

Un Nobel per il lavoro

di Francesca Fazio e Silvia Spattini

La crisi non è ancora alle spalle ma solo ora abbiamo una visione complessiva dell'impatto occupazionale. Nel solo mondo industrializzato sono 45 milioni e mezzo le persone rimaste senza lavoro. Sarà per questo che l'Accademia Reale delle scienze ha scelto di premiare con il Nobel per l'economia chi per decenni ha studiato e approfondito l'annoso problema della disoccupazione e delle sue cause.

Al di là dell'attualità del tema, il mercato del lavoro è diventato argomento da Nobel grazie ai preziosi studi di Peter A. Diamond del Massachusetts Institute of Technology e dei meno noti Dale T. Mortensen e Christopher A. Pissarides, rispettivamente della Northwestern University e della London School of Economics, veri pionieri delle ricerche su lavoro e sulla disoccupazione.

«Perché vi sono tanti disoccupati quando contemporaneamente numerosi posti di lavoro sono vacanti? Come può la politica economica influenzare la disoccupazione?» (cfr. The Royal Swedish Academy of Sciences, *Markets with search costs*, The Prize in Economic Sciences 2010 (Information for the public), ottobre 2010). La spesa pubblica da sola è sufficiente a supportare un veloce reinserimento dei disoccupati nel mercato del lavoro, oppure esiste una dimensione strutturale del problema che chiama in causa competenze dei lavoratori e necessità delle imprese?

Rispondere a queste domande è quanto mai urgente e i tre economisti l'hanno reso possibile attraverso l'elaborazione di un modello matematico chiamato DMP, dalle loro iniziali. Diamond, Mortensen e Pissarides hanno da lungo tempo abbandonato i rassicuranti lidi dell'economia classica per immergersi negli imperfetti mercati reali, dove l'equilibrio fra la domanda e l'offerta di lavoro è ostacolato da asimmetrie informative.

Il mercato con frizioni, in modo particolare il mercato del lavoro con frizioni è il luogo di azione teorica, a fini empirici e normativi, racchiusa nella loro ricerca.

La *Search Theory* di Diamond e degli altri ricercatori ha svelato l'esistenza di un inceppamento empirico in quel meccanismo teorico di adattamento dei salari previsto dall'economia classica.

Informazione imperfetta e costosa, bassa mobilità degli attori economici, congestione dovuta alle dimensioni del mercato ed eterogeneità delle persone, complicano il processo di *matching*, impedendo l'automatico e fluido incontro, fra domanda ed offerta di lavoro. Risultato: la disoccupazione può verificarsi in equilibrio, anche in presenza di salari perfettamente flessibili, collocandoci di fatto in un'inevitabile situazione di *second best*.

Se questo è vero, diventa più che mai cruciale per i governi l'adozione di politiche del lavoro che tengano conto di queste distorsioni, incentivando l'occupazione senza originare ulteriori frizioni nel mercato. Se da un lato, soprattutto in un periodo di crisi, è necessario poter disporre di un sistema efficiente di ammortizzatori sociali, dall'altro è altrettanto fondamentale conoscere le esternalità negative connesse ad alcuni di questi strumenti. Il diritto ad un sostegno al reddito in caso di disoccupazione si scontra con l'evidenza, dimostrata dai tre Nobel e dall'esperienza empirica di molti Paesi, che sussidi generosi e di lunga durata determinano un allungamento del periodo di disoccupazione. La generosità dell'indennità di disoccupazione, infatti, innalzando il reddito di riserva del disoccupato, ne disincentiva il rientro nel mercato del lavoro, che conseguentemente viene procrastinato, con l'eventuale rischio anche di un mancato rientro. Diamond e gli altri quindi suggeriscono di utilizzare tutti gli strumenti di politica attiva per prevenire l'allontanamento prolungato dal lavoro, perché è dimostrato che le frizioni nel mercato aumentano con la disoccupazione di lungo periodo e con esse aumentano le *vacancies*.

Nell'entropico mercato del lavoro è dunque possibile osservare la paradossale coesistenza di persone che cercano un lavoro e non lo trovano, ed imprese che cercano personale senza trovarlo; raffigurando una curva di Beveridge non tradizionale, che associa di fatto all'incremento della disoccupazione anche un moderato aumento del numero di posti di lavoro vacanti. La motivazione dietro questa frustrante circostanza, rilevata tra l'altro con preoccupazione di recente negli Stati Uniti, non è univocamente descritta. Il *mainstream* economico sostiene che lo spostamento della curva sia dovuto ad un eccessivo e distorsivo utilizzo di sussidi alla disoccupazione, mentre altri danno la colpa alla crisi economica e alla ristrutturazione cui ha dato luogo. Negli studi dei vincitori del premio Nobel la crisi da domanda viene ammessa, ma solo come temporanea deviazione dall'equilibrio del sistema, mentre la disoccupazione nel lungo periodo sarebbe generata dal *mismatch* tra i lavoratori che le imprese cercano e le caratteristiche che i lavoratori possono offrire in termini di istruzione, qualificazione ed esperienze di lavoro precedente.

La lezione del premio Nobel insegna che per avventurarsi efficacemente in un mondo imperfetto occorre facilitare lo scambio di informazioni e la coordinazione fra le parti in ricerca l'uno dell'altro. Nel mondo del lavoro ciò avviene più facilmente attraverso politiche attive, tese a diffondere una chiara e rintracciabile informazione, sia circa le capacità dei lavoratori (pensiamo, in Italia, al libretto formativo previsto dalla legge Biagi o anche alla certificazione delle competenze di cui parla l'accordo Stato, regioni e parti sociali contenente le linee guida sulla formazione per il 2010), sia circa le necessità delle imprese. È necessario promuovere la vicinanza dell'individuo al mercato del lavoro durante la fase formativa (pensiamo all'orientamento) e assicurare una quanto maggiore possibile fluidità della transizione scuola-lavoro (pensiamo all'apprendistato considerato in tutte e tre le forme disciplinate dalla legge Biagi). Gli economisti insigniti del Nobel hanno rivendicato una caratteristica che era stata dimenticata dalla spersonalizzante società dell'*Homo oeconomicus*: la diversità. Persone e lavori sono differenti fra loro, e, non essendo interscambiabili, necessitano di tempo ed aiuto per trovarsi.

Francesca Fazio
Collaboratrice Adapt

Silvia Spattini
Direttore Adapt