

Salituro, Bruno

Working Paper

La teoria dei contratti impliciti, la rigidità salariale e la disoccupazione involontaria: una sintesi dei risultati

Quaderni - Working Paper DSE, No. 6

Provided in Cooperation with:

University of Bologna, Department of Economics

Suggested Citation: Salituro, Bruno (1984) : La teoria dei contratti impliciti, la rigidità salariale e la disoccupazione involontaria: una sintesi dei risultati, Quaderni - Working Paper DSE, No. 6, Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, Dipartimento di Scienze Economiche (DSE), Bologna, <https://doi.org/10.6092/unibo/amsacta/5306>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158850>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>

LA TEORIA DEI CONTRATTI IMPLICITI, LA RIGIDITA'
SALARIALE E LA DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA:
UNA SINTESI DEI RISULTATI

Bruno Salituro

Aprile 1984

N. 6

1. Introduzione.

Nella teoria "classica" del mercato del lavoro, la ipotizzata perfetta flessibilità del salario reale, rende impossibile una prolungata disoccupazione involontaria; nè sono compatibili con questa analisi fluttuazioni cicliche dell'occupazione e la osservata correlazione inversa, nel corso del ciclo, di inflazione e disoccupazione.

L'esistenza di una rigidità verso il basso dei salari monetari caratterizza invece la versione keynesiana; i motivi di questa rigidità, nell'interpretazione prevalente, vennero ascritti a fattori istituzionali - per esempio un interesse dei lavoratori per il mantenimento delle relatività salariali - tali da generare qualche forma di illusione monetaria.

Sebbene l'elaborazione teorica di questi fattori istituzionali rimanesse quantomeno parziale, l'ipotesi del "pavimento salariale" (wage floor) divenne parte integrante dell'analisi del mercato del lavoro, permettendo di superare l'impasse rappresentato dalla teoria classica; essa è componente necessaria della rigorosa spiegazione della curva di Phillips fornita da Tobin (1) e, più in generale, è alla base del modello macroeconomico su cui si è fondata gran parte della politica anticiclica del dopoguerra.

Tuttavia il (presunto) ricorso a concetti come l'illusione monetaria e quindi una irrazionalità dei soggetti economici, non poteva non essere accolto con riluttanza dalla teoria economica neoclassica basata sui postulati della razionalità e del comportamento massimizzante degli operatori economici.

Sin dalla fine degli anni '60 una serie di contributi teorici - definiti nel loro insieme "nuova microeconomia" - ha riformulato la teoria dell'aggiustamento del salario e dell'occupazione in modo da rendere la

analisi compatibile con i postulati neoclassici e, almeno in apparenza, in grado di superare la discordanza con i fenomeni empirici che avevano causato l'abbandono delle ipotesi classiche.

Va sottolineato che non sono in gioco solo astratti problemi di consistenza logica. Il ritorno - vedremo in seguito quanto fondato - a concezioni di sapore pre-keynesiano è stato agevolato dall'incapacità del modello del "wage floor" di spiegare i motivi per cui negli anni recenti incrementi della domanda aggregata hanno avuto effetti molto più accentuati sui prezzi piuttosto che sull'output e sull'occupazione e dal conseguente fallimento della politica economica nel fronteggiare il fenomeno della stagnazione - inflazione.

Di fronte a queste difficoltà della politica di stabilizzazione, la teoria economica invece di muoversi nella direzione della ricerca di nuovi metodi e strumenti di intervento, si è spostata verso concezioni che negano alla politica anticiclica effetti reali sull'economia (che non siano perversi) (2).

La scuola delle aspettative razionali, la versione più radicale di queste nuove tendenze, elimina la necessità logica stessa delle politiche di intervento pubblico negando la possibilità dell'esistenza della disoccupazione involontaria: il sistema economico è sempre in equilibrio e chiunque voglia lavorare al salario corrente è effettivamente occupato. Questa affermazione deriva - è il caso di sottolinearlo - dalle ipotesi sul funzionamento del mercato del lavoro: sono queste ultime, come emergono dai modelli della "nuova microeconomia", più che le ipotesi sulla formazione delle aspettative, che stanno al cuore dei sorprendenti risultati del "neo-liberismo".

In generale, il ruolo più o meno favorevole attribuito dalle teorie alla politica di intervento pubblico, deriva in larga misura dall'ana-

lisi del mercato del lavoro. Non è pertanto un caso che, nel corso dell'ultimo decennio, in concomitanza con lo svilupparsi di tesi di politica economica divergenti, si sia assistito a una forte ripresa d'interesse teorico sui problemi dell'aggiustamento del salario e dell'occupazione.

2. La "nuova microeconomia".

Scopo di questo articolo è un esame della teoria dei contratti impliciti (TCI), un insieme di recenti contributi teorici che, pur rimanendo nell'ambito neoclassico, hanno affrontato in modo originale lo studio del mercato del lavoro. Gli elementi realmente innovativi della TCI e il tipo di problemi affrontati, possono essere colti con maggior chiarezza richiamando brevemente, a scopo di comparazione, gli aspetti essenziali della "nuova microeconomia". Come è noto, in questo ambito, possono essere identificate due versioni; entrambe considerano un mondo concorrenziale dove prezzi e salari sono abbastanza flessibili da equilibrare tutti i mercati. La differenza con il modello "classico" del mercato del lavoro consiste nell'abbandono del postulato di informazione perfetta; di conseguenza acquistano grande importanza nell'analisi le aspettative sui prezzi e sui salari degli agenti economici. Ciò è ragionevole, specialmente in un mondo caratterizzato da alti e variabili tassi d'inflazione dove una imprecisa previsione dei prezzi futuri comporta costi elevati in termini di reddito reale. Sono appunto modificazioni dei prezzi e dei salari in relazione alle aspettative che generano fluttuazioni nell'occupazione e nel prodotto e danno vita, almeno nel breve periodo, a osservazioni del tipo "curva di Phillips".

Nella versione Friedman-Lucas-Rapping (la versione "auction market") il mercato del lavoro è assimilato a quello di una qualunque merce il cui prezzo fluttua continuamente in relazione a spostamenti della doman-

da e dell'offerta. Si ipotizzi ora una caduta (imprevista) della domanda aggregata, cosicchè i prezzi e salari diminuiscano (3). I lavoratori rilevano subito la caduta del salario, ma sono in grado di osservare la diminuzione dei prezzi solo nel corso del tempo e di conseguenza le loro aspettative sul livello generale dei prezzi si modificano gradualmente, man mano si acquisiscono nuove informazioni. Nell'immediato pertanto essi percepiscono una caduta del salario reale e diminuiscono l'offerta di lavoro (4). Supponendo, per semplicità, che le imprese conoscano con esattezza l'andamento dei prezzi e dei salari, esse reagiranno allo spostamento a sinistra della curva di offerta di lavoro, diminuendo la occupazione. I lavoratori si renderanno conto, col passare del tempo, di avere commesso un errore: nel frattempo tuttavia la "disoccupazione" che si verifica, dovuta al temporaneo ritiro della forza lavoro, è puramente volontaria: seppure a un livello più basso di occupazione, il mercato del lavoro è in equilibrio.

La seconda versione cui si faceva cenno (job search theory) si basa sulla ovvia osservazione empirica che i lavoratori disoccupati sono normalmente alla ricerca di occupazione. Tuttavia la presenza di una informazione imperfetta rende il problema non banale, implicando l'esistenza di un ventaglio retributivo - anche per lavoratori omogenei - e la necessità di incorrere in costi per ottenere maggiori informazioni sulle varie offerte salariali. Per semplicità si supponga che i lavoratori conoscano la distribuzione di probabilità delle offerte salariali ma non sappiano quali imprese offrano i migliori salari. Essi dunque sono informati sulla probabilità di ottenere un lavoro a salario relativamente alto (rispetto alla media delle retribuzioni) ma per trovare questa particolare offerta debbono effettivamente "visitare" varie imprese. Non si fa violenza allo spirito della teoria se si assume che l'attività di ricerca è possibile solo se si è disoccupati (5). I lavoratori debbono

determinare un criterio che permetta loro di decidere quale lavoro (quale salario) accettare dato che rifiutare una offerta con la speranza di ottenerne un'altra a retribuzione più elevata, implica un costo in termini di salario perduto. Ciò viene fatto calcolando, sulla base della percezione della distribuzione di probabilità delle offerte salariali, un "salario di riserva" tale da uguagliare il costo della ricerca di lavoro (il costo di ulteriore disoccupazione) con i benefici attesi, ovvero l'incremento di reddito che può derivare da una occupazione meglio retribuita. Verranno pertanto rifiutate (accettate) tutte le offerte salariali al di sotto (al di sopra) del salario di riserva (6).

Questo tipo di analisi, se considerato insieme a incessanti mutamenti dei gusti, dei prodotti e delle tecnologie, richiede una continua attività di ricerca da parte di imprese e lavoratori e di conseguenza può spiegare in maniera impeccabile la disoccupazione frizionale. Il modello è anche in grado di spiegare fluttuazioni dell'occupazione al variare della domanda aggregata: gli imprenditori di fronte alla diminuzione del prezzo del loro prodotto diminuiscono i salari offerti, facendone spostare la distribuzione di probabilità. Se i lavoratori sono a conoscenza di ciò che accade, l'occupazione non si modifica in quanto diminuirà immediatamente il loro salario di riserva. Diversa la situazione quando la informazione sulla caduta dei salari viene recepita gradualmente. In questo caso il salario di riserva viene modificato solo parzialmente e si situerà con maggiore frequenza al di sopra delle offerte salariali con la conseguenza che un numero più alto di offerte di lavoro verranno rifiutate. Di nuovo, come si vede, è fondamentale l'elemento "sorpresa" per spiegare fluttuazioni nell'occupazione; di nuovo la disoccupazione è puramente volontaria, causata da errate percezioni dei lavoratori sullo stato del mercato del lavoro e quindi dal loro rifiuto di accettare salari più bassi. Solo nel corso del tempo quando

le aspettative si adatteranno alla nuova situazione la disoccupazione tornerà al suo livello normale o frizionale.

Le teorie appena esposte rappresentano un ingegnoso tentativo di superare le difficoltà che si incontrano nell'affrontare lo studio del mercato del lavoro mantenendo inalterati i postulati neoclassici. Entrambe contribuiscono utilmente a illuminare elementi del processo di aggiustamento del salario e dell'occupazione che la teoria economica aveva precedentemente trascurato (7). Non si può tuttavia negare che la capacità esplicativa di questi modelli nei confronti dei complessi fenomeni che caratterizzano il mercato del lavoro, rimanga complessivamente modesta.

Limitiamoci ad alcune considerazioni generali. In periodi di benessere o di crescita economica elementi di volontarietà nella disoccupazione (soprattutto nel senso indicato dalla "job search theory") sono certamente presenti, ma questa componente appare secondaria nel corso di prolungate recessioni. In sostanza, sebbene sia logicamente corretto sostenere che dalla esistenza della disoccupazione non è possibile inferire alcunchè a proposito delle "intenzioni" dei lavoratori, esiste, in queste situazioni, una forte presunzione a favore dell'idea che i lavoratori che "sembrano" disoccupati involontari lo siano veramente.

Da un punto di vista più propriamente tecnico si deve notare che, affinché il mercato del lavoro possa essere in continuo equilibrio, anche in presenza di forte disoccupazione, la elasticità dell'offerta di lavoro - nel caso del modello "auction market" - dovrebbe essere irrealisticamente alta; nell'ipotesi invece della "job search" sarebbe necessario che i lavoratori pur in presenza di una disoccupazione ben più elevata del normale impiegassero mesi se non anni, a rendersi conto che una profonda recessione è in atto e che i "salari di riserva" debbono essere di conseguenza rimossi verso il basso.

Anche prescindendo da questi aspetti esistono altre caratteristiche nei modelli sopra descritti che sono molto difficili da riconciliare con l'osservazione empirica. Infatti essi presuppongono che variazioni nell'occupazione siano dovute esclusivamente alle dimissioni volontarie dei lavoratori. Questi, come abbiamo visto, posti di fronte a salari (effettivi o attesi) minori, scelgono di cercare un altro lavoro o, addirittura, di ritirarsi temporaneamente dalla forza-lavoro. La teoria pertanto non è in grado di spiegare i licenziamenti o le sospensioni dal lavoro da parte delle imprese. Analogo problema suscita la implicazione per cui esisterebbero sempre posti di lavoro disponibili presso le imprese, in contrasto con l'esperienza che mostra come, durante le recessioni, i lavoratori non rifiutino offerte di lavoro giudicate insoddisfacenti, bensì non ricevano alcuna offerta al salario quotato.

Queste conclusioni scaturiscono a loro volta da una ipotesi - la flessibilità completa dei salari e dei prezzi - non sostenuta dai dati empirici che anzi suggeriscono l'esistenza di notevoli vischiosità nell'aggiustamento. Anziché sui fatti questa assunzione chiave viene avanzata sulla base di considerazioni logiche, insistendo soprattutto sull'assenza di una soddisfacente teoria che spieghi, in termini razionali, l'ipotesi opposta di non flessibilità dei salari e prezzi. Anche prescindendo dal fatto che i dati empirici non possono essere ignorati solo perché la teoria non è ancora in grado di darne una spiegazione accettabile (8), si dimentica di far notare che neppure l'ipotesi di complete flessibilità è derivata dal comportamento massimizzante degli operatori; da questo punto di vista la scelta di una e dell'altra ipotesi è in qualche modo arbitraria.

L'analisi del mercato del lavoro fornita dalla "nuova microeconomia" appare, pertanto, in larga misura insoddisfacente. Alcuni problemi non vengono risolti, altri (la non completa flessibilità dei salari) vengo-

no sbrigativamente ignorati. E' in parte con l'intenzione di dare risposta ai molti quesiti lasciati aperti da questi modelli che si sviluppa la TCI. Questa teoria nasce infatti come tentativo, da una parte, di spiegare in modo rigoroso le proposizioni keynesiane della rigidità salariale (intesa nel senso di un aggiustamento non immediato al valore che equilibrerebbe il mercato) e della disoccupazione involontaria e, dall'altra, di fornire un valido fondamento teorico alla politica macroeconomica in netta antitesi quindi con la teoria delle aspettative razionali. Apparirà chiaro nel prosieguo dell'esposizione come la posizione appena enunciata vada adeguatamente qualificata.

3. La TCI: considerazioni generali.

Il tratto distintivo della TCI, rispetto alle teorie precedentemente esaminate, consiste nell'affermazione che il mercato del lavoro, in condizioni di incertezza, non può essere rappresentato come un mercato concorrenziale puro in cui salario e occupazione fluttuano continuamente in risposta a variazioni della domanda e dell'offerta. E' noto infatti che per i lavoratori cambiare occupazione può comportare costi di ricerca (di un altro lavoro) e di mobilità e la rinuncia a una serie di vantaggi legati all'anzianità e allo specifico capitale umano accumulato, mentre per l'impresa un continuo "turn-over" comporta costi per trovare lavoratori adatti alle mansioni che si intendono coprire e la eventuale perdita di lavoratori con esperienza consolidata e alta produttività. Questa situazione spinge imprese e lavoratori a entrare in rapporti bilaterali in cui il salario e le condizioni dell'occupazione vengono determinati da accordi che si estendono per periodi di tempo prolungati e indipendenti - in una certa misura - dall'andamento ciclico dell'economia. Gli accordi possono essere espliciti; tuttavia la complessità della materia da trattare o la stessa struttura istituzionale fa in modo che molti aspetti del rapporto che si instaura non vengano

fissati esplicitamente ma siano taciti o "impliciti".

Il fatto che la teoria si concentri soprattutto sugli accordi impliciti solleva due generi di quesiti. In primo luogo ci si può chiedere se un'analisi di questo tipo possa essere rilevante, oltre che per gli USA, cui generalmente la letteratura fa riferimento, anche per economie, come quella italiana, dove gran parte delle relazioni industriali è caratterizzata da accordi espliciti fra sindacati e imprese. Sebbene questa questione sia sostanziale, non intendiamo affrontarla in questa sede: presumendo che questa rilevanza esista, va precisato che l'unico tipo di disoccupazione analizzata dalla TCI è quella definita "contrattuale", consistente cioè nelle sospensioni (temporanee) dal lavoro; negli USA infatti i lavoratori sospesi vengono conteggiati nella disoccupazione e hanno diritto a ricevere i sussidi di disoccupazione. Nell'esperienza italiana il fenomeno più simile è quello dei lavoratori in cassa integrazione anche se questi lavoratori non entrano nelle statistiche della disoccupazione. In quel che segue i termini "lavoratori disoccupati" e "lavoratori sospesi" verranno usati in modo interscambiabile.

In secondo luogo, e più in generale, ci si può domandare che cosa, in assenza di vincoli legali, assicura il rispetto di contratti impliciti anche in quelle situazioni in cui è conveniente, per una delle due parti rompere l'accordo. La risposta che viene data fa ricorso, per quanto riguarda le imprese, alla necessità di mantenere una reputazione di "buon datore di lavoro": per es. un'impresa che decidesse, contrariamente ad accordi impliciti da tempo in vigore, di abbassare i salari in un periodo di domanda temporaneamente depressa, creerebbe, fra i lavoratori, aspettative negative sul^{suo} comportamento futuro e potrebbe incontrare difficoltà (alti costi) a reperire la manodopera necessaria in periodi di domanda elevata. Anche nel caso dei lavoratori giocherebbe un fattore "reputazione" ma sarebbero soprattutto i costi di mobilità e la possibile perdita di benefici collegati con l'anzianità la ragione del rispetto di accordi impliciti che richiedano

di non abbandonare l'impresa nel caso di sospensione temporanea dal lavoro, o nell'eventualità di salari (momentaneamente) più elevati in altri settori dell'economia.

In sostanza è la considerazione che i vantaggi di lungo periodo eccedono i guadagni immediatamente ottenibili rompendo gli accordi, a permettere la sopravvivenza dei contratti impliciti. In pratica queste argomentazioni - e altre simili presenti nella letteratura - sono valide entro limiti: l'impresa non rispetterà il contratto implicito se per farlo dovesse rischiare il fallimento; un lavoratore non rinuncerà a un posto di lavoro in un'altra azienda se si aspetta di ottenere in questo modo un più elevato reddito permanente.

4. Le ipotesi di base

Una volta che si accetti di tener conto, in un'analisi del mercato del lavoro, dell'esistenza di contratti - impliciti o espliciti - resta da risolvere il non facile problema di come questa considerazione possa essere formalizzata e inserita in un modello di sufficiente generalità. Una soluzione in un'ottica sostanzialmente neoclassica è stata fornita a metà degli anni '70, in modo indipendente, da C. Azariadis, M. Baily e D. Gordon (9), in tre articoli cui si sono aggiunti poi una nutrita serie di contributi e approfondimenti.

Per comprendere le difficoltà e seguire gli sviluppi di questi studi è conveniente partire dalle seguenti ipotesi, che descrivono un modello contrattuale "standard".

- 1) I lavoratori sono omogenei e la durata della giornata lavorativa è fissata istituzionalmente (10).
- 2) La domanda di beni fluttua stocasticamente e i mercati sono equilibrati da continue variazioni dei prezzi (11). Il livello generale dei prezzi si muove esogenamente. Prezzi e salari sono deflazionati dall'indice generale dei prezzi e pertanto vanno sempre intesi

in termini reali (12).

- 3) I lavoratori massimizzano l'utilità attesa dal loro reddito da lavoro. Si suppone, per ora, che non esistano sussidi di disoccupazione e che il valore del tempo libero sia nullo (13).
- 4) L'obiettivo delle imprese è la massimizzazione dei profitti attesi. Esse offrono, prima di iniziare l'attività produttiva e prima che sia noto lo stato della domanda, un contratto che ha come elementi il salario e il volume dell'occupazione, entrambi legati all'andamento futuro dell'economia. Così il contratto potrebbe prevedere, nell'eventualità di periodi di domanda depressa la sospensione dal lavoro di parte dei lavoratori (14).
- 5) Un processo concorrenziale fa in modo che il livello della utilità attesa fornita dai contratti si uniformi in tutto il sistema economico. I lavoratori accettano il contratto solo se ricevono questo livello "critico" di utilità attesa.
- 6) Dato il livello "critico" di utilità, presso ogni impresa, all'inizio del processo produttivo, si raccoglie un certo numero di lavoratori (labour pool) che si impegnano a rispettare gli accordi e a non lasciare l'impresa anche nel caso di sospensioni (temporanee) dal lavoro. I fattori "reputazione", costi di mobilità e altri citati precedentemente sono abbastanza importanti da garantire sempre il rispetto del contratto (15). Questa è un'ipotesi cruciale, essa equivale a supporre che, una volta firmato il contratto, il lavoratore non abbia per il periodo considerato, opportunità di lavoro al di fuori dell'impresa a cui è legato (16).

Fondamentali sono infine le ipotesi sulla struttura della informazione e sull'atteggiamento verso il rischio:
- 7) la funzione di distribuzione di probabilità della domanda dei singoli beni - e quindi dei prezzi corrispondenti (17) - è nota a tutti gli

operatori; inoltre sia i lavoratori che le imprese sono in grado di osservare le realizzazioni della domanda. Questa situazione è definita di informazione "pubblica" o simmetrica (18).

- 8) I lavoratori sono avversi e le imprese neutrali rispetto al rischio. Questa ipotesi viene giustificata ricordando che, avendo più possibilità di diversificare il proprio capitale, gli imprenditori (e gli azionisti) sono in grado di difendersi meglio dall'incertezza connessa alle fluttuazioni del proprio reddito.

5. La rigidità del salario.

Nella situazione descritta il problema economico che le imprese debbono risolvere è quello di offrire un contratto che permetta di massimizzare i profitti attesi e nello stesso tempo rispetti i vincoli per cui:

- a) deve essere garantita ai lavoratori una utilità almeno pari al livello "critico".
- b) per tutta la durata del contratto la forza-lavoro impiegata non può essere superiore (anche se in certi periodi può risultare minore) al "labour pool" della impresa, determinato al momento della firma dell'accordo.

Si può intuire sulla base delle ipotesi avanzate, che il contratto offerto dalle imprese sarà caratterizzato da un salario fissato all'inizio del periodo contrattuale e indipendente dalle fluttuazioni della domanda.

Si consideri infatti una situazione di occupazione costante in cui il contratto che garantisce il livello critico di utilità ai lavoratori preveda un salario indicizzato, periodo per periodo, allo stato osservato della domanda, e di conseguenza, contraddistinto da una notevole variabilità (19). Sulla base delle aspettative sull'andamento futuro della domanda è possibile calcolare il valore atteso di questo salario. Ora,

poichè i lavoratori sono avversi al rischio, essi sono favorevoli ad accettare un salario inferiore al valore atteso in cambio dell'eliminazione della variabilità del loro reddito. Le imprese, d'altra parte, essendo neutrali rispetto al rischio, non si preoccupano della variabilità dei profitti: esse sono quindi disponibili ad offrire un salario costante, inferiore alla media del salario stocastico, in quanto un contratto di questo tipo, pur continuando a garantire ai lavoratori il livello critico di utilità minimizza il monte salari atteso e permette di massimizzare i profitti attesi (20).

In altri termini, le imprese "assicurano" i lavoratori contro il rischio di fluttuazioni del reddito, dovute al ciclo economico, sopostando questo rischio dai salari ai profitti. Poichè i lavoratori pagano questa "assicurazione" con un salario medio minore questo diventa, per un'impresa neutrale rispetto al rischio, il modo più economico per assicurarsi un dato volume di forza-lavoro.

L'idea che con la stesura di un contratto si operi un trasferimento del rischio dai lavoratori alle imprese fornisce una spiegazione rigorosamente razionale al fenomeno della rigidità salariale; più in generale se ne deduce che il salario non coincide più col valore del contributo marginale al prodotto del lavoratore (MRPL) come invece accade nei modelli "auction market" esaminati all'inizio di questo lavoro (21). Nel modello contrattuale infatti la remunerazione del lavoratore è meno variabile del MRPL e può essere pensata uguale al MRPL meno un premio di assicurazione nei periodi di domanda favorevole, e più una indennità di rischio nei periodi di domanda scarsa.

Un problema che va sottolineato è che la rigidità cui si fa riferimento riguarda il salario reale e non il salario monetario. Se la logica del contratto risiede infatti nella eliminazione delle fluttuazioni

del reddito dei lavoratori nel corso del ciclo, e l'utilità viene definita sul consumo reale, ciò che deve essere garantito è il potere d'acquisto del salario. Di conseguenza, se si ritiene che oggetto della spiegazione della teoria dovrebbe essere invece la rigidità del salario monetario, la conclusione che emerge può essere interpretata come prova della scarsa plausibilità della TCI.

Va tuttavia notato che, da un punto di vista empirico la questione della relativa rigidità del salario monetario e salario reale è lungi dall'essere risolta. Recenti studi empirici, per esempio, tendono ad avvalorare la tesi di sostanziale indipendenza del salario reale dall'andamento del ciclo (22) e in ogni caso sembra di poter correttamente ritenere che sia il salario reale che quello monetario presentino elementi di vischiosità (23).

Infine è plausibile pensare che la TCI si possa riferire a periodi relativamente tranquilli durante i quali viene offerta ai lavoratori una forte garanzia sulla stabilità del salario reale; ciò non implica che lo stesso tipo di garanzia verrebbe concessa in situazioni caratterizzate da continui e marcati shock esogeni quali ad esempio forti mutamenti nelle regioni di scambio internazionali.

Riprendendo l'immagine di Nordhaus si può affermare che se, come sostiene la TCI, i salari reali vengono determinati sulla base del "clima" piuttosto che del "tempo" economico, nel caso di cambiamenti radicali del "clima" sia le garanzie che i livelli del salario reale verrebbero a essere modificati (24).

6. La disoccupazione involontaria.

Si tratta ora di vedere quali siano le conseguenze sull'occupazione che possono derivare dall'esistenza di un sistema contrattuale.

Va infatti notato che, mentre in un modello keynesiano tradizionale la rigidità del salario è sufficiente a provocare disoccupazione, questa conclusione non è direttamente applicabile a un modello contrattuale, per via della operata separazione di salario e MRPL.

Sulla base delle ipotesi enunciate e con un ragionamento analogo a quello con cui si può razionalizzare la rigidità salariale, è possibile infatti dimostrare che il contratto ottimo implica la piena occupazione dei lavoratori.

Per comprendere questa affermazione si ritorni al modello iniziale e si consideri un contratto che garantisca il livello critico di utilità ai lavoratori, e che in un periodo preveda, a un dato salario, un certo livello di disoccupazione.

I lavoratori, data la loro avversione al rischio, aumentano l'utilità se viene eliminata la possibilità di sospensioni del lavoro a salario nullo (a utilità nulla), ovvero se ottengono la certezza di rimanere tutti occupati, anche se a un salario minore di quello fissato per quel periodo, quale quello che si otterrebbe dividendo il monte-salari che l'impresa intende pagare nel periodo con disoccupazione, per il numero totale dei lavoratori dell'impresa.

Dall'altra parte garantire la piena occupazione è conveniente anche per le imprese, le quali - sulla base dell'ipotesi di assenza di mobilità del lavoro - possono effettivamente diminuire il salario fino al livello che da un lato, compensando l'eliminazione del rischio di disoccupazione mantiene inalterata l'utilità dei lavoratori per quel periodo, e dall'altro permette di diminuire il monte-salari atteso. Di

conseguenza il contratto che massimizza i profitti attesi non può prevedere sospensioni dal lavoro in nessun periodo ma deve necessariamente comportare la piena occupazione (25).

La TCI che intende fornire una spiegazione per i fenomeni congiunti di disoccupazione involontaria e rigidità salariale sembrerebbe dunque implicare la impossibilità della disoccupazione stessa. Questa conclusione può tuttavia essere evitata modificando l'ipotesi⁽³⁾ e introducendo nel modello i sussidi di disoccupazione e il valore del tempo libero (26).

In questa situazione anche se disoccupati i lavoratori godranno di un ammontare non nullo di utilità. Il salario che fornisce questo livello di utilità diviene il salario di riserva; a un salario minore i lavoratori preferiranno non lavorare. Il ragionamento fatto a proposito della costanza del salario rimane immutato: il contratto anche in questo caso è caratterizzato da un salario fisso. I risultati sull'occupazione vengono invece modificati. Il motivo è semplice da intuire: dalla argomentazione precedente si evinceva, in sostanza, che lavoratori avversi al rischio, pur di evitare la possibilità di disoccupazione sono disposti a lavorare a un salario uguale al monte-salari atteso globale diviso il numero totale dei lavoratori dell'impresa. In questo caso però il salario che garantisce la piena occupazione può risultare inferiore al salario di riserva: se ciò si verifica è realistico pensare che venga fissato un salario contrattuale superiore a quello di piena occupazione, e che siano sospesi un certo numero di lavoratori: il modello contrattuale è compatibile con l'esistenza di disoccupazione (27).

Il ricorso al salario di riserva e ai sussidi deve tuttavia aver reso sospettoso il lettore. Dopotutto anche in un modello "auction market" qualora il salario di riserva sia più elevato della produttività marginale del lavoro al livello di piena occupazione, esiste disoccupazione ma di tipo puramente volontario.

Sorge dunque l'interrogativo se la disoccupazione spiegata dalla TCI sia di tipo keynesiano - come nelle intenzioni - o simile a quella prevista dai modelli neoclassici tradizionali.

Va subito detto che non si può sostenere che nel modello contrattuale la disoccupazione sia volontaria per il solo fatto che questa si verifica unicamente nel caso di un salario di riserva positivo. Infatti, pur essendo vero che i lavoratori accettano liberamente un contratto che prevede, per qualche stato della domanda, la possibilità di sospensioni dal lavoro decise unilateralmente dall'impresa, - ex ante la disoccupazione è volontaria - ex post i lavoratori disoccupati godono di una utilità (derivante dai sussidi e dal valore del tempo libero) minore di quella degli occupati (che ricevono il salario contrattuale). I lavoratori sospesi sarebbero pertanto disponibili a lavorare al salario corrente e in questo senso la disoccupazione può essere considerata di tipo keynesiano; come è stato sottolineato, l'esistenza di un'assicurazione contro un rischio non significa, nel caso di incidente, che quest'ultimo sia volontario.

Purtroppo però questo ragionamento non è sufficiente a chiudere la questione. Si immagini per un attimo che il salario di riserva sia dovuto solamente al valore del tempo libero (non vi siano cioè sussidi di disoccupazione) e che non vi siano ostacoli alla possibilità delle imprese di concedere "indennità di licenziamento" ai lavoratori sospesi.

In questo caso, lavoratori omogenei, avversi al rischio chiederanno di ripartire quest'ultimo in modo identico fra di loro e il contratto ottimo comporterà il pagamento da parte dell'impresa di un'indennità ai lavoratori sospesi, tale da mantenere uguale l'utilità di occupati e disoccupati (28). In questo modo però non vi sarebbe più disoccupazione keynesiana, almeno nel senso di lavoratori disoccupati che preferirebbero lavorare al salario corrente(29). Affinchè la disoccupazione keynesiana rimanga, occorre che problemi di azzardo morale o costi di transazione rendano necessaria l'esistenza di sussidi pubblici di disoccupazione,

la cui concessione sia subordinata all'assenza di ogni pagamento dell'im-
presa ai lavoratori. E' la presenza di questi sussidi esterni all'impre-
 sa - che impediscono una ripartizione perfetta del rischio e che creano una
 discrepanza fra l'utilità dei lavoratori occupati e disoccupati - a spie-
 gare l'involontarietà della disoccupazione.

L'argomentazione però diviene, a questo punto, poco sostenibile, in
 quanto per avere disoccupazione involontaria si deve postulare la pre-
 senza di quei sussidi che sono stati creati, successivamente, come stru-
 mento per alleviare i costi sociali del fenomeno che ^{si}intende spiegare.

Non vi è tuttavia necessità di soffermarsi troppo su questa obiezione
 in quanto molto più rilevante è la considerazione che il modello contrat-
tuale, con sussidi pubblici, implica una situazione di sovraoccupazione
piuttosto che di disoccupazione (in relazione a un modello "auction
market") (30).

Per vedere ciò si consideri un contratto che prevede una certa probabi-
 lità di disoccupazione; i lavoratori disoccupati avranno un reddito pari
 al salario di riserva (sussidi più il valore monetizzato del tempo libe-
 ro). Si ipotizzi ora di aumentare, in un qualunque periodo, l'occupa-
 zione di una unità; il guadagno (monetario) atteso netto dei lavoratori
 sarà dato dall'incremento del monte salari meno il salario di riserva,
 cui il lavoratore addizionale occupato rinuncia. Anche in questa nuova
 situazione l'utilità dei lavoratori non può tuttavia superare il livello
 critico (31) e poichè i lavoratori, per via della diminuita probabilità di
 disoccupazione (data l'avversione al rischio) ottengono un incremento di
 utilità, il guadagno atteso netto, per controbilanciare questo aumento,
 dovrà risultare negativo o in altri termini l'incremento del monte salari
 (costo marginale del lavoro) dovrà essere minore del salario di riserva(32).

Questo risultato permette un confronto immediato con ciò che si verifi-
 ca in un "auction market" dove, in situazioni di disoccupazione, il co-
 sto marginale del lavoro è esattamente uguale al salario di riserva e
 quindi superiore al costo marginale in una economia contrattuale. A

parità di condizioni e quindi di ricavo marginale, la disoccupazione sarà pertanto più elevata in un modello concorrenziale puro, che non nel modello contrattuale semplice esaminato finora (33).

In conclusione la TCI non sembra, nella forma presentata finora, in grado di fornire una spiegazione soddisfacente della disoccupazione keynesiana: in primo luogo perchè questa sia presente nel modello contrattuale è necessario ipotizzare l'esistenza di sussidi pubblici legati all'assenza di indennità di licenziamento da parte delle imprese; in secondo luogo il volume di disoccupazione previsto dalla teoria è uguale o addirittura minore di quello che si ottiene dai tradizionali modelli neo-classici "auction market", che già di per sè forniscono risposte assai poco credibili al problema della disoccupazione.

7. La TCI con informazione asimmetrica

Alcuni autori hanno recentemente presentato una serie di contributi nei quali vengono riformulate le ipotesi sulla struttura dell'informazione, al fine di superare le difficoltà che la TCI incontra nello spiegare la disoccupazione involontaria (34).

La modifica consiste nel supporre che le imprese abbiano maggiori informazioni dei lavoratori sulla situazione della domanda; in altri termini, anche se la funzione di probabilità rimane nota a tutti gli operatori, solo le imprese osservano lo stato realizzato della domanda e quindi solo esse conoscono il valore effettivo del MRPL corrente e dei profitti (lordi). Da questa situazione, detta di informazione "privata" o asimmetrica, consegue che un contratto del tipo descritto in precedenza, con salario fisso e variazioni nell'occupazione decise sulla base dello stato della domanda annunciato dall'impresa, potrebbe non essere più praticabile. Si ricordi infatti che nel modello contrattuale il MRPL differisce dal salario e che quindi l'impresa, per certi stati della domanda ha un incentivo a fissare l'occupazione a livelli diversi da quanto previsto nel contratto. Nel caso di informazione simmetrica ciò le è precluso poichè i lavoratori

conoscono lo stato realizzato della domanda e si renderebbero immediatamente conto del mancato rispetto degli accordi. Se i lavoratori però non sono in grado di osservare il MRPL, essi non hanno alcuna possibilità di controllare le decisioni dell'impresa che potrebbe annunciare uno stato della domanda diverso da quello effettivamente verificatosi, allo scopo di massimizzare il proprio profitto.

In questo caso, perchè i lavoratori accettino un accordo è necessario aggiungere al contratto condizioni tali da garantire che l'impresa non abbia incentivi a mentire sullo stato della domanda ovvero tali da rendere la strategia "dire la verità" quella che massimizza il profitto.

Da un punto di vista tecnico si è di fronte a un problema di "second best": con informazione simmetrica il contratto ottimo massimizza i profitti attesi sotto il vincolo che sia garantito un livello critico di utilità e che il numero dei lavoratori impiegati sia minore o al massimo uguale al "labour pool" dell'impresa (questo contratto rappresenta il "first best"); nel caso di informazione asimmetrica il processo di ottimizzazione è soggetto al vincolo ulteriore che le imprese dicano la verità. Questa modifica al processo di massimizzazione porta, in generale a soluzioni differenti ("second best"); in altre parole, un contratto ottimo, in condizioni di informazione asimmetrica, avrà, di norma, caratteristiche diverse rispetto a quello che si stabilirebbe se tutti gli operatori avessero le stesse informazioni.

Come esempio di questa possibilità si consideri il modello contrattuale modificato per tener conto della informazione asimmetrica (35). Diversamente dal contratto "first best", il salario non può ora più essere costante ma deve variare insieme all'occupazione (la variabile osservata dai lavoratori); infatti se le retribuzioni non venissero legate al numero di ore lavorate, l'impresa avrebbe sempre un incentivo a richiedere ai lavoratori l'ammontare massimo possibile di lavoro. Di conseguenza ogni qualvolta si rende necessaria una variazione salariale, questa deve comportare variazioni nell'occupazione: questa variabilità tuttavia,

contrariamente a quanto ci si potrebbe aspettare, invece di concretizzarsi in un basso numero di ore lavorate, si manifesta sotto la forma di eccessiva occupazione: il modello prevede nuovamente sovraoccupazione; solo qualora si supponga che il "tempo libero" sia un bene inferiore si ottiene il risultato di sottoccupazione (36).

Pertanto, a meno di ipotizzare una particolare struttura delle preferenze neppure l'asimmetria dell'informazione è sufficiente a spiegare l'esistenza della sottoccupazione.

Un'ulteriore modifica al modello contrattuale standard è stata apportata da alcuni autori i quali hanno investigato la possibilità che, sempre in condizioni di informazione asimmetrica, le imprese, come i lavoratori, siano avverse al rischio (37).

In questa situazione, l'impresa è interessata a diminuire le fluttuazioni del proprio reddito e non sarà quindi più disposta a trasferire tutti i rischi dai salari ai profitti: il salario non potrà più essere fisso ma dipenderà dallo stato della domanda. Questo fatto a sua volta implica che l'impresa ha un incentivo - data l'asimmetria nell'informazione - ad annunciare stati della domanda peggiori di quelli effettivamente verificatisi, per pagare salari minori: per evitare questa possibilità il contratto ottimo specificherà che il monte-salari sia una funzione dell'occupazione, cioè di una variabile osservata dai lavoratori. E' intuitivo che in questo modo il contratto è meno passibile di abusi: l'impresa che cercasse di diminuire i propri costi annunciando uno stato falso della domanda, dovrebbe pagare un costo in termini di mancata produzione. Il problema che sorge però è che se l'impresa vuole abbassare il salario in una situazione in cui lo stato della domanda effettivamente suggerisce tale diminuzione, non può farlo se non diminuendo contemporaneamente l'occupazione: il costo sociale che si paga per rendere il contratto praticabile è quello di una disoccupazione eccessiva rispetto al livello efficiente. In questo modello contrattuale pertanto l'interazione fra l'asimmetria dell'informazione e

l'avversione al rischio degli operatori è in grado di spiegare il fenomeno della sottoccupazione; di nuovo, tuttavia, la dimostrazione si basa su una particolare struttura delle preferenze (la domanda di tempo libero è indipendente dal reddito) (38). La conclusione è però estendibile a funzioni di utilità più generali (e anche in altre direzioni) se si introduce nel contratto un'altra parte negoziale, neutrale rispetto al rischio, che, potrebbe essere identificata con gli azionisti dell'impresa (39). Questo risultato sembra essere, tuttora, il più soddisfacente che la TCI può offrire in relazione al problema della disoccupazione

8. Conclusioni

La TCI rappresenta un tentativo originale di spiegare, in un contesto rigorosamente neoclassico, i connessi fenomeni di disoccupazione involontaria e rigidità salariale.

Nel valutare i risultati raggiunti è d'uopo ricordare che l'analisi dei modelli contrattuali è tuttora in corso e qualunque tipo di conclusione non può non avere pertanto un carattere di provvisorietà. Come si è visto, una prima versione della teoria, basata sull'idea di un insieme di informazione comune a tutti gli operatori, si è dimostrata in grado di spiegare la scarsa variabilità del salario nel corso del ciclo economico. Tuttavia la stessa ipotesi che permette di derivare questo risultato, la differenza nell'atteggiamento verso il rischio degli operatori e il conseguente trasferimento di rischio dai lavoratori alle imprese, implica, contrariamente ad altri modelli con salario rigido, la gravitazione dell'economia verso il pieno impiego e quindi l'impossibilità di dar ragione della disoccupazione involontaria.

E' stata allora presa in considerazione la possibilità che le imprese abbiano maggiori informazioni dei lavoratori sulla profittabilità aziendale. In questo caso, se si assume che il livello dell'occupazione è no-

to a tutti gli operatori, il salario non sarà più una costante ma dovrà dipendere da questa variabile. Di conseguenza a variazioni salariali rese necessarie dall'andamento della domanda, si accompagnerà una variabilità nell'occupazione: quest'ultima assumerà la forma di sottoccupazione nel caso in cui le imprese siano sufficientemente avverse al rischio.

Senza voler sottovalutare l'importanza di questa conclusione, ci sembra necessario mettere in evidenza alcuni aspetti poco soddisfacenti.

In primo luogo gran parte dei modelli con informazione asimmetrica pur prevedendo, in certe condizioni di domanda, una diminuzione delle ore lavorate in aggregato, ipotizza che ciò si manifesti con un minor numero di ore lavorate per lavoratore, non con un minor numero di lavoratori impiegati (cioè non è in grado di spiegare propriamente i licenziamenti delle imprese) (40).

In secondo luogo è lecito chiedersi se la disoccupazione (sottoccupazione) descritta sia volontaria o involontaria. Tutti i lavoratori occupati o disoccupati, godono in questi modelli della stessa utilità (41). Di conseguenza, se per disoccupazione involontaria si intende una situazione in cui l'utilità degli occupati è maggiore di quella dei disoccupati, la disoccupazione involontaria non esiste. D'altra parte in stati di domanda depressa, tutti i lavoratori hanno una utilità minore rispetto a periodi di domanda elevata e potrebbero, in questo senso, essere definiti disoccupati (sottoccupati) involontari. La natura della disoccupazione viene a dipendere dal tipo di definizione impiegata e rimane pertanto ambigua (42).

Infine va sottolineato che l'introduzione dell'ipotesi di informazione asimmetrica (e di imprese avverse al rischio) viene a indebolire considerevolmente il risultato di rigidità salariale: in questo contesto, come si è visto, il salario non è più costante ma varia con gli stati della domanda.

Questa considerazione si collega alla questione, di carattere più generale, che i contratti descritti nelle recenti versioni della TCI presentano

un grado irrealistico di sofisticazione: salario e occupazione sono infatti determinati in modo complesso in funzione degli stati della domanda e debbono essere rispettate una serie molto dettagliate di condizioni. In altre parole questi modelli descrivono contratti notevolmente flessibili in grado di modificare, rapidamente, salario e occupazione in risposta a qualunque mutamento della domanda. Tutto ciò contrasta con l'idea stessa di contratto implicito che per la sua stessa natura di accordo che basa la sua efficacia sulla capacità dell'impresa di crearsi una buona "reputazione" dovrebbe essere semplice e facilmente osservabile (43). Nella realtà stessa, dopotutto ciò che si osserva normalmente è la semplice fissazione, per alcuni periodi, di un salario nominale, che solo in certi casi può essere legato, più o meno strettamente, a un indice dei prezzi.

Naturalmente nessuna teoria può adattarsi completamente ai fatti e non si vuole qui enfatizzare eccessivamente questo punto; tuttavia si può avanzare l'ipotesi che le difficoltà della TCI derivino in gran parte dall'aver concentrato l'analisi quasi esclusivamente sull'atteggiamento verso il rischio degli operatori a scapito di altri fattori che possono contribuire alla spiegazione sia dell'esistenza dei contratti sia della rigidità del salario monetario.

Ci riferiamo a fattori più propriamente legati alle caratteristiche del mercato del lavoro, quali l'esistenza di specifico capitale umano accumulato, e alla presenza di informazioni sulla produttività individuale note ai lavoratori ma non alle imprese; o a elementi di natura istituzionale come la necessità nella politica salariale delle imprese di seguire standard di equità determinati da tradizioni ormai stabilitesi nel corpo sociale e che possono richiedere una scarsa dipendenza del salario monetario delle fluttuazioni cicliche (44).

Va sottolineato inoltre che il modo in cui salari e occupazione rispondono a variazioni della domanda non è un dato immutabile, ma si è modificato nel corso del tempo e varia da paese a paese. Una teoria del funzionamento del mercato del lavoro, dovrebbe essere in grado di fornire almeno qualche risposta a questo fenomeno e ciò non può avvenire se si elimina dall'analisi qualunque fattore istituzionale. Va tuttavia riconosciuto che elementi di questa natura sono, al contrario dell'ipotesi sull'avversione al rischio, difficilmente inseribili in un modello analitico, basato sugli strumenti classici della microeconomia.

Si ha l'impressione, in conclusione, che le versioni della TCI esaminate nelle pagine precedenti, rappresentino una importante base teorica ma che possibili sviluppi futuri nell'analisi del mercato del lavoro, debbano muoversi nella direzione di un maggior contenuto istituzionale e di una maggiore aderenza empirica, anche al costo di indebolire la "purezza" della teoria.

NOTE

- 1) Cfr. Tobin (1972).
- 2) Per una interpretazione di questo fenomeno si veda Onofri (1982).
- 3) Variazioni di prezzi e salari vanno intese rispetto al trend storico.
- 4) Il modello Lucas-Rapping esprime l'idea che se i salari reali sono considerati momentaneamente bassi, vi sarà un temporaneo ritiro dalla forza lavoro, ma il meccanismo è mediato da ipotizzate variazioni del tasso d'interesse reale. Si veda Lucas-Rapping (1969). Ai fini della valutazione del modello "auction market" non fa differenza limitarsi alla più semplice versione - à la Friedman - data nel testo.
- 5) A stretto rigor di logica ciò non è necessario. L'ipotesi fondamentale per la "search theory" è che l'attività di ricerca di lavoro sia più efficiente per i disoccupati che per gli occupati.
- 6) La strategia è la medesima per gli occupati: se il loro salario di riserva è maggiore del salario che ricevono sarà conveniente licenziarsi e cercare un'altra occupazione. E' interessante notare che a differenza della versione "auction market" in questo caso le decisioni si fondano sui salari nominali relativi e non sul livello (atteso) del salario reale.
- 7) Valga, come esempio, per la "job search theory" la rigorosa spiegazione della disoccupazione frizionale.
- 8) Solow fa ironicamente notare che non si può negare che le giraffe abbiano il collo lungo, soltanto perchè non si è ancora capito come fanno a pompare il sangue fino alla testa. Si veda Solow (1980).

- 9) Cfr. Azariadis (1975); Baily (1974); Gordon (1974).
- 10) Per i problemi che sorgono introducendo la possibilità di variare il tempo di lavoro si veda l'esauriente analisi di Mori (1980).
- 11) Si può pensare sia a variazioni della domanda aggregata che a spostamenti intersettoriali della domanda.
- 12) Questa procedura è standard nella letteratura sui contratti. Si veda Negishi (1980), cap. 18.
- 13) L'ipotesi che i lavoratori disoccupati godano di una utilità nulla è fatta a scopo espositivo per mettere meglio in evidenza le cause della disoccupazione nei modelli contrattuali e verrà modificata più avanti in linea con la struttura della preferenza ipotizzata nei già citati lavori di Azariadis, Baily e Gordon.
- 14) Si suppone che i lavoratori sospesi vengano scelti con un processo casuale. Alcuni studi hanno affrontato in maniera più specifica il problema dei criteri adottati dalle imprese per decidere quali lavoratori debbano essere sospesi. Per es. Azariadis (1976).
- 15) La sopravvivenza dei contratti impliciti, di fronte a sollecitazioni contrarie del mercato è ovviamente fondamentale per questi modelli. Holmstrom ha dimostrato che, in certe condizioni, questi accordi sopravviverebbero anche in assenza di costi di transazione elevati. Cfr. Holmstrom (1983). Si veda anche Bull (1983).
- 16) Vedi Akerlof e Miyazaki (1980), pag. 324.
- 17) Implicitamente si assume la razionalità delle aspettative.

- 18) Ciò implica che il valore del contributo marginale al prodotto del lavoro è noto sia alle imprese che ai lavoratori.
- 19) La dimostrazione formale in una situazione di occupazione variabile può essere trovata in Baily (1974) (proposition 2) e Azariadis (1975) (lemma 1).
- 20) Dati i costi di capitale.
- 21) Questa uguaglianza era stata accettata anche da Keynes nella "Teoria Generale".
- 22) Si veda Geary, Kennan (1982).
- 23) Si veda Grubb, Jackman, Layard (1983).
- 24) Vedi Nordhaus (1976).
- 25) Per una dimostrazione formale si veda Akerlof-Miyazaki (1980), pag.325.
- 26) Questo è, in effetti il caso contemplato dai primi articoli sulla TCI. La struttura delle preferenze è espressa da una funzione di utilità dove sia il consumo reale sia il tempo libero sono beni normali.
- 27) La condizione necessaria perchè ciò avvenga è che il MRPL al livello della piena occupazione sia, in qualche periodo, inferiore al salario di riserva. Vedi Akerlof-Miyazaki (1980), pag. 329.
- 28) Si veda Azariadis (1979), pag. 231.
- 29) Inoltre il livello di disoccupazione osservato in una economia contrattuale sarebbe identico a quello di una economia "auction market" determinato al punto in cui il MRPL, uguaglia il salario di riserva. Per quest'ultimo risultato, dimostrato solo nel caso in cui il salario di riserva non dipende dal reddito del lavoratore o in altri termini nel caso in cui la domanda di tempo libero è indipendente dal reddito, si veda Grossman, Hart (1981).

- 30) Per la dimostrazione formale di questo risultato si veda ~~no~~ Azariadis (1979) e Akerlof-Miyazaki (1980).
- 31) In caso contrario l'impresa non massimizzerebbe i propri profitti.
- 32) Si tenga presente che in un contratto con minore probabilità di disoccupazione, il salario sarà meno elevato, per via della diminuita necessità di compensare i lavoratori del rischio di disoccupazione.
- 33) Si veda però Mori (1983) dove l'autore presenta un modello contrattuale con disoccupazione superiore al caso concorrenziale, introducendo variabili di tipo fiscale.
- 34) Si vedano gli articoli raccolti nel supplemento al Quarterly Journal of Economics Vol. XCVIII, 1983.
- 35) L'offerta di lavoro nei modelli con informazione asimmetrica viene normalmente ipotizzata continua; di conseguenza la disoccupazione si manifesta solo attraverso una minore quantità di ore lavorate per lavoratore (worksharing). Ciò, se da una parte evita che i risultati siano influenzati da distorsioni "ad hoc" nel meccanismo di assicurazione contro il rischio (ad es. l'assenza di indennità di licenziamenti), dall'altra non permette di spiegare i licenziamenti delle imprese.
- 36) Questi risultati sono dovuti ai lavori di Chiari (1983) e Green-Kahn (1983). Come si evince dal testo si ottiene sovraoccupazione nel modello se si utilizza una funzione additiva separabile in tempo libero e consumo.
- 37) Grossman-Hart (1981); Azariadis (1983); Hart (1983).
- 38) ^{Si veda} Hart (1983). Un risultato simile è ottenuto da Hahn che ipotizza una funzione di utilità non separabile in tempo libero e consumo.
Cfr. Hahn (1984).

39) Cfr. Hart (1983).

40) Rappresentano importanti eccezioni i lavori di Grossman-Hart (1981) e Hahn (1984).

41) Si veda però Hahn (1984) per un modello di equilibrio economico generale in cui i lavoratori sospesi preferirebbero continuare a lavorare.

42) Si veda Pini (1983).

43) Si deve pertanto ritenere che i più recenti contributi della TCI si riferiscono in realtà a contratti espliciti. Questa è, del resto l'ipotesi di Hart (1983).

44) Si veda Akerlof (1979). Per argomentazioni simili che sottolineano il carattere di "fairness" che deve avere per i lavoratori il processo di determinazione salariale vedi Okun (1979).

BIBLIOGRAFIA

- Akerlof G.A. (1979), "The Case Against Conservative Macroeconomics: An Inaugural Lecture", Economica, Vol. 46, pp 219-237.
- Akerlof G.A., Miyazaki H. (1980), "The Implicit Contract Theory of Unemployment Meets the Wage Bill Argument", Review of Economic Studies, Vol. 47, pp. 321-338.
- Azariadis C.(1975), "Implicit Contracts and Underemployment Equilibria", Journal of Political Economy, Vol. 83, pp.1183-202.
- Azariadis C. (1976), "On the Incidence of Unemployment", Review of Economic Studies, Vol. 43, pp. 115-125.
- Azariadis C. (1979), "Implicit Contracts and Related Topics: A Survey", in Hornstein Z., Grice J., Webb A. (Eds.), "The Economics of Labour Market", HMSO, London.
- Azariadis C. (1983), "Employment with Asimmetric Information", Quarterly Journal of Economics, Supplement, Vol. 98, pp.157-172.
- Baily M.N.(1974), "Wages and Employment under Uncertain Demand", Review of Economic Studies, Vol. 41, pp.37-50.
- Bull C. (1983), "Implicit Contracts in the Absence of Enforcement and Risk Aversion", American Economic Review, Vol. 73, pp.658-671.
- Chiari V.V. (1983), "Involuntary Unemployment and Implicit Contracts", Quarterly Journal of Economics, Supplement, Vol. 98, pp. 107-122.
- Geary P.T., Kennan J. (1982), "The Employment - Real Wage Relationship: An International Study", Journal of Political Economy, Vol. 90, pp.854-871.

- Gordon D.F. (1974), "A Neoclassical Theory of Keynesian Unemployment",
Economic Inquiry, Vol. 12, pp. 431-459.
- Green J., Kahn C.M. (1983), "Wage-Employment Contracts", Quarterly Journal of Economics, Supplement, Vol. 98, pp. 173-187.
- Grossman S.J., Hart O.D.(1981), "Implicit Contracts, Moral Hazard and Unemployment", American Economic Review, Papers and Proceedings, Vol. 71, pp. 301-307.
- Grubb D., Jackman R., Layard R. (1983), "Wage Rigidity and Unemployment in OECD Countries", European Economic Review, Vol. 20, pp.11-39.
- Hart O.D.(1983), "Optimal Labour Contracts under Asymmetric Information: An Introduction", Review of Economic Studies, Vol. 50,pp. 3-35.
- Hahn F.H. (1984), "Implicit Contracts and Involuntary Unemployment", Economic Theory Discussion Paper, n° 71, University of Cambridge.
- Holmstrom B. (1983), "Equilibrium Long-Term Labor Contracts", Quarterly Journal of Economics, Supplements, Vol. 98, pp.23-54.
- Lucas R.E., Rapping L.A. (1969), "Real Wages, Employment and Inflation",
Journal of Political Economy, Vol. 77, pp.721-754.
- Mori P.A. (1980), "Disoccupazione e licenziamenti nella teoria dei contratti impliciti", Ricerche Economiche, Vol. 34, pp. 186-205.
- Mori P.A. (1983), "Sul confronto tra sentieri spot e sentieri contrattuali di disoccupazione", Note Economiche, n° 4, pp. 5-20.
- Negishi T. (1980), "Microeconomic Foundation of Keynesian Macroeconomics", Amsterdam, North Holland.
- Nordhaus W.D. (1976), "Comment" a Baily M.N. "Contract Theory and the Moderation of Inflation by Recession and by Controls",
Brookings Papers in Economic Activity, pp. 585-632.

- Okun A.M. (1981), "Prices and Quantities: A Macroeconomic Analysis", Oxford, Basil Blackwell.
- Onofri P. (1983), "La politica economica come il cubo di Rubik", Il Mulino, Vol. 31, pp. 165-179.
- Pini P. (1983), "La natura della disoccupazione nei modelli dei contratti impliciti: alcune considerazioni introduttive di carattere teorico", manoscritto non pubblicato.
- Solow R.M. (1980), "On Theories of Unemployment", American Economic Review, Vol. 70, pp. 1-11.
- Tobin J. (1972), "Inflation and Unemployment", American Economic Review, Vol. 62, pp. 5-9.