



Università degli Studi di Ferrara

DIPARTIMENTO DI ECONOMIA, ISTITUZIONI, TERRITORIO

Corso Ercole I D'Este n.44, 44100 Ferrara

Quaderni del Dipartimento

n.5/2001

Aprile 2001

*Teoria della segmentazione e dei mercati interni del lavoro. Attualità, limiti ed evoluzioni
dell'analisi istituzionalista.*

Giovanni Guidetti

Aprile 2001

Teoria della segmentazione e dei mercati interni del lavoro. Attualità, limiti ed evoluzioni dell'analisi istituzionalista.

di Giovanni Guidetti

Sommario

L'obiettivo di questo lavoro è duplice. Innanzitutto, esso contiene una rassegna della letteratura istituzionalista sull'analisi della segmentazione e dei mercati interni del lavoro. Inoltre, questo lavoro mette in luce alcune possibili linee di ricerca futura che scaturiscono dalla convinzione secondo la quale la concezione di mercato interno del lavoro, così come fu concepita nei contributi pionieristici di Kerr (1955) e Doeringer – Piore (1971), deve essere specificata secondo nuove linee, per tenere in debito conto dei cambiamenti strutturali occorsi negli ultimi anni. L'approccio istituzionalista ai temi della segmentazione e dei mercati interni del lavoro è stato sviluppato principalmente nel corso degli anni 70 e '80. Dopo questo periodo la letteratura istituzionalista ha prodotto pochi risultati di rilievo, soprattutto sotto il profilo teorico. Il presente lavoro sviluppa l'idea secondo la quale questi strumenti analitici necessitano di innovazioni radicali. Innanzitutto occorre prendere in considerazione il ruolo giocato dai mercati interni del lavoro nella creazione e nello sviluppo della conoscenza dentro l'impresa. Inoltre, ricerche future dovranno analizzare approfonditamente la relazione fra mercati interni del lavoro e assetto istituzionale. Quest'ultimo rappresenta un filone di indagine molto importante per comprendere come le istituzioni influenzino l'assetto organizzativo delle imprese.

(J.E.L. Classification: J41, J42, J44.)

0. Introduzione

L'obiettivo di questo lavoro è duplice. Innanzitutto esso contiene una rassegna dell'approccio istituzionalista all'analisi della segmentazione e dei mercati interni del lavoro. Inoltre, esso mira a suggerire alcuni spunti di ricerca che scaturiscono dalla constatazione che i mercati interni del lavoro, necessitano, come strumento di analisi, di diverse specificazioni rispetto a quelle contenute nella loro formulazione originaria dovuta ai lavori di Kerr (1955) e Doeringer - Piore (1971, ed. 1985).

La letteratura economica di impostazione istituzionalista si è sviluppata nel corso degli anni '70 e '80 (Doeringer - Piore, 1971; Osterman, 1982, 1984; Piore, 1980, 1986). Dopo tale fase, questa letteratura non ha prodotto risultati significativi. Questo, naturalmente, non significa che gli strumenti analitici introdotti siano stati del tutto abbandonati. In particolare, l'analisi dei mercati interni del lavoro è stata inglobata entro schemi analitici più standard. Alcuni autori hanno sviluppato e trattato lungo linee metodologiche affatto diverse alcuni aspetti dei mercati interni del lavoro, già messi in luce nell'analisi istituzionalista degli anni '70. Si consideri, per esempio, l'approccio che considera il mercato interno del lavoro come una struttura di incentivi. Questo è certamente l'approccio che si è occupato in modo più diretto ed esplicito dei mercati interni del lavoro. I lavori di Malcomson (1984), di Lazear (1995) e di Lazear - Rosen (1981) costituiscono alcuni esempi interessanti di questo filone della letteratura. Malcomson mostra come una struttura salariale basata su una graduatoria dei rendimenti degli occupati sia in grado di spiegare la struttura dei salari relativi, i meccanismi di avanzamento interno e un profilo dei salari crescente rispetto all'anzianità e all'esperienza. Lazear - Rosen (1981) e Lazear (1995), invece, mostrano come la struttura della mobilità interna verticale (promozioni) possa essere analizzata come un vero e proprio torneo fra i lavoratori per i quali l'incentivo fondamentale è costituito dall'incremento salariale che la promozione comporta.

Benché questa tipologia di analisi abbiano sottolineato e fatto proprie alcuni aspetti del lavoro di Doeringer e Piore (1971, ed. 1985), i due approcci all'analisi dei mercati interni del lavoro sono molto diversi. I due economisti statunitensi seguono una metodologia istituzionalista e danno spazio a fattori esplicativi abbastanza insignificanti per gli economisti neoclassici. Nell'edizione più recente del loro lavoro Doeringer - Piore hanno sottolineato questo fatto¹. Un ulteriore aspetto che differenzia i due approcci per quanto riguarda l'analisi dei mercati interni del lavoro, è la concezione del mercato interno del lavoro come struttura di incentivi che caratterizza buona parte della recente modellistica ortodossa. Il modello istituzionalista di mercato interno del lavoro

¹ Si veda l'introduzione all'edizione del 1985 di *Internal labor markets and manpower analysis*.

fornisce un quadro meno unilaterale. Secondo questo approccio, infatti, il mercato interno del lavoro, oltre a costituire una struttura di incentivi, rappresenta il luogo in cui si incontrano, e si influenzano reciprocamente, la tecnologia dell'impresa, le istituzioni e gli *skill* dei lavoratori.

Questo lavoro è strutturato in due distinte sezioni. La prima costituisce una rassegna della letteratura istituzionalista su segmentazione e mercati interni del lavoro. La seconda, invece, contiene alcune considerazioni utili per fornire indicazioni su prospettive di ricerca futura. In questa parte del lavoro si concentrerà l'attenzione sul concetto di mercato interno del lavoro e si tenterà di dimostrare come, benché esso così come è stato sviluppato nei lavori originari rappresenti uno strumento analitico relativamente superato, con opportune e, per certi aspetti radicali innovazioni, possa ancora fornire utili e stimolanti prospettive di ricerca.

La parte introduttiva della prima sezione contiene alcune puntualizzazioni metodologiche sull'approccio istituzionalista, con particolare enfasi su come sono affrontati temi di economia del lavoro. Il lavoro prosegue con una discussione approfondita sul tema della segmentazione del mercato del lavoro. Successivamente, si introducono i mercati interni del lavoro e li si analizza da un punto di vista teorico. Si discute, poi, la relazione che sussiste fra segmentazione e mercati interni del lavoro e si introduce il concetto di impresa flessibile, un artificio utile per introdurre la discussione sulla flessibilità del lavoro e sulle sue dimensioni (numerica, salariale e funzionale). Questa prima sezione si conclude con alcune considerazioni sulla relazione che lega le tre dimensioni della flessibilità.

Come si è detto, la seconda sezione è finalizzata ad analizzare quali siano le carenze dell'analisi dei mercati interni del lavoro, così come sono state sviluppate nel corso degli anni '70-'80. Questa sezione inizia con una concisa rassegna di alcuni fatti stilizzati che hanno riguardato i sistemi economici, in generale, e i mercati del lavoro. Nel paragrafo seguente si metterà in evidenza come, alla luce di questi fatti, il concetto di mercato interno del lavoro, come strumento per l'analisi, necessiti di radicali trasformazioni. In particolare, si sostiene che due sono le innovazioni che occorre introdurre: prima di tutto occorre considerare il ruolo dei mercati interni nella creazione e produzione di conoscenza dei lavoratori; inoltre, come si sostiene nel paragrafo finale di questo contributo, occorre approfondire l'analisi della relazione fra mercati interni del lavoro e quadro istituzionale e di come quest'ultimo possa influenzare l'assetto organizzativo dell'impresa.

1. L'approccio istituzionalista all'analisi di segmentazione e mercati interni del lavoro

1.1 L'approccio istituzionalista: una breve introduzione metodologica

Da un punto di vista di storia del pensiero economico, l'istituzionalismo è legato ai nomi di Veblen, Mitchell e Commons, i quali a loro volta erano stati fortemente influenzati dall'approccio induttivo della scuola storica tedesca. Nell'economia del lavoro, l'istituzionalismo fu sviluppato ampiamente durante gli anni '40 e '50 dai contributi di Kerr, Dunlop, Lester e Reynolds². Negli anni più recenti, questa scuola è legata ai nomi di Piore, Doeringer, Osterman, M. Reich, D. Gordon.

Come si vedrà la metodologia dell'economia istituzionalista non ha molti elementi in comune rispetto a una metodologia di analisi standard. In particolare, Iacobacci (1992) si è occupato di approfondire alcuni temi di metodologia istituzionalista, con speciale enfasi sull'approccio istituzionalista all'analisi della segmentazione del mercato del lavoro. Secondo questo autore, per analizzare la metodologia istituzionalista può essere utile prendere le mosse dal contributo di Friedman (1953), divenuto ormai un classico della metodologia di analisi economica ortodossa. In sintesi, Friedman sostiene che non c'è bisogno che i modelli siano fondati su assunzioni realistiche, poiché l'obiettivo dell'economia positiva è di natura previsiva e non esplicativa. Prevale nell'approccio metodologico concepito da Friedman una prospettiva strumentalista: le teorie non sono né vere, né false; sono solo strumenti che possono essere valutati sulla base della propria capacità previsiva. L'approccio istituzionalista enfatizza l'importanza della spiegazione dei fenomeni economici, piuttosto che della loro previsione. L'obiettivo degli economisti istituzionalisti è di comprendere le strutture reali e i meccanismi che causano i fenomeni economici. Questo è ciò che Iacobacci (1992) definisce metodo realista. Mentre la scuola neoclassica parte da un insieme di assunzioni di base e da queste deduce le implicazioni economiche, gli istituzionalisti prendono le mosse dai fenomeni empirici e poi formulano una serie di ipotesi sui meccanismi e le strutture che regolano l'andamento di questi fenomeni (Lawson, 1989). Questo modo di procedere è definito come retroduzione o abduzione³.

Un importante conseguenza del "realismo" è l'ampliamento, rispetto alla scuola neoclassica, dello spettro dei fattori esplicativi, considerati nell'analisi dei fenomeni economici. Infatti, le analisi istituzionaliste tengono anche in considerazione, come fattori esplicativi, una serie di elementi politici e sociali, oltre a fattori strettamente economici. Le relazioni economiche sono influenzate da

² Per una chiara analisi della storia dell'economia del lavoro, si veda McNulty (1980).

questi fattori, senza l'ausilio dei quali non possono essere pienamente comprese. Al contrario, gli economisti di impostazione neoclassica trascurano questi fattori esplicativi i cui effetti sono considerati trascurabili e non rilevanti nel lungo periodo, rispetto alle forze della concorrenza di mercato (Iacobacci, 1992). Wilkinson (1983, p. 426) afferma che "[t]his perspective suggests an economic process radically different from that of equilibration in orthodox theory, in which power relations and other imperfections merely displace the economy by some conceptually measurable distance to a disequilibrium. What is implied is a non-equilibrium process". Il sistema economico non tende verso un ottimo (nel senso neoclassico) o verso qualsiasi altra soluzioni di equilibrio, poiché il risultato non può essere conosciuto con certezza, dato l'insieme complesso ed eterogeneo delle cause che influenzano i fenomeni economici.

Jacobi (1990) e Iacobacci (1992) sottolineano quattro principali caratteristiche dell'approccio istituzionalista che scaturiscono dalla natura realista della sua metodologia : i) indeterminatezza dei risultati; ii) endogenità delle preferenze, iii) realismo dei comportamenti, iv) natura diacronica dell'analisi.

i) Poiché l'economia è influenzata da un insieme di cause concomitanti di diversa natura, essa non tende a qualche determinabile stato fisso e stazionario. I fenomeni economici sono dinamici per loro natura e possono essere studiati e compresi solo partendo da osservazioni empiriche.

ii) Secondo l'approccio neoclassico, le preferenze sono esogene. Al contrario, gli economisti istituzionalisti enfatizzano l'endogenità delle preferenze che dipendono dall'ambiente in cui gli individui, o gruppi di individui operano⁴.

iii) Gli istituzionalisti non presuppongono che il comportamento individuale si basi esclusivamente sull'interesse personale (egoismo) e sulla razionalità. Essi si concentrano sulla struttura cognitiva dei flussi di informazioni elaborati dagli individui (Piore, 1973, 1975) ed enfatizzano il ruolo nella determinazione dei comportamenti individuali di abitudini, usi, tradizioni e dell'esistenza (principalmente in seno alle imprese) di gruppi formali e informali (Doeringer, Piore, 1971).

iv) La teoria economica neoclassica è sincronica: i meccanismi in azione sono astratti da una realtà storica. Al contrario, poiché gli istituzionalisti nelle loro analisi fanno sempre riferimento a una struttura socio-politica, si può affermare che i loro studi siano di natura diacronica. Ciò significa che i fenomeni economici dipendono da fattori storici. Questo non comporta che gli istituzionalisti rifiutino le astrazioni, ma solo che procedono alle astrazioni, partendo da analisi

³ Per una stimolante discussione sul concetto di abduzione, e un paragone fra abduzione, deduzione e induzione si veda Lawson (1989, p. 68). "L'abduzione è un tipo di sillogismo in cui la premessa maggiore è certa e la minore è semplicemente probabile; se ne può quindi trarre una conclusione soltanto probabile, non certa" (AA.VV., 1976, p. 1).

⁴ Piore (1973) afferma che le caratteristiche dei lavoratori e le loro preferenze possono essere accentuate o modificate dall'ambiente in cui lavorano e vivono, Questi sono ciò che Doeringer (1986) definisce "feedback effects".

empiriche. In questo senso il diacronismo è una diretta conseguenza del metodo abduttivo di analisi, precedentemente illustrato.

Non è difficile rendersi conto che queste radicali differenze metodologiche abbiano notevoli conseguenze sul modo in cui ciascuno dei due filoni della letteratura economica sviluppa l'analisi applicata. In questo approccio non esiste, come nell'economia "ortodossa", uno stretto dualismo fra analisi teorica ed empirica. Utilizzando il metodo realista, la teoria discende dall'analisi e dall'osservazione del mondo reale. Tuttavia, gli economisti di impostazione istituzionalista cercano anche di trovare un sostegno empirico alle loro ipotesi teoriche. In realtà, benché l'analisi teorica scaturisca dall'osservazione della realtà e non da uno schema d'analisi di tipo deduttivo, questo non significa necessariamente che la teoria non debba essere sostenuta da qualche forma di evidenza empirica. Tuttavia, le tecniche statistiche ed econometriche standard non sono compatibili con questo approccio metodologico. L'indeterminatezza dei risultati economici e l'ampia gamma dei fattori su cui si fonda l'analisi (politici, sociali, istituzionali...) rendono estremamente problematica la costruzione di modelli statistici testabili. Per questa ragione gli istituzionalisti usano un insieme di tecniche abbastanza inconsuete nell'economia ortodossa. Piore sottolinea l'importanza per l'economia del lavoro istituzionalista della "participant observation" che comporta "open-ended, unstructured interviews with the economic actors themselves" (Piore, 1983, p. 250). Lo scopo di questa metodologia è "to make sense out of the labor market problems as the people in these communities experienced them... and to describe the labor market as these people saw it" (Piore, 1983, p. 250). Altre tecniche quali gli studi di caso e "interviste", più o meno strutturate, sono largamente utilizzate. Con questo bagaglio di tecniche "hypotheses are evaluated by a process known as contextual validation, involving the cross-checking of different kinds and sources of evidence..." (Iacobacci, 1992, p. 19). Queste procedure d'analisi empirica sono in netto contrasto con le tecniche econometriche che richiedono la disponibilità di dati raccolti per mezzo di interviste altamente strutturate, i cui risultati possano essere tradotti in variabili continue e quantitative.

Da queste considerazioni si evince che, nell'ambito dell'economia istituzionalista, l'analisi empirica è abbastanza lunga e complessa, in quanto essa consiste di studi sul campo che richiedono un elevato grado di socializzazione con l'oggetto dell'analisi. Uno dei principali problemi per gli economisti istituzionalisti è la disponibilità di dati coerenti con queste metodologie d'analisi. Data-sets standard quali serie storiche cross-sectional o pooled data non possono essere agevolmente utilizzati. Inoltre, queste procedure possono facilmente degenerare in un empirismo sterile, cioè in una mera descrizione di fenomeni, non legata a una solida struttura teorica.

In conclusione, si deve affermare che, benché l'economia istituzionalista abbia sviluppato una serie di utili considerazioni critiche dell'approccio metodologico dominante, essa non si è ancora

sviluppata in un modo unitario e coerente e manca di un insieme completo e ben strutturato di strumenti analitici.

1.2 La segmentazione del mercato del lavoro

1.2.1 Le definizioni

Una definizione precisa di segmentazione del mercato del lavoro rappresenta un elemento costitutivo determinante che consente di sbarazzarsi di alcune ambiguità presenti nella letteratura.

In modo preliminare rispetto a qualsivoglia definizione, occorre sottolineare la distinzione fra segmentazione che avviene prima dell'ingresso sul mercato del lavoro (*pre-market segmentation*) e segmentazione che opera quando gli individui sono nel mercato del lavoro (*in-market segmentation*). La *pre-market segmentation* si riferisce alle differenze fra individui in relazione alle opportunità di accrescere il proprio potenziale produttivo attraverso la formazione scolastica e, in generale, attraverso quello che si definisce *pre-market training*. Si tratta, cioè, di formazione che precede una condizione di occupazione. Questo è un concetto strettamente connesso con l'analisi dei processi di stratificazione sociale. *In-market segmentation* si riferisce alle diverse opportunità che hanno i lavoratori per il raggiungimento di salari elevati e di migliori condizioni lavorative.

Nell'ambito dell'analisi istituzionalista sulla segmentazione del mercato del lavoro, si può dire che prevalgano due diverse definizioni del fenomeno. Non si tratta di definizioni incompatibili l'una con l'altra; esse semplicemente enfatizzano aspetti diversi del fenomeno. La prima, attribuibile fra gli altri a Kerr (1955) e Ryan (1981) mette in risalto gli aspetti allocativi della segmentazione, sottolineando i differenziali di opportunità lavorative che sussistono fra lavoratori con caratteristiche diverse. La seconda, sistematizzata in modo chiara da Iacobacci (1990) si sofferma principalmente sugli aspetti pecuniari e salariali della segmentazione. Nell'analisi sviluppata nei paragrafi successivi, si vedrà come nell'ambito dell'economia istituzionalista si sia riservato maggiore spazio alla prima accezione di segmentazione.

Secondo Ryan (1981, p. 3), la segmentazione del mercato del lavoro⁵ suggerisce un processo di "compartmentalisation and isolation of different groups of participants in the labour market which is evoked by the concepts of non competing groups and balkanisation". Kerr (1955) riprende il concetto di gruppi non competitivi, introdotto da Cairnes (1974). Secondo Kerr, i gruppi non competitivi di Cairnes corrispondono alle varie categorie socio-professionali: lavoratori manuali, colletti bianchi, professionisti... Si tratta di gruppi isolati fra di loro: "Painters do not compete with bricklayers, or typists with accountants, or doctors with lawyers; nor individuals in Portland, Maine,

⁵ La segmentazione del mercato del lavoro ha radici profonde nella storia del pensiero economico. L'idea di "gruppi non competitivi" era già stata presa in considerazione da John Stuart Mill (1848) e da John Eliot Cairnes (1874). Per una interessante rassegna che approfondisce anche alcuni aspetti della storia del pensiero si veda Cain (1976).

with those in Portland, Oregon...” (Kerr, 1955, p. 23). Le barriere che isolano i vari gruppi sono attribuibili alla specificità degli skill che caratterizzano ciascuna occupazione e ai costi monetari di mobilità geografica. Ne discende che “[t]he competitive market areas within which somewhat similar men look for somewhat similar job, and within which somewhat similar employers try to fill somewhat similar jobs, are normally quite restricted” (Kerr, 1955, pp. 21-22). Queste considerazioni dell’economista statunitense gli consentono di introdurre la distinzione fra mercati istituzionali e mercati competitivi (*structureless markets*) del lavoro. I primi sono assimilabili ai mercati interni del lavoro di Doeringer - Piore (1971), gli altri, invece, sono mercati competitivi, caratterizzati da lavoratori con scarse qualifiche professionali (*unskilled*), e per questo motivo facilmente sostituibili, in competizione salariale l’uno con l’altro.

Iacobacci (1990) cerca di fornire una rigorosa definizione di segmentazione riferendosi, principalmente alla *in-market segmentation*⁶. Secondo questo autore, si può parlare di segmentazione del mercato del lavoro quando sono soddisfatte due condizioni relative al meccanismo di allocazione del lavoro:

1) Lavoratori con caratteristiche simili sono sistematicamente assegnati a diversi segmenti della struttura delle retribuzioni. Questo significa che esiste un differenziale retributivo netto fra lavoratori con simili rendimenti produttivi. Il meccanismo di assegnazione (allocazione) dei posti di lavoro non può essere casuale in un mercato segmentato del lavoro, ma dovrebbe essere correlato a una o più caratteristiche, non legate al rendimento economico del lavoratore. La differenziazione delle retribuzioni opera ex-ante; nel momento in cui è presa la decisione di attivare una relazione di lavoro, lavoratori con caratteristiche simili sono collegati a diverse distribuzioni di probabilità delle retribuzioni. Si può anche avere una differenziazione retributiva ex-post in cui, cioè, le differenze retributive dipendono da decisioni prese a posteriori rispetto all’attivazione del rapporto di lavoro. Benché la differenziazione ex-post delle retribuzioni può essere il prodotto di differenziazione ex-ante, essa potrebbe anche scaturire da uno scenario in cui i lavoratori hanno la stessa distribuzione ex-ante di probabilità delle retribuzioni, ma la loro posizione “ex-post” dipende da fattori casuali. A causa di ciò, secondo Iacobacci, la segmentazione è coerente con la differenziazione ex-ante.

2) Esiste un certo livello di persistenza o inerzia nelle posizioni relative dei lavoratori che dà luogo a profili retributivi divergenti nel ciclo di vita. Di conseguenza, esiste una limitata mobilità fra le diverse strutture retributive. Se questa condizione è soddisfatta la segmentazione che opera ex-ante è destinata a perpetuarsi nel tempo.

⁶ L’analisi di Iacobacci non produce una definizione empiricamente testabile di segmentazione. Per una definizione empiricamente testabile di segmentazione basata su una distribuzione bimodale delle retribuzioni, si veda Ryan (1981) e Sloane *et al.* (1993). Queste due definizioni non saranno discusse, in quanto il taglio di questo contributo è eminentemente teorico.

Questa definizione non si può considerare completamente soddisfacente per due ragioni. Prima di tutto è principalmente concentrata sull'offerta di lavoro. I fattori relativi alla domanda di lavoro non sono sufficientemente enfatizzati. Questi fattori sono impliciti nella definizione di Iacobacci, ma forse meriterebbero di essere citati esplicitamente, poiché la segmentazione del mercato del lavoro è un fenomeno determinato sia dalla domanda, sia dall'offerta di lavoro. La segmentazione certamente influenza i lavoratori, ma è da attribuire al modo in cui opera la domanda di lavoro. Di conseguenza ai due punti evidenziati nei due paragrafi precedenti, si sarebbe dovuta aggiungere almeno una terza condizione. Questa condizione è che la segmentazione del mercato del lavoro esiste, solo quando i datori di lavoro trovano conveniente avere una struttura segmentata di posti di lavoro e di retribuzioni. Ciascuno di questi segmenti, che possono essere due o più di due, funziona secondo meccanismi diversi dagli altri. Si vedrà successivamente in che cosa consistono queste diversità. Infine occorre anche sottolineare che la definizione di Iacobacci implica che la segmentazione esiste solo quando si rilevano strutture retributive differenziate. Questa idea di segmentazione considera solo gli aspetti pecuniari del lavoro e trascura completamente altri aspetti (soprattutto di ordine qualitativo) che possono differenziare i posti di lavoro.

Malgrado queste debolezze, la definizione dell'economista canadese presenta una rilevante utilità tassonomica, in quanto fornisce alcuni criteri per verificare quali approcci all'analisi della determinazione dei salari, assoluti e relativi, sia compatibile con l'idea di segmentazione del mercato del lavoro. Essenzialmente, questa definizione ci dice che l'esistenza e la persistenza di strutture retributive differenziate è una condizione necessaria, ma non sufficiente, affinché si abbia segmentazione del mercato del lavoro. Di conseguenza le teorie dei differenziali compensativi non si possono annoverare fra le teorie della segmentazione del mercato del lavoro. Indubbiamente questi modelli spiegano i differenziali salariali. Tuttavia, i differenziali retributivi netti sono esclusi da questa struttura analitica che si riferisce esplicitamente a "observed wage differentials required to equalize the total monetary and nonmonetary advantages or disadvantages among work activities and among workers themselves" (Rosen, 1986, p. 641). Ciò non è coerente con la definizione di Iacobacci che sottolinea la rilevanza dei differenziali compensativi netti. Di conseguenza, neanche la teoria del capitale umano, secondo la quale i differenziali salariali sono spiegabili in termini di investimento in attività finalizzate a incrementare la produzione, sembra compatibile con questa definizione.

1.2.2 L'ipotesi di mercato duale del lavoro

L'approccio istituzionalista ai mercati segmentati del lavoro è stato sviluppato da un gruppo di economisti (soprattutto John Dunlop e Clark Kerr) che ritenevano inadeguata la descrizione

neoclassica dei mercati del lavoro. In particolare, Kerr, come si è visto in precedenza, sviluppò l'idea di "balcanizzazione del mercato del lavoro", mentre Dunlop prestò attenzione ai *job clusters* e ai *wage contours* nei processi di determinazione salariale. Nel corso degli anni '70, Piore, Doeringer e altri svilupparono l'ipotesi di mercato duale del lavoro. Questa idea è certamente coerente con le definizioni viste prima di segmentazione del mercato del lavoro, tuttavia privilegia una prospettiva di tipo macroeconomica, in quanto considera la struttura del mercato del lavoro.

L'ipotesi originaria di mercato del lavoro duale assume che il mercato del lavoro sia diviso in un settore primario e in uno secondario. I posti di lavoro nel settore secondario tendono a essere di scarso o nullo contenuto professionale (*unskilled*), con bassi livelli salariali e collegabili a un basso status sociale. Inoltre, questi lavori tendono a essere relativamente instabili e a offrire scarse o nulle possibilità di avanzamento di carriera. In questo settore si concentrano minoranze razziali e gruppi come le casalinghe o i giovani. All'opposto, il segmento primario offre migliori opportunità occupazionali. Questo settore è a sua volta suddiviso in un segmento superiore e in uno inferiore. Il segmento superiore consiste di lavori manageriali e professionali, mentre il segmento inferiore include lavori manuali di natura operaia e anche taluni lavori impiegatizi. Il segmento inferiore del settore primario offre una relazione occupazionale stabile e condizioni salariali e di lavoro migliori rispetto a quelle dominanti nel segmento secondario. I lavori richiedono una qualche professionalità (*skilled*) e danno opportunità di avanzamento verso lavori collegati a livelli salariali più elevati. La maggior parte degli *skill* richiesti per questi posti di lavoro possono essere acquisiti attraverso formazione sul posto di lavoro (*on-the-job training*). In questo segmento, inoltre, l'allocazione dei posti e i salari sono determinati entro un mercato interno del lavoro, la cui definizione e le cui caratteristiche saranno oggetto di analisi nelle pagine successive. I posti di lavoro nel segmento superiore del settore primario rappresentano il vertice gerarchico, dal punto di vista dei salari e dello status sociale. Essi comportano stabilità occupazionale e buone opportunità di carriera. Inoltre, richiedono mediamente un'educazione scolastica, conseguita prima dell'attivazione della relazione di lavoro. Anche in questo caso l'allocazione dei posti di lavoro e il livello dei salari è determinato nell'ambito di un mercato interno del lavoro che, comunque, funziona in modo relativamente diverso da quello del segmento inferiore del settore primario. Secondo Piore (1980), una serie di lavori di natura artigianale, non facilmente classificabili, sono intermedi fra il settore inferiore e quello superiore del segmento primario del mercato del lavoro. Questi posti di lavoro, infatti, presentano alcune caratteristiche del segmento inferiore e altre che si ricollegano al segmento superiore. Infatti, gli *skill* per questi lavori possono essere acquisiti, perlomeno in parte, sul posto di lavoro, così come avviene per i lavori appartenenti al segmento inferiore. D'altro canto, i lavoratori godono di un grado di autonomia, più collegabile ai lavori del segmento superiore.

Benché l'analisi dei mercati interni del lavoro sarà approfondita nei paragrafi successivi, occorre anticipare la distinzione tra mercato interno e mercato esterno del lavoro. In prima approssimazione, occorre dire che il mercato interno coincide, a livello microeconomico, con i limiti dell'unità produttiva e coinvolge tutti i lavoratori dell'impresa. Nel mercato interno sono determinati il salario e la struttura allocativa del fattore lavoro. Esso è collegato al mercato esterno dai cosiddetti porti di entrata e di uscita. Porti di entrata e uscita possono essere osservati anche fra il settore primario e quello secondario, se entrambi coesistono nella medesima unità di produzione. Occorre sottolineare, quindi, che settore primario e secondario possono essere individuati sia a livello macroeconomico, sia a livello microeconomico.

Piore ha approfondito l'analisi della distinzione fra il settore primario e quello secondario del mercato del lavoro, prestando particolare attenzione ai processi cognitivi⁷ che caratterizzano ciascun settore. Le differenze fra i settori del mercato del lavoro possono essere spiegate in termini di differenze fra i processi cognitivi. In questa prospettiva, il settore superiore del segmento primario sarà caratterizzato da lavori che comportano un'ampia varietà di mansioni (*task*) che sono in qualche modo collegate l'una all'altra. Quest'ampia varietà di mansioni interrelate implica modalità di apprendimento astratto, poiché richiedono una conoscenza approfondita dell'intero processo produttivo. D'altro canto, il settore inferiore del segmento primario sarà caratterizzato da lavori che comportano una ristretta varietà di mansioni, o anche un ampio spettro di mansioni non interconnesse. Questi posti di lavoro richiedono una conoscenza parziale dei processi di produzione e, di conseguenza, sono legati a forme di apprendimento "empirico" e scarsamente strutturato, quali il cosiddetto *on-the-job learning*. Il settore secondario, infine, sarà caratterizzato da posti di lavoro che comportano l'assolvimento di poche mansioni o di un insieme instabile di mansioni non interconnesse. A causa dell'instabilità dell'insieme di mansioni, questi posti di lavoro non richiedono alcuna competenza specifica e implicano processi di apprendimento estremamente semplici e veloci che danno luogo a trascurabili costi di addestramento. La comprensione dei processi produttivi richiesta per questo tipo di lavori è prossima allo zero.

Nella visione di Piore, questa struttura del mercato del lavoro è basata su una struttura di classe. La forza lavoro per posti afferenti al settore secondario è principalmente reclutata da specifici gruppi sociali, la cui natura varia da paese a paese. Benché questi gruppi sociali siano essenziali per il funzionamento di una struttura dualistica del mercato del lavoro, la loro origine risulta essere esogena rispetto alla struttura del mercato del lavoro. Esiste, cioè, un'autonomia assoluta dei

⁷ In modo relativamente approssimativo, un processo cognitivo è legato a una struttura di pensiero e fa riferimento al modo in cui gli individui elaborano le informazioni e le sollecitazioni dell'ambiente e acquisiscono conoscenze e skills produttive (Piore, 1983).

processi di riproduzione sociale che sono del tutto indipendenti dal sistema di produzione⁸. Il sistema di produzione capitalista “trova” e usa queste classi e non determina la loro origine⁹. In conclusione, la struttura sociale dell’offerta di lavoro è del tutto passiva e non sembra giocare un ruolo di rilievo nella strutturazione del mercato del lavoro.

Questa concezione sul ruolo dell’offerta e sulla relazione fra struttura sociale dell’offerta e dualismo nel mercato del lavoro non è condivisa da tutti gli economisti istituzionalisti. Secondo Osterman (1982), l’offerta di lavoro gioca un ruolo attivo nella determinazione della struttura occupazionale. Anche Reich - Gordon - Edwards (1982) sottolineano le relazioni fra struttura sociale e occupazionale.

Il modello di Osterman differisce lievemente da quello di Piore. Secondo Osterman, l’occupazione è suddivisa in tre sub-sistemi¹⁰ che si possono individuare entro una singola impresa: il sub-sistema industriale, quello artigianale e quello secondario. Il sub-sistema industriale corrisponde al settore primario dell’analisi di Piore e include sia il segmento superiore, sia quello inferiore. La descrizione di Osterman del sub-sistema artigianale e di quello secondario non differisce in maniera sostanziale dall’analisi di Piore. Comunque, contrariamente al modello di Piore, in questa analisi l’offerta di lavoro gioca un ruolo fondamentale nella determinazione della struttura occupazionale. Il punto di partenza di questo studio è che le imprese sono in grado di scegliere quale tipo di sub-sistema utilizzare per la loro forza lavoro. Il sub-sistema secondario dovrebbe essere preferito, in generale, in quanto garantisce il più alto livello di flessibilità. In ogni caso, affinché prevalga e si perpetui questo sub-sistema, occorre che siano soddisfatte tre condizioni: 1) le mansioni collegate ai posti di lavoro possono essere imparate con facilità e rapidamente; 2) esiste un’offerta elastica di lavoratori secondari; 3) i posti di lavoro devono essere coperti da lavoratori secondari, ovverosia da lavoratori con modeste capacità professionali e basse qualifiche scolastiche (*low skilled*). La rilevanza della prima condizione è dovuta al basso attaccamento al posto di lavoro dei lavoratori secondari e quindi alla necessità di disegnare un assetto organizzativo che garantisca una pronta sostituibilità di lavoratori. La seconda condizione garantisce che i salari e la disponibilità di forza lavoro siano relativamente stabili. La terza condizione è richiesta per assicurare una facile amministrazione dell’impresa, per ciò che riguarda le relazioni industriali. In generale, secondo Osterman, il sub-sistema industriale si afferma, perché non è soddisfatta la terza condizione¹¹. Il passaggio da un sub-sistema secondario a uno industriale

⁸ Per una discussione sull’autonomia della riproduzione sociale e alcuni temi collegati, si veda Humphries - Rubery (1984).

⁹ Per un’analisi più dettagliata riguardo queste classi sociali, si veda Piore (1980). In questo contributo l’economista statunitense analizza i casi di Italia, Francia e Stati Uniti.

¹⁰ Si è qui adottata la terminologia di Osterman.

¹¹ Osterman spiega anche come un sub-sistema industriale possa scaturire da una struttura occupazionale, basata principalmente sul sub-sistema artigianale.

può essere ottenuto attraverso la sindacalizzazione degli occupati o da un'implicita minaccia di questa. Il sub-sistema industriale, perciò, può sorgere da un attacco dei lavoratori all'assetto organizzativo, basato su lavori secondari.

Il modello sviluppato da Gordon - Reich - Edwards (1982) è alquanto diverso dai modelli visti fino ad ora, poiché è inserito in una struttura analitica di stampo marxista, in cui la lotta di classe spiega e determina le dinamiche della struttura economica e occupazionale. In questo modello è riconosciuto un peso consistente alle interrelazioni fra stratificazione di classe e l'emergere di una struttura dualistica del mercato del lavoro. In effetti, secondo Gordon, Reich ed Edwards, la segmentazione è un fenomeno che limita la nascita e la crescita di un movimento dei lavoratori, in quanto essa divide la classe lavoratrice, frammentandone gli interessi. La descrizione dei segmenti presenti sul mercato del lavoro coincide con quella di Piore, benché si utilizzi una terminologia differente. Il settore primario è suddiviso in un segmento primario indipendente e in un settore primario subordinato. La struttura segmentata emerge da una struttura in cui gli artigiani dominavano la forza lavoro dotata di capacità professionali (*skilled*). Secondo i tre autori, allo scopo di accrescere il controllo esercitato sulla creazione di *skill* e sui processi di innovazione tecnologici, le imprese riescono a rompere questo sistema di produzione artigianale. Il risultato è stato l'affermarsi del fenomeno della segmentazione che si manifesta sia fra i vari settori, sia per gruppi occupazionali¹².

1.3. I mercati interni del lavoro

Nelle precedenti sezioni abbiamo visto che i mercati interni del lavoro giocano un ruolo cruciale per comprendere il funzionamento del settore primario. A questo punto è d'obbligo analizzare i mercati interni del lavoro. Alla fine di questa parte, poi, si tenterà di discutere la relazione fra l'idea di mercati interni e quella di struttura segmentata del mercato del lavoro.

1.3.1 Una definizione di mercato interno del lavoro

L'idea di mercato interno del lavoro fu concepita inizialmente da Kerr, nel suo contributo sulla balcanizzazione dei mercati del lavoro. La discussione più completa, però, è contenuta in Doeringer - Piore (1971) e in una serie di contributi di Osterman (1982, 1984).

Nella definizione data da Doeringer - Piore, un mercato interno del lavoro è "an administrative unit, such as a manufacturing plant, within which the pricing and allocation of labor is governed by a set of administrative rules and procedures" (Doeringer - Piore, 1971, pp. 1-2). Il mercato interno del lavoro è distinto dal mercato esterno del lavoro in cui la fissazione del salario e l'allocazione del

¹² Va però notato che i meccanismi che hanno determinato questa trasformazione non sono affatto chiari.

lavoro è governato dalle forze di mercato, ovvero da domanda e offerta. Il mercato interno e quello esterno sono collegati dai cosiddetti porti d'entrata e di uscita che non sono altro che posti di lavoro in corrispondenza dei quali si osservano gli spostamenti fra i due mercati. Il mercato interno del lavoro non deve essere considerato come una struttura monolitica. Esso è una struttura estremamente complessa e articolata all'interno del quale possono essere "isolati" alcuni sub-mercati. Inoltre, i meccanismi che regolano il suo funzionamento variano a seconda del settore, della dimensione e dell'assetto istituzionale in cui l'unità amministrativa opera.

1.3.2 L'origine dei mercati interni del lavoro

Una spiegazione di come i mercati interni del lavoro sorgono ed evolvono nel tempo richiede l'analisi di due fattori : a) la specificità degli *skill* e b) il ruolo di usi, consuetudini e tradizioni¹³. Questi due fattori devono essere visti congiuntamente all'analisi dell'effetto dei mercati interni del lavoro sul livello dei costi di produzione e sull'efficienza.

a) In ciascuna impresa i lavoratori sviluppano *skill* specifici che possono essere molto complessi o relativamente semplici. *Skill* specifici all'impresa possono essere utilizzati solo all'interno dell'impresa stessa, contrariamente agli *skill* generali che possono essere utilizzate in svariate unità produttive. L'effetto della specificità degli *skill* è di incrementare il livello assoluto dei costi di addestramento interno (*on-the-job training* o anche *formal training*). Tanto più specifici sono gli *skill* necessari, quanto più il datore di lavoro è incentivato a investire in addestramento. A causa di ciò, il datore di lavoro può essere indotto a stabilizzare la relazione di occupazione e a ridurre, in questo modo, il turnover. In questo modo il lavoratore è al riparo dalla concorrenza dei lavoratori che si trovano al di fuori dell'impresa¹⁴. La specificità degli *skill* è legata all'*on-the-job training*. Questo tipo di addestramento è condotto in modo informale ed è limitato per ciò che riguarda gli obiettivi: l'*on-the-job training* determina nel discente lo sviluppo di *skill* relativamente semplici. La specificità delle mansioni tende a incoraggiare il ricorso all'*on-the-job training* e viceversa, nel senso che l'*on-the-job training* può rafforzare la specificità dei *task* produttivi. In effetti, il carattere informale e la limitatezza dell'*on-the-job training* contribuiscono a rendere specifici all'impresa gli *skill* di cui determina la creazione.

b) Il ruolo di usi, abitudini e consuetudini (*custom*) nel mercato del lavoro è trascurato dalla maggior parte degli economisti ortodossi. Secondo Doeringer - Piore (1971, ed. cit., 1985, p. 23), "custom at the workplace is an unwritten set of rules based largely upon past practice or precedent". Usi e consuetudini, perciò, scaturiscono dalla stabilità del rapporto di lavoro. Anche se "these rules

¹³ Doeringer e Piore trattano separatamente l'on-the-job training e la specificità delle skills. Tuttavia, alla luce degli stretti legami fra questi due temi, sembra più appropriato analizzarli congiuntamente.

¹⁴ Questo è del tutto coerente con l'analisi del capitale umano di Becker (1964) e di Oi (1962).

can govern any aspect of the work relationship from discipline to compensation" (Doeringer – Piore, 1971, ed. cit., 1985, p. 23), usi, abitudini e consuetudini giocano un ruolo importante nel processo di determinazione dei salari e nell’allocazione interna del lavoro. I gruppi di lavoro informale sono molto importanti nel radicamento di usi e consuetudini, attraverso la ripetizione di routines che possono acquisire uno status semi-etico. Le regole che usi e consuetudini determinano, la violazione delle quali può dar luogo a qualche forma di “punizione”, possono influenzare il grado di rigidità del mercato interno. Naturalmente, occorre anche dire che usi e consuetudini non hanno necessariamente un’origine interna all’impresa. La nascita e lo sviluppo di questi può essere influenzata da fattori esterni all’impresa fra i quali vale la pena di sottolineare il quadro giuridico-legislativo. Inoltre, anche fattori politici e sociali possono influenzare usi e consuetudini prevalenti entro l’impresa.

La specificità degli *skill* e l’esistenza di usi e consuetudini non danno luogo di per sé ai mercati interni del lavoro. Affinché i mercati interni del lavoro possano radicarsi, occorre che due condizioni siano soddisfatte.

Prima di tutto è necessario che diano luogo a decrementi nel livello dei costi: i mercati interni del lavoro possono affermarsi solo se causano una contrazione nel livello dei costi, rispetto a una situazione di competizione tra i lavoratori occupati e quelli non occupati, aspiranti a trovare un posto di lavoro nell’impresa. Questo fa sì che possano essere accettabili anche per il datore di lavoro. In effetti l’esistenza di mercati interni del lavoro contribuisce a contenere i costi di turnover (reclutamento, monitoraggio del mercato del lavoro, costi di selezione del personale, costi di licenziamento), in quanto incentivano l’attivazione di rapporti di lavoro di lunga durata. Inoltre, è necessario che i mercati interni del lavoro siano accettabili anche per gli occupati. Questa seconda condizione dovrebbe essere sempre garantita, in quanto i mercati interni del lavoro accrescono la stabilità del posto di lavoro¹⁵.

Queste ultime considerazioni rappresentano una debolezza nel modello di mercato interno del lavoro di Doeringer e Piore. Infatti, se è ragionevole immaginare l’interesse degli occupati allo sviluppo di un mercato interno che accresca la stabilità del posto di lavoro, non è affatto privo di ambiguità l’effetto dei mercati interni del lavoro sulle condizioni di profittabilità dell’impresa. Malgrado i mercati interni possano avere effetti positivi sui costi di turnover, i due autori sembrano minimizzare le rigidità che impongono sulla struttura allocativa del lavoro e che possono vincolare la struttura dell’organizzazione del lavoro, inibendo, in questo modo, possibili guadagni di efficienza.

¹⁵ Alcuni occupati, tuttavia, potrebbero preferire lavori instabili, se compensati con elevate retribuzioni.

1.3.3 Le funzioni del mercato interno del lavoro: la struttura allocativa e la determinazione dei salari.

I mercati interni del lavoro svolgono due funzioni fondamentali. Prima di tutto “disegnano” la struttura allocativa del lavoro. Inoltre, essi determinano il livello e la struttura dei salari entro l’impresa.

1.3.3.1 La struttura allocativa

La struttura allocativa del lavoro può essere analizzata secondo due diversi aspetti: a) il grado di apertura rispetto al mercato esterno; b) le regole secondo le quali i lavoratori sono distribuiti fra i vari posti di lavoro.

a) Si devono distinguere due casi opposti: mercati interni del lavoro aperti e chiusi. Una struttura allocativa è chiusa se tutti i posti vacanti sono coperti o attraverso promozioni, o attraverso trasferimenti interni. Come si è detto precedentemente, i porti di entrata e di uscita collegano il mercato interno a quello esterno.

b) Queste regole determinano la mobilità entro l’impresa e definiscono dei *cluster* di mobilità, ovverosia dei gruppi di posti di lavoro all’interno dei quali i lavoratori possono essere promossi, “degradati” o trasferiti. La mobilità interna è determinata o dall’anzianità, o dalle capacità produttive (patrimonio di *skill* di cui il lavoratore è dotato), o da una combinazione di questi due fattori. Il grado di flessibilità di un’impresa dipende fortemente dalla rigidità con cui queste regole di mobilità sono applicate.

La struttura allocativa è determinata da tre fattori: l’interesse del datore di lavoro a ridurre il livello dei costi, l’interesse degli occupati ad accrescere la stabilità del posto di lavoro e la necessità di offrire ai lavoratori occupati prospettive di avanzamenti di carriera (mobilità interna). La struttura allocativa contribuisce a fissare i costi di *turnover* e di mobilità interna, di conseguenza essa è una funzione cruciale per la determinazione dell’efficienza di un’impresa. Per esempio, il grado di apertura del mercato interno del lavoro è stabilito essenzialmente da considerazioni relative al livello dei costi di monitoraggio del mercato del lavoro, e selezione e addestramento dei lavoratori. I due autori non mancano di rilevare come talvolta il perseguimento dell’efficienza allocativa possa essere in contrasto con l’interesse degli occupati alla stabilità del posto di lavoro e alle opportunità di promozione.

L’analisi di Kerr (1955) sui mercati istituzionali del lavoro sottolinea un’ulteriore dimensione della funzione allocativa che è complementare a quella evidenziata da Doeringer e Piore. Kerr distingue due tipologie di quelli che definisce mercati istituzionali: il mercato dell’impresa industriale e il mercato dominato dalle rappresentanze delle professioni. Nel primo prevale la

mobilità interna alla singola impresa ed è assimilabile a un mercato interno del lavoro, così come è stato descritto nei paragrafi precedenti. Nel secondo, invece, la funzione allocativa del lavoro non è limitata ai confini della singola impresa. Dal lato dell'offerta di lavoro, il mercato è dominato da sindacati di lavoratori con caratteristiche produttive molto ben definite, assimilabili, in un certo senso a vere e proprie corporazioni di lavoratori. Per questa tipologia di mercato, e naturalmente per i lavoratori che vi afferiscono, prevale una mobilità orizzontale fra imprese. Questo è ciò che è stato definito un *occupational labour market*. Quest'ultimo "may be defined as relating to persons endowed with a particular skill or qualification, validated by a diploma or by the opinion of their peer group..." (Marsden, 1986, pp. 1-2).

1.3.3.2 L'evoluzione della struttura allocativa

Piore (1980) ha anche analizzato come la struttura allocativa si può trasformare, in presenza di cambiamento tecnologico. In effetti, l'analisi dell'economista statunitense non è esplicitamente rivolta all'analisi di come si modifica la struttura allocativa del lavoro, tuttavia un'interpretazione di questo tipo non sembra costituire un'eccessiva forzatura.

Secondo Piore, il cambiamento tecnologico consiste nella produzione di un livello di output più elevato, partendo dalle medesime risorse di base. La condizione affinché si abbia cambiamento tecnologico dipende dallo sviluppo di "nuove idee" su come utilizzare queste risorse. Le risorse di base sono i cosiddetti elementi della produzione, e il cambiamento tecnologico comporta una ricombinazione di questi elementi. Nell'esempio della fabbrica di spilli di Adam Smith, le operazioni elementari costituiscono questi elementi della produzione. Il cambiamento tecnologico, attraverso un'invenzione o una scoperta, ricoordina questi elementi della produzione e determina su questi un processo di frammentazione e ricombinazione.

Questo processo di ricombinazione degli elementi della produzione non può essere ininfluenza sulla distribuzione delle mansioni produttive (*task*). Questo processo di frammentazione e ricombinazione degli elementi della produzione determina la creazione di nuove mansioni e lascia indietro una serie di *task* che devono essere portati a compimento, ma che non sono ricombinati in nuove attività. Nella visione del cambiamento tecnologico di Piore, questi *task* sono riconducibili al segmento secondario della forza lavoro occupata. Questi *task*, infatti, essendo stati marginalizzati dal processo di ricombinazione, implicano una consapevolezza molto scarsa del processo produttivo, tipica del segmento secondario della forza lavoro occupata. La ricombinazione degli elementi della produzione, però, dà anche luogo a una serie di nuove attività che non comportano l'assolvimento di *task* "marginalizzati" e che quindi sono proprie del segmento primario della forza lavoro.

In conclusione, secondo Piore, il cambiamento tecnologico determina una trasformazione della struttura allocativa in quanto, crea nuove attività lavorative e ne marginalizza altre e modifica, in questo modo, il peso specifico di ciascun segmento professionale.

1.3.3.3 La determinazione dei salari

La seconda funzione fondamentale svolta dal mercato interno del lavoro è, come si è detto, la determinazione del livello e della struttura dei salari entro l'impresa. Tre elementi devono essere presi in considerazione per comprendere la struttura salariale di un'impresa: a) il livello salariale entro l'impresa; questo è un indicatore statistico del salario; b) la differenziazione verticale dei salari fra i vari posti di lavoro; c) la differenziazione orizzontale dei salari.

I salari sono fissati secondo una serie di procedure amministrative quali: *job evaluation*, valutazione dei meriti, analisi ingegneristica delle mansioni produttive, analisi dei livelli salariali prevalenti nell'area geografica di riferimento dell'impresa. In questo modo, fattori interni ed esterni all'impresa determinano il livello assoluto e relativo dei salari. Dunlop (1957) sottolinea l'importanza dei *wage contours* cioè "stable groups of wage determining units (bargaining units, plants, firms) which are so linked together by 1) similarity of product markets, 2) resort to similar sources for labour force, 3) common labor market organization (custom) that have common wage-making characteristics" (Dunlop, 1957, in Piore, 1979, p. 66).

La struttura salariale è vincolata sia da fattori tecnici e di mercato, sia da fattori sociali e istituzionali. In ogni caso questi vincoli non determinano in modo univoco il livello assoluto e relativo dei salari. Con fattori tecnici e di mercato ci si riferisce a pressioni esterne sulla struttura salariale, generate da fattori comunemente analizzati nell'ambito della teoria neoclassica (scarsità di certi *skill* sul mercato, disoccupazione...) e a vincoli attribuibili alla struttura allocativa. In generale le decisioni relative ai salari si applicano a gruppi di lavoratori, legati da una o più caratteristiche quali l'età, la razza, l'anzianità, il titolo di studio...Poiché i mercati interni danno luogo a rapporti di lavoro di lunga durata, l'uguaglianza istantanea fra prodotto marginale del lavoro e salario reale non regge necessariamente. Questa condizione va proiettata in una prospettiva di lungo periodo. Questa uguaglianza si trasforma, perciò, nell'eguaglianza fra il valore attuale della produttività e dei costi attesi, calcolati lungo un intervallo di tempo pari alla durata attesa del rapporto di lavoro¹⁶. Questo vincolo non dà luogo a un singolo profilo del livello salariale, ma è compatibile con diversi andamenti del salario rispetto al tempo.

La struttura allocativa del lavoro costituisce un vincolo sulla struttura salariale interna, in particolare essa limita la variazione della struttura salariale interna rispetto alle forze competitive

¹⁶ Questo è il cosiddetto vincolo neoclassico.

del mercato del lavoro esterno. La specificità degli *skill* sviluppati entro il mercato interno del lavoro protegge, anche se non in maniera assoluta, i lavoratori dalla concorrenza dei disoccupati, elevando i costi derivanti dal turnover (monitoraggio, addestramento...). Essa, inoltre, contribuisce a definire la struttura dei salari relativi, prevalente entro l'impresa.

La struttura sociale e istituzionale in cui si trovano l'impresa e i lavoratori influenza il processo di determinazione del salario in modo complesso. In relazione a ciò, vi sono alcuni fattori che meritano di essere ricordati: il quadro giuridico-legislativo, sindacati, usi, abitudini, consuetudini, e il ruolo del reddito come indicatore di status. Gli usi e le abitudini, in particolare, possono dare luogo ad effetti di inerzia nella struttura dei salari relativi, poiché una struttura salariale che prevale in un certo periodo storico tende a diventare una componente degli usi e delle abitudini. Qualsiasi trasformazione di questa struttura potrebbe essere vista come ingiusta e non essere accettata dai lavoratori. Doeringer e Piore, infine, sottolineano la rilevanza di questi fattori nel generare funzioni di utilità interdipendenti.

1.3.4 Il mercato interno del lavoro e l'ipotesi di mercato duale del lavoro

La letteratura istituzionalista non ha molto approfondito il legame che esiste fra mercati interni e una struttura segmentata del mercato del lavoro. Dai vari contributi di Piore (1973, 1975, 1980a, 1980b), sembrerebbe che mentre il settore primario funziona secondo le regole stabilite dal mercato interno, il settore secondario funziona in maniera diversa e in modo tale da rendere i lavoratori occupati in questo settore meno protetti, rispetto ai "lavoratori primari", dalla competizione dei disoccupati. Essenzialmente il settore secondario funziona in un modo che ricorda un mercato competitivo.

Questa interpretazione pare arbitraria e forse troppo netta. Sembra più ragionevole supporre che esista un ampio spettro (Dore, 1987) di mercati interni del lavoro e che i principali fattori che operano entro un mercato interno nel settore primario possano affermarsi anche nel settore secondario, anche se in modo meno accentuato. Si potrebbe dire che esistono mercati interni primari, attivi nel settore primario del mercato del lavoro, e mercati interni secondari che operano, appunto, nel settore secondario. Per ciò che riguarda la struttura allocativa, i mercati interni secondari avranno un maggiore grado di apertura al mercato esterno del lavoro e regole meno stringenti in relazione alla distribuzione e alla mobilità dei lavoratori fra i vari posti di lavoro. Inoltre, il livello del salario sarà fissato sulla base di rapporti di lavoro che, mediamente, sono di durata inferiore rispetto ai rapporti di lavoro che si stabiliscono nel settore primario. Di conseguenza, il legame tra il valore corrente del salario reale e del prodotto marginale sarà più vincolante. In conclusione, la differenza fra settore primario e secondario dipende dall'intensità con

cui si presentano talune caratteristiche del mercato interno del lavoro. Il rischio di un'interpretazione di questo tipo è che la distinzione fra i due segmenti del mercato del lavoro possa diventare molto ambigua e difficile da analizzare sia da un punto di vista teorico, sia sotto il profilo empirico¹⁷.

1.3.5 L'accesso al settore primario e il rapporto tra il settore primario e quello secondario

I mercati interni implicano un certo grado di rigidità salariale nel settore primario del mercato del lavoro. Al contrario, il settore secondario è caratterizzato da flessibilità salariale che comunque non sarà mai perfetta, come si è affermato nel paragrafo precedente. Questo comporta che possa sussistere un eccesso di offerta di lavoro nel settore primario e, di conseguenza, che alcuni lavoratori si vedano costretti a offrire la loro forza lavoro nel settore secondario. Nel settore secondario, perciò, possiamo individuare, oltre a “lavoratori secondari”, anche lavoratori che aspirano a lavorare nel segmento primario (o che da questo settore sono stati espulsi). Si genera, in questo modo, una coda (*queue*) di lavoratori che aspirano a trovare un posto di lavoro nel segmento primario e che è composta, oltre che da lavoratori occupati nel segmento secondario e che aspirano a una posizione nel segmento primario, anche da lavoratori in cerca di occupazione. I lavoratori che danno luogo a questa coda, quindi, rappresentano il legame, in termini di forza lavoro, fra il settore primario e quello secondario e fra il settore primario e il bacino di lavoratori non occupati e in cerca di un posto di lavoro nel segmento primario. L'esistenza di questa coda è una condizione necessaria affinché il settore primario possa espandersi, in seguito a un incremento nel livello della domanda di lavoro per lavoratori primari. Se questa coda non esistesse, la struttura segmentata del mercato del lavoro potrebbe costituire un notevole problema per l'economia di un paese.

Questa concezione della coda enfatizza le caratteristiche dell'offerta di lavoro: i lavoratori che costituiscono la coda non rappresentano un gruppo di individui indifferenziati, fra i quali il datore di lavoro può operare delle selezioni in modo affatto casuale. Questo modo di concepire l'ingresso nel segmento primario è legato al modello di *job competition*¹⁸. I modelli standard sono basati sull'idea di competizione salariale (*wage competition*), secondo la quale i lavoratori competono per un posto di lavoro sulla base di un salario d'offerta. Il modello di *job competition*, invece, assume che i lavoratori competano per un posto di lavoro sulla base di una serie di caratteristiche qualitative individuali quali titolo di studio, precedenti esperienze lavorative, età, sesso... Queste caratteristiche non corrispondono necessariamente a un insieme di *skill* che consentirebbero al lavoratore di entrare immediatamente nel processo produttivo: i lavoratori richiedono sempre una qualche forma di *on-the-job training*. Esse costituiscono un indicatore di addestrabilità del lavoratore. Nella coda

¹⁷ Per una classificazione dei mercati interni del lavoro, si veda Alexander (1974).

per un posto di lavoro primario, i lavoratori sono disposti lungo una graduatoria determinata sulla base dei costi attesi di addestramento che dipendono, in sostanza, dalle caratteristiche dei lavoratori. I lavori sono assegnati sulla base di questa coda d'attesa, partendo dal lavoratore con costi attesi più bassi.

In questo schema di *job competition* il livello salariale è associato al singolo posto di lavoro e non alle caratteristiche del lavoratore: è l'insieme delle mansioni e delle caratteristiche del posto di lavoro che determina il livello salariale. La determinazione del salario, cioè, dipende dal mercato interno del lavoro e dalla struttura salariale cui questo dà luogo, e non esclusivamente dalla concorrenza fra aspiranti a un dato posto di lavoro, come nell'analisi standard (modelli di *wage competition*).

1.4. L'ipotesi di mercato duale del lavoro e la struttura industriale

1.4.1 Dualismo come fenomeno micro e macroeconomico

L'analisi del dualismo enfatizza, come si è detto, una prospettiva macroeconomica. In realtà, da un punto di vista microeconomico assumere una struttura dualistica del mercato del lavoro potrebbe sembrare estremamente restrittivo e arbitrario. Non ci sono ragioni per cui si debba ipotizzare una segmentazione di natura dualistica e non basata su più di due segmenti. In realtà la teoria dualista del mercato del lavoro non semplifica fino a questo punto. Per comprendere ciò, occorre prendere in considerazione la distinzione tra trend microeconomici verso il dualismo ed esistenza di una struttura dualistica a livello macroeconomico (Tarling, 1981). A livello microeconomico il mercato del lavoro assume una moltitudine di forme tale che non si evidenzia alcun tipo di dicotomia, ma si nota solo un continuum di condizioni. Il dualismo emerge quando, spostando l'analisi sul piano macroeconomico, si osserva una similarità tra i vari trend microeconomici: una similarità di forze che determinano questi trend, di forme istituzionali e di gruppi sociali su cui queste tendenze si fondano.

1.4.1.1 Il dualismo come fenomeno macroeconomico

Da un punto di vista macroeconomico, una questione chiave riguarda la relazione fra struttura del mercato del prodotto e struttura del mercato del lavoro. Per chiarire questa relazione, occorrono specificare i fattori di domanda che sottostanno il fenomeno della segmentazione. Si vedrà che esistono alcune differenziazioni all'interno della letteratura istituzionalista.

Secondo Piore (1980), il dualismo nel mercato del lavoro è fortemente connesso alla variabilità e all'incertezza delle moderne economie industriali. Il dualismo originale è fra capitale e lavoro. Il

¹⁸ Per ulteriori dettagli, si veda Thurow - Lucas (1972).

capitale è un fattore fisso della produzione nel breve periodo, mentre il lavoro è un fattore variabile, la cui consistenza è legata alle fluttuazioni della domanda. Il dualismo nel mercato del lavoro nasce quando una componente della forza lavoro è isolata e protetta dall'incertezza e dalla variabilità dell'attività produttiva, attraverso i mercati interni del lavoro. Questo gruppo di lavoratori può essere assimilato al capitale, in quanto è diventato un fattore di produzione quasi-fisso (Oi, 1962). La forza lavoro residua, che non opera in un mercato interno del lavoro, continua a costituire un fattore produttivo variabile. Fluttuazioni impreviste nel livello della domanda determinano espansioni e contrazioni del settore secondario che in realtà diventa un fattore di aggiustamento di breve periodo.

Questa descrizione e interpretazione della struttura dualistica del mercato del lavoro è correlata a una struttura dualistica del mercato del prodotto. Secondo Piore, la domanda di prodotto può essere divisa in una componente stabile e in una instabile. Citando esplicitamente Adam Smith, Piore afferma che la produttività dipende dalla divisione del lavoro la quale, a sua volta, dipende dall'ampiezza del mercato. Di conseguenza, la curva dei costi medi è decrescente: tanto più è elevato il livello della produzione, tanto più basso è il livello dei costi unitari. Un'impresa può tagliare i costi, per assorbire la quota di mercato dei propri competitori, e affermarsi come l'unica impresa operante nel settore. Questa impresa produrrà per la componente stabile della domanda in cui, teoricamente, una sola impresa può emergere. Se, a livello della singola impresa, il grado di divisione del lavoro raggiunge un punto di saturazione, allora la componente stabile della domanda può essere soddisfatta da più di un'impresa. Se si potesse mantenere un livello di produzione stabile, variando le scorte di magazzino, per un'impresa potrebbe essere conveniente, per certi periodi di tempo, produrre più del livello della componente stabile della domanda. Questo tipo di comportamento, però, è scoraggiato dall'esistenza di incertezza che accresce il rischio che l'impresa possa tenere scorte di magazzino in eccesso¹⁹. Il segmento instabile della domanda sarà soddisfatto da un certo numero di piccole imprese, con le tradizionali curve dei costi medi ad U.

In conclusione la struttura industriale è composta da imprese *core* che producono per la componente stabile della domanda e imprese periferiche che producono per la componente instabile.

Nell'analisi di Piore il dualismo nel mercato del lavoro coincide con quello nel mercato del prodotto. Come si è detto in precedenza, nell'ambito della letteratura istituzionalista esistono visioni diverse e contrastanti, in merito a questo problema. Analogamente a Piore, Tarling (1981) assume che le due strutture coincidano: il settore primario e quello secondario del sistema industriale corrispondono rispettivamente al settore primario e a quello secondario del mercato del lavoro. Il

lavoro empirico di Reich (1984), invece, è basato essenzialmente su un'altra idea di segmentazione. Secondo Reich, infatti, i meccanismi di segmentazione non operano entro lo stesso settore, poiché esistono settori *core* e settori periferici²⁰ cui corrispondono rispettivamente mercati del lavoro primari e mercati del lavoro secondari.

1.4.1.2 Il dualismo come fenomeno microeconomico

Esiste, inoltre, l'interpretazione di Osterman (1982) del dualismo che è già stata parzialmente presa in esame. Secondo Osterman, la segmentazione è un fenomeno osservabile all'interno della singola impresa. Perciò, un segmento primario e un segmento secondario possono coesistere dentro la stessa impresa. Secondo Osterman, questo fatto invalida la teoria dualistica del mercato del lavoro, in quanto, se una struttura dualistica può essere individuata entro la medesima unità produttiva, la spiegazione del dualismo in termini di esigenze di aggiustamento (à la Piore, per intendersi) non regge più. Questa sembra essere un'opinione eccessivamente categorica. Le esigenze di aggiustamento possono costituire ancora uno degli elementi fondamentali per giustificare l'esistenza di una struttura dualistica del mercato del lavoro, anche se immaginiamo che il fenomeno della segmentazione si manifesti entro la singola impresa. Ciò che cambia è unicamente il contesto in cui si verifica il fenomeno della segmentazione. Le esigenze di aggiustamento continuano a costituire un fattore esplicativo della segmentazione: l'impresa segmenta la propria forza lavoro, per accrescere la propria flessibilità. L'approccio di Osterman è coerente con l'analisi del lavoro a domicilio di Rubery - Wilkinson (1981). Secondo questi due autori, il lavoro a domicilio, che costituisce indubbiamente una forma di occupazione riferibile al settore secondario, nasce a causa dell'incertezza del livello della domanda, e soddisfa l'esigenza di riduzione del livello dei costi e di accrescimento del controllo sulla forza lavoro.

1.4.2 Segmentazione e impresa flessibile

Il modello di Osterman è quello più vicino all'idea di impresa flessibile. La flessibilità può essere analizzata da diversi punti di vista. Se si vuole collegare l'idea di flessibilità con l'analisi del rapporto fra la struttura dualistica del mercato del lavoro e struttura industriale, si possono definire, seguendo Atkinson (1985°, 1985b, 1986), tre tipi di flessibilità a) flessibilità funzionale, b) flessibilità numerica, c) flessibilità salariale.

a) La flessibilità funzionale implica che lo stesso lavoratore possa svolgere un'ampia gamma di mansioni ed operazioni produttive. Questo tipo di flessibilità consente all'impresa di modificare la

¹⁹ Questo rischio aumenta, se i costi d'aggiustamento sono elevati. Questo sembra ragionevole per imprese di grandi dimensioni, come potrebbe essere un'impresa che soddisfa l'intera componente stabile della domanda.

qualità e il livello della produzione, senza incorrere in eccessivi incrementi di costo. Essa implica lavoratori molto addestrati e un' appropriata struttura allocativa del lavoro.

b) La flessibilità numerica implica che l'impresa possa aggiustare il livello delle ore lavorate, nel breve periodo, in risposta a fluttuazioni della domanda. Questo comporta che l'impresa non abbia rilevanti problemi nell'assumere o licenziare lavoratori, o anche nel modificare l'orario di lavoro. L'esigenza di flessibilità numerica può dare luogo al costituirsi, entro l'impresa, di un segmento secondario di lavoratori.

c) La flessibilità salariale implica che il livello e la struttura interna dei salari possa essere modificata, nel breve periodo. Anche le esigenze di flessibilità salariale possono dar luogo al costituirsi di un segmento secondario di lavoratori.

Questa articolata idea di flessibilità è coerente con l'interpretazione del dualismo di Osterman. Per conseguire flessibilità numerica, un'impresa può trovare conveniente segmentare la propria forza lavoro nel modo descritto dall'economista statunitense. Questo concetto, inoltre, non sembra compatibile con l'idea secondo la quale "lavori secondari" possono essere osservati solo in imprese periferiche. Infine, è difficilmente compatibile anche con l'idea di Piore, secondo cui le imprese *core* non hanno particolari esigenze di flessibilità, poiché producono per la componente stabile della domanda. Secondo quest'idea le imprese flessibili si trovano solo fra le imprese "periferiche".

Qualunque interpretazione della segmentazione si decida di accettare, l'analisi empirica può essere alquanto problematica. Allo scopo di distinguere fra settori *core* e periferici, Reich (1984) ha prodotto alcuni indicatori statistici basati sulla produttività, sulle fluttuazioni occupazionali nel corso del ciclo economico e sulle retribuzioni dei lavoratori. Benché il suo lavoro sia basato su una concezione della segmentazione non particolarmente convincente, questo approccio consente l'utilizzo di dati aggregati e non pone particolari problemi di disponibilità dei dati. Al contrario, l'approccio di Osterman, che è indubbiamente più convincente, richiede l'utilizzo di microdati, la cui disponibilità può essere alquanto problematica e necessita di parecchio tempo.

1.4.3 Varie forme di flessibilità e mercati interni. Una digressione

Può essere di qualche interesse vedere brevemente come è stata analizzata la flessibilità del lavoro nell'ambito della letteratura istituzionalista. Si possono individuare due diversi modi con cui si sono analizzati questi problemi. Il primo fa riferimento alle analisi sui sistemi locali di piccole imprese in Italia che hanno dato luogo al cosiddetto modello di specializzazione flessibile (Piore - Sabel, 1984). Nell'ambito di questa letteratura, ormai sterminata, sui distretti industriali si considerano due importanti contributi, tutto sommato emblematici di questo tipo di letteratura. Il

²⁰ Benché il suo paper è basato su questa idea di segmentazione, Reich riconosce che imprese *core* e periferiche possono

primo è dovuto a Piore (1980), il secondo a Brusco (1982). In questi contributi si nota una forte sottolineatura della flessibilità numerica e di quella salariale e dell'interazione fra queste forme di flessibilità e processi di disintegrazione verticale. Il secondo approccio, attribuibile sempre a Piore (1986), confronta in modo molto efficace i sistemi occupazionali europei e quello statunitense. Questo lavoro rappresenta un contributo importante per comprendere i complessi legami che vincolano le tre dimensioni della flessibilità.

Secondo Piore (1980), la struttura economica italiana presenta il più lampante esempio di struttura dualistica del mercato del lavoro fra i paesi industrializzati. Prima di tutto, il dualismo può essere visto da un punto di vista geografico. Le differenze fra il ricco nord e il relativamente arretrato Sud sono notevoli (Antonelli - Paganetto, a cura di, 1999). Comunque strutture dualistiche del mercato del lavoro e dell'apparato industriale si sono sviluppate indipendentemente dalla segmentazione geografica. Secondo Piore (1980), la struttura dualistica del mercato del lavoro si accentuò nel corso degli anni '70, quando una certa rigidità di questo mercato indusse i datori di lavoro a recuperare margini di flessibilità, trasferendo parte dell'attività produttiva verso un settore secondario. In Italia questo fenomeno assunse forme particolari quali il lavoro a domicilio e una nube di organizzazioni del lavoro che generò lo sviluppo dell'economia sommersa²¹. In questo caso la flessibilità numerica e quella salariale erano ottenute attraverso processi di disintegrazione verticale.

Considerazioni affini sulla flessibilità sono contenute in Brusco (1982). In questo lavoro l'analisi del fenomeno della flessibilità dell'apparato industriale e del mercato del lavoro è legata allo studio delle piccole imprese, il cui sviluppo è stato discusso focalizzando l'attenzione su realtà economiche locali. Per quello che riguarda la regione Emilia-Romagna, Brusco (1982) ha evidenziato la rilevanza del modello dualistico e il ruolo del segmento industriale secondario per la flessibilità del sistema. Da questo tipo di analisi non sembra emergere una perfetta sovrapposizione fra la struttura dualistica del mercato del lavoro e dei settori industriali. In questo contributo è fortemente sottolineata, in modo decisamente molto affine a quanto fatto da Piore (1980) la relazione fra flessibilità numerica, flessibilità salariale e struttura industriale. Il sistema industriale dell'Emilia-Romagna risulta essere segmentato in un comparto primario, relativo alle imprese in cui si applica lo Statuto dei Lavoratori e in un comparto secondario di piccole e piccolissime imprese. Mentre le prime sono caratterizzate da rigidità numerica, le piccole imprese sono dotate di estrema flessibilità numerica e sono in grado di licenziare, senza vincoli eccessivi. Anche per il tessuto emiliano-romagnolo quindi, Brusco sottolinea il ruolo dei processi di disintegrazione verticale, come elementi fondamentali per gli aggiustamenti rispetto alle variazioni della domanda. Questa

coesistere entro lo stesso settore.

flessibilità nell'uso della forza lavoro è stato, secondo Brusco, un fattore cruciale per il conseguimento degli ottimi risultati produttivi, ottenuti da questa regione. Anche in questo caso la flessibilità del sistema è raggiunta attraverso i processi di segmentazione dell'apparato produttivo industriale.

Piore (1986) ha esplicitamente evidenziato i *trade-off* esistenti fra le tre forme di flessibilità, soffermandosi, in particolare, sui legami esistenti fra flessibilità numerica e funzionale. Piore contrappone il sistema occupazionale statunitense a quello europeo²². Ciò che differenzia questi due sistemi è la natura della flessibilità che li caratterizza. Da un lato vi è il sistema statunitense, in cui ai datori di lavoro è garantita una notevole flessibilità numerica. Tuttavia a questa ampia flessibilità numerica, che consiste nell'ampia libertà di regolare il livello dell'occupazione, si contrappone una notevole rigidità interna delle imprese che sono descritte come realtà estremamente burocratizzate e in grado di modificare il contenuto delle mansioni dei lavoratori, solo sostenendo costi estremamente elevati. Il modello europeo è speculare rispetto a quello statunitense: a fronte di notevoli restrizioni ai licenziamenti, imposti dal sistema giuridico, che vincolano la flessibilità numerica delle imprese, queste sono dotate di un apprezzabile grado di flessibilità funzionale. Questo consente alle imprese, in una fase storica causata da profonde trasformazioni del sistema di regolazione macroeconomia ed organizzative, di modificare lo spettro delle mansioni compiute dai lavoratori, senza incorrere in costi elevati, come avviene per le imprese statunitensi. Nel sistema europeo le garanzie occupazionali consentono ai datori di lavoro di ottenere la collaborazione dei lavoratori nella fase di ristrutturazione del processo produttivo. In modo del tutto analogo si potrebbe estendere questo schema di scambio fra flessibilità numerica e funzionale, anche alla flessibilità salariale: in una fase discendente del ciclo economico, i lavoratori possono essere indotti a scambiare le garanzie occupazionali con una certa disponibilità ad accettare una compressione del salario reale. Una riduzione del salario reale può essere anche accettata se si afferma un rapporto di fidelizzazione fra lavoratori e impresa, come quello descritto in Nomura (1996). Secondo questo autore, nei lavoratori giapponesi si è sviluppata, perlomeno in alcune imprese, un'ideologia del lavoro secondo cui gli interessi e gli obiettivi di lavoratori ed impresa coincidono. In questo modo, i lavoratori possono essere disponibili ad affrontare riduzioni del livello del salario reale e ad erogare un livello di sforzo molto elevato. E' chiaro che questo rapporto di fidelizzazione sottende lo scambio fra flessibilità salariale e garanzie occupazionali, descritto da Piore. Tuttavia, dietro questo rapporto di fidelizzazione può esserci qualcosa di più di un mero scambio economico fra garanzie occupazionali e flessibilità salariale. In particolare, infatti, se il livello di partecipazione dei

²¹ A questo proposito, si veda Contini (1979).

²² Questa è una semplificazione. Piore distingue fra il sistema di Italia, Francia e Spagna da quello di Regno Unito e Germania.

lavoratori alle decisioni produttive/strategiche dell'impresa è elevato, il lavoratore può essere disposto a rifiutare offerte di lavoro provenienti da altre imprese e associate a più elevati flussi di salario atteso.

Questo contributo di Piore (1986) è molto importante per due ragioni. Innanzitutto, come si è già detto, esso esplicita in modo molto chiaro i possibili *trade-off* esistenti fra le varie forme di flessibilità. Inoltre, sono evidenziati in modo molto chiaro i possibili ruoli che i mercati interni del lavoro rivestono nell'analisi della flessibilità del lavoro. Nel sistema americano, infatti, i mercati interni emergono dalla descrizione di Piore come un fattore che conferisce rigidità funzionale all'impresa, mentre nel sistema europeo essi rappresentano un elemento che garantisce alle imprese una certa flessibilità interna. Da questa osservazione, si può concludere che il mercato interno del lavoro non è di per sé un fattore di rigidità/flessibilità nella gestione del fattore lavoro. E' il modo in cui sono disegnate le due funzioni che il mercato interno è chiamato a svolgere (allocativa e di determinazione salariale) e il contesto istituzionale in cui è inserito che determinano l'effetto dei mercati interni sulla flessibilità del lavoro.

2. Evoluzioni dell'analisi istituzionalista dei mercati interni del lavoro

2.1. Alcuni fatti stilizzati

L'obiettivo della seconda sezione di questo contributo è quello di mettere in evidenza una serie di fatti stilizzati, relativi all'evoluzione dei mercati del lavoro e dei sistemi economici in generale, su cui si è concentrata l'attenzione degli scienziati sociali e degli economisti perlomeno in questi ultimi quindici anni. L'analisi di questi fatti stilizzati sarà sviluppata con lo scopo di evidenziare come gli strumenti analitici messi in luce nella prima parte di questo lavoro risultino, così come sono stati sviluppati nel corso di tutti gli anni settanta, relativamente superati. Tuttavia, nei paragrafi successivi si sosterrà che, fatte le necessarie trasformazioni teoriche e concettuali, lo strumento dei mercati interni del lavoro rimane uno strumento analitico centrale per lo studio sullo sviluppo e sulla gestione delle risorse umane. Poiché lo spettro dei fatti stilizzati preso in analisi è piuttosto ampio e ciascuno di questi fatti è talmente esteso da esigere, per essere analizzato in maniera esaustiva, lo spazio di un articolo o addirittura di una monografia, la discussione di questi non potrà essere molto approfondita e specifica. Inoltre, si tratta di fatti relativamente noti e ampiamente analizzati. Il fine di questa succinta analisi, perciò, è semplicemente quello di evidenziare l'impatto di questi eventi sull'uso dei mercati interni del lavoro come strumento analitico e dovrebbe essere

sufficiente per rendersi conto del diverso ruolo che i mercati interni del lavoro possono assumere nel dibattito odierno in economia del lavoro.

I fatti stilizzati cui ci si è riferiti nel paragrafo precedente sono otto e riguardano sia avvenimenti e trasformazioni occorse ai più avanzati sistemi economici occidentali, sia cambiamenti specifici al contesto economico italiano. Ciascuno di questi fatti sarà preso in considerazione, disgiuntamente rispetto agli altri. Questo, però non significa necessariamente che ci si riferisca a cambiamenti e trasformazioni occorse indipendentemente l'una dall'altra. Alcuni di questi eventi sono strettamente connessi l'uno all'altro, come risulterà chiaro dall'analisi, tuttavia si è talvolta deciso di enuclearli in maniera indipendente per enfatizzarne il ruolo svolto.

Un primo fatto stilizzato su cui vale la pena di appuntare è la nascita e lo sviluppo della cosiddetta *New Economy* (Gordon, 2000, Antonelli et al, 2000, Shapiro - Varian, 1999). Gordon (2000, p. 2) associa a questo termine una serie di eventi quali lo sviluppo di Internet, l'accelerazione delle capacità computazionali di computer e reti di telecomunicazioni e il declino dei prezzi di hardware e software. In generale l'economista statunitense si riferisce all'accelerazione tecnologica legata alle cosiddette *Information Technologies*, avvenuta a partire dalla seconda metà degli anni novanta. Non è ancora ben chiaro se l'avvento della *New Economy* costituisca una svolta epocale assimilabile all'introduzione della luce elettrica o del motore a scoppio, o se, come lo stesso Gordon sostiene, la rivoluzione dei computer abbia un impatto inferiore rispetto ai cinque grandi gruppi di grandi invenzioni individuate da Gordon²³. Come minimo quello che sicuramente si può affermare è che la cosiddetta *New Economy*, così come è stata definita da Gordon, coincide con un'accresciuta capacità degli individui di accedere e di manipolare le informazioni disponibili (Shapiro - Varian, 1999). Le possibili conseguenze a livello di sistema economico sono delineate, con molta cautela riguardo alla pervasività di queste conseguenze, da Antonelli - De Liso - Leoncini (2000).

Strettamente connesso a quanto detto in precedenza è il sorgere e l'affermarsi della cosiddetta *learning economy* (Reich, 1991, Antonelli - Leoni, 1997, Lundvall, 1996, Tomlinson, 1999). Secondo Lundvall (1996), l'idea di *learning economy* può essere intesa secondo due distinte accezioni. Secondo la prima ci si riferisce a una prospettiva dell'analisi economica che enfatizza il ruolo dei processi di cambiamento nelle tecnologie, negli *skill*, nelle preferenze e nelle istituzioni. Nella seconda accezione, invece, si fa riferimento a una fase storica in cui il ruolo della conoscenza e dell'apprendimento giocano un ruolo fondamentale a tutti i livelli dell'economia. In questo contesto il successo degli individui, delle imprese e dei sistemi economici nazionali e sopranazionali dipende strategicamente dalla capacità di apprendimento individuale e organizzativo

²³ Si tratta di a) elettricità, b) motore a scoppio e correlata tecnologia dei trasporti, c) chimica dei materiali, d) innovazioni legate all'intrattenimento e alle comunicazioni introdotte prima della seconda guerra mondiale, e) innovazioni legate alle infrastrutture sanitarie urbane quali sistemi fognari e acqua corrente).

degli attori economici coinvolti, in presenza di scenari in continua evoluzione. E' importante sottolineare, però, che *learning economy* non coincide con un'idea di economia, basata esclusivamente su comparti produttivi high-tech e su disponibilità di forza lavoro di elevato livello educativo. La centralità dei processi di apprendimento coinvolge tutti i settori dell'economia, anche quelli tradizionali. E' soprattutto questo che rende l'idea di *learning economy* così cruciale. La sfida di questi anni, secondo Lundvall, è quella di introdurre e sviluppare i processi di apprendimento anche in settori tradizionali e quindi tecnologicamente poco avanzati, dotati spesso di manodopera scarsamente qualificata. Coerentemente con queste considerazioni, Antonelli - Leoni (1997, p. 8) affermano che le conoscenze e il loro sviluppo rappresentano le risorse più importanti delle economie contemporanee. I due autori definiscono l'impresa come sistema cognitivo (tutte le imprese, non solo quelle che operano nei settori tecnologicamente avanzati) "che si evolve in virtù della sua capacità di apprendimento [...]". Una funzione centrale nelle imprese della *learning economy* è quella di coordinare le conoscenze e i processi di apprendimento.

Il terzo fatto stilizzato cui ci si riferisce, anche questo indubbiamente molto noto, riguarda la ricomposizione della struttura occupazionale che ha determinato un notevole ridimensionamento occupazionale, in termini relativi e assoluti, dei comparti industriali e manifatturieri in tutti i principali paesi occidentali²⁴. In Italia l'incidenza dell'occupazione industriale è passata dal 38,5% del 1975 al 31,6% del 1998. In Francia, negli stessi anni, il medesimo dato ha subito un decremento ancora più drastico dal 38,6% al 26,4%. Nel Regno Unito si è osservata una dinamica identica con un passaggio dal 40,4% al 26,7%. A questa contrazione del comparto industriale fa fronte un ampliamento dell'incidenza occupazionale dei servizi: in Italia l'incidenza relativa dei servizi è passata dal 45,7% del 1975 al 61,9% del 1998, in Francia i dati riferibili agli stessi anni sono rispettivamente 51,1% e 69,2%; nel Regno Unito, infine, si passa da un 56,8% al 71,6%²⁵.

Il quarto fatto stilizzato riguarda il mutamento qualitativo della domanda di lavoro. L'idea fondamentale è che il cambiamento tecnologico legato all'introduzione e alla diffusione delle *Information Technologies* tende a privilegiare la domanda di lavoratori dotati di elevate qualifiche professionali (*skilled workers*) a scapito dei lavoratori meno addestrati (*unskilled workers*). Machin (1996) e Machin - Van Reenen (1998) mostrano che i dati relativi a sette paesi industrializzati confermano l'ipotesi secondo cui negli ultimi venticinque anni l'incidenza relativa di lavoratori

²⁴ Per un inquadramento delle dinamiche macroeconomiche, si veda Pini (1995). Per un'analisi introduttiva sul dibattito sulla relazione fra contrazione dei settori manifatturieri e commercio internazionale, si veda Krugman (1994) e Wood (1994). Questi due lavori esemplificano le posizioni alternative per giustificare questo cambiamento della struttura occupazionale. Da un lato Krugman (1994) sostiene che questo cambiamento sia attribuibile principalmente all'introduzione di innovazioni tecnologiche labour-saving; dall'altro Wood (1994) sostiene che il fenomeno sia da attribuire al cambiamento nella divisione internazionale del lavoro che determina una localizzazione delle produzioni labour-intensive verso sistemi economici relativamente arretrati e con bassi costo del lavoro e, contemporaneamente, dà luogo a una concentrazione delle produzioni capital-intensive verso i paesi più avanzati.

dotati delle qualifiche scolastiche più elevate è aumentata in maniera statisticamente significativa. Autor - Katz - Krueger (1998) mostrano la correlazione positiva che esiste fra indicatori di utilizzo dei computer, ammontare di computer per lavoratore e tasso di investimento in computer con la propensione verso lo *skill upgrading* da parte della domanda di lavoro, misurato come un accresciuto livello delle qualifiche scolastiche dei lavoratori. In conclusione, da questo filone della letteratura emerge una relazione di complementarità fra introduzione delle *Information Technologies* e qualità degli *skill* dei lavoratori. Secondo questa letteratura la concorrenza dei paesi con bassi costi del lavoro ha giocato un ruolo meno consistente rispetto a quello della tecnologia nella contrazione della domanda di lavoro per lavoratori con modeste qualifiche scolastiche. Queste dinamiche occupazionali hanno determinato due rilevanti conseguenze. La prima riguarda l'ampliamento del differenziale fra il tasso di disoccupazione relativo ai lavoratori *low skilled* rispetto a quello dei lavoratori *skilled* (OECD, 1994). Inoltre questo cambiamento nella struttura della domanda di lavoro ha determinato cambiamento nella struttura dei salari relativi, dando luogo a un incremento del salario dei lavoratori dotati di elevate qualifiche scolastiche rispetto a quello dei lavoratori con basso titolo di studio. In un importante contributo Gregg - Manning (1997) hanno analizzato le conseguenze di un cambiamento tecnico *skill-biased*. A questo scopo sostengono la necessità di concentrare l'attenzione non solo sui fattori di domanda, ma anche sull'offerta di lavoro, formulata come una funzione della struttura dei salari relativi fra lavoratori *skilled* e *unskilled*. Secondo i due autori i problemi più gravi in termini di diseguaglianze salariali sorgono quando la curva di offerta di lavoro relativa dei due gruppi di lavoratori (*skilled* e *unskilled*) non è perfettamente elastica.

Un ulteriore elemento su cui vale la pena di soffermarsi brevemente riguarda l'incremento dell'incidenza di lavoratori non manuali nei comparti manifatturieri. Nella letteratura economica questo fenomeno è studiato congiuntamente a quello esposto nel paragrafo precedente. Utilizzando dati relativi ai comparti manifatturieri nel Regno Unito, Machin (1996) mostra come sussista una correlazione positiva fra quota di lavoratori non manuali e livello educativo dei lavoratori, sostenendo quindi che la crescente incidenza dei lavoratori non manuali sia un indicatore di *upskilling* dei lavoratori e sia perciò un fenomeno coincidente con l'accresciuto livello delle qualifiche scolastiche degli occupati. Analogamente Berman - Bound - Griliches (1994), utilizzando dati relativi ai comparti manifatturieri negli Stati Uniti, mostrano come la distinzione fra colletti bianchi e blu tenda a coincidere con quella fra lavoratori dotati di qualifiche scolastiche basse (non oltre l'*high school*) e occupati con qualifiche scolastiche medio- alte. Machin - Van Reenen (1998) mostrano come, per sei paesi appartenenti all'OECD (Danimarca, Germania, Giappone, Svezia,

²⁵ Tutti questi dati sono tratti da European Commission (1999).

Regno Unito e Stati Uniti), la quota di lavoratori dediti ad attività non immediatamente produttive²⁶ sia aumentato nei comparti manifatturieri nell'intervallo 1973-1989. In una prospettiva temporale più breve, Guidetti (1999) mostra come l'accresciuta incidenza di "colletti bianchi" rispetto alla componente operaia sia un fatto che ha colpito un campione di imprese manifatturiere in Emilia-Romagna, anche se il fenomeno presenta dimensioni diverse fra le varie classi dimensionali.

Il sesto fatto stilizzato su cui si vuole appuntare l'attenzione riguarda la diffusione di nuove forme di organizzazione del lavoro, con particolare riferimento all'introduzione del cosiddetto modello organizzativo giapponese, basato in particolare sull'esperienza della casa automobilistica Toyota. Questo elemento si innesta nel dibattito su fordismo e post-fordismo (Amin, 1994; Coriat, 1995) ed è legato a quella che Lindbeck (1998) ha definito come una vera e propria rivoluzione organizzativa. Da un punto di vista strettamente economico il dibattito su fordismo e post-fordismo può essere considerato da una prospettiva macroeconomica e da una microeconomica. L'avvento del cosiddetto post-fordismo coincide con l'affermazione di un nuovo sistema di regolazione macroeconomica e istituzionale (Amin, 1994). Data la natura di questo lavoro, però, si concentrerà l'attenzione sugli aspetti micro del dibattito sul post-fordismo con particolare enfasi sulla discussione del modello di organizzazione del lavoro di tipo post-fordista, (Womack - Jones - Ross, 1990). Il modello "post-fordista" su cui si è concentrata l'attenzione dei tre autori statunitensi, oltre che di economisti europei è quello della Toyota (Coriat, 1991). Secondo Coriat (1991) le caratteristiche salienti del modello Toyota sono date dall'autonomazione e dal metodo just-in-time. Per autonomazione si intende la dotazione di macchine autonome, la cui attività produttiva può essere agevolmente fermata da tutti i lavoratori addetti alla produzione, allo scopo di minimizzare gli sprechi, attribuibili a pezzi difettosi o mal montati. Il lavoratore che ferma il processo produttivo, poi, deve essere in grado di intervenire e risolvere il problema che lo ha indotto a bloccare la produzione. Per *just-in-time*, invece, si intende la produzione delle componenti il bene prodotto quando effettivamente necessario, con l'obiettivo quindi di minimizzare la permanenza della componente in magazzino. Come sostiene Coriat (1995), il *just-in-time* è una diretta conseguenza dell'instaurazione del regime di varietà, intendendo con questa efficace espressione un sistema in cui i produttori cercano di massimizzare la propria capacità di reagire e adattarsi alle richieste e ai segnali che provengono dalla domanda. Come mostrano Womack *et al.* (1990) in questo assetto organizzativo si tendono a produrre piccoli lotti di bene finale, attraverso l'adozione di beni strumentali polifunzionali. Per non dilungarsi troppo, la letteratura²⁷ enfatizza, oltre ai due fattori messi in luce da Coriat, le seguenti caratteristiche del sistema organizzativo giapponese: a)

²⁶ In questo lavoro la distinzione non è più tra lavoratori manuali e non manuali, ma tra non production employment e production employment. Barman – Bound - Griliches (1994) mostrano come le due classificazioni, pur molto simili, non coincidano perfettamente.

lavoratori polifunzionali in grado di svolgere svariate mansioni e di ruotare da un posto di lavoro all'altro, b) dotazione di beni capitali flessibili, c) sistemi di formazione e di aggiornamento delle conoscenze dei lavoratori di tipo formale e strutturato (*off-the-job training*) e informale (*learning-by-doing* e affiancamento); la formazione è intesa come un processo continuo, non come un episodio che avviene una tantum al momento, per esempio, dell'assunzione, d) segmentazione dei mercati interni del lavoro in lavoratori con un rapporto duraturo con l'impresa e lavoratori "flessibili"; questo tipo di segmentazione degli occupati in "stabili" e "precari" può anche coincidere con la segmentazione fra lavoratori occupati nella grande impresa e occupati nell'impresa sub-fornitrice; e) sistemi di remunerazione basati sull'anzianità, sull'inquadramento e sulla produttività; f) sistemi di relazione industriali decentrati (sindacati d'impresa); g) attività produttiva, basata su coordinamento orizzontale delle attività, in contrapposizione a un sistema di coordinamento gerarchico e verticale; questo sistema implica meccanismi di trasmissione orizzontali delle informazioni (Aoki, 1988 e 1990). Questo tipologia di organizzazione del lavoro è contrapposta a un'organizzazione del lavoro di stampo fordista (Womack, Jones, Roos, 1990). Schematicamente si può affermare che gli elementi caratterizzanti di questa organizzazione del lavoro sono: a) produzione di massa di beni molto standardizzati; b) utilizzo di beni capitali relativamente "dedicati" alla svolgimento di un breve segmento del processo produttivo; c) parcellizzazione e standardizzazione delle mansioni produttive; d) specializzazione del lavoratore su una singola mansione che può essere appresa attraverso processi informali di apprendimento e di ripetizione; e) scarsa autonomia del lavoratore che non è in grado di influenzare i ritmi della produzione; f) perseguimento di economie di specializzazione nella produzione delle varie componenti; g) coordinamento verticale e gerarchico dell'attività produttiva e del sistema di trasmissione delle informazioni.

Il settimo fatto stilizzato, su cui si sono spese moltissime parole, anche e forse soprattutto in ambito non accademico, riguarda la globalizzazione dei mercati. Secondo Antonelli, Montresor (2000), la globalizzazione è un fenomeno estremamente sfaccettato caratterizzato, da un lato, da un incremento degli interscambi internazionali di beni e servizi e da una crescita degli investimenti diretti dall'estero (FDI), dall'altro lato i due Autori sottolineano la crescente tendenza da parte delle imprese a rivolgersi a mercati internazionali dei fattori produttivi e ad aggiustare le proprie strategie di localizzazione geografica a questa trasformazione. Antonelli e Montresor sottolineano tre forze principali in atto nei processi di globalizzazione: a) il cambiamento tecnologico e l'introduzione e la diffusione delle *Information Technologies*; b) le strategie delle grandi multinazionali che si muovono su mercati senza vincoli geografici; c) le decisioni dei diversi organismi di governo dei

²⁷ La letteratura è molto ampia. Oltre ai già citati lavori, si veda: Aoki - Dore (1994), Koike (1994), Koike (1999).

sistemi economici e politici nazionali e internazionali. Naturalmente, non si può certo affermare che queste affermazioni non siano oggetto di controversie da parte di altri economisti. Gli aspetti relativi alla crescita del commercio internazionale sono stati messi in discussione (Gual, 1998) o interpretati con molte cautele (Hirst - Thompson, 1996), sostenendo che i recenti tassi di crescita del commercio internazionale non sono tutto sommato molto più elevati dei tassi registrati nei decenni precedenti e possono essere attribuiti a fattori congiunturali e non necessariamente a una trasformazione epocale. Temin (1999) sostiene che, benché la produzione e vendita di beni e servizi da parte delle multinazionali sia effettivamente distribuita in molte aree del mondo, le sedi presso cui sono prese le decisioni strategiche di queste imprese rimangono concentrate in pochi paesi. Lo stesso Temin (1999) specifica ulteriormente il ruolo delle *Information Technologies* nei processi di globalizzazione, inserendo l'analisi in una prospettiva di lungo periodo. Secondo questo autore, nel ventesimo secolo si è assistito a un incremento dei flussi internazionali di interscambi di informazione, grazie a un progresso tecnologico che ha ridotto drasticamente i costi di trasmissione. Questo fenomeno, tuttavia, è distribuito in modo diseguale fra paesi avanzati e paesi in via di sviluppo. Temin (1999) osserva, inoltre, che un effetto di lungo periodo di questo processo di innovazione e diffusione tecnologica è stato una crescita del capitale umano nei paesi OCSE. In questi paesi, infatti, il periodo medio di permanenza scolastica è passato, nel periodo intercorso fra la fine della seconda guerra mondiale e i giorni nostri, da sette a nove anni per gli uomini.

In conclusione, pur con i dovuti caveat, non si può negare il ruolo delle *Information Technologies* nel favorire la capacità delle imprese e dei consumatori di accedere a mercati dei fattori e del prodotto che superano le barriere nazionali, modificando in questo modo il contesto competitivo ed esasperando, probabilmente, quella variabilità della domanda aggregata che caratterizza il sistema di regolazione macroeconomica del post-fordismo (Amin, 1994).

L'ottavo fatto stilizzato su cui si vuole appuntare l'attenzione riguarda il cambiamento istituzionale. In questo caso ci si concentrerà sulle istituzioni che insistono sul mercato del lavoro nazionale e si trascureranno le trasformazioni che stanno avvenendo a livello sopranazionale, per esempio a livello di Unione Europea, per non allargare eccessivamente lo spettro dell'analisi. Questo aspetto è legato al dibattito sulla flessibilità del mercato del lavoro in Europa, avviatosi a partire dalla seconda metà degli anni '80 e sviluppatosi nel corso degli anni '90. In particolare, è interessante sottolineare il dibattito sull'effetto dei costi di assunzione e di licenziamento e delle garanzie occupazionali che caratterizzano, in misura più o meno accentuata, i mercati dell'Europa continentale. Dal punto di vista dell'analisi empirica, la mole di contributi sulla flessibilità del mercato del lavoro che fa riferimento, in modo più o meno esplicito, a queste due tematiche è

veramente ingente²⁸. In ogni caso lo stato delle indagini empiriche e teoriche è tale da far affermare a Saint-Paul (1996, p. 6) che: "It is customary to blame labor market rigidities for European unemployment; high firing costs, strong unions generous unemployment benefits, minimum wages, plague many European countries. Yet theoretical and empirical research has not been successful in building a strong case against these rigidities". Lo stesso Bean (1994, p. 615), riferendosi alle politiche mirate ad accentuare la flessibilità del mercato del lavoro mostra una certa cautela nel sostenere questi provvedimenti. Egli infatti afferma che: "[...] such policies may improve the functioning of the labour market over the medium term, additional specific measures may be required to reduce the already high unemployment that has been allowed to develop during the eighties.". Le conclusioni, infatti, contengono comunque alcuni elementi di ambiguità. Se da un lato, infatti, alcuni come Siebert (1997), analizzando il fenomeno della disoccupazione in Europa, sostengono che la riduzione di garanzie occupazionali è in grado di determinare un decremento del livello di disoccupazione, Nickell (1999) mostra come la presenza di una certa lentezza nell'aggiustamento tenda a prolungare gli effetti degli shock positivi, non solo di quelli negativi.

Per quello che riguarda sia il cambiamento delle istituzioni che operano sul mercato del lavoro in Italia sia la realizzazione di politiche per la promozione della flessibilità numerica e salariale, occorre affermare che la legislazione italiana in materia di diritto del lavoro in questi ultimi anni ha favorito la diffusione di forme contrattuali flessibili quali il lavoro interinale, i contratti a tempo determinato, i contratti di formazione lavoro e di apprendistato e tutta la complessa tipologia dei cosiddetti contratti di lavoro atipici. In una regione come l'Emilia-Romagna, la consistenza del flusso annuale di queste tipologie contrattuali ha superato da diversi anni quella del contratto a tempo indeterminato²⁹. Dal punto di vista della flessibilità salariale, l'accordo del luglio 1993 ha visto accrescere il ruolo della contrattazione decentrata nei processi di determinazione salariale (Pini, a cura di, 2000, Cainelli - Fabbri - Pini, a cura di, 2001, Leoni, 1999). Le posizioni che si confrontano in questo ambito dell'analisi possono essere considerate due, in prima approssimazione. Da un lato vi sono economisti come Snower (1999) che considerano il decentramento come una necessaria conseguenza della rivoluzione organizzativa che sta avvenendo dentro le imprese. Secondo questo autore il progressivo ridimensionamento di forme organizzative tayloristiche rende auspicabile il passaggio da un sistema di contrattazione centralizzato a uno decentrato a livello d'impresa. Dall'altro lato vi sono autori come Mancinelli - Pini (2000) che sottolineano come la contrattazione decentrata possa essere collegata all'erogazione di premi di

²⁸ La letteratura è "sterminata". Un'ottima rassegna è rappresentata da Bean (1994). Tra gli altri si veda, ad esempio, Blanchard - Summers (1986), Siebert (1997) e Nickell (1999).

²⁹ Secondo i dati dell'Ufficio Regionale del Lavoro e della Massima Occupazione, in Emilia-Romagna le assunzioni a tempo determinato (contratti di formazione lavoro, contratti a termine...), esclusi quindi i contratti a tempo parziale, sono passate dal 41,% degli avviamenti complessivi nel 1995, al 62,8% nel 1999.

partecipazione, che premiano cioè la capacità del lavoratore di contribuire ai processi di miglioramento produttivo e non solo la produttività/redditività individuale e/o d'impresa.

2.2. Mercati interni del lavoro e fatti stilizzati

L'analisi istituzionalista dei mercati interni del lavoro è sempre vista in relazione ad un mercato del lavoro segmentato. Come si è visto in precedenza la segmentazione procede lungo due linee, che non si escludono necessariamente l'una all'altra. Da un lato vi è una segmentazione microeconomica, delineata da Osterman, secondo cui questo fenomeno può essere rilevato nella medesima unità produttiva. Dall'altro lato vi è una segmentazione a la Piore, osservabile a livello dell'industria e che può essere rilevata solo analizzando il sistema industriale di uno specifico territorio. Quello che è importante sottolineare è che nell'analisi istituzionalista l'esistenza dei mercati interni del lavoro è sempre connessa a una realtà segmentata. Questa correlazione non è affatto casuale, ma è necessaria, in quanto, come è chiaro dall'analisi delle due interpretazioni alternative, la componente secondaria è sempre funzionale alle necessità di aggiustamento numerico dell'impresa e alle esigenze di flessibilità salariale dell'impresa.

Uno dei risultati più importanti dell'analisi istituzionalista sui mercati interni del lavoro è forse proprio quello di avere sviluppato questa analisi, tenendo presente una realtà segmentata. In questo modo, infatti, si riescono a cogliere i trade-off fra le varie forme di flessibilità messe in luce dall'analisi di Atkinson. Se si considera la concezione di segmentazione dei mercati interni del lavoro, dovuta a Osterman, questo legame è molto chiaro. L'analisi di Coriat esplicita la relazione fra flessibilità numerica e funzionale. Coriat (1991), infatti, nell'analisi che svolge sull'organizzazione del lavoro nelle imprese giapponesi, sviluppa implicitamente le considerazioni di Osterman. Diversi mercati interni del lavoro operano congiuntamente nell'impresa. Uno di questi rappresenta un mero "fattore di aggiustamento quantitativo" del livello della forza lavoro rispetto alle oscillazioni della domanda di prodotto. Questo mercato consente all'impresa di godere di un certo grado di flessibilità numerica. Un altro segmento di lavoratori appartiene a un altro mercato interno e, operando in una relazione di complementarità rispetto al segmento flessibile di lavoratori, garantisce all'impresa un apprezzabile grado di flessibilità funzionale. A fronte, ad esempio, di una contrazione della domanda di prodotto alcuni lavoratori afferenti al primo tipo di mercato interno sono licenziati. Per continuare a far fronte alle esigenze produttive dell'impresa, di conseguenza, un certo numero di lavoratori appartenenti alla seconda tipologia di mercato interno del lavoro è riallocata su una mansione diversa, in modo tale da "coprire" le funzioni svolte dai lavoratori licenziati. In questo modo il processo produttivo può continuare a essere espletato, anche se su scala inferiore (Koike, 1999). In conclusione, secondo Coriat, flessibilità numerica e funzionale sono

strettamente correlate e rappresentano fenomeni da considerarsi congiuntamente. Questo tipo di dinamiche occupazionali che avvengono entro i confini dell'impresa, inoltre, consentono all'impresa di comprimere i costi complessivi del lavoro (compressione del montesalari). La flessibilità del salario unitario, invece, non è una conseguenza diretta e necessaria della segmentazione in una componente primaria e in una secondaria, ma dipende dalle caratteristiche specifiche del mercato interno del lavoro. Aoki (1988), ad esempio, mostra come il salario unitario della componente primaria sia relativamente flessibile, poiché dipende anche da una serie di indicatori legati alla produttività individuale e d'impresa e non solo ed esclusivamente dalle ore di lavoro erogate, come avviene per i lavoratori afferenti alla componente secondaria. In conclusione, questa strumentazione analitica consente di evidenziare i trade-off tra le tre forme di flessibilità.

Alla luce dei fatti stilizzati dovrebbe risultare chiaro che, così come è stato concepito nell'analisi di Doeringer - Piore (1971) e Thurow (1975), lo strumento dei mercati interni del lavoro non è più utilizzabile. Quello che si vuole sottolineare è che occorre prendere atto di quelli che sono gli elementi "fordisti" dell'analisi dei mercati interni del lavoro e, contemporaneamente, sottolineare come la centralità di questi elementi vada ridimensionata alla luce degli otto fatti stilizzati delineati nel paragrafo precedente. Questo non significa, tuttavia, che questo strumento analitico sia completamente da abbandonare. L'idea di base è che come strumento di analisi dell'organizzazione dell'impresa i mercati interni del lavoro possano essere ancora validi, se talune sue funzioni sono specificate ed enfatizzate in modo diverso, alla luce delle trasformazioni strutturali cui si è assistito in questi ultimi anni.

Schematicamente i problemi con l'analisi istituzionalista, esemplificata dai lavori di Doeringer, Piore (1971) e Thurow (1975) sono cinque.

A) Scarsa enfasi ai processi formali di apprendimento e di sviluppo delle conoscenze che avvengono dentro l'impresa. Nell'analisi di inizio anni '70 si enfatizza molto il ruolo dell'on-the-job training e dei meccanismi informali di apprendimento quali il learning-by-doing. Questi due sistemi di apprendimento sono funzionali all'esigenza di adattare i lavoratori, in particolari i nuovi entrati, alle specificità tecnologiche dell'impresa. Essi sono coerenti con una realtà relativamente statica, in cui la formazione interna è concepita come un mero adattamento dei lavoratori alle caratteristiche e alle specificità dell'impresa e non come un processo di sviluppo del patrimonio conoscitivo dell'impresa. Lo sviluppo e il rafforzamento dei processi di apprendimento, caratteristici delle *learning economy*, non sono caratteristiche centrali nell'analisi istituzionalista dei mercati interni del lavoro.

B) una conseguenza della scarsa attenzione ai processi di sviluppo del patrimonio conoscitivo dell'impresa è dato dal modo in cui è concepito il job design e, in generale, la struttura allocativa

dei posti di lavoro, sia nell'analisi di Doeringer e Piore (1971), sia in quella di Thurow (1975). La struttura stessa del posto di lavoro, in termini di mansioni da svolgere, e l'architettura allocativa dei posti risultano essere relativamente rigidi e, soprattutto, è posta una notevole enfasi sul ruolo del datore di lavoro nel disegnare i vari posti di lavoro, la loro struttura e le caratteristiche attese in termini di addestrabilità del lavoratore, chiamato a coprire il singolo posto di lavoro. Questo ricorda molto da vicino la forma organizzativa di stampo taylorista, in cui il lavoratore è un mero esecutore e in cui, soprattutto, si osserva una netta separazione della funzione esecutiva da quella direttiva di progettazione. L'analisi dei mercati interni del lavoro, quindi, sottintende una struttura gerarchica e forme di coordinamento verticale. A questo assetto organizzativo è associata una struttura di determinazione salariale, basata sulla *job competition* e caratterizzata da un apprezzabile grado di rigidità. L'accresciuta rilevanza del decentramento contrattuale modifica profondamente il quadro istituzionale rilevante per i processi di determinazione salariale (Pini, a cura di, 2000) e può dare luogo a notevoli cambiamenti nei processi di determinazione salariale, ridimensionando la rigidità salariale collegata allo schema di *job competition*.

C) L'analisi istituzionalista dei mercati interni del lavoro fa essenzialmente riferimento a imprese di dimensioni medio-grandi, caratterizzate da processi produttivi standardizzati e da posti di lavoro associabili a insiemi di mansioni molto ben definite. La funzione allocativa e la strutturazione delle regole di mobilità interna, previste dai mercati interni del lavoro, non sembrano avere molto senso nelle piccole o piccolissime imprese, in cui l'allocazione delle mansioni produttive e la definizione dei percorsi di mobilità verticale (avanzamenti di carriera) costituiscono funzioni meno formalizzate e burocratizzate.

D) La diffusione delle Information Technologies può contribuire a comprimere i costi di coordinamento della produzione e può facilitare i rapporti di sub-fornitura fra imprese. E' quindi tecnicamente più facile per le imprese esternalizzare talune funzioni "accessorie" che non coinvolgono le *core competence* dell'impresa stessa (Prahalad - Hamel, 1990), ma che, tuttavia, fanno lo stesso parte dei processi produttivi dell'impresa. Questo determina una ridefinizione del concetto stesso di impresa la cui attività si identifica sempre meno con una singola unità fisica. Questo, anche e soprattutto in risposta a un mutato contesto macroeconomico e dell'assetto competitivo, determina una radicale "re-ingegnerizzazione" dei processi lavorativi e della struttura organizzativa delle imprese (Cappelli - Useem, 1997). Un esempio di questa tipologia d'impresa è dato dall'impresa a rete (Harrison, 1994): la definizione e l'individuazione dei confini dell'impresa può essere alquanto problematica e presentare non pochi elementi di ambiguità. Nell'analisi istituzionalista i confini del mercato interno del lavoro vengono a coincidere con quelli dell'impresa stessa. Se i confini dell'impresa tendono a diventare via, via sempre meno netti, c'è da chiedersi

come si possano definire i limiti stessi di mercato interno del lavoro. Si considerino le due funzioni, allocativa e di determinazione della struttura salariale, che il mercato interno svolge. E' chiaro che la definizione dell'unità di analisi su cui si esercitano queste due funzioni è sempre più complessa a mano a mano che i confini dell'impresa diventano sempre meno netti.

E) L'introduzione di forme di contratto di lavoro atipiche ha favorito, come si è detto in precedenza, la diffusione di forme di contratti di lavoro "precarie", diverse, in ogni caso, dal contratto di lavoro a tempo indeterminato. Questo facilita le esigenze di flessibilità numerica delle imprese e determina, dal punto di vista dell'analisi sui temi di segmentazione e dei mercati interni del lavoro due conseguenze possibili. La prima è che il quadro interpretativo elaborato da Piore (1980), secondo il quale le piccole imprese conferiscono flessibilità numerica al sistema economico, può diventare abbastanza irrilevante, in quanto anche alle imprese di dimensioni maggiori è reso più facile il licenziamento di lavoratori considerati in eccedenza. Il quadro delineato da Osterman, che contempla la segmentazione dei mercati interni del lavoro sembra maggiormente coerente con questo assetto normativo. La seconda conseguenza riguarda sostanzialmente le considerazioni svolte nel punto precedente. L'attivazione di rapporti di lavoro diversi da quelli a tempo indeterminato rende possibile e asseconda quei processi di esternalizzazione di alcune funzioni d'impresa: l'attivazione di questi contratti, perciò, può contribuire all'attenuazione dei confini d'impresa e alla definizione dell'unità d'analisi cui si riferisce il mercato interno del lavoro.

2.3. L'evoluzione dei mercati interni del lavoro come strumento di analisi

Le considerazioni sviluppate nella sezione precedente rendono conto di come il concetto di mercato interno del lavoro sviluppato dagli economisti istituzionalisti nel corso degli anni '70 sia inadeguato di fronte alle trasformazioni strutturali occorse sul mercato del lavoro perlomeno negli ultimi dieci anni. A questo punto si potrebbe essere tentati di abbandonare del tutto questo concetto, in quanto superato. Si tratta tuttavia di una conclusione eccessivamente affrettata. L'idea che si vuole sostenere è che il concetto stesso di mercato interno del lavoro è ancora molto utile nella teoria economica dell'impresa, tuttavia deve essere riaggiustato rispetto ai cambiamenti in atto.

2.3.1 Conoscenza e mercati.

Il ruolo della conoscenza nella nascita e nello sviluppo dell'impresa è stato enfatizzato da una moltitudine di autori e ha dato luogo a una sterminata produzione scientifica³⁰. In particolare Hodgson (1998a, 1998b, 1999) analizza approfonditamente il ruolo del mercato nei processi di acquisizione e sviluppo delle competenze nell'impresa. A tale scopo l'economista britannico

sottolinea e valorizza il contributo di due grandi economisti del passato: Knight (1921) e Penrose (1959). Secondo Knight, l'incertezza, intesa in senso radicale come incapacità di associare a un particolare evento una distribuzione di probabilità, rende molto problematica l'esistenza stessa di un mercato per qualunque tipo di competenza. L'incertezza rende impossibile concepire un mercato completo per tutti i tipi di competenza, in quanto determina l'assoluta incapacità di conoscere, di fronte a un futuro su cui si possono al massimo formulare delle generiche congetture, quali saranno le competenze necessarie. Secondo Hodgson, il contributo della Penrose (1959) è complementare rispetto a quello di Knight (1921). L'economista britannica, infatti, sottolinea il ruolo della conoscenza tacita, e per questo motivo difficilmente trasmissibile, su cui si basa una buona parte della conoscenza operativa entro l'impresa. Per questa tipologia di conoscenza, che si sviluppa attraverso esperienza entro l'impresa, è estremamente problematico riuscire a concepire un mercato.

Se quindi risulta arduo concepire uno scenario in cui tutti gli *skill* possono essere reperiti sul mercato, allora bisogna riconoscere che la formazione e lo sviluppo di questi sono in qualche modo endogeni rispetto all'impresa. In questa struttura interpretativa, allora, i mercati interni del lavoro mantengono un ruolo importante, benché debbano essere definiti in maniera diversa rispetto a quanto fatto dal contributo di Doeringer - Piore (1971). Nella struttura originaria i mercati interni del lavoro svolgevano la funzione di allocazione del lavoro, inteso come lavoratori. Se si adotta la concezione dell'impresa come sistema cognitivo (Antonelli - Leoni, 1997), allora la funzione dei mercati interni del lavoro non è solo quella di allocare lavoratori in una struttura statica di mansioni relativamente standardizzate, secondo una concezione di stampo sostanzialmente taylorista. I mercati interni del lavoro, di conseguenza, esistono per la gestione dei processi di nascita e sviluppo degli *skill*. Questo ribalta la relazione causale fra sviluppo di *skill* e mercati interni del lavoro che sottende l'analisi di Doeringer - Piore. Nell'analisi dei due economisti statunitensi, infatti, la nascita e l'evoluzione dei mercati interni del lavoro dipendono dalla specificità degli *skill* e da un insieme di norme e consuetudini che si affermano entro l'impresa. Nell'approccio qui proposto, in cui all'impresa di stampo tayloristico si sostituisce l'idea di impresa come sistema cognitivo, i mercati interni del lavoro sorgono e persistono come conseguenza dei problemi che si incontrano nella definizione di mercato completo degli *skill*. Di conseguenza, l'acquisizione di *skill* è un processo che non si conclude attraverso l'assunzione di uno specifico lavoratore, con un ben definito profilo educativo e date esperienze lavorative come nello schema di *job competition* di Thurow. La formazione e lo sviluppo di *skill* sono processi intrinsecamente dinamici che hanno luogo in un ambiente caratterizzato da incertezza a la Knight. Se il ruolo dei mercati interni del lavoro è quella di allocare e sviluppare *skill*, questo non significa necessariamente che questi non continuino a

³⁰ Senza pretesa di esaustività si veda: Penrose (1959), Antonelli - Leoni (1993), Dosi - Malerba (1996), Hodgson

svolgere la funzione di allocazione del lavoro, in quanto gli *skill* sono sempre associabili a lavoratori. Tuttavia queste due funzioni non coincidono necessariamente. Se si prende in considerazione il concetto di *multi-tasking*, secondo il quale lo stesso lavoratore è in grado di svolgere due o più mansioni produttive, ci si può rendere conto che la medesima allocazione del lavoro è compatibile con diverse allocazioni di *skill*³¹. Nell'ambito della teoria dell'impresa resource-based, Teece - Pisano - Shuen (2000) precisano, in maniera molto netta, che il sistema di competenze di un'impresa non può essere costruito attraverso un puro e semplice sistema di incentivi di mercato. Secondo i tre autori statunitensi, quindi, non è possibile concepire l'impresa unicamente come una rete di contratti che vincolano agenti autonomi. Teece *et al.* (2000) sottolineano sostanzialmente due fattori: a) l'introduzione di incentivi di mercato nelle imprese può essere controproducente, in quanto non è possibile valutare il contributo individuale del singolo lavoratore in uno spettro di attività complesse e intrinsecamente ottenute da sforzi congiunti; b) l'attività imprenditoriale non può riprodurre le complementarità che sussistono entro un'organizzazione³², semplicemente attivando delle relazioni di quasi-mercato con i lavoratori entro l'impresa. La riproduzione di queste complementarità organizzative richiede tempo e non può essere ottenuta semplicemente attivando una serie di contratti. I processi di formazione e sviluppo degli *skill* di un'impresa, in conclusione, possono essere studiati e analizzati in relazione alle strutture organizzative dell'impresa e all'attività manageriale che orienta le strutture stesse e non come una relazione contrattuale completa che vincola datore di lavoro e lavoratori.

Se si adotta questa concezione di mercato interno del lavoro è utile anche evidenziare come cambino i concetti di porti di entrata, mobilità interna e apertura/chiusura dei mercati interni del lavoro. In un contesto incerto e dinamico i porti d'entrata non sono esclusivamente posti di lavoro in corrispondenza dei quali si osservano gli spostamenti fra il mercato interno e quello esterno del lavoro. Essi sono anche delle congetture, elaborate dal datore di lavoro, sugli *skill* e sui loro possibili sviluppi, in corrispondenza dei quali avviene l'assunzione di nuovi lavoratori. La mobilità verso l'alto o verso il basso dei lavoratori, invece, non fa esclusivamente riferimento a movimenti di carriera, ma anche a processi di promozione e/o impoverimento di *skill*. Infine l'apertura/chiusura

(1998a, 1998b 1999), Foss (1993, 1997), Lundvall (1996).

³¹ Leijonhufvud (1986) analizzando il celeberrimo caso della fabbrica di spilli di Adam Smith, mostra come questi possano essere fabbricati adottando diverse distribuzioni delle mansioni (in linea, parallele...). A ciascuno di questi assetti organizzativi corrisponde una specifica allocazione di *skill*, anche se le mansioni da svolgere rimangono le medesime.

³² In realtà i tre Autori si riferiscono alle difficoltà di riprodurre attraverso una rete di contratti gli *skill* organizzativi, intese come quell'insieme di competenze collegabili all'apprendimento e alla conoscenza organizzativa (per una definizione, si vedano i paragrafi successivi). Sembra appropriato comunque estendere l'analisi alle difficoltà di coordinamento organizzativo in generale, non solo quello connesso all'apprendimento. In particolare è giusto accennare alle complementarità osservabili nella produzione (Milgrom - Roberts, 1990), intese come la correlazione che sussiste fra i rendimenti di diversi comparti dell'attività produttiva (per esempio, due diversi comparti di un'impresa manifatturiera).

dei mercati interni si riferisce alla propensione allo sviluppo interno di nuovi *skill* dei lavoratori. Si ha un mercato aperto, quando si tendono a reperire nuovi *skill* sul mercato e non attraverso processi di formazione interna; un mercato, invece, è chiuso quando esiste un'apprezzabile propensione allo sviluppo interno degli *skill* dei lavoratori. Naturalmente esistono diversi gradi di apertura/chiusura dei mercati interni del lavoro.

Un'importante implicazione del ruolo del mercato interno del lavoro nei processi di formazione degli *skill* riguarda i confini della struttura allocativa stessa. Nell'analisi di Doeringer - Piore si è detto che, come anche risulta dalla definizione formulata dai due economisti statunitensi, i confini del mercato interno coincidono con quelli dell'unità di produzione. Albertini (2000) mostra come talune figure professionali chiave sviluppino conoscenze (*skill*) che non sono semplicemente organization-specific, ma anche district/network specific. In questo caso i processi di formazione, sviluppo e allocazione degli *skill* non avvengono entro i confini della singola unità produttiva (organizzazione), ma sono fenomeni che possono assumere una dimensione trans-organizzativa³³.

Se si concepiscono i mercati interni come sistemi di allocazione e formazione di *skill*, occorre affermare che non ci si può limitare a prendere in considerazione il capitale cognitivo associabile ai vari lavoratori. Esiste una letteratura ormai amplissima (Dosi - Malerba 1996 e per un'utile rassegna si veda Weinstein - Azoulay, 1999, oltre che il classico Nonaka - Takeuchi 1995) che analizza il fenomeno dell'apprendimento e della conoscenza organizzativa. Secondo Dosi - Malerba (1996, pp. 3-4) questo tipo di conoscenza "[...] is embodied in routines which express what a firm is and what a firm knows and represent the basic skills of the corporation (Nelson, Winter, 1982). Note that learning has got very little to do with Bayesian updating of probability distributions or with response-stimulus reinforcement. Rather, it primarily concerns the development of sets of problem-solving routines in order imperfectly to cope with an ever-changing environment".

Non è questa la sede per delineare l'effetto dell'apprendimento organizzativo sulla struttura dei mercati interni del lavoro, tuttavia è importante osservare, in modo affatto preliminare, che l'esistenza e la tipologia dell'apprendimento organizzativo possono contribuire a determinare l'apertura/chiusura di un mercato interno del lavoro, influenzando la distribuzione dei costi di entrata e le modalità di mobilità dei lavoratori e degli *skill*. Simon (1996) sottolinea come un'organizzazione apprenda secondo due distinte modalità: a) apprendimento dei membri dell'organizzazione; b) introduzione nell'organizzazione di nuovi membri, dotati di un patrimonio conoscitivo assente fino a quel momento nell'organizzazione. Questa definizione di Simon è particolarmente utile per rendersi conto della stretta relazione tra mercati interni del lavoro e apprendimento organizzativo, una volta che si sottolinea il ruolo dei mercati interni nell'allocare e

³³ A queste considerazioni è anche legata la concezione di conoscenza contestuale (Albertini, 1999).

promuovere *skill*. Le due modalità di apprendimento richiamate da Simon, infatti, sono ricollegabili a elementi costitutivi del mercato interno. Nel primo caso, infatti, Simon si riferisce a mobilità verticale degli *skill* e quindi alle dinamiche della struttura allocativa del mercato interno; nel secondo caso è implicita la concezione di porti d'entrata. Il primo caso è coerente con una struttura allocativa degli *skill* relativamente chiusa, mentre il secondo caso fa riferimento a una struttura aperta. In poche parole, lo strumento dei mercati interni del lavoro è in grado di fornire utili valutazioni sulle modalità e sulle strategie con cui i datori di lavoro perseguono l'apprendimento organizzativo.

2.3.2 Mercati interni del lavoro e istituzioni

Un ulteriore spunto di ricerca riguarda l'influenza della sfera istituzionale sulle forme assunte dai mercati interni del lavoro. L'analisi degli economisti statunitensi riconosce indubbiamente una notevole importanza agli aspetti "macro-istituzionali", tuttavia manca di esplicitare in modo approfondito l'influenza che quest'ultima esercita sulle forme che assume il mercato interno del lavoro.

Pagano (1997) ha forse per la prima volta tentato di esplicitare le relazioni fra assetto giuridico e formazione dei mercati interni del lavoro. Egli introduce una tassonomia dei mercati del lavoro, basata su due tipologie di diritti di cui i lavoratori possono o meno godere: il diritto³⁴ a un posto di lavoro di durata prolungata presso un'impresa (*organizational rights*) e il diritto a svolgere una determinata occupazione (*occupational rights*) nell'unità produttiva in cui il lavoratore è stato assunto. Nel primo caso è riconosciuto al lavoratore il diritto a poter accedere a una qualche attività lavorativa, non esattamente specificata nei suoi contenuti, per un periodo indeterminato: il datore di lavoro incontra vincoli stringenti nel licenziare i lavoratori. Al lavoratore, perciò, è riconosciuto il diritto a un rapporto duraturo nel posto di lavoro in cui è stato assunto. Sulle forme di erogazione del lavoro, tuttavia, al lavoratore non è riconosciuto alcun diritto: il datore di lavoro ha la possibilità di spostarlo da un'attività all'altra. Nel secondo caso (*occupational rights*) ci si riferisce al diritto a svolgere un ben definito spettro di mansioni o attività produttive, riconosciuto a un lavoratore o a un'associazione di lavoratori afferenti alla medesima professione. In questa circostanza al lavoratore non è riconosciuto il diritto a un rapporto duraturo con l'impresa presso cui eroga i propri servizi lavorativi.

E' utile osservare come nei due tipi ideali identificati da Pagano la flessibilità numerica e quella funzionale siano in una relazione di *trade-off*. Nel caso degli *organizational rights* la flessibilità numerica è sacrificata a vantaggio della flessibilità funzionale, mentre l'opposto si verifica quando

esistono gli *occupational rights*: la flessibilità funzionale è sacrificata a vantaggio di quella numerica. Di conseguenza, nel caso sussistano *organizational rights* si avrà flessibilità interna all'impresa e un apprezzabile grado di rigidità del mercato del lavoro, mentre nel caso di *occupational rights* il mercato del lavoro è relativamente flessibile e la rigidità si "scarica" sull'impresa che incontra vincoli nello spostare e trasferire lavoratori fra i vari reparti in cui si articola la produzione. La sussistenza di diritti al posto di lavoro è in qualche modo riferibile al sistema di relazioni industriali di origine giapponese, mentre l'insorgere di *occupational rights* è proprio del sistema di relazioni industriali tedesco.

Pagano, infine, identifica altri due casi estremi³⁵: quello in cui si affermano contemporaneamente *occupational* e *organizational rights*, caratterizzati da rigidità interne ed esterne e tipiche del socialismo classico e quello in cui nessuno dei due diritti sussiste. Quest'ultimo caso è caratterizzato da elevata flessibilità del "mercato esterno", e quindi da un'elevata flessibilità numerica interna all'unità produttiva, e, per motivi che saranno più chiari successivamente, da una scarsa flessibilità funzionale.

Sempre secondo Pagano, i vari tipi ideali si caratterizzano per il diverso modo in cui si manifesta il rapporto fra formazione del lavoratore e impresa, da un lato, e fra specificità della mansione e caratteristiche dei diritti in capo al lavoratore, dall'altro.

Nel caso degli *organizational rights* tendono a prevalere contratti di lavoro di tipo incompleto. In questo caso (caso c della tab. 1), infatti, tende a prevalere un sistema di *on-the-job-training* fornito da un mercato interno del lavoro. Il lavoratore, infatti, è incentivato a investire in un training specifico all'impresa, in quanto sussiste il diritto a una relazione di lavoro di durata indefinita. Inoltre si realizza un circolo virtuoso che tende a rafforzare questo assetto di organizzazione del lavoro: tanto più i lavoratori sviluppano *skill* specifici all'impresa, quanto più sono interessati a un rapporto prolungato con la stessa impresa (effetto di azione); quanto più il rapporto fra lavoratore e impresa è prolungato, tanto più il datore di lavoro è incentivato a fare apprendere al lavoratore *skill* specifici all'impresa (effetto di *feed back*).

In presenza di *occupational rights* tendono a prevalere contratti di lavoro completi. In questo caso sono i lavoratori stessi (o le associazioni di lavoratori) che decidono in qualche modo i contenuti del lavoro in termini di mansioni. In poche parole, un lavoratore appartenente a una certa associazione può essere assegnato a una specifica occupazione che implica un insieme di mansioni produttive relativamente rigide e predefinite. Non sussiste, in questo tipo ideale, la mobilità interna che caratterizza un'organizzazione del lavoro fondata sugli *organizational rights*. Siamo in presenza

³⁴ Naturalmente, non si tratta necessariamente di diritti riconosciuti da una legge o da qualche provvedimento formalmente riconosciuto. Il diritto può, in questa circostanza, essere sinonimo di uso o consuetudine.

³⁵ Le caratteristiche dei quattro assetti istituzionali del mercato del lavoro sono riassunte nella tabella 1.

di quello che, quando è stato analizzato il contributo di Kerr, è stato definito un *occupational labour market*. Il datore di lavoro incontra notevoli vincoli nell'organizzare la divisione del lavoro. Analoghi meccanismi di azione e retroazione possono determinarsi. In questo caso, poiché esiste un'apprezzabile facoltà di licenziamento dei lavoratori, il lavoratore ha una minore propensione all'investimento in *skill* specifici e una propensione più accentuata verso l'investimento in *skill* generali, spendibili in diverse unità produttive (azione). I datori di lavoro, dal canto loro, possono essere interessati a lavoratori che hanno sviluppato *skill* off-the job: la relativa capacità che i datori hanno di sbarazzarsi di lavoratori in esubero rispetto alle loro esigenze produttive non rende particolarmente cogente l'esigenza di dotarsi di lavoratori con un training specifico all'impresa (effetto di retroazione). La specificità delle attività lavorative, in questo modo, risulta molto limitata.

Il terzo caso oggetto di analisi, come si è detto in precedenza, è quello in cui sono assenti sia gli *organizational rights*, sia gli *occupational rights*: il lavoratore non ha diritto a un rapporto di lavoro prolungato e nemmeno a svolgere una predeterminata mansione, concordata con l'associazione professionale cui il lavoratore fa riferimento. L'assenza di *organizational rights* consente all'impresa di godere di un notevole livello di flessibilità numerica, ma disincentiva all'investimento in addestramento specifico. Questo tipo di assetto organizzativo, di conseguenza, è legato all'assolvimento di mansioni relativamente semplici e ripetitive. Per queste ragioni, l'impresa gode di un livello di flessibilità funzionale inferiore a quello osservabile per l'impresa di tipo "giapponese".

Tab. 1

	Diritto al posto di lavoro organizational rights	Assenza di diritti al posto di lavoro No organizational rights
Diritti occupazionali Occupational rights	(a) Burocrazie dei paesi ex- comunisti	(b) Organizzazione del lavoro "tedesca": flessibilità dei mercati esterni e rigidità dei mercati interni
Assenza di diritti occupazionali No occupational rights	(c) Organizzazione del lavoro "giapponese" Caratteristiche: flessibilità dei mercati interni e rigidità dei mercati esterni	(d) Mercato del lavoro spot Organizzazione del lavoro di tipo fordista

2.3.2.1 Mercati del lavoro e salari

In un recente contributo (Guidetti, 2001), si è cercato di analizzare la relazione fra ciascuno degli assetti organizzativi presentati nel precedente paragrafo e sistemi retributivi. In generale si può dire che questa relazione si può considerare stabile, se entrambe le componenti tendono a rinforzarsi

l'una con l'altra attraverso effetti di azione e retroazione³⁶. A fronte di questi tre assetti organizzativi, si considerano tre diversi sistemi di pagamento: salario a cottimo, salario orario e uno schema di remunerazione legato all'andamento dei profitti d'impresa.

L'assetto organizzativo in cui sono assenti sia gli *organizational rights*, sia gli *occupational rights* (mercato del lavoro spot), legato a mansioni elementari e a irrilevante on-the-job training, è coerente con le forme di retribuzione a cottimo e a tempo. In Guidetti (2001) si sostiene che la remunerazione a cottimo tende a dare luogo a una relazione stabile con questo assetto organizzativo, in quanto sviluppa gli incentivi idonei verso la crescita della velocità di esecuzione di mansioni elementari. D'altro canto, l'elementarità stessa delle mansioni e la scarsa autonomia di cui godono gli occupati in questo assetto organizzativo favoriscono la standardizzazione dei posti di lavoro. Questo può determinare la sindacalizzazione dei lavoratori e l'introduzione di forme di remunerazione basate sulle ore lavorate. Infatti, come enfatizza Dobb (1959), i sindacati hanno storicamente manifestato una forte resistenza contro forme di compensazione legate al cottimo. Per ciò che riguarda schemi di remunerazione legati al profitto, l'assenza di *organisational rights* non sembra compatibile con il rischio legato a questa tipologia di remunerazione.

L'*occupational labour market* è basato su un sistema di contrattazione centralizzato che coinvolge rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. La centralizzazione della contrattazione può favorire un sistema di pagamento a tempo piuttosto che un sistema a cottimo. Inoltre, poiché la dotazione di skill è abbastanza pronunciata, i processi produttivi e le mansioni possono essere estremamente complessi, accentuando così i problemi di misura della produttività e quindi rendendo difficoltosa l'applicabilità di sistemi di remunerazione basati sul cottimo. Un sistema di pagamento legato ai margini di profitto, invece, non sembra compatibile con contratti che devono essere i più completi possibile, come quelli associabili al modello puro di allocazione occupazionale. Inoltre, l'assenza di *organisational rights*, osservabile in corrispondenza di un *occupational labour market*, dà luogo ai medesimi problemi riscontrati nell'assetto organizzativo discusso in precedenza.

La tipologia organizzativa in cui sono presenti *organizational rights* è compatibile con tutte e tre le forme di remunerazione. L'esistenza di *organizational rights*, e quindi di *on-the-job-training*, è legata alla necessità da parte dei lavoratori di acquisire skill sul posto di lavoro. Il cottimo può fornire gli incentivi idonei per assecondare questi processi formativi. L'allocazione interna del lavoro è compatibile anche con forme di remunerazione a tempo. Infatti, lo sviluppo di *skill* dei lavoratori che avviene in questi assetti organizzativi può causare il sorgere e il consolidarsi di gruppi di lavoratori con un riconosciuto status professionale. Analogamente, questo processo può

³⁶ Per analizzare l'idea di equilibrio istituzionale, strettamente legata alla relazione fra assetto organizzativo e sistema

dare luogo a una gerarchia di skill. In questo modo possono affermarsi cluster di occupati. Ciò è coerente con un sistema di remunerazione a tempo, in quanto lavoratori afferenti al medesimo cluster possono unirsi e introdurre qualche forma di contrattazione collettiva entro l'impresa. Infine, per ragioni opposte alle due precedenti tipologie di organizzazione del lavoro, questa modalità è coerente con remunerazioni legate al profitto. L'esistenza di *organizational rights* può rendere i lavoratori disponibili a condividere il rischio di mercato e favorire l'introduzione di meccanismi partecipativi³⁷.

3. Conclusioni

Con questo contributo si è mostrata la rilevanza e l'attualità dei mercati interni del lavoro come strumento di analisi. Nella seconda parte del lavoro si è deliberatamente trascurato il ruolo della segmentazione. In effetti, come si è sostenuto in precedenza, l'analisi dei mercati interni del lavoro implica l'esistenza di una realtà segmentata, perlomeno secondo l'accezione attribuita da Kerr e Ryan a questa espressione. Se questo era vero quando si analizzavano i mercati interni del lavoro come puri e semplici strumenti per allocare forza lavoro, la considerazione rimane valida quando si considerano i mercati interni del lavoro come un mezzo per la formazione e l'allocatione della conoscenza e degli skill. Secondo questa concezione i mercati interni accentuano le suddivisioni fra gruppi non competitivi.

Questa concezione dei mercati interni del lavoro presenta interessanti punti di contatto e complementarità con indagini applicate, condotte recentemente da Green - Ashton - Felstead (2000a, 2000b). Si tratta di un collegamento piuttosto importante, in quanto il filone di ricerca di questi tre autori è molto sviluppato dal punto di vista dell'analisi applicata. Gli economisti istituzionalisti non hanno ancora sviluppato una serie di strumenti per l'analisi empirica dei mercati interni del lavoro. Per questo motivo, forse, Osterman (1975) quando cerca di stimare le determinanti delle retribuzioni nei diversi settori del mercato del lavoro, utilizza equazioni tipiche della teoria del capitale umano. Osterman fa uso, perciò, di un'applicazione standard della teoria economica. L'analisi di Green - Ashton - Felstead, invece, è estremamente interessante sia per le tipologie di dati utilizzati, sia per le tecniche di analisi, sia, infine, per il tipo di problemi teorici su cui si sofferma. I dati utilizzati provengono da un'indagine condotta nel 1997 nel Regno Unito e denominata Skills Survey. Questa indagine contiene dati sui lavoratori, sulle loro occupazioni e, soprattutto, riporta informazioni molto precise sulle qualifiche dei lavoratori e sulle loro attività

retributivo, si veda Pagano (1991).

³⁷ Per approfondimenti relativi alle motivazioni che inducono all'adozione di meccanismi retributivi premianti, si veda Mancinelli, Pini (2000).

lavorative. Da un punto di vista teorico, poi, Green - Ashton - Felstead (2000a) discutono in maniera approfondita i processi di formazione degli *skill*. In particolare, i tre autori cercano di individuare il ruolo della formazione sul posto di lavoro e di comprendere se quest'ultima è in una relazione di complementarità o di sostituibilità con i processi formativi tradizionali che avvengono nelle scuole di vario genere.

Questo tipo di analisi, che pur soffermandosi su problemi molto rilevanti non esplicita in maniera articolata un quadro di riferimento teorico, è del tutto coerente con le considerazioni svolte nella seconda parte di questo contributo. In particolare, la concezione di mercato interno del lavoro come strumento per formare e allocare *skill* e come elemento che interagisce con la sfera giuridico-istituzionale può orientare l'analisi applicata per comprendere il ruolo e l'incidenza della formazione che avviene sul posto di lavoro. L'analisi dei processi di formazione degli *skill* permette di proiettare l'analisi su due piani distinti. Un primo piano consente di vedere come gli *skill* si formano endogenamente entro l'impresa: si tratta di un tipo di approccio che privilegia l'impresa come unità d'analisi. In prima approssimazione due sono gli elementi su cui si può concentrare l'attenzione. Innanzitutto, occorre vedere come sono strutturati i porti di entrata sul mercato interno del lavoro. Occorre cioè stabilire in corrispondenza sia di quale posto di lavoro, sia di quale tipologia di *skill* essi sono istituiti. Un numero limitato di porti di entrata, per esempio, fa pensare a un'impresa in cui i processi interni di formazione degli *skill* hanno un'incidenza notevole, rispetto a un'impresa che presenta un numero elevato di porti di entrata, dispersi lungo lo spettro degli *skill* utilizzati dall'impresa. Questo caso è associabile a una situazione in cui prevalgono processi di formazione degli *skill* esterni all'impresa. E' abbastanza ovvio anche affermare che la mobilità verticale/orizzontale degli *skill* di un individuo può fornire preziose indicazioni sul tipo di formazione prevalente.

Naturalmente non si può ritenere che i processi di formazione degli *skill* siano completamente endogeni e possano essere studiati a prescindere dal quadro giuridico-istituzionale in cui l'impresa opera. Questo introduce il secondo piano di analisi dei processi di formazione degli *skill*. L'analisi di Pagano è molto istruttiva, sotto questo punto di vista e consente di capire come il quadro giuridico istituzionale possa influenzare la natura dei mercati del lavoro e, di conseguenza, le modalità di formazione degli *skill*. Il prevalere di *occupational rights* può implicare una notevole incidenza della formazione esterna all'impresa, mentre, viceversa, il prevalere di *organisational rights* lascia supporre che i processi di formazione interna rivestano un qualche ruolo. Infine, il quadro in cui sono assenti sia gli *organizational*, sia gli *occupational rights* è coerente con una situazione in cui il ruolo della formazione degli *skill*, in generale, è di modesta importanza. Questo

secondo piano di analisi sottolinea, in conclusione, che la formazione degli *skill* non è un processo interamente endogeno all'impresa, ma è influenzato dalle istituzioni che insistono sull'impresa.

Occorre precisare che per questo tipo di indagini applicate sono necessari dati a livello d'impresa che, particolarmente in Italia, sono estremamente difficili da reperire. Un primo problema è dato dal fatto che molte variabili utili per l'analisi dei mercati interni sono piuttosto difficili da misurare (Gibbs, Levenson, 2000). A questo scopo sembrano estremamente utili le indagini sul campo, basate su questionari, per l'analisi dei quali sono indispensabili tecniche di statistica multivariata.

Per concludere questo lavoro può essere di qualche utilità formulare alcune considerazioni di politiche del lavoro, in particolare di politiche mirate ad accrescere la flessibilità. Come si è già visto, benché non esista un'incontrovertibile evidenza empirica e teorica a sostegno di politiche mirate ad accrescere la flessibilità del mercato del lavoro per ridurre i tassi di disoccupazione, si è manifestata una notevole tendenza verso il sostegno di provvedimenti che rafforzino la flessibilità numerica e salariale. A questo scopo, Lindbeck - Snower (1988) hanno proposto misure atte a ridurre il potere degli insiders per ridurre il livello di rigidità salariale e dei costi di assunzione e licenziamento. In un lavoro molto influente, non solo sul dibattito accademico, Layard *et al.* (1994, p. 108) sostengono, pur con una certa cautela, che “on balance, employment protection laws are probably bad for employment, since they strengthen insider power and encourage the payment of efficiency wages to motivate workers who cannot be threatened with dismissal”. Lo stesso Saint-Paul (1996), benché come si è visto mostri un certo scetticismo sui risultati empirici, sembra propendere per politiche di questo tipo.

Non è questa la sede per discutere approfonditamente l'impatto sui tassi di disoccupazione di queste politiche, tuttavia è possibile esprimere alcune considerazioni relative ai mercati interni del lavoro. Può essere interessante discutere l'effetto di queste politiche sulla base di quanto affermato nelle sezioni precedenti. Gli elementi sui cui si concentrerà l'attenzione sono tre: a) l'effetto di “politiche di flessibilità” e di deregolamentazione sulla configurazione dei mercati del lavoro; b) le conseguenze di questi effetti sul processo di lavoro; c) le conseguenze sul sistema educativo e sulla disuguaglianza salariale.

A) Per quello che riguarda l'effetto di politiche di flessibilità e di deregolamentazione sulla configurazione dei mercati interni, occorre affermare che potrebbe essere alquanto dirompente. E' sufficiente fare riferimento alla teoria del capitale umano per rendersi conto che l'implementazione di politiche di questo tipo potrebbe determinare una minore propensione all'investimento formativo sia da parte dei datori di lavoro, sia da parte dei lavoratori. Esiste il fondato rischio, cioè, che si determini un vero e proprio collasso delle configurazioni legate ai mercati interni del lavoro. Politiche di questo genere potrebbero avere effetti disgreganti sia sulla struttura allocativa degli

skill, sia sui processi di determinazione salariale, prevalenti nei mercati interni. Si pensi, per esempio, alla struttura dei porti d'entrata e di uscita che collegano il mercato interno al mercato esterno del lavoro. E' ragionevole ipotizzare che, a causa della minore propensione all'investimento da parte dei datori di lavoro, il numero dei porti di entrata e di uscita tenderebbe ad aumentare. Il ruolo della formazione sul posto di lavoro in questo modo potrebbe essere ridimensionato. Come afferma Koike: "Too much mobility might damage human-resource development, because intellectual skills that require experience of handling problems on the shop floor over the long term could not be properly built up" (Koike, 1999, p. 15)³⁸.

Un impatto altrettanto grave si potrebbe osservare sugli *occupational labour market*. Marsden (1986) ha mostrato come una regolazione istituzionale di questi mercati sia essenziale per garantire la loro stabilità.

B) E' presumibile che gli effetti sui mercati interni del lavoro, evidenziati sotto il punto precedente, diano luogo a trasformazioni del processo di lavoro, a causa del decremento dell'attaccamento al posto di lavoro, implicato dalle politiche di flessibilizzazione e deregolamentazione. Si potrebbe verificare l'accentuazione di quei fenomeni di marginalizzazione di alcune componenti della forza lavoro, descritti da Piore. Il dibattito sui processi di lavoro³⁹ si è molto soffermato sull'analisi dell'impatto della tecnologia sugli *skill* dei lavoratori e ha lasciato meno spazio agli effetti del cambiamento giuridico-istituzionale sulle dotazioni di *skill* dei lavoratori. Sarebbero quindi opportuni approfondimenti in questa direzione.

C) La trasformazione dei mercati interni e occupazionali determina anche una modificazione del legame fra formazione e mercati del lavoro. Le politiche di flessibilizzazione, infatti, porterebbero alla rottura di quelle stabilità nel rapporto di lavoro, considerata essenziale per avere la collaborazione dei lavoratori occupati nel corso dei processi di ristrutturazione produttiva (Piore, 1986). Queste garanzie sono necessarie per i processi di formazione interna e possono determinare, come sostiene l'autore statunitense, un impoverimento del rendimento produttivo dei lavoratori in termini di flessibilità funzionale. Si determinerebbe, per usare la terminologia di Killick (1995) una riduzione della flessibilità innovativa⁴⁰, in quanto si potrebbe osservare una contrazione del tempo dedicato all'acquisizione di *skill* produttivi sia generali, sia specifici.

Nel già citato contributo di Gregg - Manning (1997) si osserva che, nel lungo periodo, un ruolo estremamente importante è giocato dalla dotazione di *skill* dell'offerta di lavoro. I due autori

³⁸ Per approfondimenti, si veda Pini (2000).

³⁹ Molto utile per un approfondimento di questo tema il lavoro di Thompson (1989). Per un'analisi dell'evoluzione dei processi di lavoro si veda anche Antonelli et al. (1998).

⁴⁰ La flessibilità innovativa secondo Killick (1995, pp. 15-16) è conseguita dagli individui "by investing, for themselves or their children, in the acquisition of knowledge and skills that they judge likely to be in scarce supply in the future and which, therefore, are likely to yield a superior income stream".

analizzano le conseguenze di un cambiamento tecnico *skill-biassed*. A questo scopo sostengono la necessità di concentrare l'attenzione non solo sui fattori di domanda, ma anche sull'offerta di lavoro, formulata come una funzione della struttura dei salari relativi fra lavoratori *skilled* e *unskilled*. Secondo i due autori i problemi più gravi in termini di diseguaglianze salariali sorgono quando la curva di offerta di lavoro relativa dei due gruppi di lavoratori (*skilled* e *unskilled*) non è perfettamente elastica. Questo fenomeno può essere attribuito alle difficoltà che i lavoratori *unskilled* incontrano nell'acquisire formazione. Benché il lavoro di Gregg - Manning si concentri principalmente sulla formazione scolastica, non sembra un'eccessiva forzatura estendere l'analisi anche alla formazione sul posto di lavoro (*on-the-job training*). Gli effetti sui mercati del lavoro interni, delineati nel punto a), possono accentuare le difficoltà di acquisizione di formazione per lavoratori *unskilled*, dando così luogo a quei fenomeni di diseguaglianza salariale esaminati da Gregg - Manning.

Di fronte alla domanda di accresciuta flessibilità, occorre pensare a provvedimenti che non abbiano effetti distruttivi sui mercati interni e occupazionali del lavoro. A questo proposito si può pensare a provvedimenti, in virtù dei quali, il lavoratore licenziato o temporaneamente sospeso dall'attività di lavoro, continui a usufruire dei processi formativi, senza che siano necessariamente rescissi i legami con il mercato interno da cui proviene. Questo potrebbe costituire un disincentivo alla riduzione della propensione all'investimento in formazione sia da parte del datore di lavoro, sia da parte del lavoratore. Nel caso di mercati del lavoro occupazionali, legami di questo tipo potrebbero essere concepiti non necessariamente con l'impresa di provenienza, ma con gruppi o associazioni di imprese che fanno riferimento a mercati occupazionali omologhi.

Riferimenti bibliografici

- AA.VV. (1976), *Dizionario di Filosofia*, Milano, Rizzoli Editore.
- Akerlof G., Yellen J. (eds.) (1986), *Efficiency Wage Models of the Labour Market*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Albertini S. (1999), Networking and division of labour – The case of industrial districts in the North-East of Italy, *Human Systems Management*, vol. 18, pp. 107-115.
- Albertini S. (2000), Lo Sviluppo delle Risorse Umane Oltre i Confini Organizzativi. La Prospettiva Apprendimento/Appropriabilità nei Distretti Industriali, Paper presentato al convegno 2000 dell'Accademia Italiana di Economia Aziendale.
- Alchian A.A., Demsetz H., Production, information costs, and economic organization, *American Economic Review*, vol. 62, n. 4, pp. 777-795.
- Alexander A. (1974), Income, Experience and the Structure of Internal Labour Markets, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 88, n. 1, pp. 63-85.
- Amin A. (1994), Post-fordism: models, fantasies and phantoms of transition, in Amin A. (a cura di) (1994), *Post-Fordism. A Reader*, Oxford, Basil Blackwell, pp. 1-39.
- Amin A. (a cura di) (1994), *Post-Fordism. A Reader*, Oxford, Basil Blackwell.
- Antonelli G. - De Liso N. - Leoncini R., (2000), *Innovation and Human capital in the New Real Economy. Some Evidence and Interpretative Hints*, Paper presentato al 40° Congresso dell'European Regional Science Association tenutosi a Barcellona il 29 agosto- 1 settembre, 2000, mimeo.
- Antonelli G. - Guidetti G. - Leoncini R. - Nosvelli M. - Zamparini L. (1998), *Mercati Locali del Lavoro Aperti e Fabbisogni Formativi: Risultati di un'indagine Campionaria nella Provincia di Forlì-Cesena*, Milano, Franco Angeli.
- Antonelli G. - Leoni R. (1997), Cambiamento Tecnologico e Capitale Umano: una Introduzione, *Economia & Lavoro*, Anno XXXI, n.3-4, pp. 5-24.
- Antonelli G. - Montresor S. (2000), International Co-operation and Local Development, *Economia Politica*, Anno XVII, n. 1, pp. 5-20.
- Antonelli G. - Paganetto L., (a cura di) (1999), *Disoccupazione e Basso Livello di Attività in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Aoki M. - Dore R. (1994), *The Japanese Firm*, Oxford, Oxford University Press
- Aoki M. (1990), Toward an Economic Model of the Japanese Firm, *Journal of Economic Literature*, March, vol. XXVIII, n. 1, pp. 1-27

- Aoki M. (1992), Decentralization-Centralization in Japanese Organization: a Duality Principle, in Kumon S - Rosovsky H (eds.), *The Political Economy of Japan*, vol. 3, Stanford, Stanford University Press, pp. 142-169.
- Atkinson J. (1985a), Flexibility, uncertainty and manpower management, Institute of Manpower Studies, report n. 89.
- Atkinson J. (1985b), Manpower Strategies for Flexible Organisation, *Personnel Management*, August, pp. 28-31.
- Atkinson J. (1986), Changing Work Patterns. How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs, London, NEDO (National Economic Development Office).
- Azariadis C. - Stiglitz J. (1983), Implicit contracts and fixed-price equilibria, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 98, n. 3, (supplement) pp. 1-22.
- Bean C.R. (1994), European Unemployment: a Survey, *Journal of Economic Literature*, vol. XXXII, n. 2, pp. 573-619.
- Becker G. (1964), *Human Capital: a Theoretical Analysis with Special Reference to Education*, New York, Columbia University Press.
- Bentolilla S. - Bertola G. (1990), Firing Costs and Labor Demand: How Bad is Euroclerosis, *Review of Economic Studies*, vol. 57, n. 3, pp. 303-326.
- Berman E. - Bound J. - Griliches Z. (1994), Changes in the Demand for Skilled Labor Within U.S Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufactures, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. CIX, n. 2, pp. 367-397.
- Bertola G. (1990), Job Security, Employment and Wages, *European Economic Review*, vol. 34, n. 4, pp. 851-886.
- Blanchard O. - Summers L (1986), Hysteresis and the European Unemployment Problem, *NBER Macroeconomics Annual*, pp. 15-78.
- Booth A. - Snower D. (1996), *Acquiring Skills: Market Failures Their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge, Cambridge University Press
- Brusco S. (1982), The Emilian Model: Productive Decentralisation and Social Integration, *Cambridge Journal of Economics*, vol. 6, n.2, pp.167-184.
- Brusco S. (1989), *Piccole imprese e distretti industriali*, Torino, Rosenberg & Sellier.
- Bulow J. - Summers L. (1986), A Theory of Dual Labour Markets with Application to Industrial Policy Discrimination and Keynesian Unemployment, *Journal of Labor Economics*, vol. 4, n. 3, pp. 376-414.
- Cain G. (1976), The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: a survey, *Journal of Economic Literature*, Vol. 14, n. 4, pp. 1215-1257.

- Cainelli G. - Fabbri R. - Pini P. (a cura di) (2001), *Partecipazione all'impresa e flessibilità retributiva in sistemi locali*, Milano, Franco Angeli.
- Cairnes J.E. (1874), *Political Economy*, New York, Harper.
- Cappelli P. - Bassi L. - Katz H. - Knoke D. - Osterman P. - Useem M. (1997), *Change at Work*, New York, Oxford University Press.
- Cappelli P. - Useem M. (1997), The Pressures to restructure employment, in Cappelli P. - Bassi L. - Katz H. - Knoke D. - Osterman P. - Useem M. (1997), *Change at Work*, New York, Oxford University Press, pp. 15-65.
- Coase R. (1937), The Nature of the Firm, *Economica*, vol. 4, n. 3, pp. 386-405.
- Cohen M.D. - Sproull L.S.(1996), *Organizational Learning*, London, Sage Publications.
- Contini B. (1979), *Lo Sviluppo di un'Economia Parallela*, Milano, Edizioni di Comunità.
- Coriat B. (1991), *Penser a' l'envers*, Paris, Christian Bourgois Editeur.
- Coriat B. (1995), Incentives, Bargaining and Trust. Alternative Scenarios for the Future of Work, *International Contributions to Labour Studies*, numero unico, vol. 5, pp. 131-151
- Coriat B. (1995), Variety, Routines and Networks: the Metamorphosis of Fordist Firms, *Industrial and Corporate Change*, vol. 4, n. 1, pp. 205-227.
- Dickens W. - Lang K. (1992), Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence, *NBER Working Paper Series n. 4087*.
- Dobb M. (1959), *Wages*, Cambridge UK, Cambridge University Press.
- Doeringer P. - Piore M.J.(1971, ed cit, 1985), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington Mass., Heath and Company.
- Doeringer P. (1986), Internal Labor Market and Non Competing Groups, *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol. 76, n. 2, pp. 48-52.
- Dore R. (1987), *Taking Japan Seriously. A Confucian Perspective on Leading Economic Issues*, London, The Athlone Press.
- Dosi G. - Malerba F. (1996), Organizational Learning and Institutional Embeddedness, in Dosi G. - Malerba F., (a cura di) (1996), *Organization and strategy in the evolution of the enterprise*, London, Mac Millan, pp. 1-24.
- Dosi G. - Malerba F., (a cura di) (1996), *Organization and strategy in the evolution of the enterprise*, London, Mac Millan.
- Dosi G. - Nelson R.R. - Winter S.G. (a cura di) (2000), *The Nature and Dynamics of Organizational Capabilities*, Oxford, Oxford University Press.
- Drago R. (1992), Divide and Conquer in Australia: a Study of Labour Segmentation, *National Institute of Labour Studies*, Working paper n. 121.

- Dunlop J., Wage Contours, 1957 in Piore M.J. (ed.) (1979), *Unemployment and inflation*, New York, M.E. Sharpe, pp. 63-74.
- European Commission (1999), *Employment in Europe – 1999*, Brussels, European Commission.
- Foss N. (1993), Theories of the firm. Contractual and competence perspective, *Journal of Evolutionary Economics*, vol. 3, n. 2, pp. 127-144.
- Foss N. (1997), The Resource-Based Perspective. An assessment and diagnosis of Problem, *DRUID Working Paper*, n. 97-1.
- Friedman M. (1953), The methodology of positive economics, in Friedman M., *Essays in positive economics*, Chicago, University of Chicago Press, pp. 3-43.
- Gibbs M., Levenson A. (2000), The Economic Approach to Personnel Research, Graduate School of Business – University of Chicago e Milken Institute, Santa Monica, settembre, *mimeo*.
- Gordon D. - Edwards R. - Reich M. (1982), *Segmented Work, Divided Workers*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Gordon R. (2000), Does “the New Economy” Measure Up to the Great Inventions of the Past?, Northwestern University, May, *mimeo*.
- Green F. - Ashton D. - Felstead A. (2000a), Estimating the determinants of supply of computing, problem solving, communication, social and teamworking skills, Paper presentato per la Conferenza internazionale su “Skills Measurement and Economic Analysis”, tenutosi all’Università del Kent, Canterbury il 27-29 marzo, 2000, *mimeo*.
- Green F. - Ashton D. - Felstead A. (2000b), Are Britain’s Workplace Skills Becoming More Unequal? *Cambridge Journal of Economics*, vol. 24, n. 6, pp. 709-727.
- Gregg P. - Manning A. (1997), Skill-Biased Change, Unemployment and Wage Inequality, *European Economic Review*, vol. 41, n. 6, pp. 1173-1200.
- Gual J. (1999) (a cura di), *Job Creation. the Role of Labor Market Institutions*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Guidetti G. (1995), Labour flexibility and segmentation: an analysis of the effects of techno-organizational constraints, Discussion paper University of Aberdeen, n. 95-10.
- Guidetti G. (1999) L’analisi empirica della segmentazione e della flessibilità del lavoro utilizzando le tecniche di job creation e destruction, Working Paper n. 356 del Dipartimento di Scienze Economiche dell’Università degli Studi di Bologna.
- Guidetti G. (2001), Formazione degli skill, mercati interni del lavoro e sistemi di pagamento. Un approccio istituzionalista, in Cainelli G. - Fabbri R. - Pini P. (a cura di) (2001), *Partecipazione all’impresa e flessibilità retributiva in sistemi locali*, Milano, Franco Angeli, pp. 83-117.
- Hamermesh D.S. (1993), *Labor Demand*, Princeton, Princeton University Press.

- Harrison B. - Bluestone B. (1990), Wage Polarisation in the US and the Flexibility Debate, *Cambridge Journal of Economics*, vol. 14, n. 3, pp. 351-373.
- Harrison B. (1994), *Lean and Mean: the Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*, New York, Basic Book.
- Hirst P. - Thompson G. (1996), *Globalization in Question*, Cambridge UK, Polity Press.
- Hodgson G.M. (1998a), Evolutionary and competence-based theories of the firm, *Journal of Economic Studies*, vol. 25, n. 1, pp. 25-56.
- Hodgson G.M. (1998b), Competence and contract in the theory of the firm, *Journal of Economic Behaviour & Organization*, vol. 35, n. 2, pp. 179-201.
- Hodgson G.M. (1999), *Economics & Utopia*, London & New York, Routledge.
- Humphries J - Rubery J. (1984), The Reconstitution of the Supply Side of the Labour Market: the Relative Autonomy of Social Reproduction, *Cambridge Journal of Economics*, vol. 8, n. 4, pp. 331-346.
- Iacobacci M. (1990), Segmented Labour Market Theory: Definitional Issues from a Choice-Theoretic Perspective, Research Paper Series, *University of Cambridge*, Faculty of Economics and Politics, March.
- Iacobacci M. (1992), The Institutional Approach to Segmented Labour Markets: a Realist Interpretation, *mimeo*.
- Jacoby S.M. (1990), The New Institutionalism: What Can It Learn from the Old?, *Industrial Relations*, vol. 29, n. 2, pp. 316-340.
- Kerr C. (1955), The Balkanization of the Labor Market, in Kerr C. (1977), *Labor Markets and Wage Determination*, Berkeley and Los Angeles, University of California Press.
- Kerr C. (1977), *Labor Markets and Wage Determination*, Berkeley and Los Angeles, University of California Press.
- Killick T. (ed.) (1995), *The Flexible Economy*, London, Routledge.
- Killick T. (1995), Relevance, meaning and determinants of flexibility, in Killick T. (ed.) (1995), *The Flexible Economy*, London, Routledge, pp. 1-33.
- King J.E. (1990), *Labour Economics*, London, Mac Millan.
- Knight F.H., (1921), *Risk, Uncertainty and Profit*, New York, Houghton Mifflin.
- Koike K. (1994), Learning and Incentives Systems in Japanese Industry, in Aoki M., Dore R. (1994), *The Japanese Firm*, Oxford, Oxford University Press, pp. 41-65.
- Koike K. (1999), Intellectual Skills and Competitive Strength, paper presentati alla sessione plenaria della conferenza nazionale dell'Associazione Italiana degli Economisti del Lavoro (AIEL), tenutasi a Milano il 7-8 ottobre, 1999. Scaricabile in www.riel.it.

- Kreps D. (1990), *A Course in Microeconomic Theory*, Hemel Hempstead, Harvester Wheatsheaf.
- Krugman P. (1996), *Pop Internationalism*, Cambridge Mass., The MIT Press.
- Krugman P., Lawrence R. (1994), Trade, Jobs and Wages, in Krugman P. (1996), *Pop Internationalism*, Cambridge Mass., The MIT Press, pp. 35-68.
- Langlois R. (ed.) (1989), *Economics as a Process*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Lawson T. (1989), Abstraction, Tendencies and Stylised Facts: a Realist Approach to Economic Analysis, *Cambridge Journal of Economics*, vol. 13, n. 1, pp. 59-78.
- Layard, R. - Nickell S. - Jackman R. (1994), *The Unemployment Crisis*, Oxford, Oxford University Press.
- Lazear E. - Rosen S. (1981), Rank Order Tournaments as Optimal Labor Contracts, *Journal of Political Economy*, vol. 89, n. 5, pp. 841-864.
- Lazear E. (1995), *Personnel Economics*, Cambridge Mass., The MIT Press.
- Leijonhufvud A. (1989), Capitalism and the factory system, in Langlois R. (ed.), *Economics as a Process*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 203-224.
- Leoni R. (1999), Contrattazione decentrata e partecipazione, in Antonelli G., Paganetto L. (a cura di) (1999), cap.VI, par.5.1, pp.313-330.
- Levy M. - Murnane R.J. (1992), U.S. Earning Levels and Earning Inequality: a Review of Recent Trends and Proposed Explanation, *Journal of Economic Literature*, vol. XXX, n. 3, pp. 1333-1381.
- Lindbeck A. - Snower D. (1988), *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge Mass., MIT Press.
- Lundvall B.A. (1996), The Social Dimension of the Learning Economy, *DRUID Working Paper*, n. 96-1.
- Machin S. - Van Reenen J. (1998), Technology and Changes in Skill Structure: Evidence From Seven OECD Countries, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. CXIII, n. 4, pp. 1215-1244.
- Machin S. (1996), Changes in the relative demand for skills, in Booth A., Snower D. (1996), *Acquiring skills: market failures their symptoms and policy responses*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 129-146.
- Malcomson J.M. (1984), Work Incentives, Hierarchy and Internal Labor Markets, *Journal of Political Economy*, vol. 92, n. 3, pp. 486-506.
- Mancinelli S. - Pini P. (2000), "Incentivazione, suddivisione del rischio e partecipazione: la letteratura teorica", in Pini P. (2000) (a cura di), pp. 37-57.
- Marglin S. (1974), What Do Bosses Do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production, *Review of Radical Political Economics*, vol. 6, n. 2, pp. 178-230.

- Marsden D. (1986), *The End of Economic Man?*, Brighton, Wheatsheaf Books.
- McDonald I. - Solow R. (1981), Wage Bargaining and Employment, *American Economic Review*, vol. 71, n. 5, pp. 896-908.
- McDonald I. - Solow R. (1985), Wages and Employment in a Segmented Labour Market, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 100, n. 4, pp. 1115-1142.
- McNulty P. (1980), *The Origins and Development of Labor Economics*, Cambridge Mass., MIT Press.
- Michon F (1981), Dualism and the French labour market: business strategy, non standard job forms and secondary jobs in F. Wilkinson (ed.), *The Dynamics of Labor Market Segmentation*, London, Academic Press, pp. 81-97.
- Mill J.S. (1900), *Principles of Political Economy*, Revised edition, New York, The Colonial Press, ed. originale: 1848.
- Nomura M. (1996), Il produttivismo e I lavoratori: la società del lavoro in Giappone, in Totsuka H., Togunaga S. (1996, traduzione italiana, 1998), *Il Lavoro in Giappone - Sviluppo e Squilibri di un Paese-Azienda*. Roma Ediesse, pp. 65-90.
- Nonaka K. - Takeuchi H. (1995), *The Knowledge-Creating Company*, New York-Oxford, Oxford University Press.
- North D. C. (1990), *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge, Cambridge University Press.
- OECD (1995), *Employment Outlook*, Paris, OECD.
- OECD (1996), *Technology, Productivity and Job Creation*, Paris, OECD.
- Oi, W. (1962), Labour as a Quasi-Fixed Factor, *Journal of Political Economy*, vol. 70, December, pp. 538-555.
- Okun A. (1981), *Prices and Quantities: A Macroeconomic Analysis*, Oxford, Basil Blackwell.
- Osterman P. (1975), An empirical study of labour market segmentation, *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 28, n. 4, pp 508-523.
- Osterman P. (1982), Employment structures within firms, *British Journal of Industrial relations*, vol. 20, n. 3, pp. 349-361.
- Osterman P. (1984), Choice of employment systems in internal labor markets, *Industrial Relations*, vol. 27, n. 1, pp. 46-67.
- Osterman P. (a cura di) (1984), *Internal Labor Markets*, Cambridge Mass., MIT Press.
- Pagano U. (1991), Property Rights Equilibria and Institutional Stability, *Economic Notes*, vol. 20, n. 2, pp. 189-228.

- Pagano U. (1997), Workers' Rights and Economic Flexibility, in P. Arestis, G. Palma, M. Sawyer (a cura di), *Markets, Unemployment and Economic Policy*, Routledge, London and New York, pp. 354-363.
- Pasinetti L. (1993), Economic Theory and Institutions, *Università Cattolica del Sacro Cuore*, Quaderni dell'Istituto di Teoria Economica e Metodi Quantitativi, n. 1.
- Penrose E. (1959), *The Theory of the Growth of the Firm*, Oxford, Basil Blackwell.
- Pini P. (1995), La disoccupazione nell'area OCSE e in Europa in particolare. E' rilevante il cambiamento tecnologico?, *L'Industria*, anno XVI, n. 3, pp. 541-606.
- Pini P. (2000), Partecipazione all'impresa e retribuzioni flessibili, *Economia Politica*, vol. XVII, n. 3, pp. 351-374.
- Pini P. (a cura di) (2000), *Premio di partecipazione o premio di risultato? La contrattazione aziendale in Emilia-Romagna dopo il 1993*, Bologna, Clueb.
- Piore M. (1980a), Dualism as a response to flux and uncertainty, in Berger S., Piore M., *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 23-54.
- Piore M. (1980b), The technological foundations of dualism and discontinuity, in Berger S. - Piore M., *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 55-81.
- Piore M.J. - Sabel C. (1984), *The Second Industrial Divide*, New York, Harper Collins.
- Piore M.J. (1973), Fragments of a "Sociological" Theory of Wages, *American Economic Review*, vol. 63, n. 2, pp.377-384.
- Piore M.J. (1975), Notes for a theory of labor market stratification, in Edwards R.C. - Reich M. - Gordon D.M. (eds.), *Labor Market Segmentation*, Lexington, Heath and Company, pp. 125-150.
- Piore M.J. (1979), *Unemployment and Inflation*, New York, M.E. Sharpe.
- Piore M.J. (1986), Perspectives in Labor Market Flexibility, *Industrial Relations*, vol. 25, n. 2, pp. 146-166.
- Piore, M.J.(1983), Labor Market Segmentation: To What Paradigm Does It Belong?, *American Economic Review*, vol. 73, n. 2, pp. 249-253.
- Pollert A. (1989), The Flexible Firm: a model in search of reality (or a policy in search of a practice), *Warwick Papers in Industrial Relations*, n.19.
- Pollert A.(a cura di) (1991), *Farewell to Flexibility?*, Oxford, Basil Blackwell.
- Rebitzer J. - Taylor L. (1991), A Model of Dual Labor Markets When Product Demand Is Uncertain, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 106, n. 4, pp. 1373-1383.
- Reich M. (1984), Segmented Labour: Time Series Hypothesis and Evidence, *Cambridge Journal of Economics*, vol. 8, n. 1, pp 63-81.

- Reich R.B. (1991), *The Work of Nations. Preparing ourselves for 21st Century Capitalism*, London, Simon & Schuster.
- Robinson J. (1967), Marginal Productivity, *Indian Economic Review*, vol. 2, n. 1, pp.78-84; trad. it., La produttività marginale, in Robinson (1991), *Occupazione, distribuzione e crescita*, Bologna, Il Mulino.
- Rosen S. (1986), The Theory of Equalizing Differences, in Ashenfelter O., Layard R., *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam, North Holland, pp. 641-692.
- Rosenberg N. (1976), The Direction of Technological Change: Inducement Mechanisms and Focusing Devices, in Rosenberg N., *Perspectives on Technology*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 108-125.
- Rubery J. - Wilkinson F. (1981), Outwork and Segmented Labour Markets in F. Wilkinson (a cura di.), *The Dynamics of Labor Market Segmentation*, London, Academic Press, pp. 115-132.
- Ryan P. (1981), Segmentation, Duality and the Internal Labor Market, in F. Wilkinson (a cura di.), *The Dynamics of Labor Market Segmentation*, London, Academic Press, pp. 3-20.
- Saint-Paul G. (1996), *Dual Labor Markets*, Cambridge Mass., The MIT Press.
- Shapiro C. - Stiglitz J. (1984), Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, *American Economic Review*, vol. 74, n. 3, pp. 433-444.
- Siebert H. (1997), Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe, *Journal of Economic Perspective*, vol. 11, n. 3, pp. 37-54.
- Simon H. (1996), Bounded Rationality and Organizational Learning, in Cohen M.D., Sproull L.S.(1996), *Organizational Learning*, London, Sage Publications, pp. 174-194.
- Sloane P.J. - Murphy P.D. - Theodossiou I. - White M. (1993), Labour Market Segmentation: a Local Labour Market Analysis Using Alternative Approaches, *Applied Economics*, vol. 25, n. 5, pp. 569-581.
- Sloane P.J. (1989), Flexible Manpower Resourcing: a Local Labour Market Survey, *Journal of Management Studies*, vol.26, pp. 129-150.
- Smith A. (1776), *The Wealth of Nations*, edizione curata da A. Skinner (1970), Harmondsworth, Penguin Books.
- Snower D. (1998), The Organizational Revolution and Its Implication for Job Creation, in Gual J. (1999) (a cura di), *Job Creation. the Role of Labor Market Institutions*, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 49-70.
- Solo R. (1989), Institutional Economics, in Hey J., *Current issues in microeconomics*, London, Macmillan, pp. 263-276.

- Solow R. (1979), Another Possible Source of Wage Stickiness, *Journal of Macroeconomics*, vol. 1, n. 1, pp. 79-82.
- Stone K. (1974) The Origins of Job Structures in The Steel Industry, *Review of Radical Economics*, vol. 6, pp. 253-313.
- Tarling R. (1981), The Relationship Between Employment and Output: Where Does Segmentation Theory Lead Us? in F. Wilkinson (ed.), *The Dynamics of Labor Market Segmentation*, London, Academic Press, pp. 281-290.
- Taubman P - Wachter M.L. (1986), Segmented Labor Markets in Ashenfelter O., Layard R., *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam, North Holland, pp. 1183-1217.
- Taylor F.W. (1911), *Principi di Organizzazione Scientifica del Lavoro*, Milano, F. Angeli, 1975 (ed. originale: 1911).
- Teece D.J. - Pisano G. - Shuen A. (2000), Dynamic Capabilities and Strategic Management, in Dosi G., Nelson R.R., Winter S.G. (a cura di) (2000), *The Nature and Dynamics of Organizational Capabilities*, Oxford, Oxford University Press, pp. 334-362.
- Temin P. (1999), Globalization, *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 15, n. 4, pp. 76-89.
- Thompson P. (1989), *The Nature of Work*, London, MacMillan, seconda edizione, (prima edizione: 1983).
- Thurow L (1975)., *Generating Inequality*, New York, Mac Millan Press.
- Thurow L. - Lucas R. (1972), The American distribution of income: a structural problem, Joint Economic Committee of the Congress of the United States, in Piore M.J., *Unemployment and Inflation*, M.E. Sharpe, 1979, pp. 16-32.
- Thurow L. (1972), Education and economic equality, *The Public Interest*, vol. 28, pp. 66-81.
- Tomlinson M. (1999), The Learning Economy and Embodied Knowledge Flows in Great Britain, *Journal of Evolutionary Economics*, vol. 9, n. 4, pp. 431-451.
- Totsuka H., Togunaga S. (1996, traduzione italiana, 1998), *Il Lavoro in Giappone - Sviluppo e Squilibri di un Paese-Azienda*. Roma Ediesse.
- Wachter M. - Wright R. (1990), The Economics of Internal Labor Markets, *Industrial Relations*, vol. 29, n. 2, pp. 240-262.
- Weinstein O., Azoulay N. (1999), Firms' Capabilities and Organizational Learning, A Critical Survey of Some Literature, CREI – Université de Paris 13 et Université de Paris 7, *mimeo*.
- Wilkinson F. (1983), Productive Systems, *Cambridge Journal of Economics*, n.7, n. 3-4, pp. 413-429.
- Williamson O. - Wachter M. - Harris J. (1975), Understanding the Employment Relation: the Analysis Of Idiosyncratic Exchange, *Bell Journal of Economics*, vol. 6, n. 1, pp. 250-280.

- Williamson O.E. (1985), *The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting*, New York, The Free Press.
- Womack J.P. - Jones D.T. - Roos D. (1990), *The Machine that Changed the World*, New York, Rawson-MacMillan.
- Wood A. (1994), *North-South Trade Employment and Inequality: Changing Fortunes in a Skill-Driven World*, Oxford, Clarendon University Press.
- Wood S.(ed.) (1989), *The Transformation of Work?*, London, Routledge.