

Sommario

- Relazioni di lavoro
- Approccio istituzionalista
- Mercati interni del lavoro
- Modelli organizzativi d'impresa

“Relazioni di lavoro”

Il punto di vista dell'economia

(Bosworth, Dawkins, Stromback, 1996; Brucchi Luchino, 2001)

- Caratteristiche del lavoro:
 1. i servizi di lavoro offerti non possono essere separati dalla persona che li offre
 2. il prezzo del lavoro è la principale fonte di reddito dell'individuo

Quando trattiamo di offerta e domanda di lavoro e contratti di lavoro occorre tener presente che la transazione a cui ci riferiamo assume caratteristiche particolari.

“Relazioni di lavoro”

Il punto di vista dell'economia

L'“acquisto” di servizi di lavoro da parte dell'impresa non è facilmente descrivibile come l'acquisto di un qualsiasi altro bene o come lo scambio di una merce qualsiasi tra due soggetti economici.

La relazione di lavoro incorpora un insieme di relazioni sociali all'interno dell'impresa e tra diversi gruppi sociali.

“Relazioni di lavoro”

Il punto di vista dell'economia

Es.

Caso in cui il contratto tra impresa e lavoratore assolve il fine di assumere lavoratori più abili, fungendo da strumento discriminante.

Caso in cui il contratto tra lavoratore ed impresa, sottoforma di meccanismo salariale, ha carattere incentivante e conduce ad una allocazione efficiente del rischio quando l'impegno sul lavoro erogato dal lavoratore non è osservabile da parte del datore di lavoro

“Relazioni di lavoro”

Il punto di vista dell'economia

- Le relazioni di lavoro e le forme contrattuali tra lavoratori ed imprese sono state e sono descritte ed analizzate attraverso diversi approcci.
- Ogni approccio interpretativo ed ogni lente attraverso cui si analizzano le relazioni di lavoro privilegiano specifici aspetti o si focalizzano su specifici elementi della relazione di lavoro
- Muovendo dal riconoscimento di alcuni limiti del modello neoclassico di base di analisi dei mercati del lavoro, diversi filoni di letteratura, alcuni vicini all'impostazione neoclassica, altri più lontani, hanno fornito interpretazioni meno 'virtuali' del funzionamento dei mercati del lavoro e delle relazioni di lavoro

“Relazioni di lavoro”

Il punto di vista dell'economia

- Due macro percorsi di analisi del mercato del lavoro possono essere individuati in aggiunta al modello neoclassico:
- 1 Approccio istituzionalista e strutturalista
- 2 Approccio della nuova macroeconomia keynesiana (teoria dei mercati non perfettamente concorrenziali e ruolo del conflitto nella distribuzione del reddito)

“Relazioni di lavoro”

Il punto di vista dell'economia

- L'esigenza di considerare il mercato del lavoro in un'ottica più realistica ha generato un notevole interesse attorno al concetto di segmentazione dei mercati del lavoro indipendentemente dalla corrente di pensiero di appartenenza
- Infatti, approcci diversi tra loro hanno preso in considerazione il concetto di segmentazione: alcuni più vicini alla teoria neoclassica ed altri più vicini alla teoria istituzionalista

“Relazioni di lavoro”

Il punto di vista dell'economia

Segmentazione

1. Su base territoriale (mercati locali del lavoro)
2. Sulla base delle caratteristiche dell'offerta (discriminazione e lavoratori insider/outsider)
3. Sulla base delle caratteristiche della domanda (mercati interni del lavoro, salari di efficienza)

“Relazioni di lavoro”

Il punto di vista dell'economia

1 Mercati del lavoro locali

- a) ambiti territoriali quali provincie o regioni
- b) spazio territoriale “chiuso” rispetto a relazioni tra domanda ed offerta, a specifiche strutture produttive, a specifiche politiche pubbliche (es. aree di crisi, patti territoriali)
- c) aree geografiche identificate in base alla loro capacità di “autocontenimento” (concentrazione di posti di lavoro in grado di fornire lavoro alla maggior parte della popolazione)

“Relazioni di lavoro”

Il punto di vista dell'economia

1 Mercati del lavoro locali

- Nei mercati locali del lavoro assumono un ruolo importante le cosiddette regional capabilities, che sono determinate dalle risorse disponibili, dalle strutture fisiche e dall'assetto istituzionale del contesto geografico preso in considerazione.
- Le istituzioni pubbliche, oltre agli attori sociali quali lavoratori ed imprese, rivestono un ruolo fondamentale nel contesto dei mercati del lavoro locali: determinano la regolamentazione del mercato locale, influiscono sulle caratteristiche dell'offerta (es. programmi di formazione), sono una fonte di domanda di lavoro.

“Relazioni di lavoro”

Il punto di vista dell'economia

- 2 Caratteristiche dell'offerta

Discriminazione

Modelli affini alla teoria neoclassica.

Si ipotizza che i lavoratori possano essere discriminati sulla base di certe loro caratteristiche, quali sesso, razza religione, ecc.

La discriminazione può esercitarsi lungo diverse dimensioni: disc. da parte del datore di lavoro; disc. da parte dei lavoratori; disc. del consumatore.

“Relazioni di lavoro”

Il punto di vista dell'economia

- 2 Caratteristiche dell'offerta

Discriminazione

Le conseguenze dei diversi tipi di discriminazione sono le seguenti: la prima tipologia comporta segregazione tra i diversi gruppi di lavoratori e disuguaglianza salariale, oltre che ridurre i profitti; la seconda determina segregazione, ma non incide sui salari; la terza può determinare disuguaglianze salariali

“Relazioni di lavoro”

Il punto di vista dell'economia

- 2 Caratteristiche dell'offerta

Insider/outsider

Si cerca di fornire una risposta al perché i lavoratori disoccupati ed i nuovi entranti sul mercato del lavoro non riescano ad esercitare una piena concorrenza sul salario nei confronti dei lavoratori occupati

Le ragioni principali individuate alla base di questa incapacità di piena concorrenza sul salario sono le seguenti:

“Relazioni di lavoro”

Il punto di vista dell'economia

- 2 Caratteristiche dell'offerta

Insider/outsider

- a) Esistenza di costi di rotazione legati ai processi di licenziamento, reclutamento ed addestramento
- b) Capacità dei lavoratori insider di esercitare una certa influenza sui propri salari senza curarsi degli interessi degli outsiders.

“Relazioni di lavoro”

Il punto di vista dell'economia

- 3 Salari di efficienza
- Teoria che nasce in risposta all'evidenza empirica sulla rigidità dei salari, che dal punto di vista macroeconomico può condurre al fenomeno della disoccupazione involontaria, quando i salari permangono al di sopra del livello di concorrenza perfetta.
- La mancanza di equilibrio tra domanda ed offerta crea uno stock di disoccupazione involontaria che può essere concepito come l'offerta presente sul mercato secondario

“Relazioni di lavoro”

Il punto di vista dell'economia

- 3 Salari di efficienza
- Per la teoria dei salari di efficienza il salario costituisce una determinante fondamentale della produttività
- Un salario adeguato costituisce un elemento di incentivazione dello sforzo erogato dal lavoratore, può essere usato come strumento per ridurre al minimo fenomeni di comportamento sleale da parte del lavoratore e può ridurre tassi eccessivamente elevati di turnover.

“Relazioni di lavoro”

Il punto di vista dell'economia

3 Mercati interni del lavoro

Per l'approccio istituzionalista l'organizzazione interna dell'impresa è fondamentale nel determinare il funzionamento del mercato del lavoro (importanza dei **mercati interni del lavoro**).

I modi in cui l'impresa può reagire a squilibri sul mercato del lavoro sono svariati: modificando allocazione dei posti di lavoro, modificando modalità di assunzione, cambiando procedure di formazione, rideterminando i salari....

“Relazioni di lavoro”

Il punto di vista dell'economia

3 Mercati interni del lavoro

- ▶ Quindi, 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 *skills* dei lavoratori
- ▶ All'approccio istituzionalista si deve, quindi, lo sviluppo del concetto di mercato duale del lavoro
- ▶ L'ipotesi originaria di mercato del lavoro duale assume che il mercato del lavoro sia diviso in un mercato interno ed in un mercato esterno.

“Relazioni di lavoro”

Il punto di vista dell'economia

3 Mercati interni del lavoro

- ▶ La teoria dei mercati interni (ed esterni) del lavoro è stata utilizzata per lo studio della disoccupazione e dell'organizzazione interna alle imprese medio-grandi (anche se è stata applicata ugualmente nel caso delle piccole imprese organizzate in distretti industriali)
- ▶ Il mercato esterno può racchiudere sia lavoratori con bassi livelli di qualifiche (es. operai, impiegati esecutivi,...) sia lavoratori molto qualificati (professionisti, consulenti,...)

“Relazioni di lavoro”

Il punto di vista dell'economia

- 3 Mercati interni del lavoro
- I posti di lavoro nel mercato esterno a bassa qualifica sono caratterizzati da instabilità, scarse opportunità di carriera, reddito basso ed in genere tali posti di lavoro sono occupati da minoranze svantaggiate o da coloro che sono meno impegnati o impegnati in modo più discontinuo nell'attività lavorativa

“Relazioni di lavoro”

Il punto di vista dell'economia

- 3 Mercati interni del lavoro
- I posti di lavoro sul mercato interno sono più stabili, sono associati a qualifiche più elevate ed a remunerazioni più elevate.
- I lavoratori occupati in questo caso sono legati all'impresa più che ad una occupazione o ad una industria
- I lavoratori possono essere considerati un fattore produttivo 'quasi fisso': non sono in concorrenza diretta con lavoratori esterni; l'anzianità è uno strumento su cui si basa l'avanzamento di carriera; le strategie dei sindacati sono spesso indirizzate a tutela dei lavoratori già occupati; variazioni negative sul lato della domanda non vengono compensate attraverso licenziamenti di tali lavoratori (es. fenomeno del labour hoarding)

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

Alcune caratteristiche dei mercati interni del lavoro secondo l'approccio istituzionalista

- Per gli istituzionalisti l'approccio metodologico allo studio del mercato del lavoro differisce da quello degli economisti neoclassici
- In particolare, gli economisti istituzionalisti partono dall'evidenza empirica per poi formulare ipotesi su regole che governano i fenomeni osservati
- Inoltre, i fenomeni economici vengono interpretati tenendo in considerazione anche gli aspetti politici e sociali come fattori esplicativi

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

- ▶ Definizione di mercato interno: 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, pp1-2)
- ▶ I mercati interni del lavoro sono collegati a quelli esterni, in cui la determinazione del salario è governata da forze di mercato, attraverso i porti di entrata ed uscita

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

- ▶ I porti non sono altro che posizioni lavorative in corrispondenza delle quali si registrano gli spostamenti da un mercato all'altro
- ▶ Nascita e sviluppo dei mercati interni sono legate a due fattori: 1. presenza di *skills* specifici e 2. ruolo di usi e consuetudini
- ▶ *Skills* specifici sono direttamente legati al ruolo della formazione specifica. Dove esiste formazione specifica e quindi *skills* specifici è più probabile che i rapporti di lavoro siano stabili e duraturi

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

- ▶ Gli usi e le consuetudini rappresentano un insieme di regole non scritte che contribuiscono a definire i meccanismi di allocazione del lavoro e il salario nei mercati interni del lavoro
- ▶ I gruppi di lavoro hanno un ruolo importante nel diffondersi e radicarsi di usi e consuetudini
- ▶ Anche fattori esogeni possono determinare la diffusione ed il radicarsi di specifici usi e consuetudini: es. quadro giuridico legislativo

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

- ▶ Affinchè i mercati interni del lavoro si affermino occorre che siano verificate almeno due condizioni:
- ▶ 1. devono essere accettati dal datore di lavoro, quindi devono almeno dar luogo a decrementi nel livello dei costi rispetto alla competizione tra lavoratori occupati e non occupati
- ▶ 2. devono essere accettati dai lavoratori (in genere è una condizione verificata visto che i mercati interni forniscono una maggiore stabilità del posto di lavoro)

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

- Due funzioni fondamentali dei mercati interni:
 - A. determinano la struttura allocativa del lavoro
 - B. determinano il livello e la struttura dei salari dentro l'impresa

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

La struttura allocativa dei mercati interni

- Due aspetti da analizzare
 - 1. grado di apertura del mercato interno
 - 2. regole secondo cui i lavoratori sono distribuiti nei diversi posti di lavoro
-
- La struttura allocativa è determinata da tre diversi fattori:

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

1. Interesse del datore di lavoro a ridurre i costi (es. costi di turnover),
2. Interesse degli occupati a mantenere la stabilità lavorativa,
3. Necessità di fornire agli occupati prospettive di carriera.

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

- ▶ Un modello di job competition
 1. La concorrenza tra lavoratori ha luogo sulle opportunità di accesso ai posti di lavoro
 2. Il modello di job competition si adatta meglio ai mercati interni, mentre il modello di wage competition si adatta meglio ai mercati esterni
 3. Gli equilibri che si determinano in un modello di job competition non comportano necessariamente la piena occupazione

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

Secondo i modelli di job competition i lavoratori che aspirano ad una certa posizione lavorativa sono ordinati dall'impresa a seconda di caratteristiche qualitative determinate ex ante dall'impresa stessa.

I lavoratori competono per un posto di lavoro sulla base di caratteristiche individuali (non più sulla base di un salario offerto come avviene nei modelli classici di wage competition)

I lavoratori al fine di risultare più 'appetibili' per l'impresa cercano di ridurre i costi che le imprese devono sostenere per formarli

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

- Poiché nelle economie contemporanee molte competenze vengono acquisite sul posto di lavoro...

...i mercati del lavoro diventano dei mercati della formazione in cui i lavoratori vengono allocati su diversi percorsi formativi

Ne consegue che la allocazione dei posti di lavoro diventa molto più importante rispetto al modello di wage competition di stampo mainstream

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

- Per fornire stimoli alla formazione i datori di lavoro devono ridurre la concorrenza sul salario e rafforzare la stabilità occupazionale
- Poiché nelle scelte di assunzione le aspettative sui costi di formazione rivestono un ruolo cruciale i costi di formazione dovrebbero essere ricompresi nell'insieme più ampio dei costi di assunzione

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

- Tra i fattori che determinano la posizione relativa degli individui che concorrono per occupare una certa posizione lavorativa vi sono una serie di caratteristiche individuali che connotano il 'retrotterra' di ciascun individuo:
 - a. caratteristiche ascrittive
 - b. caratteristiche 'affettive'
 - c. caratteristiche cognitive

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

- Le imprese minimizzano i costi di formazione ordinando i lavoratori in base ai costi attesi di formazione associati a ciascuno di essi, generando una 'coda' tra i lavoratori che aspirano ad una certa posizione lavorativa
- L'ordinamento avviene in ragione delle caratteristiche di retroterra di ogni lavoratore sulla base delle quali le imprese 'stimano' i futuri costi di formazione

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

- In un modello di job competition il salario è legato alle caratteristiche del singolo posto di lavoro. Il salario è determinato nel mercato interno del lavoro sulla base delle caratteristiche della mansione da svolgere per ciascun posto di lavoro e non è determinato dalla competizione tra individui che aspirano al posto di lavoro

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

- La composizione della struttura allocativa è influenzata anche dal cambiamento tecnologico (Piore, 1980).
- Il cambiamento tecnologico porta ad una nuova coordinazione e ricombinazione degli elementi della produzione (risorse di base)
- In tal modo si dà vita ad una serie di nuove mansioni (tasks) e se ne esauriscono di già esistenti
- In sintesi, alcune mansioni vengono marginalizzate e sono riconducibili al segmento secondario della forza lavoro, altre attività lavorative nascono ed entrano a far parte del segmento primario della forza lavoro.

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

La determinazione dei salari

Tre elementi da prendere in considerazione:

1. Livello salariale entro l'impresa,
2. Differenziazione verticale dei salari tra i vari posti di lavoro,
3. Differenziazione orizzontale dei salari

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

- La determinazione dei salari avviene attraverso procedure amministrative: valutazione della prestazione lavorativa, valutazione dei meriti, analisi ingegneristica delle mansioni lavorative, valutazione del salario prevalente nell'area geografica di riferimento dell'impresa ecc..
- Caratteristiche interne e fattori esterni concorrono alla determinazione dei livelli assoluti e relativi dei salari
- Dato che i mercati interni favoriscono la creazione di rapporti di lavoro di lunga durata (sviluppo di skills specifici che elevano i costi derivanti dal turnover) non è detto che in ogni istante si verifichi la condizione di uguaglianza tra prodotto marginale e salario reale

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

- Fattori istituzionali e struttura sociale influenzano la determinazione del salario
- Allo stesso tempo anche la struttura allocativa rappresenta un vincolo sulla struttura salariale, limitando la variazione del salario rispetto alle forze competitive presenti sul mercato

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

Modelli organizzativi d'impresa

- Studio di due principali forme (modelli) organizzative sviluppatesi nel corso del secolo passato:
 1. Impresa ford-taylorista (A-firm)
 2. Impresa toyotista (J-firm)(due idealtipi le cui caratteristiche non appartengono ad una specifica impresa)

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

- L'evoluzione delle diverse forme organizzative è determinata anche da fattori esogeni
- I diversi modelli organizzativi rispondono in modo efficace a diverse caratteristiche dell'ambiente competitivo

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

A-firm

- Struttura gerarchica verticale e rigida
- Flussi informativi guidati dalla struttura gerarchica secondo una logica top-down
- Produzione di massa di beni standardizzati
- Parcellizzazione delle mansioni produttive
- Specializzazione dei lavoratori e scarsa autonomia dei lavoratori
- Economie di specializzazione
- Forte distinzione tra momento decisionale ed esecutivo

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

J-firm

- Coordinamento orizzontale
- Automazione e just-in-time
- Lean production (produzione snella)
- Lavoratori polifunzionali
- Capitale flessibile
- Formazione assume un ruolo centrale
- Segmentazione dei mercati interni del lavoro
- Relazioni industriali decentrate
- Salari basati su diversi elementi: anzianità, produttività, inquadramento....

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

Verso l'affermarsi di nuovi modelli di organizzazione: High Performance Work System (HPWS) o High Performance Organization (HPO)

- Nel recente passato si sono diffuse nuove pratiche di gestione della produzione e del lavoro all'interno dell'impresa
- La commistione di tali pratiche con tratti dei modelli A-firm e J-firm ha dato vita a forme di organizzazione della produzione ibride

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

- Per alcuni studiosi siamo di fronte all'affermarsi di un nuovo paradigma produttivo
- In realtà, il quadro terminologico e concettuale riguardante l'HPWS è ancora sfumato e poco chiaro
- Alcuni esempi di definizioni date alle nuove pratiche organizzative: high involvement management; high commitment management, high performance workplace practices; new human resource management

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

- Alcune definizioni evidenziano un legame tra nuove pratiche e gestione delle relazioni di lavoro
- Altre definizioni evidenziano il legame tra la diffusione di nuove pratiche organizzative e la performance d'impresa
- In generale tutte le definizioni ora riportate evidenziano la centralità della risorsa umana all'interno di nuovi modelli organizzativi

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

- Alcune delle pratiche organizzative più studiate e più diffuse all'interno di un HPWS:
 1. Total Quality Management
 2. Circoli di qualità
 3. Job rotation
 4. Delaying (decremento del numero dei livelli gerarchici)
 5. Gruppi di lavoro
 6. Premi di risultato

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

- Effetti delle nuove pratiche di organizzazione della produzione e del lavoro:

a) sulla performance economica d'impresa

L'evidenza empirica sulla presenza di una **relazione positiva** emerge da diversi studi (Black & Lynch, 2001; Caroli & Van Reenen 2001; Janod & Saint-Martin, 2004; Huselid, 1995; Huselid & Becker, 1996; Cappelli & Neumark, 2001; Ichniowski, Shaw & Prennushi 1997; Ichniowski, 1990; Zwick, 2004); **esistenza di complementarità** tra le pratiche (solo quando adottate in 'grappoli' e non isolatamente sembrano esercitare effetti significativi)

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

b) sulle condizioni di lavoro dei dipendenti

Due principali posizioni (Handel, Levine, 2004; Gallie, 2005; Green, 2004; Brenner, Fairris, Ruser, 2004; Askenazy, Caroli, 2006):

1. *“empowerment thesis”*
2. *“intensification thesis”*

Mercati interni del lavoro e Organizzazione d'impresa

Secondo la prima l'effetto è positivo perché i lavoratori possono godere di maggiori benefici economici e di una più elevata soddisfazione (*job satisfaction*) ed autonomia nello svolgere la propria mansione lavorativa

In accordo con la seconda, invece, i cambiamenti introdotti all'interno delle imprese sono voluti dal management al fine di intensificare il controllo sui lavoratori ed accrescerne i ritmi lavorativi.