

LA MISURA DEL CAPITALE UMANO NEL MERCATO DEL LAVORO: IL PROBLEMA DELL'ETEROGENEITA'

The logo for ISFOL, consisting of the letters 'ISFOL' in a blue, serif font. The 'I' and 'S' are connected, and the 'F' is stylized. The logo is positioned to the left of a large, light gray, abstract graphic element that resembles a stylized 'S' or a curved line.

Marco Centra e Andrea Ricci

Istat, 18 Gennaio 2013, Roma

L. Tronti (a cura di) "Capitale Umano. Definizione e Misurazioni", CEDAM, 2012

OBIETTIVI



- ❑ **Analisi della relazione dinamica tra tendenze strutturali del sistema produttivo e valore economico dell'investimento in capitale umano**
- ❑ **Ruolo e implicazioni dell'eterogeneità per la misurazione del valore economico del capitale umano nel mercato del lavoro**
- ❑ **Le Fonti statistiche dell'ISFOL per campioni di imprese e di lavoratori**
- ❑ **Nuove prospettive di analisi teorica ed empirica: imperfezioni dei mercati privati e la necessità di integrazione di datasets**
- ❑ **Indicazioni di politica economica e istituzionale per favorire l'investimento e la valorizzazione del capitale umano**

Definizione e Misurazione del Capitale Umano: Ipotesi



Definizione di capitale umano: fattore di produzione

Misurazione del capitale umano: rendimento (valore) economico delle conoscenze, competenze e abilità produttive

Teoria economica “tradizionale”:

- contributi seminali di Becker (1964), Nelson e Phelps (1966);
- approccio comportamentale di Bowles e Gintis (1974);
- approccio multidisciplinare, Gardner (1983);
- analisi in mercati imperfetti, Acemoglu e Autor (2011);
- Tversky e Kahneman (2012);

Limiti e vantaggi:

- Tronti (2012)
- ecc

Definizione e Misurazione del Capitale Umano: Ipotesi



- ❑ Una corretta misurazione del capitale umano attraverso il rendimento (o valore) economico del capitale umano dovrebbe essere declinato nel contesto di un'analisi strutturale delle tendenze macroeconomiche che condizionano le modalità e i tempi di incontro tra domanda e offerta di capitale umano nel mercato del lavoro;
- ❑ L'analisi della dinamica strutturale favorisce l'identificazione della **eterogeneità degli individui e delle imprese** come fattore chiave nel misurare il rendimento economico del capitale umano;
- ❑ L'analisi della dinamica strutturale favorisce l'identificazione della **eterogeneità delle diverse componenti delle conoscenze competenze e abilità produttive** (generali o specifiche, formali o informali, cognitive e non cognitive, ecc) come fattore chiave nel misurare il rendimento economico del capitale umano;

TENDENZE MACROECONOMICHE STRUTTURALI



Natura del cambiamento tecnologico

- “Skill Biased technical change” (Autor e Katz,1999);
- “Capital Embodied technical change” (Hornstein, Rios Rull e Violante, 2005);
- “Task biased technical change” (Levy e Murname, 2003; Acemoglu e Autor,2011);
- ecc

Globalizzazione dei mercati reali e finanziari

- Bernard Jensen e Scott (2006)
- Melitz e Ottaviano (2008)
- Crinò (2012)
- ecc

Processo di riforme istituzionali nel mercato del lavoro in uropa

- Wasmer (2007);
- Krueger e Kumar (2008)
- Bassanini, Brunello, ecc (2010)
- Damiani, Ricci e Pompei (2012)

EVOLUZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO E VALORE DEL CAPITALE UMANO



Tendenze internazionali (a partire inizi anni '90):

- Aumento della disuguaglianza salariale tra lavoratori qualificati e meno qualificati
- Polarizzazione della struttura dell'occupazione e della qualità dei posti di lavoro
- Aumento dei rendimenti salariali e occupazionali dell'investimento in capitale umano "generale" (e delle competenze cognitive, astratte, non ripetitive) rispetto al capitale umano "specifico" (e delle competenze ripetitive)

Riferimenti:

- Acemoglu e Autor (2011);
- Goos, Solomons e Manning, (2010);
- Dustmann e altri (2009)
- ecc



Il caso dell'Italia (a partire inizi anni '90):

- Diminuzione della disuguaglianza salariale tra lavoratori qualificati e meno qualificati. istruiti e dei RSI
- Polarizzazione della qualità dell'occupazione e della qualità dei posti di lavoro.
- Compressione della qualità dell'occupazione per i laureati: "Mismatch" tra livello di istruzione dei lavoratori e qualità dei posti di lavoro offerti dalle imprese

Riferimenti:

- Naticchioni e Ricci (2011)
- Gualtieri (2012)
- ecc



Tabella 1: Quota delle ore lavorate in professioni skilled, semiskilled, e unskilled nel 1993 e 2006 e relativa variazione. Settore privato, classe di età 18-64. Italia.

	Unskilled ISCO 9	Semi-skilled ISCO 4-8	Skilled ISCO 1-3
Quota 1993	0.12	0.69	0.19
Quota 2006	0.11	0.64	0.25
Variazione in p. %	-0.8%	-5.0%	5.8%

Polarizzazione della qualità dell'occupazione

Dati: Rilevazione sulle forze di lavoro

Compressione della qualità dell'occupazione per i laureati

Tabella 2: Quota delle ore lavorate da laureati impiegati in professioni skilled, semiskilled, e unskilled nel 1993 e 2006 e relativa variazione. Settore privato, classe di età 18-64. Italia.

	Unskilled ISCO 9	Semi-skilled ISCO 4-8	Skilled ISCO 1-3
Quota 1993	0.013	0.189	0.798
Quota 2006	0.028	0.236	0.736
Variazione in p. %	1.5%	4.7%	-6.2%

ETEROGENEITA' DEL CAPITALE UMANO E FONTI INFORMATIVE: IL RUOLO DELL'ISFOL



Le principali rilevazioni condotte dall' ISFOL per la misurazione del capitale umano

Dati individuali

- **PIAAC, Programme for the International Assessment of Adult Competencies**
- **PLUS, Participation, Labour Employment Survey**

Dati di impresa

- **INDACO, Indagine sui comportamenti formativi delle imprese**
- **RIL, Rilevazione su Imprese e Lavoro (?)**

Recenti evidenze empiriche sul valore economico del capitale umano con dati ISFOL



Dati individuali

- Gualtieri V. (a cura di) "I Risultati della Terza Indagine sulla Qualità del Lavoro", ISFOL, di prossima pubblicazione
- Mandrone E. (a cura di) Plus Empirical Studies , ISFOL,2013

Dati di impresa

- Ricci A. (a cura di) "Istruzione, Formazione e Mercato del Lavoro: i Rendimenti Economici del Capitale Umano in Italia", ISFOL, 2011
- Ricci A. (a cura di ?), "Imprese, Istituzioni e Capitale Umano: nuove prospettive di politica del lavoro, ISFOL, di prossima pubblicazione?

NUOVE PROSPETTIVE DI ANALISI EMPIRICA: IL RUOLO DELL'ISFOL



Integrare fonti statistico-informative raccolte a livello micro per individui e imprese.

Approccio “London School of Economics” (Manning, Van Reenen, ecc).

Alcuni esempi:

- analisi delle determinanti e/o dei rendimenti (produttivi e salariali) dell'investimento in formazione professionale e in istruzione da parte dei lavoratori ;
- analisi delle determinanti e/o dei rendimenti (competitivi, organizzativi, strategici, produttivi, ecc) dell'investimento in competenze e conoscenze da parte di imprenditori e dei managers (Lazear, 2009, Bandiera, 2010, ecc);
- analisi delle determinanti e dei rendimenti (economici e “comportamentali”) dell'investimento “reciproco” in conoscenze e competenze da parte di imprenditori e lavoratori (Fehr, 2011)
- analisi delle determinanti e dei rendimenti “sociali” e di esternalità dell'investimento in capitale umano per imprese e lavoratori (Puga, Glazear, ecc)

Una politica economica per il capitale umano: Alcune proposte



- Politica di riforma istituzionale nel mercato del lavoro (Acemoglu e Pischke, 2003; Ricci e Waldmann, 2011; Boeri e van Ours, 2010; ecc);
- Politica nel settore pubblico e della ricerca (Gregory e Borland, 1999; Visco, 2010; Acemoglu e Robinson, 2010; ecc);
- Politica industriale e creditizia (Becchetti, 2012; Pianta, 2012; Banca d'Italia, 2012 ecc)

GRAZIE