

Economia del Lavoro

lez 13-15

5 settimana

Docente: Pasquale Tridico
tridico@uniroma3.it

Facoltà di Economia
Università di Roma Tre

MATERIALE DI STUDIO PER ECONOMIA DEL LAVORO DISPONIBILE IN FOTOCOPIE NELLA BIBLIOTECA DI ECONOMIA

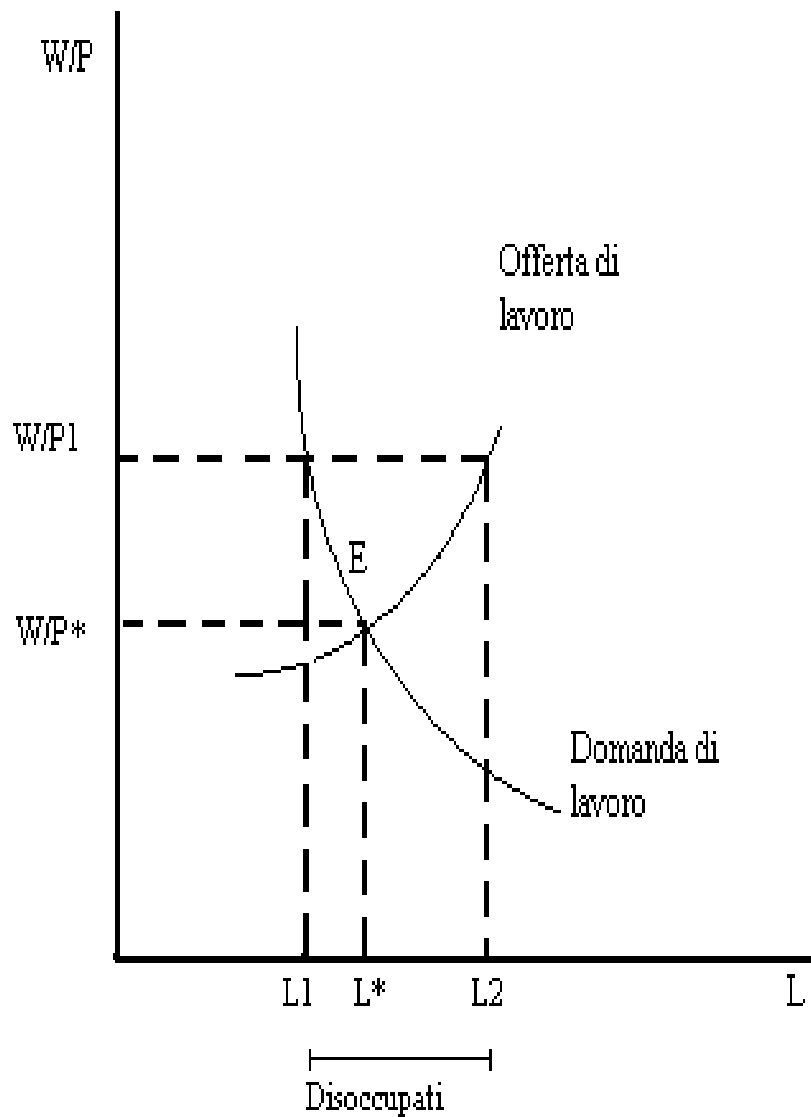
Per la preparazione degli argomenti sui salari di efficienza (modello base efficiency wages, contratti impliciti e insider-outsider):

1. Teorie della disoccupazione involontaria / a cura di Marina Murat e Sergio Paba. Bologna: il Mulino, 1992. (Solo Introduzione di M. Murat e S. Paba, e I capitolo di J. Yellen).
2. Manuale di Economia del Lavoro, Brucchi Lucchino (a cura di), Il Mulino, 2001 (Solo cap. 9 e cap. 14).
3. Mercati, strategie e istituzioni, di G. Ecchia e G. Gozzi, Il Mulino, 2002 (Solo cap. 21 par.3, pp. 440-446).

Per la teoria "job search":

1. La disoccupazione, di P. Sinclair, Il Mulino, 1989 (Solo capitolo 10).
2. La disoccupazione: modelli, diagnosi e strategie per il mercato del lavoro in Italia / Eliana Baici, Manuela Samek Lodovici. Carocci Editore, 2001 (solo cap. 4 paragrafo 3, pp. 171-177).

Rigidità dei salari reali e disoccupazione



Sull'asse delle ascisse è indicata l'occupazione L e sull'asse delle ordinate il salario reale W/P .

Come nel modello classico, l'equilibrio sul mercato del lavoro è individuato nel punto E , in cui il salario reale è pari a W/P^* e il numero di lavoratori occupati L^* . Se il salario reale è maggiore del salario di equilibrio, ad esempio è pari a W/P_1 , la domanda di lavoro è pari a L_1 e l'offerta di lavoro è pari a L_2 . Dunque l'offerta di lavoro eccede la domanda e ci sono $L_2 - L_1$ lavoratori disoccupati.

La NEK

1. L'obiettivo principale della NEK è duplice
Prima di tutto essa si propone di dimostrare, attraverso l'esistenza di rigidità nominali e reali dei prezzi, che il mercato del lavoro può essere caratterizzato da disoccupazione involontaria.
2. In secondo luogo molti modelli NEK tentano di dimostrare che la flessibilità del lavoro disincentiva la produttività.

Gli sviluppi della NEK

- Gli sviluppi della NEK andarono nella direzione di costruire dei modelli microfondati, con concorrenza imperfetta, in cui le rigidità dei prezzi erano il frutto di comportamenti razionali degli agenti economici (Dixit e Stiglitz 1977; Blanchard e Kiodachy, 1987).

NEK e neoclassici

- Questi modelli rimangono comunque all'interno di un paradigma in cui l'individuo e le imprese massimizzano le loro rispettive funzioni di utilità e produzione secondo i consueti criteri derivanti dall'individualismo metodologico.

Salari di efficienza: filone principale

- a partire da Solow (1979) tutti i lavori di questo filone seguono un approccio simile. Shapiro e Stiglitz propongono un'importante variante (**modello dello scansafatiche, 1984**)
- Salop e Stiglitz (1976) spiegano l'esistenza di salari di efficienza con la presenza di **costi di turnover**,
- Akerlof (1982) ha fondato l'idea del salario di efficienza a partire da idee mutuuate dalla psicologia e dalla sociologia
- Weiss (1980) mette in relazione i salari di efficienza con l'esistenza di selezione avversa sul mercato del lavoro.

3 modelli: efficiency wage, contratti impliciti e insider-outsider

- I modelli ai quali brevemente accenneremo (*efficiency wage, contratti impliciti e insider-outsider*) si inseriscono nello schema della NEK dimostrano che i salari non sono retribuiti secondo la loro produttività marginale ma secondo altri criteri e fattori economici e extra-economici quali la disciplina, il potere contrattuale del sindacato, la selezione avversa, le asimmetrie informative, l'azzardo morale ed altri fattori che fungono da "norma sociale" mediante la quale si determinano anche le quantità domandate ed offerte di lavoro.

Agenzia e asimmetrie informative

- Problema di agenzia
- Asimmetria informativa
- Controllo sorveglianza e costi-benefici
- **Le teorie dei salari di efficienza legano la produttività o l'efficienza dei lavoratori al salario percepito.**

- Due sono i presupposti:
 1. impresa non è in grado di controllare con precisione la produttività dei lavoratori (asimmetria informativa)
 2. Il salario influenza la produttività

- **Le imprese potrebbero voler pagare salari superiori a quello di riserva per incentivare la produttività dei lavoratori**

Il modello “efficiency wage”

- Il modello “efficiency wage” o dei salari di efficienza dimostra che non è nell'interesse delle imprese ridurre il salario reale al fine di ridurre la disoccupazione, poiché la produttività dei lavoratori, intesa come sforzo o efficienza, dipende dal salario reale.
- All'impresa allora converrà fissare un livello di salario che massimizzi lo sforzo erogato per lavoratore o, simmetricamente, minimizzi il costo salariale per unità di efficienza del lavoro.
- Questo in virtù di una ipotesi semplice quanto realistica: lo sforzo dei lavoratori cresce all'aumentare del salario reale e della sua soddisfazione.

Solow (1979),

Le implicazioni principali della teoria dei salari di efficienza possono essere derivate dal modello di Solow (1979), che accomuna tutti i contributi e rappresenta il nucleo fondamentale delle teorie dei salari di efficienza. Esso è costituito dalla funzione di sforzo (o funzione di efficienza):

Data la funzione di produzione:

$$(1) \quad Y = \Psi f(L)$$

i profitti (Π) dell'impresa sono pari a:

$$(2) \quad \Pi = f(e(w)L) - wL$$

dove si ipotizza che e , lo sforzo (con $e' > 0$) di ciascun lavoratore sul posto di lavoro, sia funzione crescente del salario, w .

La max dei profitti

L'impresa sceglierà sia la quantità di lavoro (L) che il livello di salario (w) in maniera da massimizzare i profitti (Π). Nel punto di ottimo, per le condizioni del primo ordine, avremo un salario w^* tale che:

$$(3) \quad \frac{\delta \Pi}{\delta L} = \Psi f'(e(w^*)L) \cdot e(w^*) - w^* = 0$$

$$(4) \quad \frac{\delta \Pi}{\delta w} = \Psi f'(e(w^*)L) \cdot e'(w^*)L - L = 0$$

Dalla prima delle due equazioni di sopra possiamo ricavare la produttività marginale del lavoro (PmgL):

$$(5) \quad f'(e(w^*)L) = \frac{w^*}{e(w^*)}$$

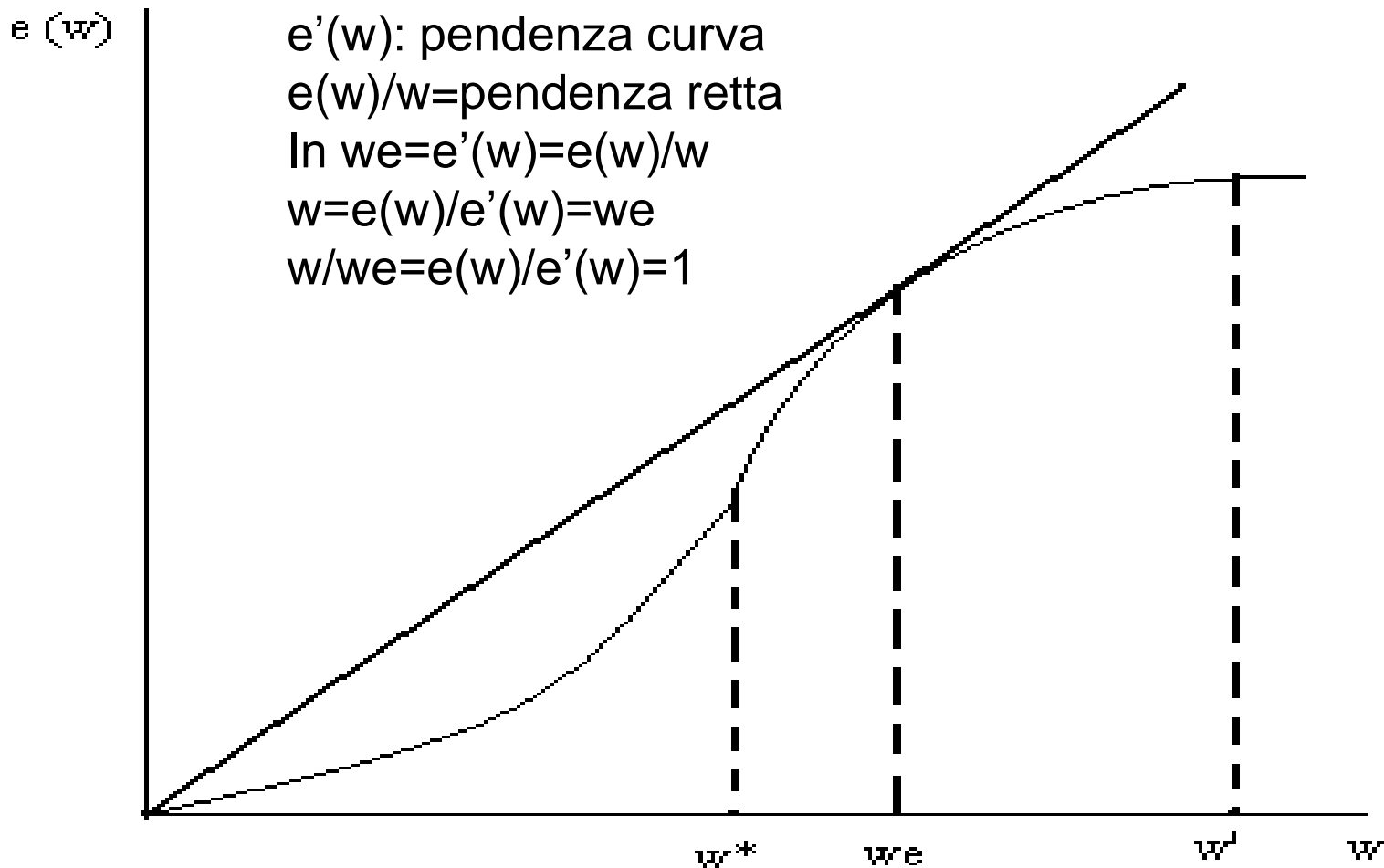
La condizione di Solow

La PmgL è uguale, nel punto di ottimo, al salario per unità di efficienza o sforzo $w^*/e(w^*)$. Un aumento del salario comporta una crescita dei costi ma allo stesso tempo incentiva ciascun lavoratore a conferire maggiore sforzo nel suo lavoro e quindi maggiore produttività. Al margine, i costi e i benefici di una variazione del salario devono essere uguali, e nel punto di ottimo, l'elasticità del salario, rispetto allo sforzo deve essere uguale ad 1, come si vede sostituendo la (5) nella (4):

$${}^{(6)} E_w = \frac{w^*}{e(w^*)} \cdot e'(w^*) = 1 \quad (\text{condizione di Solow}).$$

ipotesi sulla funzione $e(w)$:

- $e'(w) > 0$;
- $e''(w) > 0$ per $w < w_e$; $e''(w) < 0$ per $w > w_e$



Studio funzione $e(w)$

- Inizialmente, la curva presenta incrementi dello sforzo più che proporzionali finché non si arriva ad un livello di salario w_e ; successivamente gli incrementi dello sforzo cominciano a decrescere fino a quando, in corrispondenza di w' , la curva non diventa piatta, cioè ulteriori incrementi di salario non producono alcun effetto positivo sullo sforzo erogato. Il punto di ottimo è quello a cui corrisponde un salario w_e . In questo punto ci sarà disoccupazione involontaria. Un livello di disoccupazione più elevato sposterebbe la curva dello sforzo $e(w)$ verso l'alto, il che ridurrebbe il salario che massimizza lo sforzo (il salario di efficienza w_e). In altre parole i lavoratori si impegnerebbero di più con un salario più basso.

→ equilibrio con disoccupazione involontaria

- Considerando che l'impresa assumerà fino al punto in cui il prodotto marginale del lavoro eguagli il salario di efficienza, il conseguente equilibrio nel mercato del lavoro, sarà un equilibrio con disoccupazione involontaria. Un incremento della disoccupazione spingerà i lavoratori ad impegnarsi maggiormente. La relazione macroeconomica che ne discende tra salario e disoccupazione (occupazione) è decrescente (crescente), contrariamente a quanto previsto nell'approccio neoclassico

Riepilogo: w e N

- Neoclassici: $\downarrow w \uparrow N \rightarrow w$ anticiclici
- Keynes: no: $\downarrow w \uparrow N$
- Keynes+C di Ph: $\uparrow w \downarrow U (\uparrow N) - \uparrow U (\downarrow N) \downarrow w$
- NEK: no: $\downarrow w \uparrow N$, $\uparrow w \uparrow Y \uparrow N$, ma se $\uparrow U \downarrow w$
inoltre: non $\downarrow w$ x $\downarrow U$
- NAIRU: $\uparrow N \uparrow w$ (\uparrow sindacati $\uparrow w$)

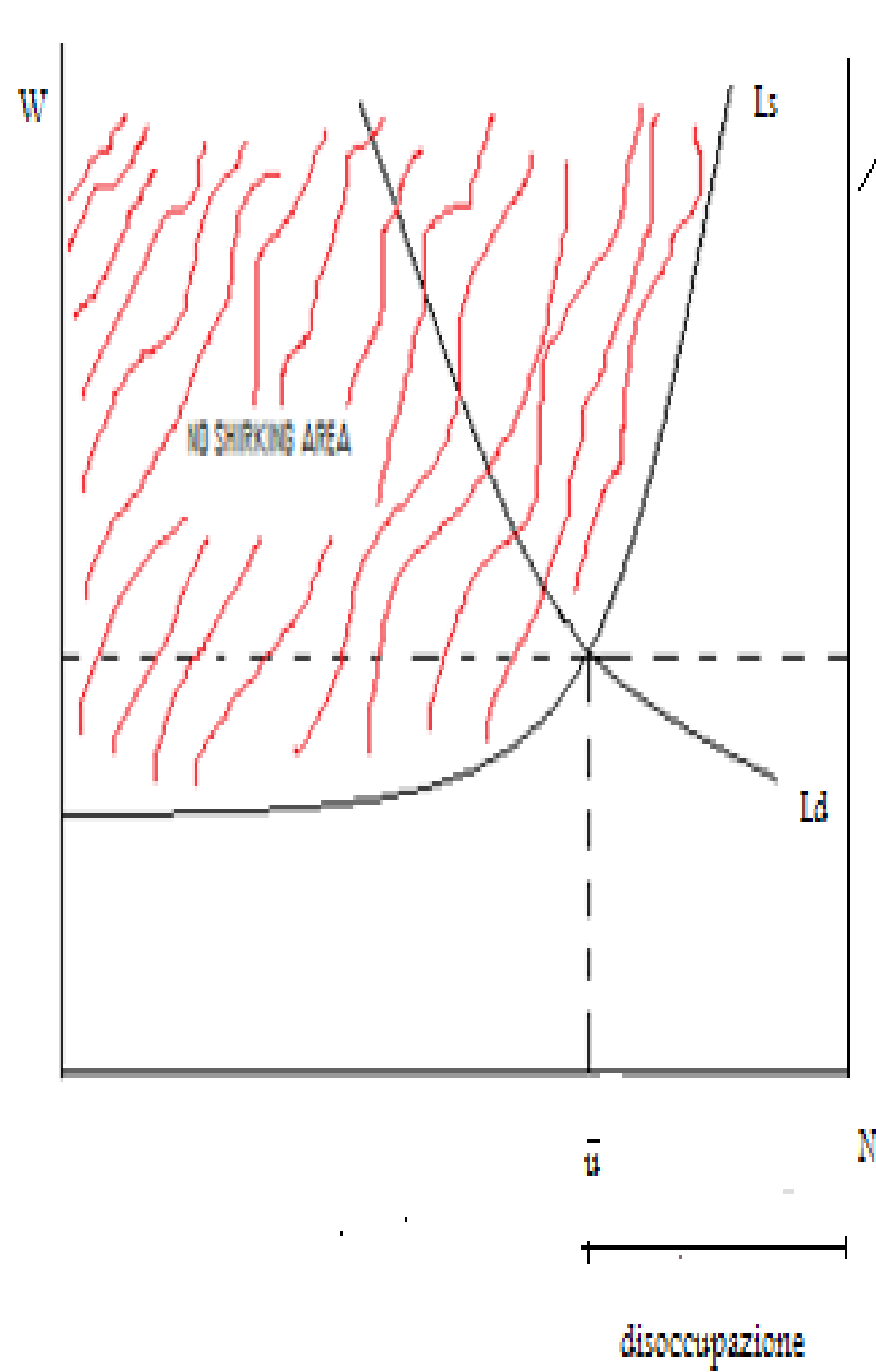
Variante Shapiro-Stiglitz (1984) scanzafatiche

- Alla base della teoria dei salari di efficienza c'è una semplice intuizione economica: non esiste alcuna certezza che il lavoratore effettui prestazioni lavorative e profondo sforzo nella misura desiderabile da parte dell'impresa.
- →→ il pagamento da parte dell'impresa di un salario $>$ al costo opportunità che incoraggerebbe i lavoratori ad esercitare uno sforzo adeguato, aumentando la perdita derivante dal rimanere disoccupati, nel caso in cui essi siano colti nel non adempimento dei propri doveri (scanzafatiche, oziando, “shrinking”)

Condizione di non ozio (no shirking condition)

Essa ci dice che il salario reale che le imprese sono disposte a pagare è tanto più elevato quanto:

- *1) più alto è il salario dell'altra impresa;*
- *2) più alto è il sacrificio procurato dalla sforzo e^* ;*
- *3) più bassa è la probabilità p di scoprire gli scansafatiche.*
- E in presenza di ammortizzatori sociali ci sarebbe una quarta relazione con il salario di efficienza:
- *4) più alti sono i sussidi di disoccupazione.*



offerta di lavoro (piena occupazione)

La "no shirking area" individua l'area entro la quale i lavoratori sono incentivati ad assumere un comportamento diligente.

disoccupazione

Variante Akerlof (1998): gift exchange

- all'interno dell'impresa scaturiscono una serie di scambi reciproci non governati da regole di mercato, ma da regole comportamentali basate su criteri che coinvolgono elementi personali ed emozionali. Le motivazioni del lavoratore possono essere influenzate da meccanismi psicologici (*gift exchange*)
→ w fair → sforzo, # PmGL

Variante Salop (1979): turnover e efficienza

- Salop (1979) afferma che i costi di rotazione inibiscono il *turn over* di lavoratori nell'impresa.
- Il datore di lavoro, al fine di evitare costi di assunzione, formazione e addestramento, evita di assumere continuamente lavoratori, e al contrario preferisce pagare un salario maggiore pur di incentivare la permanenza nella sua impresa del lavoratore.
- In questo modo la produttività e l'efficienza del singolo lavoratore aumentano e allo stesso tempo il datore di lavoro minimizza i costi di rotazione per nuovi lavoratori.
- Questo è un comportamento **razionale** che non massimizza i risultati in termini di occupazione (a quei salari corrisponde una disoccupazione involontaria) né i profitti, che vengono erosi da più alti salari.

Variante Weiss (1980): selezione in entrata

- Hp: **selezione avversa**; l'incertezza riguardo alla produttività dei lavoratori; differenze non osservabili fra i lavoratori: ridurre il salario offerto riduce la qualità media dei loro potenziali lavoratori.
- individui più abili hanno salari di riserva più elevati perché hanno **maggiori alternative**
- Aumentando il salario pagato per una data posizione l'impresa induce **individui sempre più abili a candidarsi** per quel posto. Esempio: giornali e annunci UK con w....
- All'aumentare del salario aumenta infatti anche la **produttività media** dei candidati e quindi la produttività media degli assunti.
- Ciò conduce ad una relazione positiva tra la produttività media dei lavoratori e il salario versato dall'impresa.

Il modello “insider-outsider”

- Il modello “insider-outsider” arriva alle stesse conclusioni del modello “efficiency wage” ma questa volta non sono le imprese che decidono di pagare un salario più alto ma è il **potere dei dipendenti** (gli insider) a determinare le decisioni su retribuzione e occupazione (Lindbeck e Snower, 1988).
- Il potere degli insider deriva dall'esistenza dei **costi di rotazione di manodopera**: selezione, negoziazione, assunzione e formazione sui nuovi assunti (gli outsider). Gli insider godono di una posizione di rendita verso i nuovi assunti, rafforzata dal fatto che i primi potrebbero rifiutarsi di cooperare con i nuovi, *rendendo loro difficile la vita*.
- Questo comportamento **accresce la disutilità del lavoro** per gli outsider e quindi aumenta il loro salario di riserva, con conseguenze negative sull'occupazione.

Il modello “insider-outsider” 2

Gli insider, sfruttando il loro potere contrattuale, impediscono l'ingresso degli outsider (impediscono la potenziale concorrenza dei lavoratori disoccupati)

Esaminiamo i costi di turnover:

- Costi di assunzione: ricerca del personale e controllo delle capacità dei lavoratori;
- Costi di formazione professionale;
- Costi di licenziamento:
 - Liquidazione;
 - Osservazione di procedure legali;
 - Spese in caso di conflitti e cause legali;
- Costi derivanti dall'ostruzionismo o non cooperazione: gli insider che hanno maggiore esperienza possono rifiutarsi di collaborare con gli altri lavoratori a discapito della produttività di questi ultimi;
- Costi derivanti dalla riduzione dell'impegno nel caso di insicurezza del posto di lavoro.

La rendita divisa tra insider e imprese

- I costi di turnover generano una rendita economica che può essere divisa tra le imprese e i loro occupati.
- in particolare la **rendita** che deriva dall'occupazione degli insider nei confronti degli outsider ha origine nei costi di assunzione, formazione e licenziamento può essere **misurata dalla differenza tra il salario massimo che l'impresa sarebbe disposta a dare ai suoi insider (W_i) e il salario dell'outsider (W_o)**, e fintanto che il differenziale salariale non eccede la rendita degli insider nei confronti degli outsider, l'impresa non ha alcun incentivo a sostituire gli insider con gli outsider.

$W_i - W_o < R \rightarrow$ *Impresa tiene gli Insider, anche se $W_i > W_o$*

Rendita degli insider sugli outsider: da rigidità salariale e disoccupazione

- Queste circostanze generano un equilibrio macroeconomico caratterizzato da rigidità salariale e disoccupazione di tipo involontario.
- Sostituire un lavoratore insider con uno outsider è costoso per l'impresa.
- Per questa ragione l'impresa è disposta a pagare ai lavoratori insider un salario superiore a quello di riserva,

...più analiticamente

- $W_o \leq W_i \leq W_o + H + F$
- Dove W_o è il salario degli outsiders, W_i quello degli insider, H il costo marginale di assunzione e F il costo marginale di licenziamento

Il modello di Lindbeck e Snower (1988).

$$Y = f(LI + Lo)$$

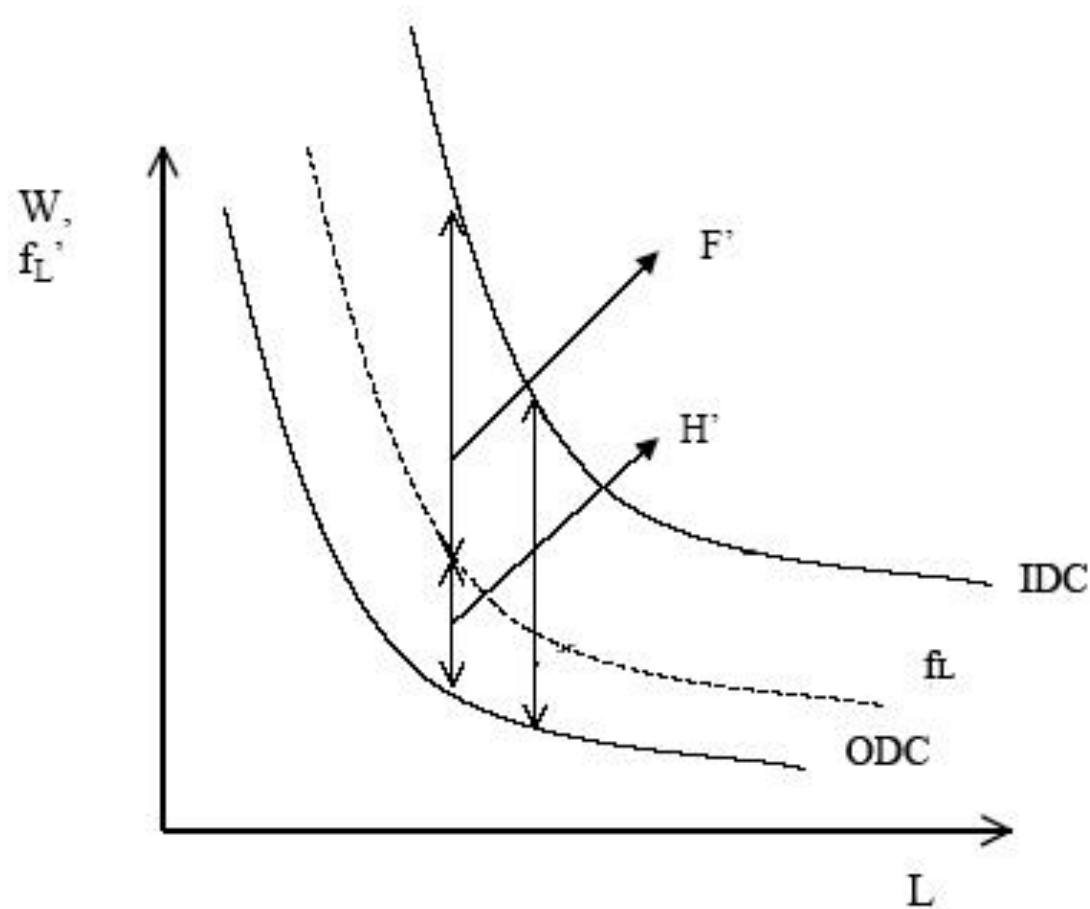
- Dove LI sono i lavoratori insider e Lo quelli outsider.
- Per cui per le ipotesi fatte entrambe le categorie di lavoratori hanno la stessa produttività marginale fL'
- Ma la sostituzione di un insider con un outsider comporta dei costi.

ODC, la domanda di Lav per gli outsider

- $W/P = f LI' - H'$, il salario reale eguaglia la produttività dei lavoratori insider meno i costi marginali di assunzione
 - per ricavare quest'eguaglianza si tiene conto del fatto che in una condizione di ottimo deve risultare $Cma = Rma$.
 - Cma = il costo di assunzione più il salario nominale
 - $Rma = P f LI' \rightarrow W + h' = P f LI'$, dividendo tutto per P abbiamo
 - $W/P + h'/P = f LI'$.
 - Portando h'/P che definiamo come H' (valore reale costi assunzione) nel lato destro abbiamo
 - $W/P = f LI' - H'$
- cvd*

IDC, la domanda di Lav per gli insider

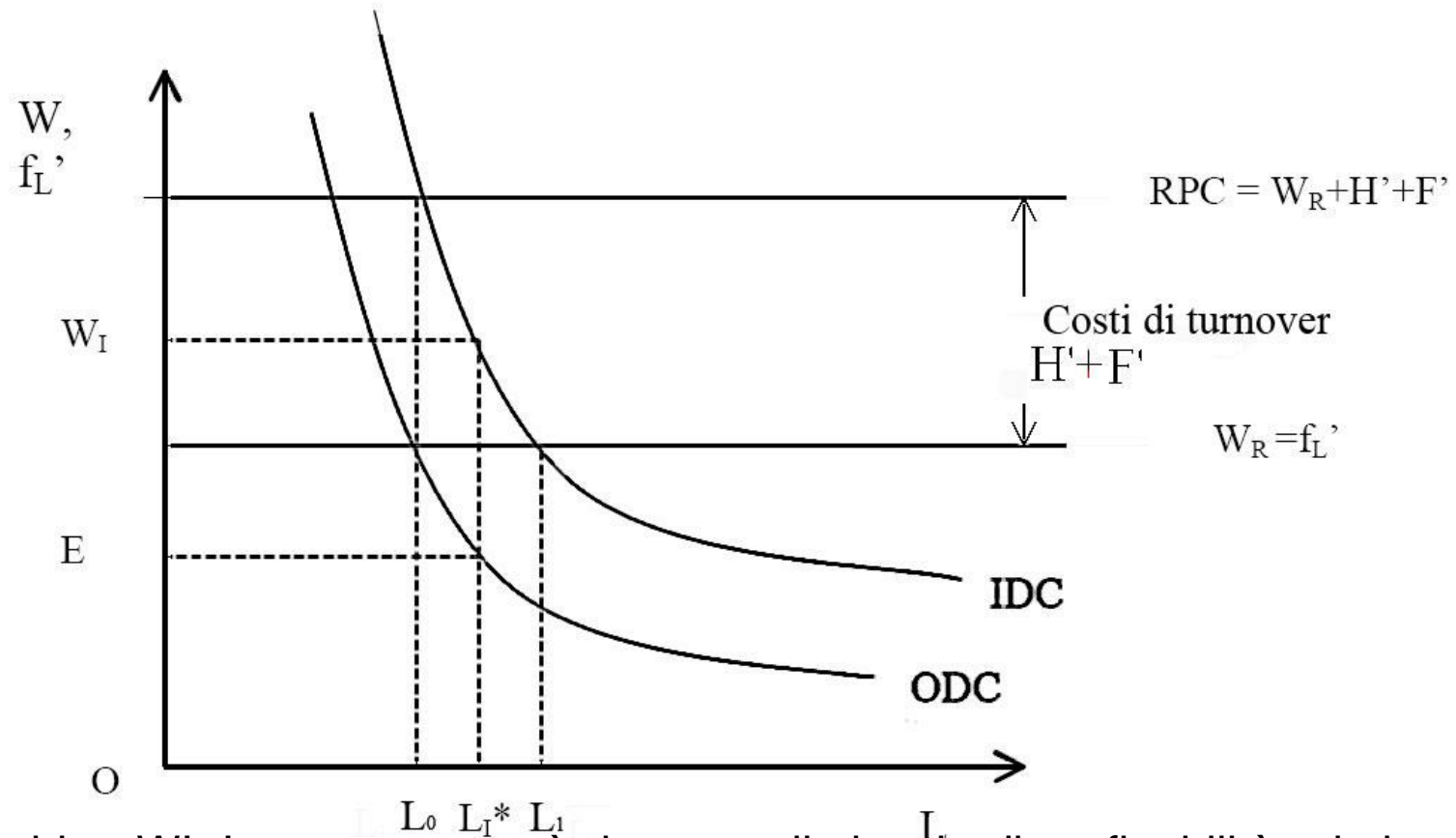
- $W/P = f L_o' + F'$,
- $W/P - F' = f L_o'$,
- Cioè, costo marginale di occupare un lavoratore insider è per l'impresa dato dal salario ma al tempo stesso da un risparmio nei costi dovuto al fatto che l'impresa continuando ad occupare un insider risparmia sui costi marginali di licenziamento, graficamente:



Vincolo di profittabilità reale: gli insider devono rimanere profittevoli (altrimenti diviene conveniente licenziare) ovvero $WI \leq fL' + F'$

vincolo di profittabilità relativa (RPC) gli insider devono rimanere profittevoli almeno quanto gli outsider ovvero : $WI \leq W_o + H' + F'$, il salario degli insider non deve essere maggiore di quello degli outsider aumentato dei costi di turnover

Assumiamo che $W_0 = WR$: i lavoratori outsider si offrono al salario di riserva (di concorrenza perfetta) \rightarrow per cui la disoccupazione è nulla e $WR = fL'$.



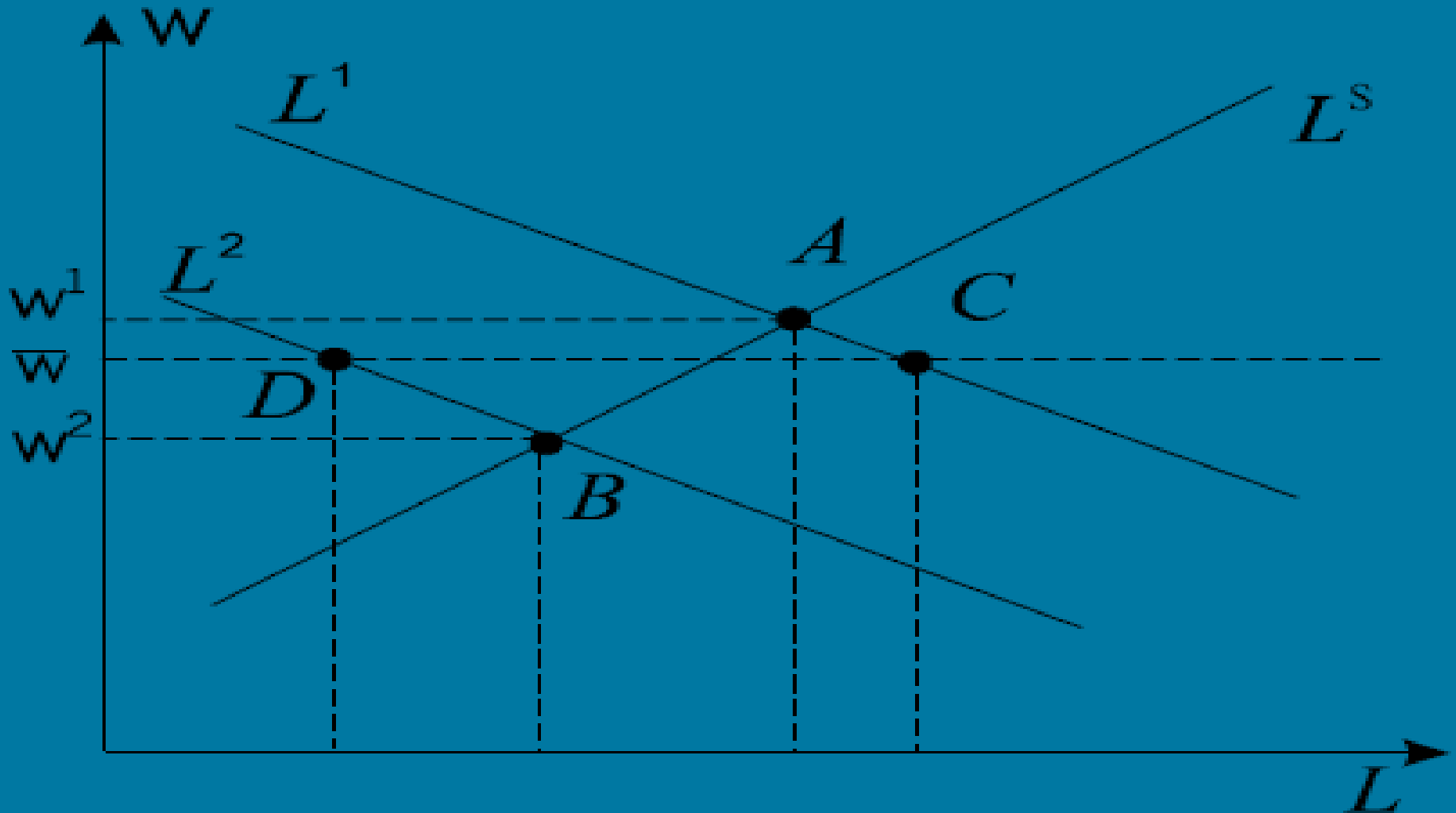
salario insider: W_I . In questo caso è rispettato il vincolo di profittabilità relativa: W_I si trova sotto la RPC . è rispettato anche il vincolo di profittabilità reale dato che W_I sta sulla curva $IDC \rightarrow W_I = fL' + F$. I disoccupati (outsider) sono involontari perché gli insider non saranno licenziati e loro non saranno assunti ($WR >$ della loro produttività al netto dei costi di assunzione. il punto E nel grafico).

La teoria dei contratti impliciti

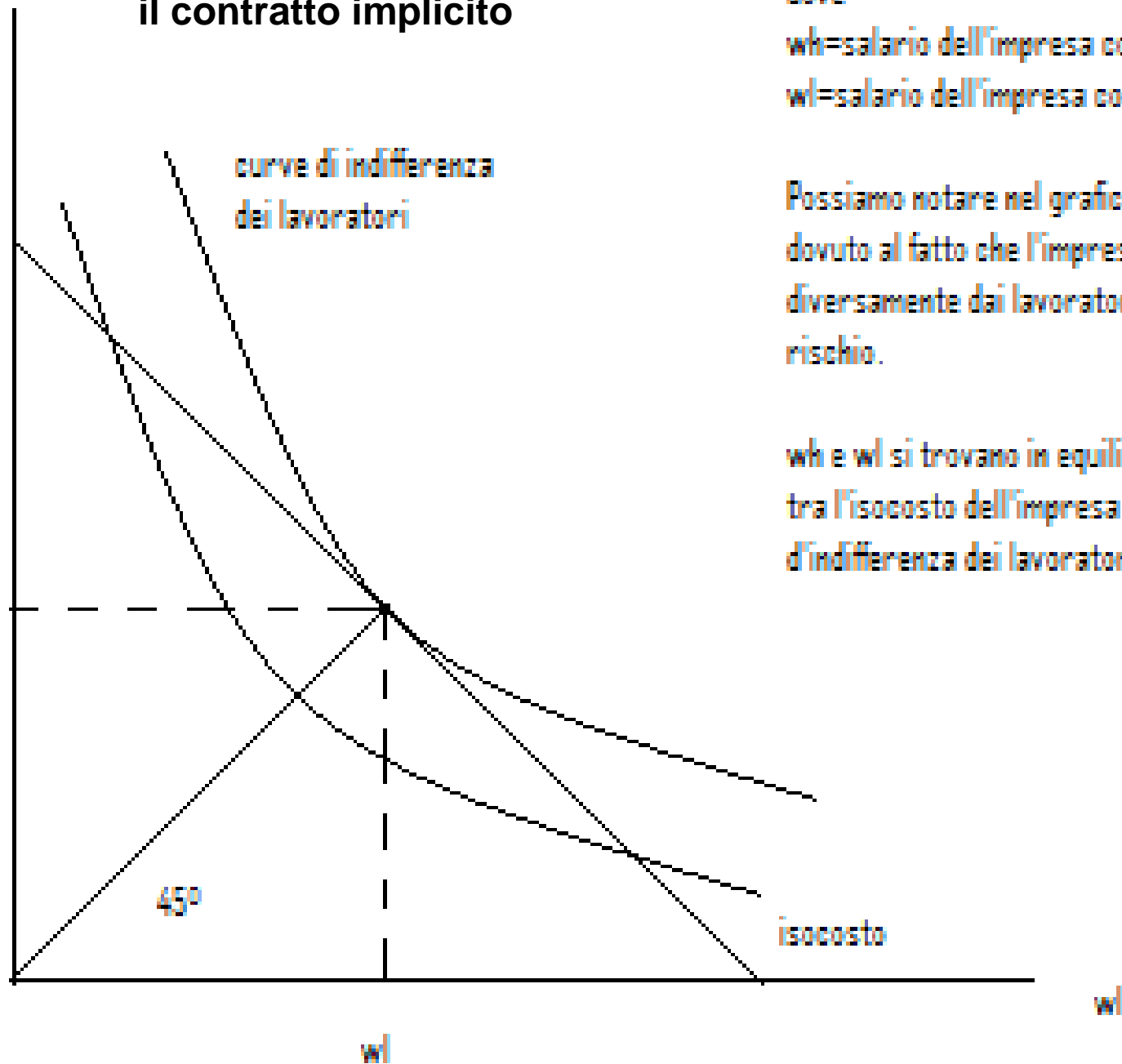
- **La relazione fra datore di lavoro (impresa) e lavoratore va intesa come una relazione di lungo periodo in cui determinati aspetti non sono espressamente presi in considerazione nel contratto formale di lavoro che lega le due parti**
- **$W \neq PmgL \rightarrow U$**

Il contratto implicito

Il pagamento di un salario costante rappresenta una forma di assicurazione per il lavoratore tale da indurlo ad accettare il posto di lavoro (contratto implicito)



Un altro modo di vedere il contratto implicito



dove

w_h =salario dell'impresa con alti profitti

w_l =salario dell'impresa con bassi profitti

Possiamo notare nel grafico l'isocosto dell'impresa, dovuto al fatto che l'impresa è neutrale al rischio diversamente dai lavoratori che sono avversi al rischio.

w_h e w_l si trovano in equilibrio nel punto di tangenza tra l'isocosto dell'impresa e la più alta curva d'indifferenza dei lavoratori.

Solow 1990

- Mercato del Lavoro come istituzione sociale
- Reputazione vs concorrenza hobbesiana
- W + rigidi
- Politiche
- Preferenze: flessibilità o sicurezza?
- Pareto ottimalità o efficienza sociale?