

Rileggendo i classici del lavoro / 29

Günther Schmid e la teoria dei mercati transizionali del lavoro

di Carlo Pace

Da professore ed esperto di politiche occupazionali, mercato del lavoro, e *welfare state*, **Günther Schmid** delinea, in un articolo del 2017 dal titolo *Transitional Labour Markets: Theoretical Foundations and Policy Strategies*¹, una definizione della **Teoria dei Mercati Transizionali del Lavoro (TLM)**. Secondo la sua analisi, la **Teoria interpreta il mercato del lavoro come istituzione sociale che tutela l'occupazione** sia da un punto di vista di sicurezza, sia rispetto alla possibilità di scegliere liberamente un mestiere e di sviluppare una carriera lavorativa. Ossia, oltre a considerare la mera differenza tra occupazione e disoccupazione, **la TLM inserisce nel sistema anche variabili di transizione tra uno status occupazionale ad un altro, o combinazioni diversificate di formazione e lavoro. L'obiettivo della Teoria è quello di stabilire dei benchmark teorici su cui, successivamente, disegnare politiche del lavoro.**

Schmid sostiene che l'intento della Teoria sia quello di considerare le transizioni occupazionali come flussi, condotti e modificati da diverse costanti. È dunque utile non interpretare questo fenomeno come mera analisi statistica sulla dicotomia occupazione/disoccupazione, quanto piuttosto **andare a ricercare gli aspetti strutturali e ciclici di questa dialettica, indagandone l'eziologia, tra costanti e variabili.** A partire da ciò, si nota che il mercato del lavoro *migliora* (cioè, ha un evidente passaggio virtuoso da disoccupazione a occupazione) **nella misura in cui la disoccupazione non stagna, ma presenta movimenti di ricerca di lavoro che rendono attivi il flusso dei mercati stessi.**

D'altro canto, malgrado la necessità di presentare un'analisi statistica dei flussi occupazionali, questa operazione non è sufficiente per avere un quadro completo

del fenomeno. A questo proposito, l'autore riporta una citazione di Gazier e Gautié del testo *The "Transitional Labour Market" Approach: Theory, History, and Future Research Agenda* che a pp. 2-3 recita: «[...] **i confini tra le (presunte) posizioni stabili di uscita e di arrivo potrebbero diventare meno netti. In particolare, la tradizionale distinzione tra i tre stati occupazionali (occupazione, disoccupazione e inattività) è resa meno rigida dallo sviluppo di un complesso insieme di posizioni intermedie, dipendenti da schemi e programmi pubblici come il lavoro a tempo ridotto, il prepensionamento progressivo o le forme di supporto al reddito. La gestione deliberata e concentrata di queste posizioni intermedie è [...] al cuore dell'approccio della TLM. Bisogna osservare che, al di là di stati intermedi, anche delimitare i contorni del contesto aziendale risulta più difficile [...]**». A questo proposito, è interesse della Teoria cercare di includere le diverse sfumature che riguardano la dinamica dell'occupazione, che si declina una complessità più profonda e che non riguarda solo la presenza/assenza di occupazione, ma anche **la qualità della transizione**, ossia stabilire se il passaggio occupazionale presuppone vantaggi nella retribuzione, nel tempo di lavoro, nella tipologia di contratto, nelle prospettive più o meno evidenti di carriera, nel *welfare*.

Inserendosi in un'intersezione di teorie della giustizia, teoria della scelta sociale, ed economia comportamentale, Schmid afferma che è necessario incentivare gli individui ad **assumersi più rischi** per quanto concerne le transizioni occupazionali, per almeno due motivi: da un lato **rendendo remunerativo non solo il lavoro ma anche la transizione estendendo il principio di assicurazione sociale oltre la disoccupazione e includendo i rischi del reddito volatile connessi ad altri**

¹ G. Schmid, *Transitional Labour Markets: Theoretical Foundations and Policy Strategies*, in The New Palgrave

Dictionary of Economics. Palgrave Macmillan, London 2017, pp. 1-15.

eventi critici nel corso della vita» (p. 4) e, in secondo luogo, **non cercando solo di adattare il lavoratore alle esigenze dei mercati, ma anche flettere – ove possibile – i mercati stessi del lavoro rispetto alle esigenze e potenzialità occupazionali del lavoratore.**

È a questo proposito che l'autore propone il concetto di **sicurezze attive** come base normativa per la **Active Labour Market Policy (ALMP)**. Con il termine di sicurezze attive si intende la possibilità di investire sulla potenzialità della persona occupabile, più che su un mero sussidio passivo. Alla luce di questo aspetto, Schmid afferma che la **Teoria interpreta l'attività di lavoro non tanto come *workfare*, quanto piuttosto come occasione di miglioramento e realizzazione per la persona.**

Inoltre, la Teoria incentiva la possibilità di passare da un lavoro ad un altro rispetto a come cambiano i mercati stessi e l'economia, così come rispetto alle manifestazioni di interesse individuale. Per la Teoria dei Mercati Transizionali del Lavoro, il ruolo delle teorie della giustizia è cruciale in quanto, in presenza di condivisione dei rischi in una transizione lavorativa equa e giusta, le persone sono più disposte al cambiamento. A fronte di ciò, **Schmid elenca quattro principi che costituiscono i pilastri normativi della divisione del rischio: (1) giustizia come equità; (2) giustizia come solidarietà; (3) giustizia come rappresentanza; (4) giustizia come inclusione.**

A fronte della struttura della TLM e della analisi teorica della stessa rispetto ai parametri considerati, **Schmid si interroga sulla possibilità di utilizzo della Teoria, ossia come disegnare *policies* in grado di guidare e governare le transizioni occupazionali e gestirne, nella previsione, i rischi.** A questo proposito, è utile chiedersi quali siano i rischi prevedibili che sono da considerare all'interno dei mercati transizionali. L'autore ne individua cinque: (1) la mancanza di capacità di guadagno; (2) l'insicurezza di guadagno; (3) la mancanza totale di guadagno; (4) la capacità ristretta di guadagno; (5) la capacità ridotta di guadagno. Per far fronte a questa eterogeneità di rischio, Schmid suggerisce di considerare quattro tipologie di transizioni su cui strutturare le *policies*: (1) transizione scuola-lavoro; (2) transizione all'interno del medesimo lavoro, passando da una mansione da un'altra; (3) transizione da lavoro domestico a dipendente; (4) transizione da lavoro dipendente a pensionamento o condizione di disabilità.

La Teoria dei Mercati Transizionali del Lavoro vuole mettere in luce i rischi provenienti dai nuovi mercati del lavoro, sottolineando che riguardano una dimensione più eterogenea e complessa rispetto al semplice binomio disoccupazione/sussidio.

A questo riguardo, vi è sicuramente la **necessità di stabilire uno stato generale di appartenenza alla forza**

lavoro trasversale, attraverso diritti e doveri universali che includa ogni sorta di lavoro, ossia con presenza o assenza di retribuzione. Come riporta l'autore, un esempio di questo è il diritto di cambiare liberamente lavoro nell'arco della vita, così come passare all'occorrenza da *full-time* a *part-time*, e viceversa. In secondo luogo, vi è la **necessità di stabilire un orientamento di carriera su tutto l'arco della vita**, anche indirizzato da *transizioni retributive* e formazione continua. Non di secondaria importanza la **necessità di superare le disuguaglianze e l'avversione al rischio** tramite la *costruzione di capacità*, ossia disegnare politiche che abbiano al centro **l'investimento sul capitale umano**. In questo senso, i sussidi di disoccupazione vanno interpretati ed utilizzati come strumenti attivi e non come sicurezza passiva. Ossia, come un investimento per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, riducendo il *mismatch*. Da ultimo, l'autore evidenzia la **necessità di trasformare il pericolo in fiducia**, tramite la negoziazione di flessibilità e sicurezza. In particolare, questo orizzonte può essere raggiunto tramite un lavoro collettivo partecipato da diversi soggetti (enti pubblici, imprese, enti privati), promuovendo come fine ultimo non solo l'occupazione lavorativa, ma anche un certo tipo di *welfare* occupazionale inclusivo, che investa soprattutto sull'importanza della formazione su tutto l'arco della vita del lavoratore.

Carlo Pace

Scuola di dottorato in Apprendimento e
Innovazione nei Contesti Sociali e di Lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @CarloPace