

Approfondimento

Agenda modulo 2

1. Economia del personale in mercati non competitivi. Il concetto di rendita e la suddivisione tra impresa e lavoratori

Mercati del lavoro imperfetti

- A. Esistenza di rendite associate alle posizioni lavorative
- B. Le istituzioni sul mercato del lavoro interagiscono con le politiche del personale

Le regole delle forme concorrenziali

- A. Salari flessibili
- B. No vincoli nella mobilità dei lavoratori
- C. I prezzi si aggiustano alle forze della domanda e dell'offerta

Forme non concorrenziali ... determinano rendite di posizione per l'impresa e per il lavoratore

Rendita = surplus per lavoratore ed impresa

1. Il posto di lavoro: posizione lavorativa assunta dal lavoratore entro l'impresa
2. Valore della produttività di tale posizione lavorativa y
3. L'opzione esterna del lavoratore, pari al salario che il lavoratore può realizzare all'esterno od il valore della utilità del tempo libero v
4. Il salario percepito dal lavoratore w

Le istituzioni sul mercato del lavoro

1. Lo stato: determina normative su:

- a. assunzioni
- b. licenziamenti
- c. rapporti di lavoro
- d. modalità contrattuali
- e. salari minimi, salari di ingresso
- f. regimi di protezione all'impiego (indennità di licenziamento, procedure amministrative, licenziamenti individuali e licenziamenti collettivi, trasferimenti monetari e tasse)

2. Il sindacato interviene con la contrattazione nazionale, territoriale, aziendale:

- a. tasso di adesione al sindacato
- b. copertura della contrattazione sindacale
- c. grado di centralizzazione

2. Eterogeneità del lavoro. Esiste un mix ottimale ?

Decisione di quale composizione della forza lavoro assumere nell'impresa

Successivamente, trade-off tra ore e volume di occupazione

Forza lavoro eterogenea: lavoratori con differenti competenze

1. Lavoratori qualificati Skilled

2. Lavoratori non qualificati Unskilled

Ipotesi semplificatrici

a. impresa concorrenziale, il prezzo del prodotto è dato ed i salari sono dati dal mercato

b. breve periodo, il capitale è dato per cui è data la scala di produzione

Si tratta di scegliere l'input di lavoro allocato tra skilled e unskilled

3. Assumere lavoratori temporanei o lavoratori permanenti ?

Dibattito su contratti a tempo determinato ed a tempo indeterminato

Quali sono le condizioni economiche di contesto ?

- 1) interrompere un contratto ha un costo
- 2) la domanda di mercato è incerta

Se una delle due condizioni di contesto non valessero, la differenza tra le due tipologie di contratti non avrebbe rilevanza.

Situazioni da analizzare

(A) l'impresa adotta contratti permanenti che non possono essere sciolti per cui il livello di occupazione non può essere aggiustato

(B) l'impresa adotta contratti temporanei per cui in ogni istante possono essere sciolti

Risultato: la rigidità non comporta effetti sul livello di occupazione medio, mentre comporta effetti negativi sulla redditività dell'impresa.

(C) l'impresa può utilizzare entrambe le tipologie contrattuali

Risultato: in tal caso (C) l'impresa realizza la stessa redditività della situazione in un contesto di flessibilità tipo (B) ed i contratti temporanei sono usati come *buffer stock*.

(D) impresa può usare contratti temporanei ma questi hanno un costo con una agenzia

Risultato: in caso (D) vi è un incentivo ad assumere lavoratori permanenti e adottare una politica di trattenimento dei lavoratori anche nel caso le condizioni di domanda siano negative (sovra-occupazione) fenomeno del *labour hoarding*

4. L'istruzione come segnale. Il caso dell'istruzione senza rendimento

Il problema esaminato è quello della selezione avversa, situazione che può verificarsi nel caso in cui esista un particolare tipo di informazione asimmetrica sul mercato.

Informazione asimmetrica: l'impresa nel momento dell'assunzione non conosce con esattezza le caratteristiche del lavoratore da assumere, in termini di capacità, competenze, e quindi produttività. Il lavoratore invece conosce le sue proprie caratteristiche.

L'impresa quindi può adottare una decisione sbagliata nella misura in cui seleziona per l'assunzione un lavoratore sbagliato, mentre il lavoratore può avere un incentivo a non far conoscere le sue reali caratteristiche all'impresa, prima dell'assunzione, caratteristiche che diverranno note all'impresa quando il posto di lavoro è coperto.

L'impresa ha alcuni strumenti per affrontare questa situazione e ridurre il rischio di fare scelte errate.

1. adottare politiche salariali e politiche contrattuali appropriate
2. adottare la modalità delle credenziali

In entrambi i casi si intende attrarre lavoratori adeguati nel processo di selezione, determinando un processo di auto-selezione dei candidati.

5. Istruzione e formazione in un mercato competitivo. La teoria tradizionale

1. Investire in istruzione: il modello tradizionale
2. Formazione generica
3. Formazione specifica

Problemi

- A. quando conviene investire in istruzione e quali sono i fattori che influenzano tale decisione
- B. chi paga la formazione generica ?
- C. chi paga la formazione specifica ?

6. Investire in istruzione in mercati imperfetti. Chi paga la formazione ?

Il caso discusso è quella della formazione specifica per individuare in quali casi l'impresa ha convenienza a finanziare la formazione

Due sono le condizioni che sembrano essere rilevanti, in ordine sequenziale

- A. mercati del lavoro imperfetti per cui esistono rendite tra impresa e lavoratore da suddividere
- B. presenza di compressione salariale, nel senso che la retribuzione non premia totalmente sul mercato la formazione acquisita

Casi empirici

1. apprendistato, formazione generica ma l'impresa paga (Germania ma non solo ..)
2. agenzie interinali che pagano per formazione generica (Usa ma non solo ...)

7. La distruzione dei posti di lavoro ed i regimi di protezione all'impiego

Un posto di lavoro viene distrutto quando è ritenuto non più efficiente per le parti che sono coinvolte

La separazione e quindi la rottura del contratto può essere

A. consensuale

B. non consensuale

A. consensuale, avviene quando entrambe le parti ritengono non conveniente mantenere il rapporto di lavoro

B. non consensuale, avviene quando una delle due parti preferirebbe mantenere il rapporto di lavoro ma l'altra parte ritiene non conveniente tale soluzione

Nel caso B vi possono essere alternative alla distruzione del posto di lavoro ?

Risposta affermativa, nel caso in cui una delle due parte può compensare l'altra per la scelta di non distruggere il posto di lavoro

Esistono però problemi di non fattibilità della soluzione possibile, per cui il posto viene comunque distrutto

Inoltre, distruggere un posto di lavoro non è a costo zero.

In questo caso potrebbe esservi una convenienza a tesaureggiare il lavoro da parte dell'impresa anche nel caso questo non risulti strettamente efficiente

Tesaurizzazione è la politica di mantenere un certo volume di occupazione nell'impresa anche se essa risulta apparentemente inefficiente

8. Come sono pagati i lavoratori, retribuzioni fisse e retribuzioni flessibili

Il problema centrale che viene affrontato è quello dell'**azzardo morale** che è il problema che si presenta quando un soggetto è garantito a prescindere dal suo comportamento per cui ha un incentivo a trasgredire dalle regole assegnate

Questo problema si presenta qualora ovviamente si è in un contesto di informazione asimmetrica ed è applicato alla sfera delle retribuzioni

Il lavoratore realizza una produzione sulla base dello sforzo profuso, **effort**, ma l'impresa non può individuare lo sforzo ma solo, e non sempre, il risultato dello sforzo.

In tale contesto deve trovare un sistema retributivo che incentivi il lavoratore ad erogare lo sforzo ottimale, ed un modo è quello di legare la retribuzione alle performance economiche

Ovviamente il risultato produttivo potrebbe dipendere da fattori esterni al contesto produttivo e questo pone un problema nella relazione tra performance e retribuzioni nel senso che essa è influenzata anche da fattori esterni alla relazione lavoratore-impresa

Il modello utilizzato è quello principale-agente, ove il principale è l'impresa, e l'agente il lavoratore.

Il sistema retributivo offerto al lavoratore è il seguente:

al lavoratore è offerta una retribuzione distinta in due parti, una parte fissa ed una parte variabile, la quale dipende dalle performance produttive

la parte fissa potrebbe anche essere negativa, ovvero il lavoratore deve pagare una commissione all'impresa per poter lavorare per questa

Occorre anche considerare il grado di avversione al rischio del lavoratore, nei due casi in cui

1. il lavoratore sia neutrale al rischio, ovvero è indifferente tra un sistema retributivo variabile ed uno fisso ove il salario è pari al valore medio atteso
2. il lavoratore sia avverso al rischio, ovvero preferisce uno fisso ove il salario è pari al valore medio atteso rispetto un sistema retributivo variabile

Buon lavoro!

pnipla@unife.it