

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

MODELLO BASE

Profitto marginale dell'impresa pari al surplus della produttività marginale ed il costo marginale

$$(1.1) S_{\pi} = y - w$$

Surplus del lavoratore, pari al salario percepito meno il valore dell'opzione esterna

$$(1.2) S_w = w - v$$

Surplus totale

$$(1.3) S = S_{\pi} + S_w = y - w + w - v$$

$$(1.4) S = y - v$$

In mercati concorrenziali

$$(1.5) S = y - v = 0$$

per cui

$$(1.6) y = v$$

$$(1.7) w = y \text{ profitti zero}$$

$$(1.8) w = v \text{ surplus del lavoratore zero}$$

In mercati imperfetti

$$(1.9) \ S = y - v > 0$$

per cui

$$(1.10) \ y > v$$

Ipotesi 1

Salari stabili dall'impresa

L'impresa stabilisce il salario percepito dal lavoratore, ma ovvio il lavoratore potrebbe rifiutare la proposta salariale, per cui deve esistere un vincolo di partecipazione

(1.11) $w \geq v$ surplus del lavoratore maggiore o uguale a zero

Comportamento dell'impresa

(1.12) $\text{Max } S_{\pi} = y - w$ s.t. (1.11) $w \geq v$

per cui profitti positivi e salario uguale all'opzione esterna

(1.13) $w = v$ surplus del lavoratore zero

(1.14) $S = y - v > 0$

Ipotesi 2

Suddivisione del surplus tra impresa e lavoratore

Ricordiamo, in mercati imperfetti con rendita

$$(1.9) S = y - v > 0$$

per cui

$$(1.10) y > v$$

Il surplus è suddiviso

Il lavoratore ottiene una quota β del surplus totale

$$(1.15) w_{\beta} = v + \beta S$$

$$(1.16) w_{\beta} = v + \beta(y-v)$$

$$(1.17) w_{\beta} = (1-\beta)v + \beta y$$

Quindi il salario è una media ponderata tra l'opzione esterna e la produttività della posizione lavorativa con peso pari a β

L'impresa ottiene pure essa una quota del surplus

$$(1.18) S_{\pi} = y - w_{\beta}$$

$$(1.19) S_{\pi} = y - v - \beta(y-v)$$

$$(1.20) S_{\pi} = (1 - \beta) (y-v)$$

Ed il lavoratore gode pure esso di un surplus positivo

$$(1.21) S_w = \beta (y-v)$$

Ipotesi 3

Salari esogeni in un mercato imperfetto, ad esempio fissato da una contrattazione esterna all'impresa o da una legislazione che fissa il salario identico per tutte le imprese

Vale sempre in mercati imperfetti con rendita

$$(1.9) S = y - v > 0$$

per cui

$$(1.10) y > v$$

Se il salario è fissato pari a

$$(1.22) w = \hat{w}$$

Il lavoratore accetta il lavoro solo se

$$(1.23) S_w = \hat{w} - v > 0$$

E l'impresa offrirà un posto di lavoro solo se

$$(1.24) S_\pi = y - \hat{w} > 0$$

Da cui risulta sempre che

$$(1.25) S = S_w + S_\pi = \hat{w} - v + y - \hat{w} = y - v > 0$$

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, regimi di assunzione)

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

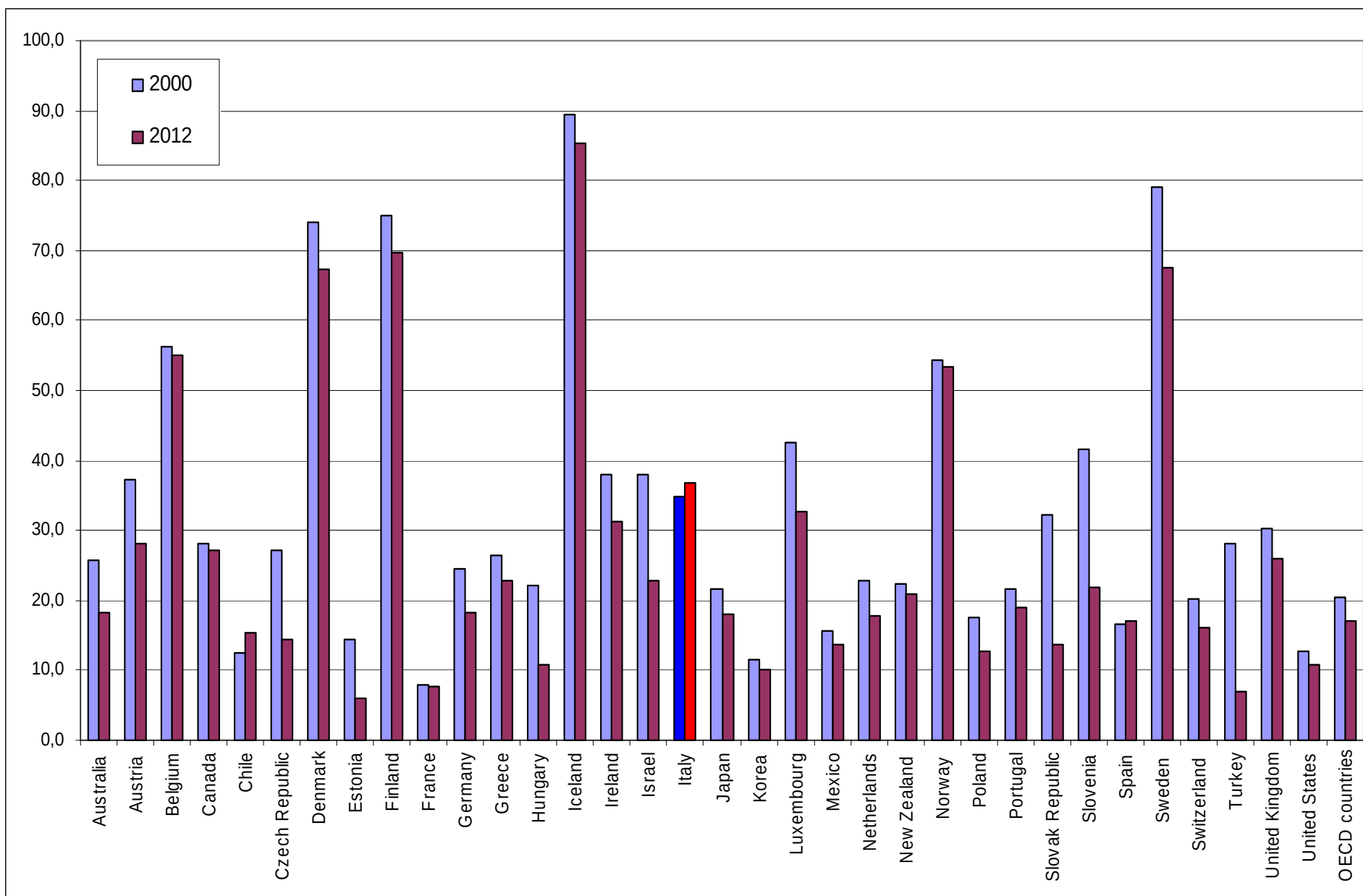
- a. tasso di adesione al sindacato
- b. copertura della contrattazione sindacale
- c. grado di centralizzazione

Tab.1.1 Adesione sindacale e istituzioni che determinano i salari in diversi paesi

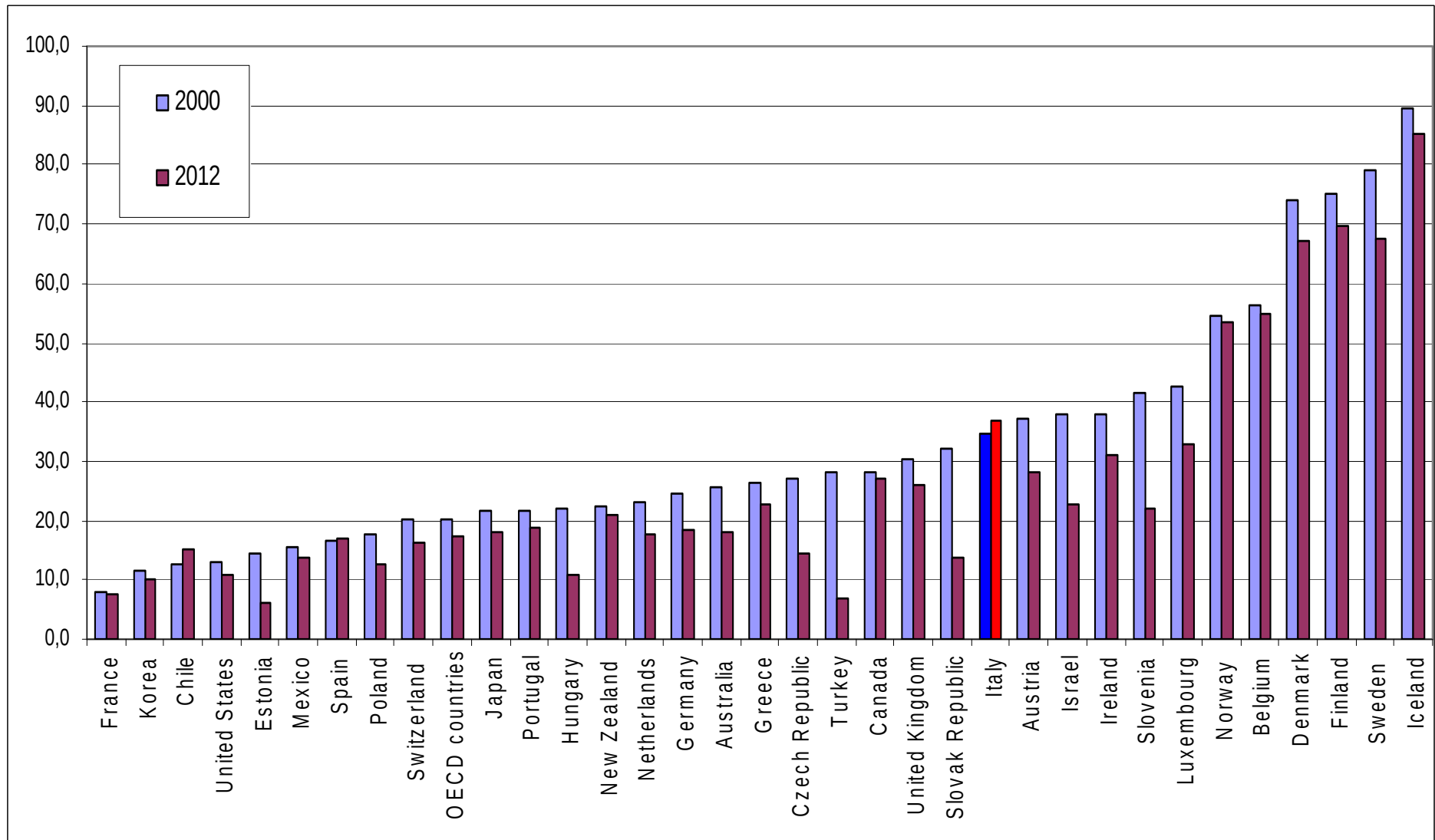
	Adesione ^a	Copertura ^b	Centralizzazione ^c
Francia	8.1	95.0	2.0
Germania	29.0	92.0	2.0
Spagna	21.1	78.0	2.0
Italia	23.7	82.0	2.0
Stati Uniti	14.3	18.0	1.0
Giappone	24.0	21.0	1.0
Unione Europea	48.1	82.3	1.9
^a Percentuale di lavoratori appartenenti ad un'organizzazione sindacale ^b Percentuale di lavoratori il cui salario è negoziato da un'organizzazione sindacale ^c Grado di centralizzazione della contrattazione, 1 a livello d'impresa, 3 centrale			
Fonte: Oecd, 1999			

<http://stats.oecd.org/>

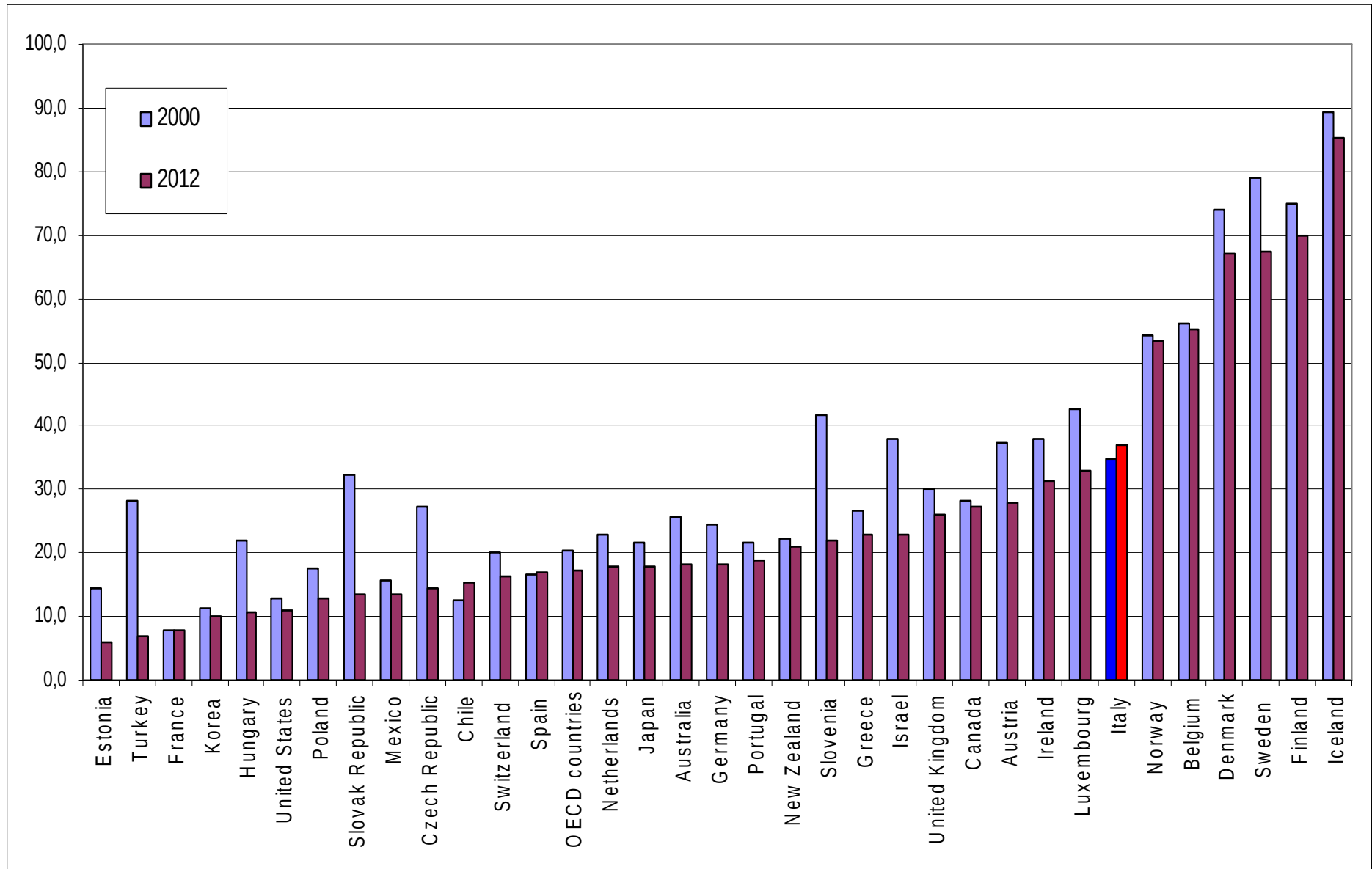
Union density 2000 e 2012, Oecd sources nov 2016



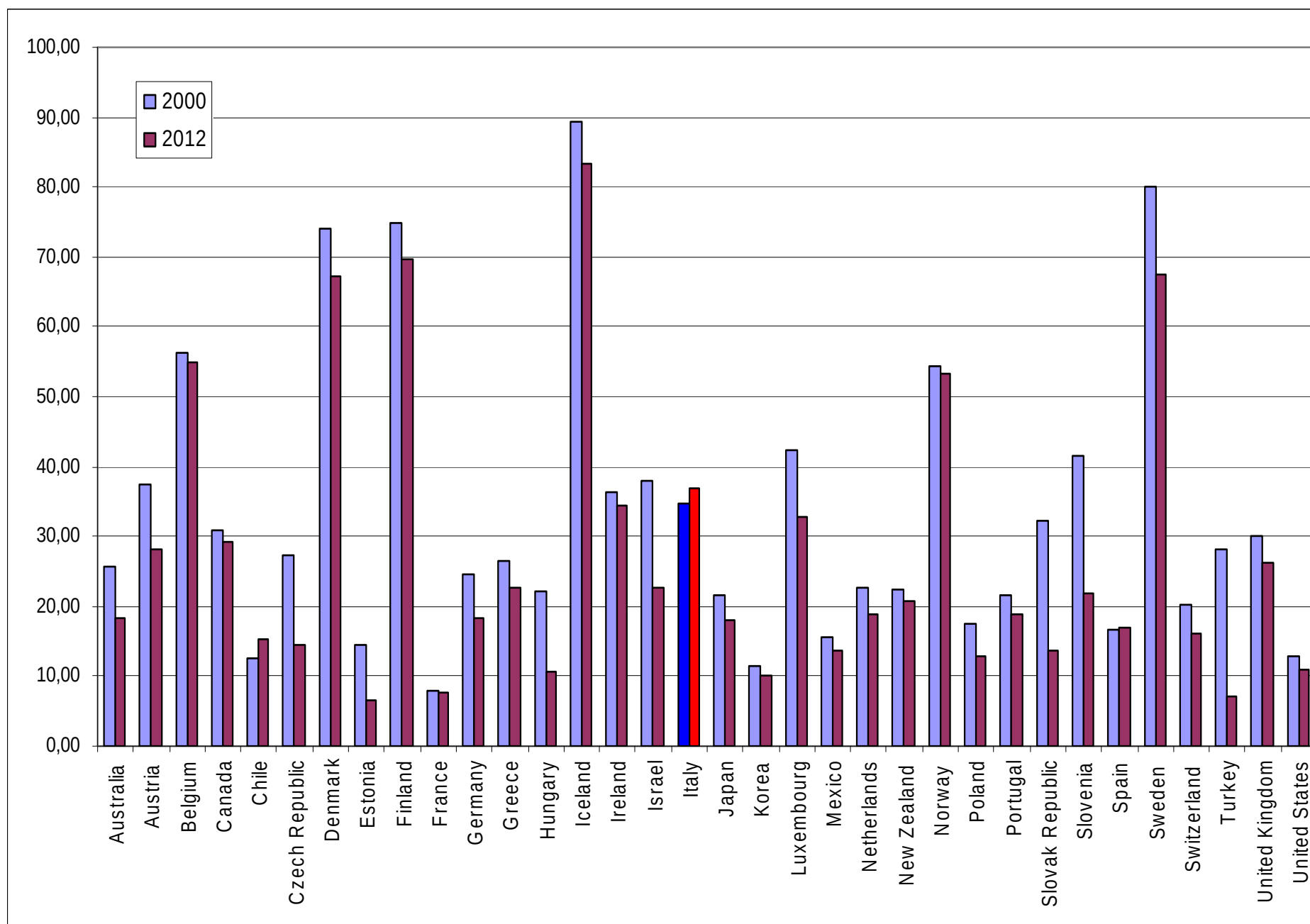
Union density 2000 e 2012, Oecd sources nov 2016, order 2000



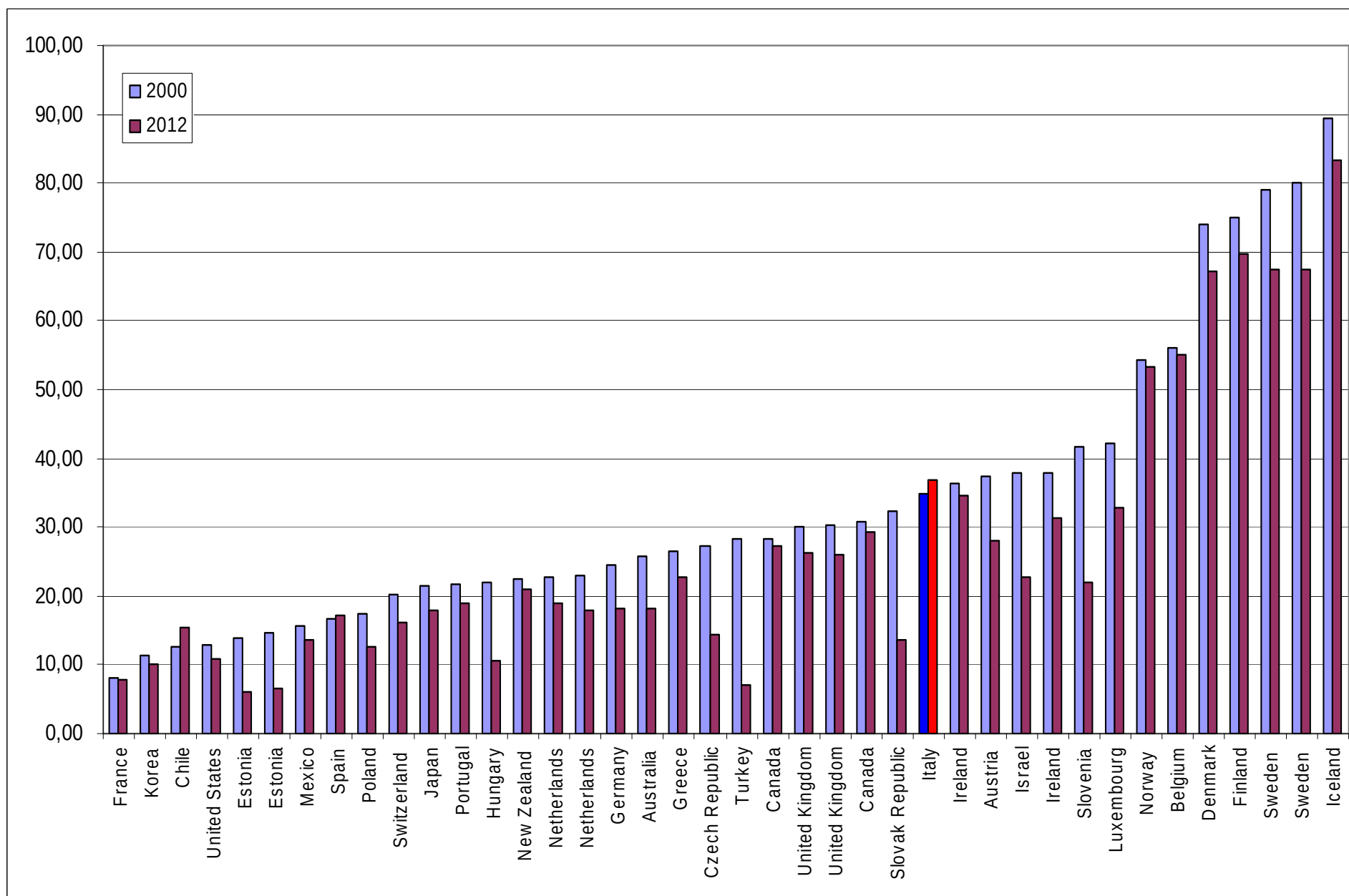
Union density 2000 e 2012, Oecd sources nov 2016, order 2012



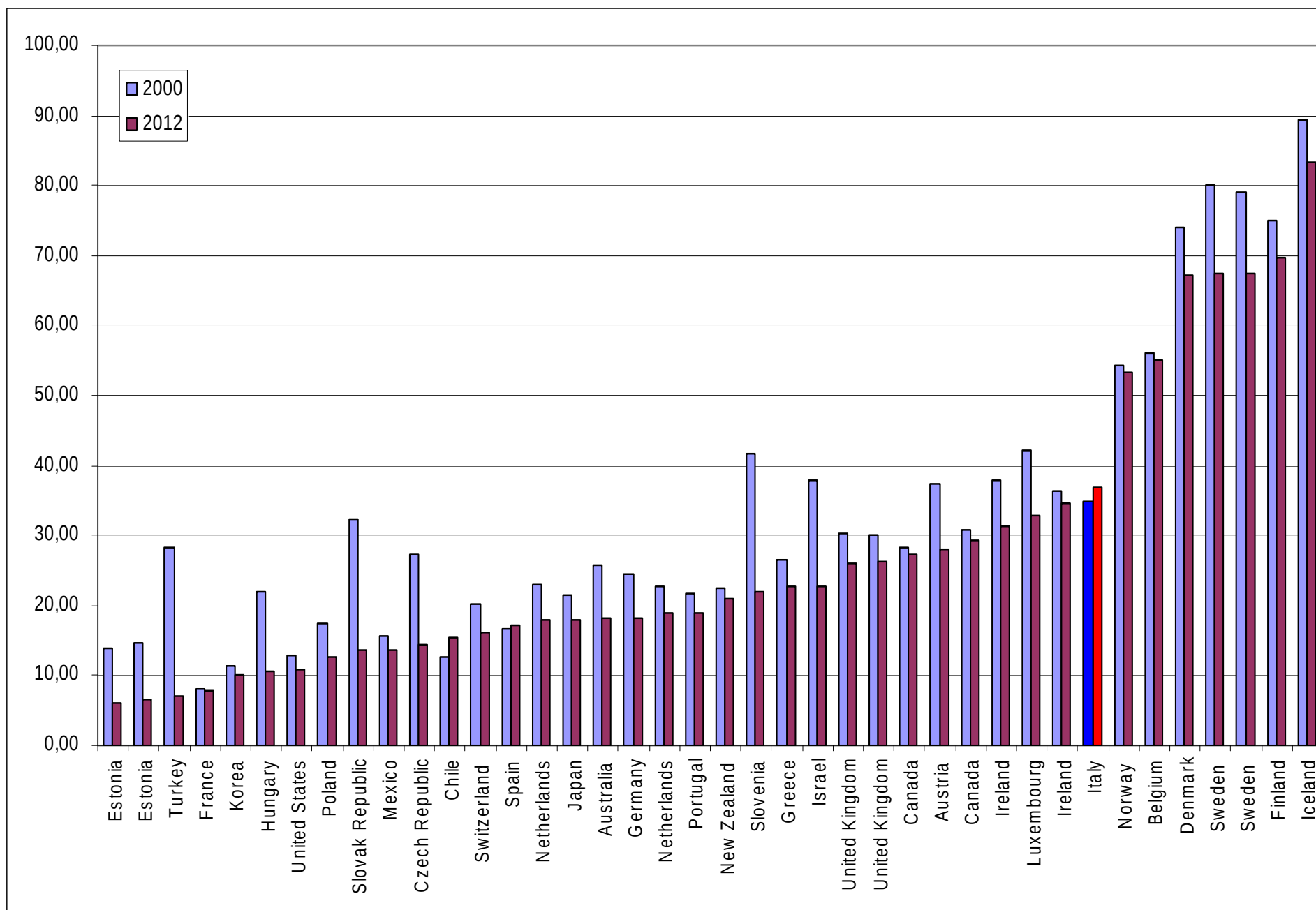
Contract coverage 2000 e 2012, Oecd sources nov 2016



Contract coverage 2000 e 2012, Oecd sources nov 2016, order 2000



Contract coverage 2000 e 2012, Oecd sources nov 2016, order 2012



Regimi di protezione all'impiego

- EPL by OECD

EPL by OECD

- The OECD indicators of employment protection are synthetic indicators of the strictness of regulation on dismissals and the use of temporary contracts.
- They are compiled from 21 items covering three different aspects of employment protection regulations as they were in force on January 1st of each year.

Regimi di protezione all'impiego

licenziamenti individuali e licenziamenti collettivi

- indennità di licenziamento
- procedure amministrative
- trasferimenti monetari e tasse

regimi di assunzione

Code	Name
REG1	Notification procedures
REG2	Delay involved before notice can start
REG3A	Length of the notice period at 9 months tenure
REG3B	Length of the notice period at 4 years tenure
REG3C	Length of the notice period at 20 years tenure
REG4A	Severance pay at 9 months tenure
REG4B	Severance pay at 4 years tenure
REG4C	Severance pay at 20 years tenure
REG5	Definition of justified or unfair dismissal
REG6	Length of trial period
REG7	Compensation following unfair dismissal
REG8	Possibility of reinstatement following unfair dismissal
REG9	Maximum time to make a claim of unfair dismissal
FTC1	Valid cases for use of fixed-term contracts
FTC2	Maximum number of successive fixed-term contracts
FTC3	Maximum cumulated duration of successive fixed-term contracts
TWA1	Types of work for which temporary work agency (TWA) employment is legal
TWA2	Restrictions on the number of renewals of TWA assignments
TWA3	Maximum cumulated duration of TWA assignments
TWA4	TWA: authorisation or reporting obligations
TWA5	Equal treatment of regular and agency workers at the user firm
CD1	Definition of collective dismissal
CD2	Additional notification requirements in case of collective dismissals
CD3	Additional delays involved in case of collective dismissals
CD4	Other special costs to employers in case of collective dismissals

Grafico Indice di protezione all'impiego per l'occupazione temporanea, 1990 vs. 2013

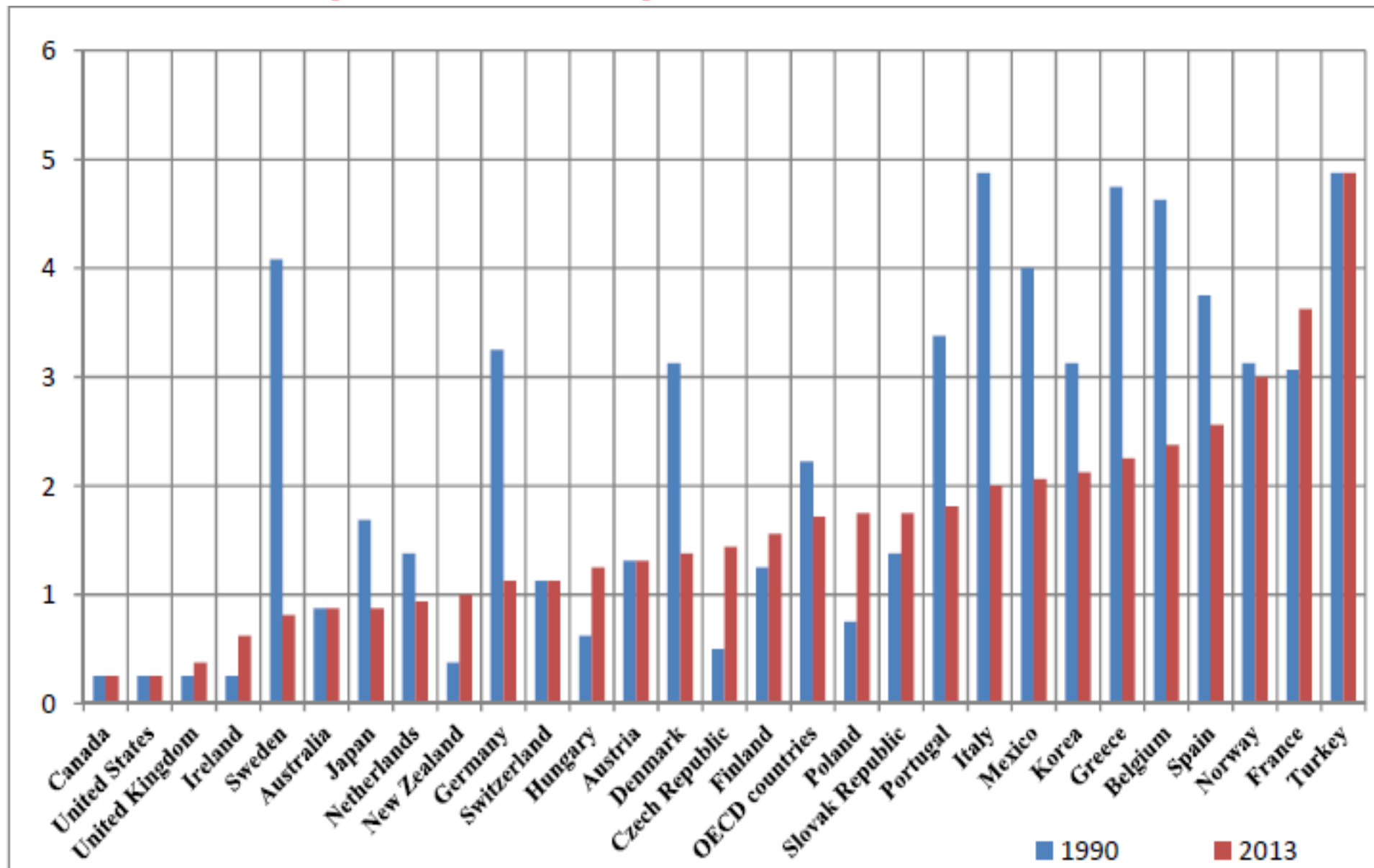


Grafico Indice di protezione all'impiego per l'occupazione regolare, 1990 vs. 2013

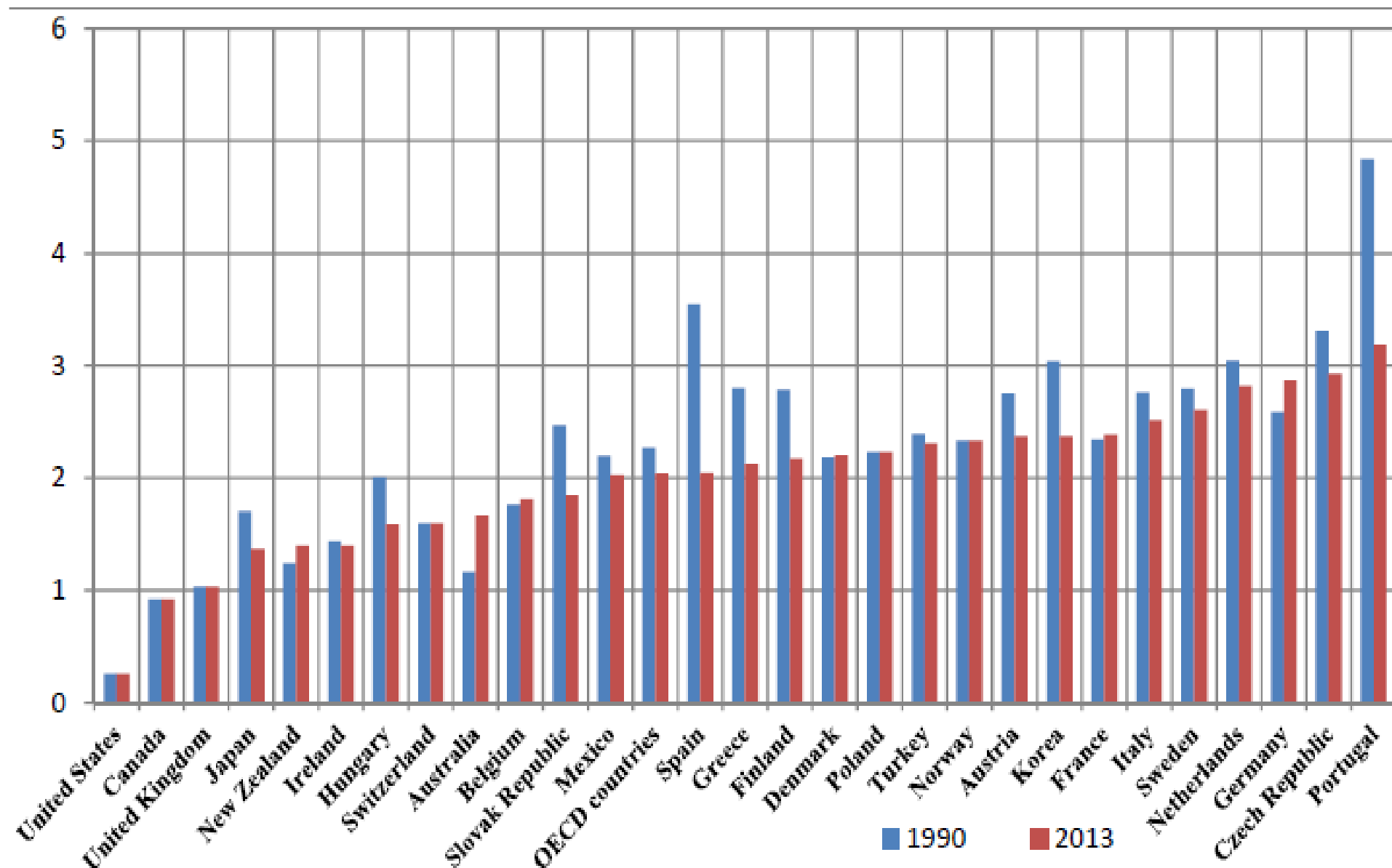


Grafico Indice complessivo di protezione all'impiego, 1990 vs. 2013

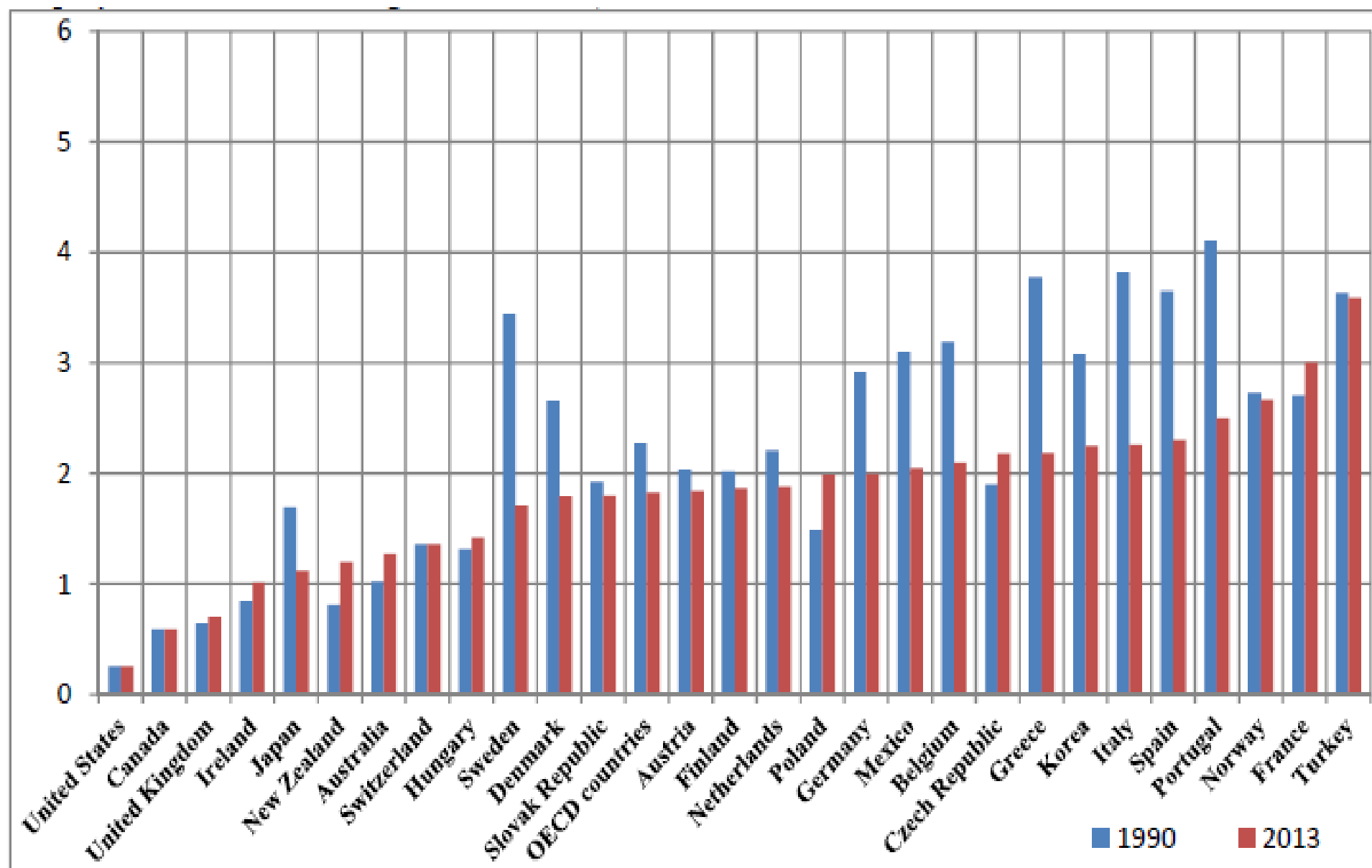


Grafico Indice di «dualismo regolativo» (EPT/EPRC), 1990 vs. 2013

