o sulla rilevanza dei fondamenti di alcune di tali spiegazioni e di sottolineare la maggiore generalità o potenzialità di altre. Se tutti i modelli considerati appaiono di grande interesse dal punto di vista della rispettiva logica interna e suscettibili di utilissime applicazioni, non tutti sembrano egualmente interessanti dal punto di vista della spiegazione offerta di fenomeni diffusi di disoccupazione involontaria. In particolare il modello di Shapiro e Stiglitz di salari di efficienza e gli sviluppi dell'approccio *insider-outsider* sulla base di comportamenti di «harassment», sui quali si sono proposte alcune considerazioni critiche, appaiono costruiti su ipotesi fortemente irrealistiche. La carenza di realismo delle ipotesi assunte (non controllabilità di comportamenti di «harassment», uniformità dei costi di *shirking*, uniformità dei costi di monitoraggio, omogeneità di lavoratori e imprese)

va evidentemente intesa non come non credibilità assoluta dell'ipotesi, ma come non credibilità dell'ipotesi in quanto applicata all'intero sistema economico. Dalle considerazioni che si sono proposte nel corso del lavoro sembra di poter concludere che tali teorie appaiono poco generali poiché fondate su ipotesi poco generali. La loro debolezza, si è sperabilmente mostrato nella nota, sta nel fatto di voler estendere e applicare all'intero sistema economico schemi più adatti a trattare problemi di segmenti specifici di esso.

Riferimenti bibliografici

- Akerlof, G.A. (1982), *Labor Contracts as Partial Gift Exchange*, «Quarterly Journal of Economics», vol. 97, 4.
- (1984), *Gift Exchange and Efficiency Wage Theory: Four Views*, «American Economic Review», 74.
- Akerlof, G.A. e Yellen, J.L. (a cura di) (1986), *Efficiency Wage Models of the Labour Market*, Cambridge, Mass., Cambridge University Press.
- Barro, R.J. (1989), *New Classical and Keynesians, or the Good Guys and the Bad Guys*, «Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik», 3.
- Blanchard, O. e Fischer, S. (1989), *Lectures on Macroeconomics*, Cambridge, Mass., MIT Press.; trad. it. *Lezioni di macroeconomia*, Bologna, Il Mulino, 1992.
- Blanchard, O. e Summers, L. (1986), *Hysteresis and the European Unemployment Problem*, «NBER Macroeconomics Annual».
- (1987), *Hysteresis in Unemployment*, «European Economic Review», 31.
- Fehr, E. (1990), *Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: Comment*, «American Economic Review», 80.
- Garonna, P., Mori, P. e Tedeschi, P. (a cura di) (1992), *Economic Models of Trade Unions*, London, Chapman-Hall.
- Greenwald, B. e Stiglitz, J. (1993), *New and Old Keynesians*, «Journal of Economic Perspectives», vol. 7, 1.
- Lindbeck, A. e Snower, D.J., (1987), *Efficiency Wages versus Insiders and Outsiders*, «European Economic Review», 31.
- (1988), *Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach*, «American Economic Review», 78.
- (1988), *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge, Mass., MIT Press.
- (1990), *Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: Reply*, «American Economic Review», 80.
- (1992), *Price Inertia and Production Lags*, «Institute for International Economic Studies Seminar Paper», n. 494.
- Mankiw, N.G. (1993), *Introduzione al «Symposium on Keynesian Economics Today»*, «Journal of Economic Perspectives», vol. 7, 1.

- Mankiw, N.G. e Romer, D. (1992), *New Keynesian Economics*, Cambridge, Mass., MIT Press, voll. I e II.
- Romer, D. (1993), *The New Keynesian Synthesis*, «Journal of Economic Perspectives», vol. 7, 1.
- Shapiro, C. e Stiglitz, J. (1984), *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, «American Economic Review», 74.
- Solow, R. (1979), *Another Possible Source of Wage Stickiness*, «Journal of Macroeconomics», 1.
- Solow, R. (1980), *On Theories of Unemployment*, «American Economic Review», 70.
- Weiss, A. (1991), *Efficiency Wages*, Oxford, Clarendon Press.
- Yellen, J.L. (1984), *Efficiency Wage Models of Unemployment*, «American Economic Review», 74.