

# CAPITOLO 13

## I mercati del lavoro

Nel 2001 Shaquille O'Neal, un giocatore di basket professionista, ha guadagnato 24 milioni di dollari, pari a quasi mezzo milione di dollari alla settimana. Sempre nel 2001, il reddito medio di un ingegnere aerospaziale era di 1246 dollari alla settimana, e quello di un insegnante della scuola materna di circa 480 dollari alla settimana. Alcune occupazioni assicurano al lavoratore benefici accessori come l'assicurazione sanitaria e i contributi previdenziali, mentre altre non offrono alcun beneficio. Qual è la causa di queste differenze?

### 1 | L'analisi dei mercati del lavoro

Negli ultimi due capitoli abbiamo esaminato principalmente i mercati dei prodotti. In questo capitolo e nel prossimo analizzeremo i mercati dei fattori, cioè mercati formali per la compravendita dei fattori di produzione.

#### 1.1 Il lavoro come fattore di produzione

È improbabile che un lavoratore si consideri un fattore di produzione; eppure da un punto di vista economico lo è. Il lavoro e le conoscenze, combinate con le materie prime, l'energia e i servizi dei beni capitali, possono produrre beni e servizi di valore, dai servizi di pulizia offerti per tenere in ordine la propria abitazione a un flusso di servizi altamente remunerati offerti a una grande impresa. L'istruzione contribuisce a formare il «capitale umano» del lavoratore, che lo rende più produttivo in futuro.

Poiché questo capitolo si concentra sui *mercati* del lavoro, esamineremo soltanto il lavoro che viene offerto in cambio di un salario. Ai fini della nostra discussione, quindi, tralascieremo il lavoro domestico non pagato, il lavoro volontario e il lavoro autonomo, per quanto importanti possano essere. Esamineremo soltanto alcune caratteristiche peculiari dei mercati del lavoro e alcuni dei fattori che determinano i diversi livelli di reddito associati alle diverse occupazioni.

Ci concentreremo soprattutto sull'offerta e la domanda di lavoro in specifici mercati, come il mercato dei giocatori di basket, degli ingegneri aerospaziali e degli insegnanti di scuola materna. Tutti questi mercati si alimentano, in ultima analisi, della medesima popolazione totale di una società, ma sono abbastanza differenti gli uni

dagli altri da dover essere considerati separatamente. La maggior parte dei lavoratori offre i propri servizi su un unico mercato, o al più su un piccolo numero di essi; analogamente, i datori di lavoro assumono lavoratori per svolgere specifiche mansioni.

Anche la domanda e l'offerta di lavoro a livello dell'economia nel suo insieme presentano alcuni aspetti delicati e complessi; infatti, molteplici forze si oppongono all'affermarsi di un equilibrio nel quale tutti coloro che desiderano offrire il proprio lavoro riescono a trovare un impiego. La maggior parte di tali questioni esula dal campo della microeconomia ed è affrontata nello studio della macroeconomia.

## 1.2 La produttività del lavoro

I mercati del lavoro esistono perché i servizi del lavoro svolgono un ruolo importante nella produzione. Si può dire, quindi, che la domanda di lavoro – la disponibilità dei datori di lavoro a pagare per l'acquisto di diversi tipi di servizi del lavoro per un certo numero di ore o di anni – è correlata alla *produttività del lavoro*. Sembra intuitivo, infatti, che un datore di lavoro che voglia gestire la propria organizzazione in maniera efficiente sia disposto ad assumere e a pagare i lavoratori in misura approssimativamente corrispondente al contributo apportato da ciascuno all'organizzazione.<sup>1</sup>

A quanto ammonta il contributo che il lavoro di un individuo dà alla produzione di un particolare bene o servizio? È difficile rispondere a questa domanda. Dal momento che i lavoratori sono esseri umani complessi, che vivono e respirano, «disporre» del tempo di un lavoratore (per esempio, un anno) è molto diverso dal «disporre» di un computer su una scrivania. Il contributo di un lavoratore dipende non soltanto dalle sue abilità individuali, ma anche dall'organizzazione sociale del lavoro nell'impresa di cui fa parte. Nei paragrafi che seguono discuteremo di alcuni fattori che influiscono sulla produttività del lavoro.

*Le competenze dei lavoratori.* Queste dipendono dal percorso formativo scolastico e universitario e dalla formazione ricevuta sul lavoro, dalle esperienze lavorative e non, e dai talenti innati. Il datore di lavoro deve trovare il modo di attirare e/o formare i lavoratori in modo tale da ottenere la combinazione di competenze desiderata; per riuscire in questo intento, oltre a offrire salari competitivi e corsi di formazione, deve essere in grado di utilizzare strumenti più sottili: per esempio, creare un ambiente di lavoro che incoraggia i lavoratori dotati di maggiori competenze a condividerle con i lavoratori che ne hanno meno.

*L'efficienza con cui i lavoratori applicano le proprie competenze.* Un ruolo determinante in tal senso è svolto dalla gestione: un bravo manager affida a ciascun lavoratore l'insieme di mansioni più adatte alle sue competenze, si assicura che i gruppi di lavoro siano organizzati nel modo più efficiente possibile e cerca di far sì che i lavoratori interagiscano in maniera proficua con la tecnologia di cui dispongono. Il compito di un dirigente non è soltanto quello di combinare i fattori di produzione in proporzioni ottimali, ma anche quello di elaborare strategie per sfruttare e combinare al meglio le competenze dei collaboratori. Tranne che in alcuni casi eccezionali, non esiste uno stile di gestione ottimale; inoltre, diversi stili gestionali possono dar vita a diversi livelli di produttività e dei salari.

*L'impegno profuso dai lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni.* L'impegno dei lavoratori include il ritmo al quale lavorano, ma anche l'attenzione riposta nell'esecuzione delle loro mansioni. In quasi tutti gli ambienti di lavoro, gli individui hanno ampia discrezionalità nel decidere quanta energia dedicare a una particolare mansione. Il modo in cui il lavoratore esercita questa discrezionalità dipende, a sua volta, dalle motivazioni estrinseche e intrinseche del lavoratore. Poiché il datore di lavoro ha una capacità limitata di ricorrere a premi e punizioni, lo stato d'animo e il morale del lavoratore hanno un impatto significativo sull'impegno lavorativo. Questi due fattori, a loro volta, sono fortemente influenzati dalle capacità manageriali, ma possono di-

<sup>1</sup> Questo tema verrà affrontato formalmente nell'ultimo paragrafo del capitolo, dove esamineremo il caso in cui la produttività può essere facilmente misurata, il contesto sociale e storico può essere ignorato e l'impresa si confronta con un problema di massimizzazione del profitto caratterizzato da condizioni di «convessità».

pendere anche da circostanze storiche, culturali e personali sulle quali il manager non ha alcun controllo.

*La quantità e le caratteristiche delle risorse di cui dispone il lavoratore.* Molto semplicemente, chi è dotato di impianti, macchinari, fonti energetiche e materiali più nuovi e di migliore qualità è più produttivo di altri. In tutti i settori, dal manifatturiero ai trasporti, alle comunicazioni, all'elaborazione di informazioni, vi è un numero crescente di attività che non possono essere svolte senza la necessaria dotazione di beni capitali. La mancanza di fattori di produzione complementari in quantità o qualità appropriata può rendere scarsamente produttivo anche il lavoratore più abile e motivato.

Per alcune mansioni, come quelle svolte dagli operai specializzati di un'impresa manifatturiera, il contributo del singolo lavoratore (o del singolo gruppo di lavoro) alla produzione può essere facilmente misurato in termini del prodotto generato in un dato intervallo di tempo. Ma come si può misurare il contributo di altri membri dell'organizzazione, per esempio dell'amministratore delegato, di un contabile, di un venditore o del direttore del centro di assistenza diurna della società? Tutti questi lavoratori, presumibilmente, contribuiscono al successo dell'organizzazione. Ma poiché la produttività è difficile da misurare, dobbiamo esaminare altri fattori – quali le forze della domanda e dell'offerta, le tendenze psicologiche dell'essere umano e il contesto storico e sociale – per ottenere una più profonda comprensione del funzionamento del mercato del lavoro.

### Domande di approfondimento

1. Pensate a un'occupazione che avete svolto in passato. Descrivete in che modo la vostra produttività del lavoro era influenzata da (a) le vostre competenze, (b) l'organizzazione del luogo di lavoro (la misura in cui incoraggiava l'efficienza), (c) il vostro livello di impegno (e quali caratteristiche del lavoro incoraggiavano questo particolare livello di impegno), (d) le risorse lavorative messe a vostra disposizione.
2. In qualsiasi processo di produzione, se un fattore limita la quantità che può essere prodotta e altri fattori sono disponibili in abbondanza, il primo fattore è detto *fattore limitante*. Continuando a riflettere sulla situazione che avete descritto alla domanda precedente, in quale fattore determinante per la produttività identificate il «fattore limitante»? Quale sarebbe stato il cambiamento più efficace per aumentare la produttività?

## 2 | Le decisioni individuali e l'offerta di lavoro remunerata

L'offerta dei fattori di produzione è governata da due forze: la quantità complessivamente disponibile in un dato istante di tempo, e la disponibilità di chi la possiede a offrirla nel mercato. Il lavoro è fondamentalmente «di proprietà» dei singoli individui, che «cedono in locazione» i propri servizi in cambio di un salario. In molti casi, tuttavia, le decisioni relative all'offerta di lavoro non sono prese dal singolo individuo ma congiuntamente con gli altri membri di un nucleo familiare, nel contesto di un piano generale per il sostentamento della famiglia e l'investimento per il futuro. In questo capitolo discuteremo l'offerta di lavoro remunerata come se la decisione venisse presa dal singolo individuo.<sup>2</sup> Il processo decisionale dei nuclei familiari verrà analizzato nel capitolo 15.

In generale, la disponibilità di un individuo a offrire un fattore di produzione può essere analizzata nei termini del rendimento che ricava da tale decisione, in relazione al beneficio di non offrire questo fattore o di destinarlo a un uso differente. Un individuo che formula la decisione in questi termini valuta il costo-opportunità dell'offerta del fattore di produzione. Questa idea può essere applicata anche al contesto dell'offerta di lavoro: i «costi» e i «benefici» dell'offerta di lavoro possono essere espressi in termini monetari, ma possono riflettere anche tutti i guadagni e le perdite di cui un individuo tiene conto nell'offrire i servizi del proprio lavoro.

<sup>2</sup> Non affronteremo neppure la questione degli individui che scontano condanne detentive e che non hanno alcuna scelta sull'uso del proprio tempo, anche se la popolazione carceraria degli Stati Uniti include oggi una percentuale significativa di potenziali lavoratori.

## 2.1 I costi-opportunità del lavoro remunerato

Un individuo adulto e capace che voglia lavorare per un salario si confronta con una serie di alternative, che possono essere ricondotte alle seguenti quattro categorie.

- *Produzione domestica.* Un impiego remunerato riduce il tempo che può essere dedicato ad attività lavorative domestiche non remunerate, come la cura dei figli, la cura degli anziani e dei malati, la preparazione del cibo, le pulizie domestiche, il giardinaggio e così via.
- *Istruzione.* In alternativa a un impiego remunerato, gli individui possono scegliere di continuare il percorso scolastico o universitario, oppure di tornare a scuola, per prepararsi ad assumere una migliore occupazione futura o semplicemente per il piacere di apprendere e per godere la vita dello studente.
- *Lavoro autonomo.* Gli individui possono lavorare per se stessi in attività a conduzione familiare, in attività artigianali, nella fornitura di servizi personali (come l'assistenza diurna o il giardinaggio) ai membri della propria comunità, nella letteratura o nelle arti, o avviando qualche altra attività autonoma.<sup>3</sup>
- *Svago.* Il lavoro sottrae tempo alle attività di svago, come la musica, la pesca, il campeggio, la lettura, le attività sportive, le attività di socializzazione, i videogiochi, i viaggi e così via.

Se il lavoro remunerato riduce il tempo che l'individuo può dedicare a queste attività, e se queste attività hanno un valore per l'individuo, allora il lavoro ha un «costo» pari al mancato esercizio dell'opportunità di svolgere le attività alternative.

Oltre al costo-opportunità del proprio tempo, un impiego remunerato può comportare anche costi monetari diretti, come il costo degli abiti da lavoro, del trasporto da e per il luogo di lavoro e dei beni e dei servizi che avrebbero potuto essere prodotti con il lavoro domestico (usando il proprio tempo), quali la cura dei figli e la preparazione del cibo.

## 2.2 I benefici del lavoro remunerato

D'altro canto, un impiego remunerato presenta vari benefici: in primo luogo, ovviamente, il fatto di essere *remunerato*. Nelle economie industrializzate contemporanee i nuclei familiari necessitano di un reddito monetario per sopravvivere e partecipare attivamente alla vita della società. Anche se il lavoro remunerato è sgradevole, noioso, stressante o persino degradante, il salario e lo stipendio costituiscono forti motivazioni estrinseche che incoraggiano gli individui a offrire il loro lavoro.

Inoltre, il lavoro remunerato di per sé ha una grande importanza nella vita della maggior parte di noi. La natura dell'esperienza di lavoro, per miliardi di persone, è una componente decisiva della qualità della vita: la mansione lavorativa che si svolge stabilisce se una parte significativa della propria vita è noiosa o interessante, tranquilla o segnata dall'ansia, avvilente o ricca di opportunità per sviluppare le proprie competenze fisiche o intellettuali. Come abbiamo osservato nel capitolo 2, le motivazioni estrinseche svolgono un ruolo molto importante, come illustra, per esempio, l'evidenza empirica relativa alle lotterie di Stato raccolte negli ultimi decenni. In molti casi i vincitori di ricchi premi hanno deciso di *non* abbandonare del tutto il proprio lavoro, pur essendo nelle condizioni di poterlo fare. Tra le ragioni per continuare almeno in parte la propria attività lavorativa, questi individui citano le amicizie strette sul posto di lavoro e il senso di identità che hanno trovato nell'attività che svolgono.

Anche la produzione domestica e il lavoro autonomo possono fornire alcune delle medesime motivazioni intrinseche, anche se normalmente con un minor grado di interazione sociale. Talvolta, la percezione sociale che soltanto il lavoro salariato o sti-

Il costo-opportunità di intraprendere un'attività lavorativa remunerata è il massimo valore del tempo che avrebbe potuto essere impiegato in altre attività, come la produzione domestica, l'istruzione, il lavoro autonomo e il tempo libero.

<sup>3</sup> Il reddito dei lavoratori autonomi tende a essere un misto di remunerazione del lavoro, remunerazione del capitale e profitti. In questo capitolo non discuteremo la natura dei redditi così ottenuti, perché ci concentreremo esclusivamente sui lavoratori *salariati* o *stipendiati*.



Nelle società contemporanee, spesso il lavoro è anche luogo di relazioni sociali ed elemento portante del senso di identità. Un datore di lavoro saggio si rende conto che la produttività dei propri dipendenti dipende in parte dal loro morale. Di conseguenza, godersi qualche chiacchiera tra colleghi, distraendosi dalle cose da fare, nel lungo periodo può far aumentare la produttività del lavoro.

pendiato costituisca «vero lavoro» fa sentire emarginati i lavoratori dediti ad attività domestiche o autonome.

Nei paesi industrializzati, a partire dai primi del ventesimo secolo, si è registrata una netta tendenza all'aumento del **tasso di partecipazione alla forza lavoro** (definito come la percentuale della popolazione adulta non istituzionalizzata che ha o è alla ricerca di un impiego remunerato). Nella maggior parte dei paesi questo aumento è attribuibile quasi interamente alla maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro. L'aumento della partecipazione femminile è stato in parte compensato da una diminuzione della partecipazione maschile, dovuta per lo più alla decisione di prolungare l'istruzione o di anticipare la pensione.

Se analizziamo queste tendenze sociali in termini del «costo-opportunità», osserviamo che questi cambiamenti sono dovuti alla mutata percezione dei costi e dei benefici di entrare nel mercato del lavoro remunerato. Il costo di questa scelta è diminuito grazie al miglioramento delle tecnologie per la casa e alla maggiore disponibilità di servizi sostituiti (come i centri di assistenza all'infanzia e i cibi pronti); queste innovazioni hanno ridotto il numero di ore strettamente necessarie per mantenere la famiglia. I benefici sono aumentati nelle società in cui l'attivismo e il mutamento delle convenzioni sociali e delle leggi hanno creato un ampio ventaglio di opportunità occupazionali per le donne. Ma i benefici sono aumentati anche nella misura in cui l'affermarsi della società dei consumi ha fatto aumentare il valore dei redditi monetari (per l'acquisto dei beni di consumo) in relazione al valore percepito del tempo dedicato alla produzione domestica o al tempo libero.

### **tasso di partecipazione alla forza lavoro**

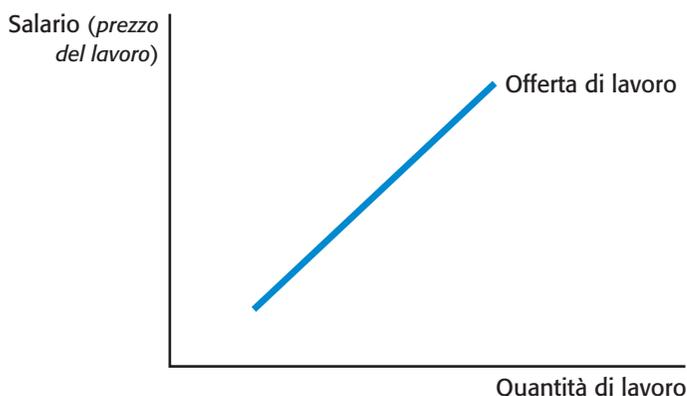
la percentuale della popolazione adulta non istituzionalizzata che ha o è alla ricerca di un impiego remunerato

## **2.3** La curva di offerta di lavoro individuale

Per il momento esamineremo le decisioni di un individuo che offre una certa quantità di lavoro nel corso in un dato periodo di tempo (per esempio, una settimana o un anno), ipotizzando che possa indifferentemente trovare l'impiego a tempo parziale o a tempo pieno (magari con gli straordinari pagati) che meglio soddisfa le sue esigenze. Inoltre, ignoreremo la scelta del lavoratore tra diversi tipi di impiego remunerato, concentrandoci esclusivamente sulla decisione relativa alla quantità di tempo da de-

**Figura 13.1** La curva di offerta di lavoro con pendenza positiva

In generale, pensiamo alle curve di offerta come aventi pendenza positiva, dal momento che per far aumentare la quantità offerta di una risorsa bisogna aumentarne la remunerazione.



dicare al lavoro. Come in tutte le speculazioni intellettuali che vengono condotte per estrapolare una curva di offerta, tralascieremo qualsiasi considerazione che *non abbia* a che fare con la relazione tra prezzo e quantità: in particolare, trascureremo le motivazioni intrinseche e ci concentreremo semplicemente sugli effetti che i diversi livelli di salario hanno sulla disponibilità dell'individuo a offrire lavoro nel mercato.

Nella figura 13.1 abbiamo tracciato una curva di offerta con pendenza positiva simile a quella che abbiamo derivato per il mercato degli appartamenti e del petrolio nel capitolo 4. Il «salario», che per brevità consideriamo il prezzo corrisposto per un'ora di lavoro, è indicato sull'asse verticale. In realtà, in molti paesi, gli operai del settore manifatturiero e i lavoratori del settore dei servizi ricevono un *salario orario*, mentre le occupazioni professionali e manageriali tendono corrispondere uno *stipendio mensile o settimanale*. Inoltre, la remunerazione del lavoro può assumere la forma di mance, bonus e/o stock option, ma anche di benefici accessori come l'assicurazione sanitaria o l'uso dell'auto aziendale. Ai fini della nostra semplice analisi di domanda e offerta, includiamo tutti questi fattori nel concetto di «salario». La quantità di lavoro, misurata dalle ore di lavoro che un individuo svolge in una settimana o in un anno, è misurata sull'asse orizzontale.

L'offerta di lavoro può essere rappresentata dalla «solita» curva con pendenza positiva? Seguendo una possibile linea di ragionamento, la risposta a questa domanda è affermativa. Dal punto di vista individuale, la curva di offerta con pendenza positiva riflette l'*effetto di sostituzione* di una variazione dei prezzi. Gli individui decidono se sostituire il vantaggio di lavorare per un salario al vantaggio di svolgere un'attività alternativa. Se il salario è molto basso, l'individuo potrebbe non essere interessato a entrare nel mercato del lavoro, perché potrebbe ottenere maggiori benefici dal lavoro autonomo o da altre attività. Quanto più elevato è il salario di mercato, tanto più il lavoro salariato diventa attraente rispetto al lavoro domestico, all'istruzione, al lavoro autonomo e alle attività di svago.<sup>4</sup>

Tuttavia, una delle ragioni principali per cui gli individui lavorano è guadagnare un reddito da utilizzare per acquistare i beni e i servizi che si desidera consumare. All'aumentare del salario, l'individuo desidera *sempre* aumentare l'impegno lavorativo? Probabilmente no. La spiegazione economica di questo fenomeno sta nel fatto che le attività di svago (e probabilmente anche altre attività non pagate) sono di solito «beni normali», nel senso spiegato nel capitolo 5. All'aumentare del proprio reddito, gli individui potrebbero desiderare anche più tempo libero per godersi i frutti del proprio lavoro. L'aumento del salario, quindi, ha anche un *effetto di reddito*: quanto maggiore è il salario di mercato, tanto maggiore è la quantità di svago (e di altre attività non remunerate) che gli individui vorranno «acquistare». Poiché «acquistare» tempo libero equivale a ridurre il numero di ore di lavoro, la curva di offerta di lavoro può assumere pendenza *negativa* se l'effetto di reddito domina sull'effetto di sostituzione.

<sup>4</sup> Stiamo ipotizzando che, quando il salario di mercato è così basso da rendere il lavoro salariato poco attraente, il potenziale lavoratore possa godere comunque di un tenore di vita adeguato svolgendo altre attività. Nelle situazioni di estrema povertà, tuttavia, gli individui potrebbero essere costretti a svolgere contemporaneamente due o tre occupazioni a basso salario per assicurarsi il minimo per sopravvivere.



**Figura 13.2** La curva di offerta di lavoro individuale «a gomito»

Se, superato un determinato livello di reddito, gli individui preferiscono dedicarsi ad altre attività, invece di aumentare la quantità di lavoro offerta, la curva di offerta di lavoro individuale assume una forma «a gomito».

Gli individui potrebbero avere in mente un obiettivo di reddito, raggiunto il quale il bisogno di ulteriori guadagni potrebbe diminuire. Come abbiamo visto nel capitolo 10, si ritiene che gli artigiani del periodo immediatamente precedente la rivoluzione industriale avessero un tale obiettivo di reddito. Un aumento del salario al di sopra del livello percepito tradizionalmente portava questi individui a celebrare fine settimana più lunghi e a offrire un minor numero di ore-lavoro la settimana successiva. Oggi questi casi estremi di «obiettivi di reddito» sono rari, ma molti individui mostrano ancora la tendenza a ridurre la propria disponibilità a lavorare all'aumentare del reddito. In questi casi l'effetto di sostituzione potrebbe dominare in corrispondenza di bassi livelli del salario e l'effetto di reddito dominare per alti livelli del salario. Il risultato è una **curva di offerta di lavoro individuale «a gomito»**, come quella rappresentata nella figura 13.2.

La presenza dell'effetto di reddito fa sì che l'offerta di lavoro individuale differisca dall'offerta di beni e servizi delle imprese. Le imprese, normalmente, non hanno un effetto di reddito, così come non hanno un livello obiettivo di ricavi. Di solito, anche se un aumento dei ricavi permette ad alcuni dipendenti di fruire di una maggiore quantità di tempo libero (per esempio, il fondatore dell'impresa potrebbe decidere di lavorare meno), l'organizzazione nel complesso può espandere la propria attività, per esempio assumendo un maggior numero di lavoratori.

#### curva di offerta di lavoro individuale «a gomito»

una caratteristica peculiare della curva di offerta di lavoro individuale che si manifesta nel caso in cui, superato un determinato livello di salario, l'effetto di reddito è maggiore dell'effetto di sostituzione nel determinare le decisioni individuali sulla quantità di lavoro da offrire

### Domande di approfondimento

1. Pensando al futuro, come immaginate di dividere il vostro tempo tra lavoro remunerato e altre possibili attività? Quante ore preferireste dedicare al lavoro remunerato in una settimana? Pensate di dedicare tutta la vostra vita a un lavoro remunerato, almeno part-time, oppure ritenete di voler dedicare alcuni mesi o alcuni anni ad altre cose? In che modo questi programmi riflettono i valori e i vincoli con cui vi confrontate?
2. Pensate al salario che guadagnate con il vostro attuale lavoro

o con un lavoro che avete svolto di recente. Se questo salario raddoppiasse, potendolo fare, aumentereste o diminuirreste le ore di lavoro che svolgete ogni mese? E se il vostro salario aumentasse di un fattore pari a dieci? O pari a cento? (Per esempio, il vostro salario orario potrebbe passare da 10 euro a 20, 100 o 1000 euro.) Le vostre risposte riflettono la prevalenza dell'effetto di sostituzione o dell'effetto di reddito?

### 3 | L'offerta e la domanda a livello di mercato

Per poter esaminare i mercati del lavoro attraverso le lenti del modello di domanda e offerta, dobbiamo considerare in che modo l'offerta di lavoro a livello individuale si traduce in un'offerta di lavoro a livello di mercato. Inoltre, dobbiamo analizzare la domanda di lavoro di mercato.

### 3.1 L'offerta di lavoro di mercato

L'offerta di lavoro di un particolare mercato, come il mercato nazionale degli ingegneri aerospaziali o il mercato dei camerieri dei ristoranti a Varese, può essere ricavata come la somma orizzontale delle singole curve di offerta di lavoro degli individui che partecipano a quel mercato.

Anche se le curve di offerta di lavoro individuali possono avere forma «a gomito», possiamo tranquillamente ipotizzare che la curva di offerta di lavoro di mercato abbia come sempre pendenza positiva (vedi figura 13.1). Infatti, vi sono due modi in cui i datori di lavoro possono ottenere una maggiore quantità di lavoro: il primo è quello di convincere i lavoratori già presenti nel mercato a offrire una maggiore quantità di lavoro, nel qual caso l'effetto di reddito potrebbe svolgere un ruolo importante; il secondo è quello di indurre un maggior numero di lavoratori a entrare in quel particolare mercato, sottraendoli ad altre occupazioni remunerate o convincendoli ad abbandonare le attività non remunerate in cambio di un'occupazione salariata. Per la maggior parte di questi lavoratori si può ipotizzare che l'effetto di sostituzione domini sull'effetto di reddito, così che la curva di offerta di lavoro di mercato abbia pendenza positiva.

L'offerta di lavoro di mercato è relativamente elastica al salario se una variazione del salario provoca una forte variazione nella quantità offerta di lavoro. Ciò può verificarsi se le curve di offerta di lavoro dei singoli lavoratori (nelle porzioni in cui hanno pendenza positiva) sono relativamente elastiche al salario, ma anche se all'aumentare del salario si verifica un forte ingresso di lavoratori nel mercato in esame. I mercati dei tipi di lavoro che richiedono competenze facilmente acquisibili, per esempio, tendono ad avere una curva di offerta di lavoro più elastica. Per esempio, se il salario medio di un cameriere aumenta, molti individui potrebbero abbandonare altre occupazioni (come quella di telefonista o di conducente di autocarro) al fine di offrire la propria opera nei ristoranti; se invece i salari medi dei camerieri diminuiscono, molti potrebbero decidere di cercare un impiego in un altro settore.

L'offerta di lavoro di mercato è invece relativamente anelastica al salario se una variazione del salario provoca una debole variazione della quantità offerta di lavoro. A un estremo, l'offerta di lavoro per alcune occupazioni potrebbe essere «fissa», almeno nel breve periodo. Per esempio, esiste soltanto un numero predeterminato di ingegneri aerospaziali in un dato paese in un dato istante di tempo. (Qual è in questo caso la pendenza della curva di offerta?) L'aumento del salario degli ingegneri aerospaziali potrebbe indurre alcuni di loro a prolungare la permanenza nel mercato del lavoro anziché andare in pensione, o ad abbandonare la carriera di freelance per diventare lavoratori dipendenti; tuttavia, è difficile che in reazione a un aumento del salario si possa creare istantaneamente un gran numero di nuovi ingegneri specializzati, perché per ottenere le competenze necessarie per questo tipo di lavoro bisogna intraprendere un lungo percorso formativo. Analogamente, una diminuzione del salario potrebbe non far diminuire sensibilmente la quantità offerta di lavoro nel breve periodo, perché le competenze specialistiche di un ingegnere aerospaziale potrebbero non essere particolarmente ricercate in altri mercati. Alla luce di tutto questo, le variazioni della quantità offerta si verificano soltanto nel lungo periodo, allorché i più alti salari inducono un maggior numero di studenti a iscriversi alle facoltà di ingegneria, o i bassi salari inducono alcuni ingegneri insoddisfatti a cercare un lavoro altrove.<sup>5</sup>

Fino a questo punto, abbiamo discusso la reattività della quantità al prezzo lungo una singola curva di offerta. Ma le curve di offerta di lavoro di mercato possono anche *spostarsi*, in reazione a fattori diversi dal prezzo, esattamente come spiegato per le altre curve di offerta che abbiamo studiato nel capitolo 4. Per l'economia nel suo insieme, per esempio, le curve di offerta di lavoro nel tempo tendono a spostarsi verso l'esterno a causa della crescita demografica. I cambiamenti delle leggi e delle consue-

<sup>5</sup> Molti paesi, come gli Stati Uniti, si sono dotati di politiche sull'immigrazione atte a favorire l'aumento della quantità di lavoro offerta in alcune aree ad alta specializzazione caratterizzate da una penuria di personale qualificato.

tudini sociali e l'innovazione tecnologica nel campo della produzione domestica hanno provocato uno spostamento della curva di offerta di lavoro in molti settori (soprattutto nel campo della medicina e delle leggi) allorché le donne hanno fatto il loro ingresso in questi mercati del lavoro.

I cambiamenti in un mercato del lavoro possono anche avere ripercussioni su altri mercati. Per esempio, un aumento dei salari dei commessi di vendita (un movimento *lungo* la curva di offerta di questo tipo di lavoro) può far diminuire l'offerta di camerieri (provocando uno *spostamento* verso sinistra della curva di offerta di questo tipo di lavoro), allorché molti lavoratori abbandonano l'occupazione di cameriere per cercare di trarre vantaggio dai maggiori salari offerti ai commessi di vendita.

### 3.2 La domanda di lavoro di mercato

La domanda di lavoro è originata principalmente da organizzazioni quali le imprese, le associazioni non-profit e gli enti pubblici. Una piccola percentuale dei datori di lavoro è costituita da nuclei familiari o individui, che possono assumere direttamente lavoratori per svolgere mansioni quali le pulizie domestiche o la cura dei figli.

La curva di domanda di lavoro remunerato – per la singola organizzazione o per il mercato nel suo insieme – ha di solito pendenza negativa, come le curve di domanda che abbiamo analizzato nei capitoli precedenti. La domanda di lavoro è una domanda derivata, basata in ultima analisi sulla domanda di beni e servizi prodotti dall'organizzazione.

La pendenza negativa della curva di domanda di lavoro si può spiegare così: se i salari sono elevati, i datori di lavoro hanno un incentivo a economizzare sull'uso del lavoro; in questo caso riducono le loro attività o cercano di sostituire altri fattori di produzione (altri tipi di lavoro o macchinari o computer) ai tipi di lavoro il cui salario è elevato; se invece i salari sono bassi, i datori di lavoro hanno un incentivo a espandere le proprie attività produttive o a sostituire il lavoro ai fattori di produzione più costosi.

La domanda di lavoro è relativamente elastica al salario se esistono buoni sostituti al lavoro e se il monte salari costituisce una porzione rilevante dei costi di produzione totali (sicché i datori di lavoro hanno un incentivo a cercare fattori sostituiti). La domanda di lavoro tende invece a essere anelastica se non vi sono fattori sostituiti disponibili e se il monte salari costituisce una porzione scarsamente significativa dei costi di produzione.

La curva di domanda di lavoro può spostarsi se la domanda del bene o del servizio prodotto con l'impiego del lavoro varia, se gli sviluppi tecnologici alterano il processo di produzione, se il numero di datori di lavoro cambia o se il prezzo o la disponibilità di altri fattori di produzione variano. Per esempio, se un'impresa vede diminuire la domanda dei propri prodotti, la sua curva di domanda di lavoro tende a spostarsi verso sinistra.

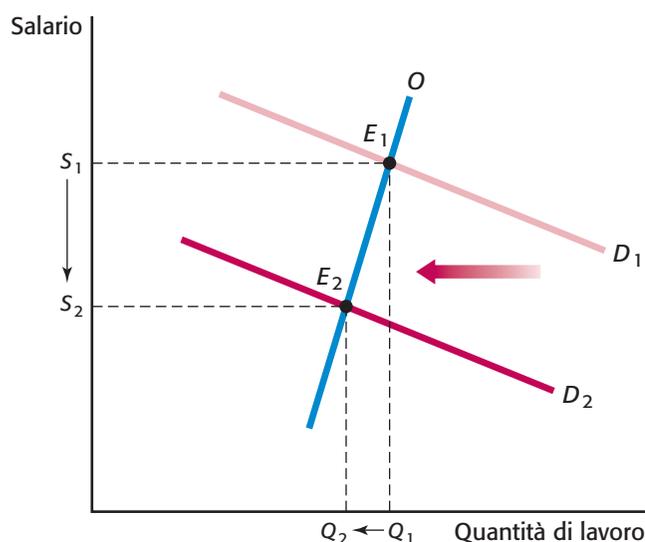
### 3.3 Gli aggiustamenti di mercato

A partire dalle stesse ipotesi semplificatrici fatte nel capitolo 4 – che un certo numero di acquirenti e venditori interagiscono in un mercato a pronti ad asta doppia e si comportano in modo da perseguire razionalmente il proprio interesse particolare – possiamo esaminare come le forze di mercato possono influenzare il saggio di salario e la quantità di lavoro impiegata.

Per esempio, immaginiamo che la figura 13.3 rappresenti graficamente il mercato del lavoro per i programmatori informatici specializzati in siti di e-commerce (web designer). Alla fine degli anni 1990 il settore dell'e-commerce era in piena espansione e la domanda dei servizi dei web designer era molto elevata, come rappresentato dalla curva  $D_1$ . La curva di offerta di breve periodo era relativamente anelastica, per-

### Figura 13.3 Il mercato del lavoro dei web designer

Se le forze di aggiustamento del mercato sono potenti, una diminuzione della domanda di una specifica competenza professionale porta a una diminuzione del salario offerto per quella competenza e a una riduzione dell'occupazione per quella specifica mansione.



ché il lavoro richiedeva una certa quantità di competenze e di talenti specialistici. A quei tempi la stampa metteva in evidenza gli elevati salari offerti a esperti di computer autodidatti e di talento, magari appena diplomati, e aggressive campagne di assunzioni dalle imprese, che pur di accaparrarsi i giovani più capaci offrivano loro elevati bonus di ingresso.

Nel 2000, tuttavia, molti investitori decisero che l'e-commerce non avrebbe generato gli ingenti guadagni che speravano, e il capitale finanziario per le nuove attività in questo settore si prosciugò rapidamente. Molte imprese furono costrette a chiudere e altre a licenziare i propri dipendenti. Il mercato dei web designer passò da una fase di espansione a una di contrazione: possiamo immaginare che la curva di domanda di lavoro in questo mercato passasse da  $D_1$  a  $D_2$ .

Mettendo a confronto gli equilibri  $E_1$  ed  $E_2$ , notiamo che il modello prevede una diminuzione sia del numero di web designer, sia del livello del salario. E infatti molti web designer rimasero disoccupati e dovettero cercare lavoro in altri settori, mentre i bonus di ingresso e i salari stellari divennero un ricordo del passato. Gli studenti che avevano studiato per prepararsi a fare il loro ingresso in questo settore scoprirono ben presto di dover fare altri programmi.

Si può discutere del fatto che questo mercato possa essere descritto come un mercato a pronti, o del fatto che possa mai raggiungere un equilibrio perfetto. Ciò nonostante, il modello di domanda e offerta può essere molto utile per descrivere le conseguenze osservabili delle forze di mercato quando sono particolarmente forti, come nel caso appena descritto.

### Domande di approfondimento

1. Supponiamo che la vostra università aumenti considerevolmente i salari degli studenti a cui è affidato il compito di sorvegliare i laboratori informatici, controllando le macchine e rispondendo alle domande. Cosa pensate che accadrebbe alla quantità offerta di lavoro? Perché? Da dove proverebbero le ore aggiuntive di lavoro? Ritenete che l'offerta di questo tipo di lavoro sia elastica o anelastica? Perché?
2. Gli ottici forniscono agli individui con problemi di vista

lenti a contatto o occhiali prescritti da un oculista. A partire dagli anni 1990 un numero crescente di persone si è sottoposto a interventi chirurgici al laser per correggere i problemi di vista. Che effetto pensate abbia avuto questo sviluppo per il mercato degli ottici? Tracciate un grafico, evidenziando se lo spostamento abbia interessato la curva di domanda o la curva di offerta, e mostrando le variazioni della quantità domandata di lavoro e del salario provocate da questi cambiamenti.

## 4 | Spiegare i differenziali salariali

Tra le varie caratteristiche del mercato del lavoro che vogliamo comprendere ci sono sicuramente i differenziali salariali: perché i campioni del basket guadagnano molto di più degli ingegneri aerospaziali, che a loro volta percepiscono un salario più elevato degli educatori delle scuole per l'infanzia? Inoltre, anche all'interno di una medesima professione si trovano talvolta lavoratori che percepiscono salari molto diversi, pur avendo qualifiche in apparenza equivalenti e pur essendo stati assunti nel medesimo mercato del lavoro. Questi differenziali salariali sono ascrivibili unicamente alla logica dei mercati? In caso negativo, da quali altre forze sono influenzati?

Alcuni economisti, convinti che gli individui si comportino in modo egoistico, razionale e autonomo, che le forze del mercato siano dominanti e che i mercati tendano a essere concorrenziali, ritengono che le differenze di produttività siano gli unici fattori alla base dei differenziali salariali nel lungo periodo. Un salario elevato, secondo questi economisti, indica semplicemente il fatto che l'individuo apporta un contributo di valore elevato con il suo lavoro. Tuttavia, se si esaminano i comportamenti economici in un contesto sociale, storico e istituzionale, si scopre che le forze di mercato e le differenze di produttività spiegano soltanto in parte le variazioni dei salari.

### 4.1 Il capitale umano

Come abbiamo osservato nel capitolo 6, il capitale umano è costituito dalle competenze e dei saperi degli individui. Le variazioni del capitale umano possono contribuire a spiegare le variazioni della produttività e quindi le variazioni dei salari. Naturalmente, diversi tipi di occupazioni richiedono diversi tipi di capitale umano, e il lavoro realizzato da un individuo dotato di particolari competenze potrebbe dare alla produzione complessiva un contributo di valore maggiore rispetto al lavoro realizzato da un individuo con competenze inferiori, a parità di numero di ore.

I diversi livelli di capitale umano sono spesso il risultato di diversi livelli di investimento nell'istruzione e nella formazione. I salari delle occupazioni qualificate, come quella dell'ingegnere aerospaziale (se paragonata, per esempio, a quella di un cameriere), riflettono in parte il fatto che gli ingegneri aerospaziali intraprendono di solito un lungo percorso scolastico e universitario per acquisire le credenziali e le competenze necessarie, mentre per fare il cameriere sono sufficienti competenze più generiche alla portata di un maggior numero di persone.

Se ipotizziamo che quasi tutti (inclusi gli ingegneri) possiedono le caratteristiche necessarie per fare il lavoro del cameriere, mentre pochi individui possiedono le competenze e i saperi necessari per diventare ingegnere aerospaziale, è evidente che le curve di offerta di queste due professioni saranno molto diverse. La relativa scarsità dell'offerta (graficamente, una curva di offerta situata più a sinistra nel grafico) è uno dei fattori che tende a spingere verso l'alto il salario dei lavoratori dotati di maggiori competenze. Un datore di lavoro potrebbe essere disposto a pagare un salario più elevato per assumere un ingegnere, nella misura in cui la quantità di ingegneri è relativamente bassa.

Il capitale umano può essere accumulato anche tramite la formazione professionale. Per esempio, un cameriere più esperto è in grado di gestire un maggior numero di coperti in maniera più efficiente, e quindi di guadagnare di più di un cameriere alle prime armi, grazie alle competenze acquisite sul lavoro. Il capitale umano acquisito sul lavoro può essere generico o specifico. Il **capitale umano generico** è l'insieme dei saperi e delle conoscenze che i lavoratori possono portare con sé quando lasciano un'organizzazione per andare a lavorare in un'altra. Il **capitale umano specifico** è dato dalle competenze e dai saperi che hanno valore soltanto per uno specifico datore di lavoro. Per esempio, molte competenze dei camerieri e degli ingegneri aerospaziali possono essere generiche, ma le conoscenze relative a una specifica tipologia di avvento-

#### capitale umano generico

l'insieme dei saperi e delle conoscenze che i lavoratori possono portare con sé quando lasciano un'organizzazione per andare a lavorare in un'altra; si può formare a scuola, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, o attraverso la formazione sul luogo di lavoro

#### capitale umano specifico

i saperi e le conoscenze che il lavoratore matura presso un datore di lavoro e che hanno valore soltanto se il lavoratore continua a essere occupato presso quello specifico datore di lavoro

re o di offerta enogastronomica, o a uno specifico progetto di ingegneria potrebbero essere inutili al di fuori di un particolare contesto lavorativo.

In che modo i datori di lavoro possono valutare le competenze dei potenziali dipendenti? Dal punto di vista del datore di lavoro, un processo decisionale razionale richiede la capacità di valutare, prima di offrire un salario, quali siano le competenze del lavoratore e quanto tali competenze possano contribuire alla produttività. Poiché è spesso difficile effettuare questo tipo di valutazione, i datori di lavoro possono richiedere credenziali, come i titoli di studio o gli attestati dei corsi di formazione, come indicatore delle competenze di un individuo. Per esempio, un'impresa che voglia assumere un ingegnere aerospaziale cercherà qualcuno con una laurea in ingegneria.

C'è poi un'altra ragione, meno ovvia, per la quale i datori di lavoro possono chiedere ai candidati di esibire credenziali come titoli di studio e attestati di riconoscimento. Non è detto, infatti, che i datori di lavoro siano convinti che un corso di laurea possa fornire le competenze necessarie per un certo tipo di lavoro; è possibile, però, che il possesso di un titolo di studio sia un *segnale* del fatto che il lavoratore possiede determinate caratteristiche. Per esempio, un laureato è probabilmente in grado di interpretare gli ordini, assorbire informazioni nuove, rispettare le scadenze ed eseguire mansioni (come svolgere un compito a casa e sostenere esami) che non corrispondono necessariamente all'uso che egli avrebbe preferito fare del proprio tempo. I datori di lavoro utilizzano le credenziali come i titoli di studio per assicurarsi che i candidati possiedano una serie di caratteristiche desiderabili come l'autodisciplina, la pazienza e la capacità di lavorare sotto pressione. La **teoria dei segnali** suggerisce che il valore dell'istruzione superiore e universitaria non sta tanto nel maggiore capitale umano, quanto nel risolvere un problema informativo per i datori di lavoro, rivelando o segnalando che tipo di lavoratore una persona fosse già prima di iscriversi all'università.

### teoria dei segnali

una teoria secondo la quale il valore del percorso scolastico di un individuo risiede nel fatto che il titolo di studio «segnala» al datore di lavoro i tratti caratteriali e le abitudini di lavoro di un candidato

## 4.2 Il potere di mercato

Se anche ci allenassimo tutto il giorno, non tutti potremmo diventare giocatori di basket della fama di Shaquille O'Neal, e guadagnare 24 milioni di dollari all'anno. La teoria del mercato del lavoro concorrenziale, che abbiamo appena descritto, ipotizza che vi siano molti acquirenti e molti venditori di servizi del lavoro indifferenziati. Nel mondo reale, tuttavia, il potere di mercato svolge un ruolo importante nel creare una variazione dei salari.

Alcuni individui hanno talenti particolari. Parte dell'ingaggio di Shaquille O'Neal può essere considerato una **rendita economica** percepita in virtù delle sue straordinarie capacità e del «potere» che gli conferisce il fatto di essere un campione. In un certo senso, il fatto di avere un talento speciale o una particolare reputazione è del tutto simile a essere proprietario di un immobile in una zona esclusiva della città: si può ottenere un rendimento molto elevato senza per questo doversi impegnare più di altri individui privi di un talento particolare o di una proprietà tanto pregiata. Gli economisti sono soliti usare il termine *rendita* per riferirsi ai rendimenti ottenuti da un fattore la cui offerta è fissa (o perfettamente anelastica). Possiamo interpretare il concetto di rendita alla luce di quello di potere di mercato: per alcuni particolari tipi di offerta di lavoro (o di beni immobili) c'è essenzialmente un unico venditore. Shaquille O'Neal è l'unico produttore del talento e della reputazione che fanno di lui un campione, e quindi offre un servizio del lavoro che non ha sostituti immediati.<sup>6</sup> Ha potere di mercato. Parte di ciò che guadagna è la remunerazione per il suo impegno, parte è una pura rendita economica.

Nel mercato del lavoro, i *lavoratori*, in quanto venditori, possono operare in regime di monopolio, di concorrenza monopolistica o di oligopolio, esercitando un potere di mercato nella *vendita* dei propri servizi. Ciò si verifica se i lavoratori hanno

### rendita economica

il rendimento di fattori disponibili in quantità fissa

<sup>6</sup> Gli elevati compensi percepiti dai campioni dello sport rappresentano un caso di mercato in cui «chi vince prende tutto». In tali mercati, esemplificati principalmente dai mercati degli atleti, degli attori del cinema e dei top manager, la remunerazione dei personaggi più quotati è di gran lunga superiore a quella di tutti gli altri, anche se le effettive differenze di talento e di competenze tra i vari concorrenti sono trascurabili.



Chi è dotato di un talento eccezionale non deve competere per un posto di lavoro allo stesso modo della maggioranza dei lavoratori. Chi si connota come un «campione» nell'industria dell'intrattenimento o nello sport, come il giocatore di basket dei Los Angeles Lakers Shaquille O'Neal, ritratto in questa immagine, «vende» molto più del proprio lavoro quando firma un contratto. Grazie alle loro particolari capacità di attrarre pubblico, le celebrità possono negoziare con i potenziali datori di lavoro condizioni estremamente vantaggiose, che possono essere anche remunerazioni molto più elevate di quelle ottenute da atleti o uomini di spettacolo dotati di un talento di poco inferiore.

competenze peculiari o differenziate, se tutti i lavoratori di una particolare categoria o area geografica sono rappresentati da un sindacato, così che i datori di lavoro devono negoziare con un'unica organizzazione che rappresenta una molteplicità di venditori. In questi casi i datori di lavoro potrebbero dover accettare le richieste del sindacato per poter continuare a operare; l'unico limite è dato dal fatto che se il salario supera un certo livello, il datore di lavoro potrebbe trovare più redditizio chiudere gli stabilimenti in quella regione e trasferirli dove il costo del lavoro è più basso.<sup>7</sup>

Se invece ci sono molti venditori di lavoro ma un solo *datore di lavoro*, allora il mercato del lavoro è caratterizzato da una situazione di **monopsonio**. Negli anni 1900, per esempio, alcune imprese manifatturiere (tra le quali la Hershey che produceva cioccolata e la Pullman che fabbricava carrozze ferroviarie) crearono vere e proprie *company town*, città nelle quali erano gli unici datori di lavoro. Un altro esempio sono i centri minerari, sorti in località poco accessibili in prossimità dei giacimenti, o gli insediamenti nei pressi dei boschi dove si praticano le attività di taglio e trasporto del legname. In queste situazioni i datori di lavoro hanno maggiore discrezionalità nel determinare il livello dei salari, perché i lavoratori non possono scegliere di andare a lavorare per un altro datore di lavoro e sono costretti ad accettare le richieste della società quale prezzo per mantenere il posto di lavoro. L'unico limite al potere di mercato del datore di lavoro sta nel fatto che se il lavoro diventa poco attraente o troppo mal pagato, i lavoratori possono decidere di abbandonare la regione.<sup>8</sup>

### monopsonio

un mercato nel quale è presente un solo acquirente

<sup>7</sup> Ciò che conta per il datore di lavoro non è il livello assoluto del salario, ma il salario in relazione alla produttività. Se i salari nel paese A sono cinque volte più alti che nel paese B, e i lavoratori nel paese A producono cinque volte di più che nel paese B, allora i costi del lavoro per unità di prodotto sono identici nei due paesi. Se la produttività del paese B aumenta a un terzo di quella del paese A, allora i costi del lavoro saranno minori nel paese B, nonostante la più bassa produttività.

<sup>8</sup> Alcune *company town* senza scrupoli privavano i lavoratori anche di questa possibilità, fissando i salari e i prezzi nei negozi dell'impresa in maniera tale che i lavoratori fossero perpetuamente indebitati con il proprio datore di lavoro e dunque impossibilitati ad andare via.

**monopolio bilaterale**

situazione di mercato nella quale agiscono un solo venditore e un solo compratore

**oligopsonio**

un mercato nel quale agisce un numero limitato di acquirenti

Questi esempi – un unico datore di lavoro, da un lato, o un unico «campione» o sindacato, dall'altro – costituiscono due casi estremi di concentrazione nel mercato del lavoro. Se un unico datore di lavoro fronteggia un unico venditore, allora siamo in presenza di un **monopolio bilaterale**. In questo caso le istituzioni di mercato rilevanti sono caratterizzate da un processo di negoziazione anziché da procedure di asta. Il risultato dipende dalla forza, dall'intelligenza, dalla relazione (se esiste) e forse dal potere politico delle due parti, e dalle capacità dei mediatori e degli intermediari professionisti ai quali si affidano.

Molto più comuni nei mercati del lavoro sono i casi di oligopolio e/o **oligopsonio** (pochi acquirenti). In molti mercati del lavoro i datori di lavoro, i lavoratori o entrambi dispongono di un qualche potere di mercato; in questi casi, i risultati dipendono dal potere relativo delle due controparti. Per esempio, nel mercato discografico statunitense le case discografiche, nella veste di *acquirenti* oligopsonistici di opere musicali, interagiscono con *venditori* di grande talento ma non ancora organizzati (vedi la scheda «Alcune artiste portano in giudizio l'industria del rock», p. 325).

Il potere di mercato nei mercati del lavoro e nei mercati dei prodotti possono essere tra loro collegati. Per esempio, se i lavoratori di un'impresa che opera in un mercato fortemente concorrenziale si organizzano in un sindacato e chiedono un aumento del salario, l'impresa potrebbe essere costretta a chiudere: infatti, se l'impresa realizza già profitti economici pressoché nulli, l'aumento del salario la porterebbe in una situazione di perdita, ammesso che i lavoratori impiegati nelle imprese concorrenti restino disorganizzati. Tuttavia, un'impresa dotata di potere di mercato può avere profitti economici positivi; in questo caso i lavoratori potrebbero negoziare con successo un aumento del salario, perché le loro richieste andrebbero a intaccare il surplus del produttore addizionale di cui gode l'impresa.

### 4.3 I differenziali salariali compensativi

Un'altra teoria economica proposta per spiegare i differenziali salariali è l'idea che sia necessario un compenso addizionale per convincere i lavoratori a svolgere mansioni altrimenti poco attraenti rispetto ad altri che richiedono le medesime competenze e conoscenze. Che cosa rende un lavoro più o meno attraente di un altro, a parte il salario?

- *Le condizioni lavorative.* Queste includono il pericolo o il disagio fisico; lo stress; il fatto che il lavoro sia stimolante o interessante; il trattamento ricevuto dal lavoratore; il grado di autonomia; la flessibilità dell'orario lavorativo.
- *I benefici accessori.* Alcune imprese offrono ai lavoratori benefici accessori come ferie più lunghe, il finanziamento parziale o totale dell'istruzione dei figli dei dipendenti, i pasti gratuiti o sussidiati alla mensa aziendale e la copertura parziale o totale delle spese per l'alloggio.
- *Opportunità di avanzamento* all'interno dell'impresa o tramite il trasferimento ad altra impresa: per esempio, la possibilità di accedere a posizioni di maggiore responsabilità o di ottenere formazione o esperienze di grande valore per altri datori di lavoro.
- *Contributo sociale.* Molti lavoratori desiderano che il loro lavoro non apporti benefici soltanto a loro stessi, ma dia anche un contributo alla società e sia coerente con i loro valori, con le loro attitudini e così via.
- *Sicurezza del posto di lavoro.* Poiché restare disoccupati o cercare lavoro comporta un costo, un'importante caratteristica di molte occupazioni è la loro stabilità.

Possiamo citare molti esempi nei quali gli individui domandano un salario più elevato per svolgere un lavoro dalle caratteristiche meno attraenti. Per esempio, poiché la

## DALLE PAGINE DEI GIORNALI

## ALCUNE ARTISTE PORTANO IN GIUDIZIO L'INDUSTRIA DEL ROCK

LOS ANGELES – Nel momento in cui il legislatore sta mettendo sotto osservazione la monolitica industria musicale, alcune rock star la stanno citando in giudizio. In entrambi i casi l'obiettivo è riequilibrare il rapporto tra case discografiche e artisti, a favore di questi ultimi e del pubblico.

In prima linea in questa iniziativa è la cantante grunge Courtney Love, insieme alla cantautrice Aimee Mann e al trio country delle Dixie Chicks. Facendo leva sulla crescente insoddisfazione dei musicisti, queste artiste hanno citato in giudizio le proprie case discografiche. [...]

Si prevede che gli imminenti processi getteranno luce sulle prassi dell'industria musicale. Circa il 90% del settore è controllato dalle «cinque grandi»: Uni-

versal Music Group, Sony Music Entertainment, Warner Music, BMG ed EMI Group. Queste cinque società utilizzano gli stessi contratti, gli stessi distributori e promotori e le stesse politiche. [...]

Secondo quanto dichiara [l'avvocato Don] Engle, i musicisti sono costretti a cedere più del 95% dei propri diritti d'autore alla casa discografica che li promuove e che addebita loro anche le spese per la produzione delle registrazioni e dei video. Inoltre, secondo le Dixie Chicks, le etichette di solito gonfiano questi conti. [...] A propria difesa, la Sony cita una clausola controversa contenuta in molti contratti musicali: in pratica, l'artista non può rescindere il contratto, anche se la casa discografica gonfia i conti o non gli paga il

dovuto, a condizione che quest'ultima lo rimborsi. [...]

Nel loro insieme, queste cause legali potrebbero imporre una ristrutturazione dei rapporti nel settore. [...] I difensori delle case discografiche paragonano queste azioni legali a quella intentata dall'attrice Olivia De Havilland al sistema degli *studios* cinematografici. [...] Il suo caso venne portato all'attenzione della Corte nel 1947 e produsse una modifica della legge, indebolendo le grandi case cinematografiche e portando alla nascita di piccole case di produzione indipendenti.

Kathleen Sharp, *Boston Sunday Globe*, 7 ottobre 2001. Copyright © 2001 by Globe Newspaper Co. (MA). Riproduzione autorizzata da Globe Newspaper Co. (MA) nel formato Textbook via Copyright Clearance Center.

Eravate a conoscenza del grado di concentrazione del settore discografico? (La quantità di etichette con cui vengono pubblicati i dischi può essere fuorviante. Per esempio, Columbia Records, Epic Records e altre etichette sono parte della Sony Music Entertainment.) Pensate che questa situazione sia equa per i musicisti?

maggior parte delle persone preferisce lavorare di giorno, gli operai che fanno i turni di notte ricevono un salario leggermente più elevato di quelli che fanno i turni di giorno, anche se le competenze richieste e le mansioni svolte sono le stesse. Ma vi sono anche esempi di lavoratori che accettano un salario più basso del necessario pur di fare un lavoro dalle caratteristiche particolarmente desiderabili. L'esempio che fanno sempre i professori universitari è proprio quello del professore universitario: per chi ama l'attività intellettuale fare il professore può essere un mestiere molto gratificante, anche se spesso la retribuzione è più bassa di quella che il professore stesso potrebbe ottenere altrove. Questi esempi servono a illustrare la teoria dei **differenziali salariali compensativi**.

D'altro canto, avrete certamente notato che a molte tra le occupazioni meno attraenti della società – il netturbino, il bracciante agricolo o l'operaio non specializzato – corrispondono remunerazioni all'estremo più basso della scala salariale. Queste occupazioni, infatti, non richiedono pressoché alcuna qualificazione formale. Nella misura in cui ciò si verifica, il basso salario corrisposto per queste occupazioni non viola il principio dei differenziali compensativi; la teoria, infatti, si basa sul confronto tra occupazioni che richiedono le medesime competenze. Ma anche nel caso dei lavori scarsamente qualificati, alcuni lavori particolarmente sgradevoli offrono anche salari molto bassi; inoltre, questi lavori sono svolti spesso da particolari gruppi sociali (come esponenti di minoranze etniche, donne, immigrati o lavoratori non sindacalizzati).

Perché la teoria dei differenziali salariali compensativi possa operare nella pratica, è necessario che i lavoratori abbiano ottime informazioni sulle condizioni e i rischi delle diverse occupazioni e siano in grado di muoversi liberamente tra i lavori per i quali possiedono le necessarie qualifiche. Se però esiste un alto livello di disoccupazione, l'effetto dei differenziali salariali può essere spazzato via da altri fattori come il potere negoziale o la discriminazione.

**differenziali salariali compensativi**

teoria secondo la quale i lavoratori sarebbero disposti ad accettare salari più bassi per le mansioni con caratteristiche più gradevoli, a parità delle altre condizioni, e richiederebbero invece salari più elevati per accettare mansioni sgradevoli

#### 4.4 La motivazione dei lavoratori

Per alcuni lavoratori il salario può rappresentare un incentivo sufficiente per dedicare al lavoro un certo numero di ore. Ma il salario da solo basta a indurre i lavoratori ad applicare il proprio impegno e i propri talenti alle mansioni che sono chiamati a svolgere?

Per alcune mansioni i datori di lavoro pagano a cottimo: per esempio, un ammontare fisso per ogni pezzo prodotto, indipendentemente dal tempo richiesto per completarlo. I lavoratori pagati su base oraria possono essere sottoposti a supervisione in modo da assicurare che producano la quantità desiderata. Questa supervisione può assumere la forma di un capo reparto che controlla personalmente gli operai alla catena di montaggio o di un'applicazione informatica che conta il numero di battute alla tastiera. Presumibilmente, se i lavoratori a cottimo o i dipendenti strettamente sorvegliati non raggiungono gli obiettivi di produzione, possono essere passibili di licenziamento o sostituzione. In questi casi i datori di lavoro hanno buone informazioni sulla produttività dei lavoratori; possono effettuare transazioni sui mercati a pronti, esternalizzando specifici lotti di lavoro senza alcuna promessa di assunzione futura, o possono assumere lavoratori temporanei o a giornata. Non stipulando contratti a lungo termine, questi datori di lavoro possono facilmente aggiustare il volume di occupazione e il salario offerto al variare delle condizioni della domanda e dell'offerta.

Il monitoraggio del lavoro, tuttavia, comporta costi: per esempio, i salari corrisposti agli ispettori della qualità dei prodotti o ai capi reparto che controllano gli operai alla catena di montaggio. Nei lavori caratterizzati da elevati **costi di monitoraggio** i datori di lavoro potrebbero voler trovare altri metodi per incoraggiare i lavoratori a lavorare in modo diligente.

Ci sono altre ragioni per cui i mercati a pronti con contratti a cottimo o una stretta supervisione potrebbero essere inadeguati ad assicurare il giusto livello di impegno lavorativo. In alcuni casi, dove la produttività dipende dal lavoro di squadra o da fattori che esulano dal controllo del lavoratore, ottenere buone informazioni sul contributo del singolo lavoratore può essere impossibile. Inoltre, il processo di trovare e assumere lavoratori sostituiti comporta costi di transazione spesso rilevanti. Nelle occupazioni per le quali è richiesta una lunga formazione sul lavoro, i datori di lavoro devono trovare il modo per incoraggiare la lealtà dei dipendenti, in modo che questi rimangano con l'impresa abbastanza a lungo da consentirle di recuperare l'investimento fatto nel loro capitale umano.

L'esistenza di costi di monitoraggio, di problemi di informazione, di costi di transazione e di costi di formazione implica che il modello del mercato a pronti sia inadeguato per l'analisi di molti mercati del lavoro del mondo reale. Nella maggior parte di questi mercati i contratti impliciti ed espliciti, le motivazioni estrinseche e intrinseche e le regole fondamentali della psicologia e delle relazioni sociali svolgono un ruolo importante nell'offrire ai lavoratori la giusta motivazione.

Gli economisti hanno condotto molti studi statistici sulle variazioni salariali e hanno sviluppato molte teorie sulle motivazioni dei lavoratori per spiegare i fenomeni osservati nel mondo reale. Esploreremo adesso tre di queste teorie: la teoria dei *salari di efficienza* può essere considerata un caso particolare della teoria incentrata sul *morale dei dipendenti*, mentre la teoria dei *mercati del lavoro dualistici* suggerisce che i mercati del lavoro sono segmentati sulla base degli approcci alla motivazione dei lavoratori.

**I salari di efficienza** Gli economisti hanno teorizzato che i datori di lavoro talvolta sono disposti a pagare salari superiori al livello prevalente nel mercato per motivare e trattenere i propri dipendenti. La **teoria del salario di efficienza** sostiene che i lavoratori si impegnano più duramente e in maniera più «intelligente» se sanno che il loro datore di lavoro corrisponde loro un salario superiore a quello che potrebbero percepire altrove.

In un mercato perfettamente concorrenziale a pronti i lavoratori, sapendo di po-

#### costi di monitoraggio

costi sostenuti per la supervisione e l'ispezione del lavoro, per assicurarsi che la quantità e la qualità della produzione rispettino gli standard richiesti dal datore di lavoro

#### teoria del salario di efficienza

teoria secondo la quale il datore di lavoro può motivare i lavoratori a impegnarsi al massimo nelle mansioni loro assegnate attraverso la corresponsione di un salario più elevato di quello che potrebbero ottenere altrove

## TEORIA ECONOMICA E MONDO REALE

### LA «SENSAZIONE DI CALORE» È UN SOSTITUTO DEL SALARIO?

Vi potrebbe capitare di ascoltare un economista affermare che i lavori nel campo dell'assistenza all'infanzia, nel settore infermieristico e nell'assistenza sociale tendono a essere meno remunerativi, a parità di qualificazione richiesta, di altre mansioni perché i lavoratori sono disposti a barattare parte del proprio salario con la «sensazione di calore» che deriva dallo svolgere un'attività che aiuta gli altri. Se è vero che gli individui decidono consapevolmente di accettare mansioni meno pagate per tale motivazione, potendo invece scegliere posti di lavoro meglio retribuiti in ambiti meno orientati al sociale, avremmo una dimostrazione pratica della teoria dei differenziali compensativi.

Ma è altrettanto ovvio che molte altre persone traggono un piacere particolare da attività lavorative che permettono loro di sfruttare le competenze che hanno maturato (come accade ai tecnici) o di

esercitare il potere (come accade ai dirigenti di alto livello). Seguendo questa logica, anche questi lavoratori dovrebbero accettare di barattare parte della propria retribuzione con il piacere che traggono dall'esercitare la propria mansione. Invece, tanto i tecnici quanto gli alti dirigenti tendono a essere pagati *più* di altri, con livelli di investimento in capitale umano analoghi.

Siamo di fronte a una contraddizione?

Per risolvere la questione, si deve notare che i differenziali salariali compensativi sono una teoria sulla posizione della *curva di offerta* di lavoro, cioè sulla disponibilità dell'individuo ad accettare una mansione piuttosto che un'altra. Non è, quindi, una teoria sulla determinazione del salario di mercato, per la quale dobbiamo prendere in considerazione anche il lato della *domanda*. Nei mercati nei quali possiamo immaginare che la curva di

domanda intersechi la curva di offerta in un punto in alto e a destra nel piano cartesiano, i salari tendono a essere elevati, indipendentemente dai sentimenti dei singoli rispetto alla mansione che ricoprono. Nella misura in cui la spesa pubblica pone l'accento più sull'esplorazione spaziale che sull'educazione dell'infanzia, o più sui progressi della ricerca medica che sull'assistenza quotidiana ai malati, la differenza risultante nella domanda di lavoro contribuisce a spiegare perché le professioni di assistenza ai malati o ai bambini non siano ben remunerate.

Con qualche sforzo, è possibile immaginare un mondo le cui priorità dal lato della domanda comportino una generosa remunerazione delle persone che si occupano dell'assistenza, e impone ad altri di «barattare parte della propria remunerazione» con la soddisfazione che traggono dall'esercizio delle proprie competenze o del potere.

ter ottenere altrove un altro lavoro allo stesso salario, sarebbero indifferenti al fatto che il proprio datore di lavoro voglia trattenerli o meno. Di conseguenza, non avrebbero alcun incentivo a lavorare con impegno per evitare di essere licenziati. Se un datore di lavoro corrisponde un salario superiore al livello prevalente nel mercato, invece, i dipendenti hanno un incentivo a cercare di non farsi licenziare, perché temono di dover accettare un salario inferiore altrove se dovessero perdere il posto di lavoro che occupano attualmente. Il maggior impegno potrebbe essere dettato anche da un sentimento di gratitudine o di identificazione con l'impresa, perché gli individui tendono a provare sentimenti positivi nei confronti di coloro che li trattano bene. Il salario di efficienza può essere compatibile con la massimizzazione del profitto: il maggior costo del lavoro potrebbe essere più che compensato dal maggiore impegno lavorativo e dalla lealtà che i salari più alti riescono a stimolare.

**Il morale dei dipendenti** Gli studiosi hanno scoperto che il **morale dei dipendenti**, cioè il loro atteggiamento nei confronti del lavoro (e del datore di lavoro), svolge un ruolo importante nello spiegare le differenze di produttività tra lavoratori che hanno le medesime capacità e usano le stesse attrezzature. Il morale è un elemento talvolta sfuggente, che può essere analizzato in relazione a una molteplicità di fattori, tra cui la personalità del singolo, l'organizzazione del lavoro e lo stile di gestione dell'impresa, le tradizioni all'interno di un'impresa o di una cultura e la remunerazione relativa. In alcuni casi i datori di lavoro cercano di suscitare sentimenti positivi con interventi diretti, organizzando ricevimenti, offrendo riconoscimenti non monetari per mostrare apprezzamento nei confronti dei dipendenti, o promuovendo attività mirate a stimolare lo spirito di squadra, la cooperazione tra i lavoratori e l'identificazione con l'impresa.

Un fattore fondamentale del morale dei dipendenti è l'equità percepita, cioè il fatto di sentire di essere trattati correttamente dai dirigenti, soprattutto in relazione alle

#### **morale dei dipendenti**

l'atteggiamento dei lavoratori nei confronti del lavoro (e del datore di lavoro)

aspettative generate dalla storia e dalla cultura più generale. Per esempio, gli individui hanno aspettative in relazione ai salari corrisposti per diversi lavori. Se il salario di un particolare lavoro aumenta, si crea l'aspettativa che i salari di occupazioni correlate (che possono essere più alti, più bassi o comparabili con il primo) debbano aumentare in misura tale da lasciare pressoché inalterata la relazione tra i salari.

Per esempio, se si accorda un aumento salariale soltanto agli infermieri di un ospedale (ma non agli assistenti infermieri), o soltanto agli assistenti infermieri (ma non agli infermieri), il morale del gruppo escluso potrebbe diminuire, anche qualora le condizioni di mercato tendessero a dettare un aumento per un gruppo soltanto. I **profili salariali** (salari che si muovono in parallelo rispettando l'idea tradizionale che esista una remunerazione «equa» per lavori tra loro correlati) possono persistere a lungo, anche quando l'innovazione tecnologica o altri fattori alterano i prezzi relativi dei prodotti e/o la produttività del lavoro. Quando, a causa di questo processo, i salari finiscono per divergere eccessivamente dal valore del contributo del lavoro, allora si crea una pressione all'aggiustamento dei salari. Data l'importanza delle convenzioni sociali, tuttavia, le imprese preferiscono realizzare questi aggiustamenti facendo finta di creare *nuove* categorie di lavoro (per esempio «assistente infermiere anziano»), anziché cambiare esplicitamente la tradizionale relazione tra i salari.

La remunerazione in base all'**anzianità di servizio**, ovvero il tempo durante il quale il dipendente ha lavorato per un'impresa, è stata usata in passato per migliorare il morale dei dipendenti, e soprattutto per stimolare la fedeltà del lavoratore all'impresa. Quando un'occupazione richiede una lunga formazione sul lavoro oppure capitale umano specifico all'impresa, può essere razionale per il datore di lavoro e il dipendente stipulare un contratto di lungo periodo con una remunerazione che aumenta nel tempo. Se i dipendenti sono sottopagati in relazione al loro contributo effettivo nelle fasi iniziali della carriera, con la promessa di una più generosa retribuzione più avanti nel tempo possono essere motivati a lavorare bene, mentre i costi del lavoro per il datore di lavoro rimangono in media abbastanza ragionevoli. Questi contratti possono essere espliciti, come nel caso dei contratti di categoria firmati dalle associazioni sindacali.

In passato i contratti che prevedevano una remunerazione basata sull'anzianità di servizio erano spesso impliciti. Tuttavia, è evidente che se i datori di lavoro trovano altri modi per motivare i propri dipendenti, possono violare questi contratti impliciti coi loro dipendenti più anziani (e dunque più costosi). Durante la grande ondata di ristrutturazioni aziendali verificatesi alla fine degli anni 1990, per esempio, molti lavoratori di mezza età hanno scoperto amaramente che le promesse di un'occupazione di lungo termine erano state improvvisamente disattese. Chi entra oggi nel mercato del lavoro difficilmente ritiene che resterà con un'azienda per tutta la durata della propria vita lavorativa, facendosi strada grazie all'anzianità di servizio.

Le convenzioni sociali non variano soltanto da una cultura (o subcultura) all'altra, ma anche da un periodo storico a un altro. La pressione alla competitività internazionale che ha investito le imprese di tutto il mondo durante gli anni 1980 ha avuto l'effetto di infrangere molte di queste consuetudini: le aspettative relative alla sicurezza sul lavoro sono state spazzate via un po' ovunque, mentre i profili salariali sono mutati. Tuttavia, fenomeni come questi sono considerati di solito eccezionali; in tempi più normali, le consuetudini e le aspettative cambiano molto più lentamente, continuando a esercitare una forte influenza sui salari e su altri aspetti dell'occupazione e producendo risultati molto diversi da quelli previsti da forme più semplici di analisi.

**I mercati del lavoro dualistici** Gli economisti hanno identificato in alcuni casi **mercati del lavoro dualistici**. In questi casi la parte «principale» della forza lavoro è motivata da alti salari, opportunità di promozione, sicurezza del posto di lavoro e magari altre condizioni lavorative favorevoli. L'occupazione della forza lavoro «secondaria», invece, è caratterizzata da condizioni più strettamente legate all'andamento dei mercati.

### profili salariali

tradizionali strutture dei salari relativi di diverse occupazioni. Si tende a pensare che deviare dai profili salariali consolidati sia «iniquo»

### anzianità di servizio

tempo di permanenza di un lavoratore alle dipendenze di una data impresa

### mercati del lavoro dualistici

una situazione di mercato nella quale una parte dei lavoratori (detta «principale») gode di salari elevati, opportunità di carriera e sicurezza del posto di lavoro, mentre un'altra parte (detta «secondaria») ha bassa remunerazione, scarse opportunità di carriera e nessuna sicurezza occupazionale

Questi lavoratori ricevono generalmente salari più bassi, hanno scarse opportunità di carriera e nessuna sicurezza del posto di lavoro.

Questa segmentazione dei mercati del lavoro può operare a livello di impresa. In un mercato potrebbero coesistere un settore primario di grandi imprese consolidate e oligopolistiche (o di enti pubblici), che usano parte del loro surplus per pagare alti salari, e un settore secondario di imprese più piccole e soggette alle pressioni concorrenziali.

I mercati del lavoro dualistici possono esistere anche all'interno di una stessa organizzazione. Per esempio, un ufficio potrebbe avere un nucleo di lavoratori assunti a tempo indeterminato, con tanto di assicurazione sanitaria e benefici previdenziali, e una schiera di lavoratori temporanei assunti con contratti a termine e privi di qualunque beneficio accessorio. In molte università statunitensi i professori ordinari con contratto a tempo indeterminato (la cosiddetta «*tenure*») costituiscono la forza lavoro principale. Gli assistenti, i ricercatori e gli associati costituiscono una forza lavoro secondaria, che viene assunta al bisogno e licenziata con altrettanta facilità. Una struttura di questo tipo permette a un datore di lavoro di mantenere un nucleo fedele di dipendenti, evitando al tempo stesso di assumere nuovi impegni a lungo termine nelle fasi – magari temporanee – di aumento della domanda. Ma per il singolo lavoratore, passare dalla forza lavoro secondaria a quella primaria può essere davvero difficile. I lavoratori nel settore secondario hanno minori opportunità di accumulare capitale umano e possono facilmente acquisire una storia lavorativa dall'aspetto «instabile».

#### 4.5 La discriminazione

Non tutte le consuetudini e le norme sociali che influenzano il mercato del lavoro possono essere viste come positive. Si ha **discriminazione nel mercato del lavoro** se, all'interno di un gruppo di individui di competenze e qualifiche simili, alcuni ricevono condizioni di impiego svantaggiose per motivi di razza, genere, età, preferenze sessuali o disabilità. I lavoratori che appartengono al gruppo discriminato potrebbero ricevere un salario inferiore per un lavoro simile o che richiede competenze simili, vedersi negare una promozione o semplicemente essere esclusi dalle occupazioni ad alto salario e più prestigiose.

In passato, la discriminazione nel mercato del lavoro, specialmente contro le persone di colore e altre minoranze, era basata sulla convinzione razzista che certi gruppi etnici fossero geneticamente inferiori. Anche alcune forme di discriminazione contro le donne erano basate su nozioni sessiste di inferiorità; tuttavia, la discriminazione di genere era radicata anche nelle convenzioni sociali che riservavano i lavori ad alto reddito agli uomini (che si ipotizzava dovessero mantenere la famiglia), lasciando alle donne (che si riteneva avessero un marito che si prendeva cura di loro) unicamente la responsabilità di fornire lavoro non pagato all'interno della famiglia.

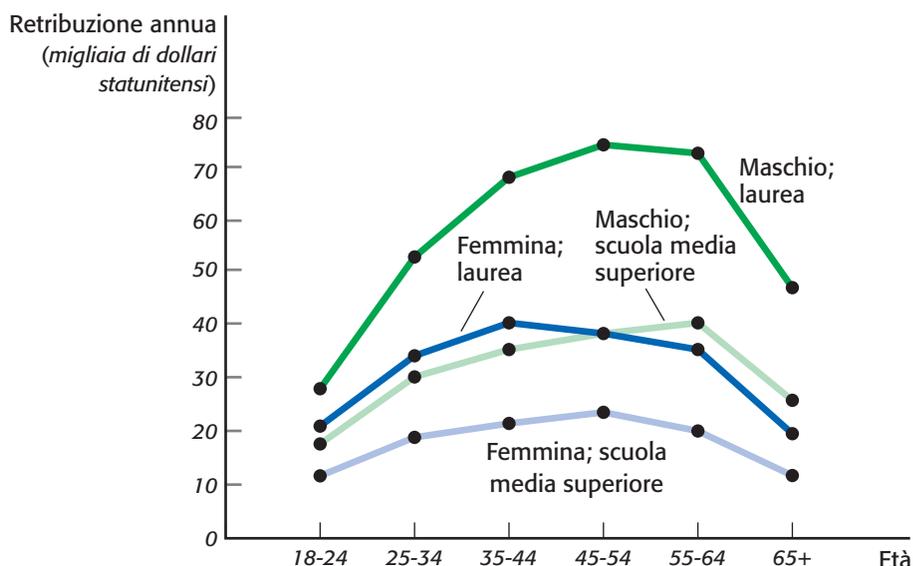
La discriminazione nel mercato del lavoro può essere praticata dal datore di lavoro sulla base dei propri pregiudizi e delle proprie aspettative e convenzioni. Ma può essere praticata anche dai clienti o dai colleghi del lavoratore discriminato. Situazioni come queste pongono un vero e proprio dilemma per i datori di lavoro, anche quando non sono portatori di pregiudizi. Per esempio, supponiamo che uno studio legale assuma un avvocato molto in gamba, ma di colore, e che i clienti preferiscano essere rappresentati da un avvocato di pelle bianca. Lo studio legale potrebbe scoprire che il nuovo avvocato non è in grado di generare nuove opportunità di affari. Un'impresa di costruzioni che assume una gruista femmina o una scuola materna che assume un educatore maschio potrebbero veder precipitare il morale degli altri dipendenti, che potrebbero reagire male all'idea di vedere qualcuno del sesso «sbagliato» nel «loro» lavoro. Ma l'aspetto più insidioso è che gli atteggiamenti discriminatori possono diventare profezie che si autorealizzano: anche se l'avvocato di colore, la donna gruista

#### discriminazione nel mercato del lavoro

condizione che si realizza quando, tra lavoratori di pari esperienza e qualifica, alcuni ottengono un trattamento svantaggioso sulla base di considerazioni attinenti il genere, la razza, le preferenze sessuali, le scelte religiose o la disabilità

**Figura 13.4** Retribuzione mediana annua per genere e livello di istruzione: 2000

La remunerazione tende ad aumentare all'aumentare del livello di istruzione, ma la retribuzione media delle donne tende a essere inferiore a quella degli uomini, a parità di livello di istruzione. Fonte: U.S. Census Bureau, *Historical Tables – People*, www.census.gov, tabella P-24.



o l'educatore della scuola materna sono perfettamente qualificati da un punto di vista tecnico, il loro contributo all'impresa sarà basso, e forse persino negativo, nella misura in cui le convenzioni sociali creano un ambiente nel quale le loro competenze rimangono inutilizzate o il lavoro di gruppo viene indebolito. I datori di lavoro, preoccupati per la produttività di breve periodo, potrebbero non assumere lavoratori provenienti da gruppi svantaggiati, anche se personalmente essi non nutrono pregiudizi discriminatori circa le differenze razziali o di genere. Questa discriminazione può essere eliminata soltanto attraverso un'azione sociale coordinata e coraggiosa.

Mettiamo a confronto i salari dei lavoratori a tempo pieno negli Stati Uniti, usando le statistiche ufficiali relative all'anno 2000. Il salario mediano di un lavoratore afroamericano era circa il 77% del salario di un lavoratore bianco, e il salario mediano di una lavoratrice afroamericana era circa l'87% del salario di una lavoratrice bianca. Il salario mediano delle donne di tutti i gruppi etnici era pari al 73% di quello degli uomini.<sup>9</sup>

Tuttavia, dato che alcune variazioni del salario possono essere dovute a fattori che esulano dal mercato del lavoro stesso, gli economisti devono valutare attentamente quanta parte di questi differenziali salariali attribuire alle scelte discriminatorie dei datori di lavoro. Un differenziale salariale è indice di *discriminazione* soltanto se i lavoratori messi a confronto hanno qualifiche simili. Gli economisti hanno stimato che le differenze nella formazione del capitale umano spiegano circa la metà del divario salariale tra bianchi e neri negli Stati Uniti. Per usare una misura del capitale umano, nel 2000 circa il 26% dei bianchi di età superiore a 25 anni aveva conseguito almeno una laurea di primo livello, mentre la percentuale corrispondente di afroamericani era soltanto il 17%.<sup>10</sup> Gli afroamericani, inoltre, hanno tassi di abbandono scolastico più elevati di quelli dei bianchi. Per spiegare la disuguaglianza di reddito tra afroamericani e bianchi negli Stati Uniti bisognerebbe affrontare anche i problemi della disuguaglianza nell'istruzione.

Le differenze di istruzione tra uomini e donne sono meno pronunciate di quelle tra bianchi e afroamericani. Anzi, sin dal 1980 il numero di donne iscritte al college è superiore al numero di uomini. Eppure le differenze di reddito permangono. La figura 13.4 riporta il reddito mediano annuo dei lavoratori a tempo pieno a seconda dell'età, del grado di istruzione conseguito, e del genere. Il grafico illustra due punti importanti che abbiamo discusso in questo capitolo. Il primo è che i redditi tendono a essere positivamente correlati con l'investimento in capitale umano. La curva del salario media-

<sup>9</sup> Per salario *mediano* si intende quel salario tale per cui la metà degli individui nella popolazione guadagna di meno, e l'altra metà di più, di quel salario. Ulteriori confronti, che potrebbero essere effettuati sulla base di altre caratteristiche, esulano dallo scopo di questo testo. I dati sono tratti da U.S. Bureau of the Census, *Historical Tables—People*, www.census.gov, tabelle P-36, P-36a, P-36b e P-40.

<sup>10</sup> U.S. Bureau of the Census, *Statistical Abstract of the United States 2001*, tabella 217.

no di chi ha una laurea di primo livello giace al di sopra della curva del salario mediano dei diplomati della scuola superiore, tanto per gli uomini quanto per le donne. Nell'anno 2000 il salario mediano degli uomini con una laurea (63 216 dollari) era quasi il doppio di quello degli uomini che avevano soltanto un diploma di scuola superiore (32 020 dollari); le donne con una laurea di primo livello (35 083 dollari) guadagnavano l'82% in più delle donne con un diploma di scuola superiore (19 269 dollari).

Il secondo punto, tuttavia, è che le donne guadagnano molto meno degli uomini di pari livello di istruzione, a tutte le età. Nel 2000, le donne laureate di età superiore ai 45 anni guadagnavano un salario pari o inferiore a quello degli uomini della stessa età che avevano soltanto un *diploma di scuola superiore*.

I minori salari delle donne si spiegano in parte col fatto che nel 2000 le donne avevano in media una minore esperienza lavorativa degli uomini. Gli uomini, nel loro insieme, tendono ad avere un'esperienza lavorativa più continuativa; molte donne, invece, date le consuetudini sociali sulle responsabilità familiari, tendono ad avere occupazioni part-time o ad abbandonare temporaneamente il mercato del lavoro quando i figli sono piccoli. Nella misura in cui il tempo speso nel lavoro contribuisce ad aumentare la produttività, questa differenza nell'esperienza lavorativa media può spiegare una parte dei differenziali salariali tra uomini e donne. Uno studio statistico accurato è giunto alla conclusione che le differenti esperienze lavorative spiegano circa un quarto della differenza tra i salari mediани di uomini e donne.<sup>11</sup>

Un altro fattore importante per spiegare i differenziali salariali di genere è la **segregazione occupazionale**, cioè la tendenza ad attribuire mansioni diverse a uomini e donne. Per esempio, negli Stati Uniti, lavori come il contabile, l'igienista, l'educatore, l'infermiere e l'insegnante di scuola materna o elementare sono svolti prevalentemente dalle donne; gli uomini invece sono prevalenti in altri tipi di impiego, come il lavoratore edile, il metalmeccanico, il camionista e l'ingegnere.

La segregazione occupazionale può assumere anche forme più sottili. Per esempio, una causa intentata nel 1992 negli Stati Uniti contro Lucky Stores, una catena di supermercati, si fondava sulla considerazione che la catena assumeva per le posizioni manageriali sia uomini sia donne; agli uomini, tuttavia, venivano affidati incarichi gestionali nei reparti di frutta e verdura e drogheria, che consentivano un percorso di carriera indirizzato verso ulteriori promozioni; le donne, invece, avevano in gestione i reparti panetteria e gastronomia, che offrivano minori opportunità di avanzamento.

Un aspetto interessante di questa analisi è che la segregazione occupazionale può assumere caratteristiche diverse in diversi paesi. Negli Stati Uniti, dove la maggior parte dei medici sono uomini, la medicina è un campo lucrativo e prestigioso. In Russia, invece, dove la maggior parte dei medici sono donne, le remunerazioni e il prestigio sono di gran lunga inferiori.

Gli studi statistici suggeriscono che circa un terzo della differenza tra le remunerazioni di uomini e donne negli Stati Uniti è attribuibile alle diverse occupazioni e ai diversi settori di attività. Sono state proposte diverse teorie per spiegare come mai le occupazioni tipicamente femminili offrono anche remunerazioni inferiori. Una prima spiegazione afferma che poiché in passato le donne tendevano ad «affollare» una gamma ristretta di occupazioni, la curva di offerta di lavoro di queste occupazioni veniva artificialmente spinta verso l'esterno, provocando un abbassamento del salario. Altri hanno suggerito che il livello di difficoltà e le competenze richieste per i lavori tipicamente «femminili» siano inferiori, in media, rispetto alle altre occupazioni. Altri sostengono che le diverse preferenze di uomini e donne spingono queste ultime a rinunciare a un salario più elevato in cambio di altri elementi vantaggiosi (come la flessibilità dell'orario di lavoro). Infine, alcuni ritengono che i profili salariali consolidati tendono a svalutare certi tipi di lavoro (per esempio, quelli che richiedono una forte capacità di empatia emotiva o che comportano l'interazione con i bambini).

Anche tenendo conto delle differenze di istruzione, esperienza e tipo di lavoro, tuttavia, resta da spiegare circa un terzo del divario salariale tra uomini e donne ne-

**segregazione occupazionale**  
la tendenza ad attribuire mansioni diverse a uomini e donne

<sup>11</sup> Francine D. Blau e Lawrence M. Kahn, «Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980's», *Journal of Labor Economics* 15, 1997, pp. 1-42, come riassunto nella tabella 7.2 di Francine D. Blau, Marianne A. Ferber e Anne E. Winkler, *The Economics of Women, Men and Work*, III ed., Englewood Cliffs (NJ), Prentice-Hall, 1998.

gli Stati Uniti. In altre parole, anche mettendo a confronto uomini e donne con le stesse qualifiche e che svolgono lo stesso lavoro, permangono differenze nei rispettivi salari. Negli Stati Uniti la discriminazione nelle assunzioni e nella remunerazione per motivi di razza o di genere sono stati resi illegali dal Titolo VII del Civil Rights Act del 1964.<sup>12</sup> Ma l'evidenza empirica suggerisce che i pregiudizi, sia espliciti sia impliciti, svolgono ancora un ruolo significativo (vedi la scheda «Le docenti del MIT vincono una causa contro i pregiudizi», p. 333).

### Domande di approfondimento

1. «Gli economisti ipotizzano che gli individui vogliano soltanto arricchirsi il più possibile». Questa affermazione è giusta o sbagliata? Fra le condizioni lavorative diverse dal salario che abbiamo discusso in questo paragrafo, quali hanno maggiore importanza per voi ai fini della vostra futura carriera?
2. Pensate al vostro attuale lavoro o a un lavoro che avete svolto in passato. Era in un mercato del lavoro «primario» o «secondario»? In che misura pensate che i fattori appena discussi – capitale umano, potere di mercato, differenziali salariali compensativi, motivazione dei lavoratori e discriminazione – abbiano influenzato il salario e le condizioni lavorative che avete sperimentato?

## 5 | Il lavoro nel modello neoclassico

Nel modello neoclassico tradizionale la domanda di lavoro proviene da imprese che massimizzano il profitto, e l'offerta di lavoro da nuclei familiari che massimizzano l'utilità. Date alcune ipotesi, il modello tradizionale descrive il modo in cui questi attori prendono logicamente le proprie decisioni.

### 5.1 L'offerta di lavoro

Il modello del comportamento fondato sulla teoria dell'utilità, che abbiamo sviluppato per spiegare il consumo e illustrato nel capitolo 10, può essere esteso alle decisioni sull'offerta di lavoro. Come in quel modello, si ipotizza che i potenziali partecipanti al mercato del lavoro abbiano preferenze che possono essere caratterizzate da una «funzione di utilità». Si ipotizza anche che siano perfettamente razionali, che abbiano informazione perfetta e che possano variare liberamente il numero di ore-lavoro in un dato periodo di tempo.

Nel caso dell'offerta di lavoro, tuttavia, il «vincolo di bilancio» è definito in base al numero di *ore* di cui l'individuo dispone e che può spendere in varie attività, anziché in termini della somma che può spendere per l'acquisto di beni e servizi. Le ore «spese» in un'attività lavorativa remunerata generano un salario, che a sua volta si traduce in opportunità di consumo. Le ore «spese» in altre attività generano utilità sia direttamente (come nel caso delle attività di svago) sia indirettamente, per esempio attraverso la produzione domestica di beni e servizi. (Generalmente si ipotizza che il lavoro remunerato non generi direttamente alcuna utilità.) Secondo questo modello, i potenziali partecipanti al mercato del lavoro scelgono il livello di partecipazione che massimizza l'utilità che traggono da altre attività e dal consumo.

### 5.2 La domanda di lavoro

Consideriamo un'impresa che voglia assumere un certo tipo di lavoratore. Qual è il processo decisionale dell'impresa nel caso disponga di informazioni perfette sulla produttività e si comporti in maniera logica e razionale? Come sempre, nel modello tradizionale, ipotizziamo che l'impresa sia un organismo unitario, che non vi siano esternalità, che il problema di ottimizzazione sia «convesso» e possa essere affrontato con l'ausilio del pensiero marginalista, e che l'impresa sia interessata unicamente alla mas-

<sup>12</sup> Il Civil Rights Act copre anche la discriminazione in base al colore della pelle, alla religione e alla nazionalità. Provvedimenti giuridici successivi si sono occupati della discriminazione in base all'età e alla disabilità; molte amministrazioni statali e locali, inoltre, hanno approvato provvedimenti che vietano la discriminazione in base agli orientamenti sessuali.

## DALLE PAGINE DEI GIORNALI

## LE DOCENTI DEL MIT VINCONO UNA CAUSA CONTRO I PREGIUDIZI: ACCADE DI RADO CHE UN'UNIVERSITÀ AMMETTA LA DISCRIMINAZIONE

CAMBRIDGE, Massachusetts – Le docenti del Massachusetts Institute of Technology si spiegavano la propria inferiorità numerica condividendo l'opinione, comunemente accettata, secondo la quale alle donne non piacciono le materie scientifiche. Ma a un certo punto hanno tirato fuori il metro e, curiosando negli uffici della prestigiosa istituzione scientifica, nel 1994 quindici professoressa hanno misurato lo spazio attribuito alle donne, confrontandolo con quello dei maschi con le stesse qualifiche. Risultato: meno della metà. E anche i salari erano più bassi. E il numero delle donne presenti nei comitati in cui si prendono decisioni di assunzione o di finanziamento era particolarmente basso. Non c'erano donne tra i rettori di facoltà (né ce n'erano mai state). [...]

La vicenda con la quale queste donne hanno costretto il MIT ad ammettere pratiche discriminatorie è esemplare del funzionamento della discriminazione, spesso talmente impalpabile che le donne stesse non ne sono consapevoli. [...] Non che le donne non intraprendano la carriera universitaria: secondo la American Association of University Professors, nel 1995 il 43% dei titolari di cattedra e dei docenti di ruolo, a livello nazionale, era costituito di donne. Il problema si manifestava con evidenza solo nelle università più prestigiose. Ma dato che il numero di donne ai massimi livelli della carriera è esiguo, una donna che si sentisse discriminata poteva anche pensare di essere semplicemente vittima delle circostanze.

Le cose hanno iniziato a cambiare nel 1994, quando il MIT ha comunicato a Nancy Hopkins, una eminente studiosa del DNA, che avrebbe sospeso il corso che teneva, alla messa a punto del quale ave-

va dedicato più di cinque anni, nonostante avesse più di 1000 iscritti all'anno. Negli ultimi due anni, un collega maschio si era affiancato a lei nell'insegnamento e ora, il MIT la informava, questo docente avrebbe trasformato il corso in un libro di testo con CD-ROM, senza la sua partecipazione. Hopkins cominciò a scrivere al presidente del MIT, Charles Vest, lamentandosi del trattamento riservato alle ricercatrici. [...] Presentò la bozza a una collega e le chiese di firmarla. [...] La discussione si allargò, fino a impegnare un terzo delle donne titolari di cattedra. [...] Decisero di consultare tutte le donne che avevano un incarico di ruolo nell'università [...] per verificare se avessero sperimentato personalmente problemi analoghi.

Con loro sorpresa, ricevettero immediatamente molte risposte: dopo un solo giorno, avevano parlato con tutte le 15 titolari di cattedra del MIT (contro 197 uomini) e si erano trovate d'accordo sul fatto che bisognasse agire in qualche modo. [...]

Nel giro di pochi mesi, le docenti presentarono un rapporto a Robert Birgineau, decano della School of Science. «Il trattamento iniquo che le donne entrano al MIT devono subire rende loro più difficile raggiungere il successo, attribuisce loro minori riconoscimenti di quanti ne meritino e contribuisce sostanzialmente alla scarsa qualità della vita di queste donne, che diventano loro malgrado modelli negativi per le giovani», scrivevano le docenti. In pratica, dicevano, erano talmente discriminate che le giovani donne, guardandole, [...] avrebbero potuto pensare: «Perché dovrei volere una cosa del genere per me stessa?». Le 15 docenti presentarono il rapporto tutte insieme.

[...] [Birgineau] fece una propria rapida indagine per verificare se i numeri fossero esatti (e lo erano). E prese un provvedimento correttivo immediato: il salario di tutte le docenti fu aumentato del 20%. [...]

«Questa non è un'istituzione che non vuole accogliere le donne», afferma Molly Potter, una specialista di scienze cognitive. «Le donne, in generale, sono accettate. Ma quando si passa alle decisioni relative alle retribuzioni, ai riconoscimenti che vengono attribuiti per segnalazione o per volontà del preside di facoltà, o alle opportunità di sviluppo della ricerca, i maschi tendono a favorire i maschi.»

[...] Oltre agli aumenti del salario, dello spazio a disposizione e dei finanziamenti alla ricerca, Birgineau ha dichiarato di aspettarsi un aumento del 40% delle donne titolari di cattedra nei prossimi anni, portandone la quota sopra il 10% per la prima volta nella storia... Il MIT sta anche cercando un modo per permettere alle donne di rendere compatibile l'educazione dei figli con la carriera accademica, per esempio consentendo loro di prendere un periodo di aspettativa per poi riassumere la posizione in cattedra senza penalizzazioni. È significativo, secondo Birgineau, che cinque delle sei donne candidate a una cattedra hanno figli. Il rapporto [del comitato della School of Science] raccomanda all'istituzione di verificare le ragioni per le quali i rappresentanti delle minoranze etniche non fanno grandi progressi nella scienza.

Kate Zernikein, *Boston Globe*, 21 marzo 1999. Copyright © 1999 by Globe Newspaper Co. (MA). Riproduzione autorizzata da Globe Newspaper Co. (MA) nel formato Textbook via Copyright Clearance Center.

Confrontate i fatti descritti in questo caso con il modello formale della discriminazione che abbiamo presentato nel testo. Il caso corrisponde alla definizione del fenomeno che abbiamo dato?

simizzazione del profitto. Inoltre, ipotizziamo che l'impresa assuma lavoratori in un mercato a pronti ad asta doppia, e che tutti gli altri fattori di produzione siano impiegati in quantità fisse.

Dal punto di vista di un'impresa che massimizza il profitto, un'ora addizionale di lavoro è desiderabile soltanto se impiegando quest'ora di lavoro i profitti aumentano,

ma non altrimenti. Un'ora-lavoro addizionale ha un duplice e contrastante effetto sui profitti dell'impresa:

- i costi aumentano in misura pari al salario corrisposto
- i ricavi aumentano in misura pari al valore della produzione generata con l'impiego dell'ora-lavoro addizionale

Evidentemente, nella misura in cui il ricavo addizionale è *maggiore* del salario addizionale, l'impresa deve continuare ad assumere lavoratori. Se invece il ricavo addizionale è *minore* del salario che deve pagare, l'impresa deve ridurre il numero di lavoratori assunti. La regola decisionale dell'impresa che massimizza il profitto può dunque essere riassunta come:

$$RP'_L = FC'_L$$

#### valore del prodotto marginale del lavoro ( $RP'_L$ )

il maggior ricavo generato da un'unità addizionale di lavoro

#### costo marginale del fattore lavoro ( $FC'_L$ )

il maggior costo generato da un'unità addizionale del fattore lavoro

dove  $RP'_L$  è il **valore del prodotto marginale del lavoro**, ovvero il maggior ricavo generato da un'unità addizionale di lavoro, e  $FC'_L$  è il **costo marginale del fattore lavoro**, ovvero il maggior costo generato da un'unità addizionale del fattore lavoro.

In altre parole, l'impresa deve continuare ad aumentare le unità di lavoro utilizzate fino al punto in cui i benefici marginali sono esattamente uguali ai costi marginali. Avevamo incontrato un ragionamento molto simile nel capitolo 8, dove abbiamo analizzato le decisioni di produzione dell'impresa. Nell'appendice al capitolo deriviamo formalmente questa regola decisionale.

Se un'impresa acquista i servizi del lavoro in un mercato concorrenziale,  $FC'_L$  è pari semplicemente al saggio di salario determinato dalle forze della concorrenza, e la regola decisionale diventa:

$$RP'_L = \text{salario}$$

Se l'impresa è invece un monopsonista o un oligopsonista,  $FC'_L$  tenderà a essere superiore al salario effettivamente corrisposto (perché un tale datore di lavoro deve offrire un maggior salario a tutti i dipendenti se vuole assumere un maggior numero di lavoratori lungo una curva di offerta di lavoro determinata dai lavoratori). I datori di lavoro monopsonisti o oligopsonisti tendono ad assumere meno lavoratori delle imprese che competono nei mercati del lavoro, e tendono a pagare ai lavoratori un salario inferiore al valore del loro prodotto marginale del lavoro. (Osservate l'analogia con i mercati dei beni e dei servizi, dove i produttori *monopolisti* tendono a produrre meno dei produttori in concorrenza perfetta e a far pagare per i propri prodotti un prezzo superiore al costo marginale.)

Il modello neoclassico tradizionale offre una soluzione elegante per questo caso semplificato, esprimendo in termini formali l'idea intuitiva che i lavoratori debbano essere remunerati in relazione al contributo che apportano all'organizzazione. Naturalmente, come abbiamo visto, misurare la produttività può essere difficile, e la motivazione dei lavoratori è un argomento molto complesso. Abbiamo visto anche che le valutazioni del mercato possono differire dalle valutazioni sociali a causa delle esternalità e dei problemi distributivi. Di conseguenza, non si può sempre concludere che i salari osservati nel mondo reale rappresentino accuratamente il contributo dato dai lavoratori al benessere sociale.

### Domande di approfondimento

1. Ipotizzate che, dopo aver sottratto il tempo necessario per dormire e dedicarvi alle cure personali, vi restino 14 ore al giorno da dedicare al lavoro e ad altre attività. Supponete anche di poter variare liberamente il numero di ore offerte nel mercato del lavoro e di ricevere una unità di «beni di consumo» per ogni ora di lavoro remunerato.
  - (a) Tracciate un vincolo di bilancio per il consumo e per altre attività come segue. Indicate sull'asse verticale i «beni di consumo (unità)» e segnate il punto che rappresenta il massimo livello di consumo che potreste ottenere se dedicaste *tutte* le vostre 14 ore all'attività lavorativa. Indicate sull'asse orizzontale le «attività diverse dal lavoro

remunerato (ore)» e indicate il punto che rappresenta il massimo livello di queste attività cui potreste attingere se *non* dedicaste alcuna delle vostre 14 ore all'attività lavorativa. Unite i due punti con una linea retta. (Potreste voler mettere a confronto il vostro grafico con quello riportato nella figura 10.1.)

- (b) Supponete che Lidia scelga un punto in alto a sinistra su questo vincolo di bilancio, e che Heidi scelga un punto in basso a destra. Che implicazioni possiamo trarre circa le loro preferenze?
- (c) Supponiamo che, anziché ottenere una unità di consumo per ogni ora di lavoro remunerato, possiate ottenerne due. Come cambierebbe il vostro vincolo di bilancio? (*Suggerimento.* In che misura questo cambia-

mento farebbe aumentare il tempo disponibile per altre attività?)

2. Il modello neoclassico tradizionale si concentra sul modo in cui gli individui prendono decisioni razionali nel confrontarsi con un problema «convesso» in situazioni di informazione perfetta. Nel capitolo 2 abbiamo discusso come le abitudini e i vincoli possano fornire spiegazioni alternative dei comportamenti osservati. *Per ciascuno dei seguenti casi*, in base alle vostre letture o esperienze personali, pensate a un esempio in cui l'offerta nel mercato del lavoro rifletta (a) una scelta, (b) un'abitudine, (c) un vincolo. Fate riferimento, se necessario, al secondo paragrafo del capitolo 2 («Motivazioni e comportamento», p. 31). Ripetete questa analisi anche per la domanda di lavoro.

## DOMANDE DI RIPASSO

- Quali sono i quattro principali fattori che spiegano le variazioni della produttività del lavoro?
- Quali sono per un individuo le quattro principali alternative a offrire il proprio tempo nel mercato del lavoro?
- Quali sono per un individuo i due benefici principali dell'offrire lavoro nel mercato?
- Spiegate come l'effetto di reddito e l'effetto di sostituzione interagiscono tra loro per creare una curva di offerta di lavoro individuale «a gomito».
- Perché si ritiene che le curve di offerta di lavoro di mercato abbiano pendenza positiva?
- Quali condizioni rendono la curva di offerta di lavoro di mercato relativamente elastica al salario?
- Fate un esempio di due cambiamenti che potrebbero provocare uno spostamento della curva di offerta di lavoro.
- Perché si ritiene che le curve di domanda di lavoro di mercato abbiano pendenza negativa?
- Quali condizioni rendono la curva di domanda di lavoro di mercato relativamente elastica al salario?
- Descrivete, usando un grafico di domanda e offerta, come lo spostamento di una delle due curve modifica il salario e la quantità di lavoro scambiata in equilibrio.
- Perché le occupazioni che richiedono un elevato livello di capitale umano tendono a essere più lucrose delle occupazioni che richiedono minori competenze?
- Spiegate come i diversi attori nel mercato del lavoro possano avere potere di mercato.
- Citate cinque caratteristiche dell'occupazione, diverse dal salario, che possono assumere importanza per i lavoratori.
- In che modo il monitoraggio porta ad acquisire buone informazioni sulla produttività dei dipendenti?
- Quali sono i quattro approcci che i datori di lavoro possono usare per cercare di motivare i propri dipendenti nel monitorare o rimpiazzare un lavoratore perché troppo costoso?
- Spiegate come i pregiudizi nutriti dai clienti o dai colleghi possano rendere difficile eliminare la discriminazione nel mercato del lavoro.
- Qual è il divario osservato tra il ricavo mediano dei lavoratori bianchi e il ricavo mediano dei lavoratori di colore, e tra i ricavi mediани di uomini e donne? Quali teorie propongono gli economisti per spiegare queste differenze?
- Nel modello tradizionale dell'offerta di lavoro, che cosa rappresenta il «vincolo di bilancio»?
- Nel modello tradizionale della domanda di lavoro, qual è la regola decisionale dell'impresa che massimizza il profitto? Perché questa regola è razionale?

## ESERCIZI

- Ripassando, se necessario, i capitoli 4 e 5, illustrate in un grafico del mercato del lavoro i seguenti esempi descritti nel testo.
  - Una domanda di camerieri relativamente elastica.
  - Un'offerta di ingegneri aerospaziali praticamente «fissa» nel breve periodo.
  - L'effetto sull'offerta di avvocati dell'abbattimento degli ostacoli alla partecipazione delle donne nell'attività forense.
  - L'effetto sul mercato dei camerieri di un aumento dei salari dei telefonisti.
- Tracciate un grafico del mercato del lavoro, illustrando i seguenti esempi menzionati nel testo.
  - Una curva di domanda di lavoro, quando esistono ottimi sostituti del lavoro nel processo di produzione.
  - L'effetto di una forte diminuzione della domanda del bene prodotto da un'impresa.
  - L'effetto di un aumento del prezzo di altri fattori di produzione che sono usati come sostituti del lavoro.
- Immaginate che i salari dei contabili nella vostra città siano aumentati e che sia aumentato anche il numero di contabili impiegati nelle imprese. *Quale* delle seguenti condizioni po-

trebbe spiegare il fenomeno osservato? Illustrate la vostra risposta con l'ausilio di un grafico e con una breve spiegazione scritta.

- (a) Molte imprese stanno chiudendo, facendo diminuire il fabbisogno di contabili.
  - (b) Molti contabili stanno lasciando la professione per diventare invece analisti finanziari.
  - (c) Un'ondata di scandali finanziari ha fatto aumentare la domanda di servizi di revisione contabile da parte delle imprese.
  - (d) All'università locale si sono appena laureati un gran numero di contabili.
4. I gruppi professionali, come i sindacati, possono creare potere di mercato per i propri membri, definendo criteri in fat-

to di istruzione, credenziali e licenze per limitare la quantità offerta dei propri servizi (proprio come il cartello dell'OPEC limitava la quantità offerta di petrolio). Per molti anni l'American Medical Association (AMA) è stata spesso accusata di crearsi in questo modo potere di mercato per i servizi del lavoro dei medici. Ipotizzando (ai fini di questa analisi) che l'AMA abbia potere di *monopolio*, quale sarebbe l'implicazione di questo fatto rispetto ai salari dei medici? In che modo il numero di medici impiegati differirebbe rispetto al caso di concorrenza perfetta? (Per rispondere più facilmente a questa domanda, fate riferimento alla figura 12.1, che illustra il potere di mercato in un mercato del prodotto.)

5. Nella tabella sottostante associate a ciascun concetto nella colonna A un esempio nella colonna B.

## Colonna A

- a. un'alternativa al lavoro salariato
- b. l'effetto di reddito sull'offerta di lavoro individuale
- c. la causa di uno spostamento della domanda di professori
- d. la causa di uno spostamento dell'offerta di professori
- e. usare l'istruzione come un «segnale»
- f. monopolio nel mercato del lavoro
- g. monopsonio nel mercato del lavoro
- h. differenziali salariali compensativi
- i. costi di monitoraggio
- j. profili salariali
- k. segregazione occupazionale

## Colonna B

- i. i «liquidatori» assicurativi sono generalmente uomini, gli «agenti» assicurativi sono generalmente donne
- ii. Isabella riduce il numero di ore-lavoro dopo aver ottenuto un aumento di salario
- iii. molti professori raggiungono l'età della pensione
- iv. la Acme Corp. assume soltanto laureati, indipendentemente dal corso di laurea seguito
- v. il salario di un caporeparto
- vi. la Fiat è l'unico datore di lavoro della provincia
- vii. Marcello è l'unica persona che sa come gestire il vecchio database della sua impresa
- viii. la produzione domestica
- ix. i professori associati hanno diritto a un appartamento gratuito ma a un salario più basso
- x. i «liquidatori» assicurativi di solito guadagnano di più degli «agenti» assicurativi
- xi. un aumento della popolazione iscritta all'università

## Appendice al capitolo 13

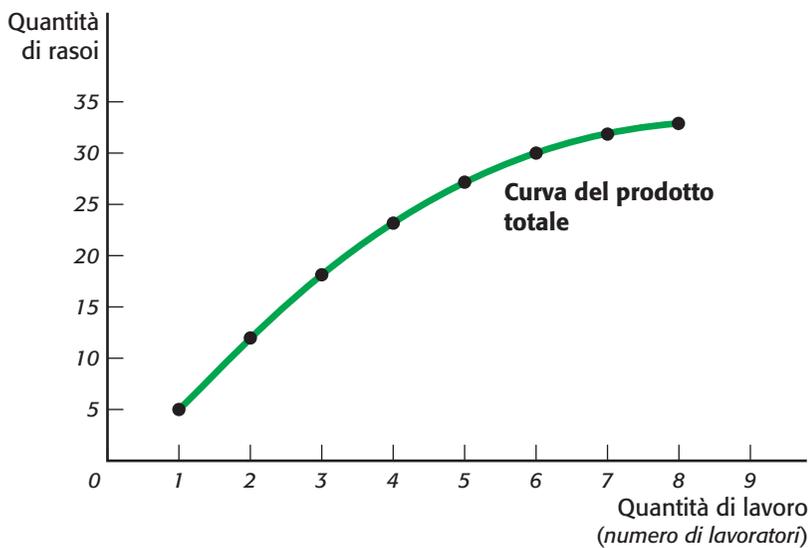
### Un modello formale della domanda di lavoro in concorrenza perfetta

Supponiamo che un'impresa produca rasoi usa e getta. Lasciando fissi tutti gli altri fattori di produzione, la relazione tra il numero di lavoratori assunti e il numero di rasoi che si possono produrre in un giorno è indicata nelle prime due colonne della tabella 13.1.<sup>13</sup> La curva corrispondente, tracciata nella figura 13.5, non è altro che una curva del prodotto totale, simile a quelle che abbiamo derivato nel capitolo 7.

Da queste prime due colonne possiamo ricavare il **prodotto marginale fisico** di ciascun lavoratore addizionale ( $P'_L$ ). Per esempio, un lavoratore può produrre 5 rasoi, mentre l'aggiunta di un altro lavoratore rende possibile la produzione di 12 rasoi: di

#### prodotto marginale fisico del lavoro ( $P'_L$ )

l'aumento del volume della produzione fisica generato da un'unità addizionale di lavoro



**Figura 13.5** La produzione di rasoi usa e getta

Con il lavoro come fattore variabile, possiamo tracciare graficamente la curva del prodotto totale della produzione di rasoi.

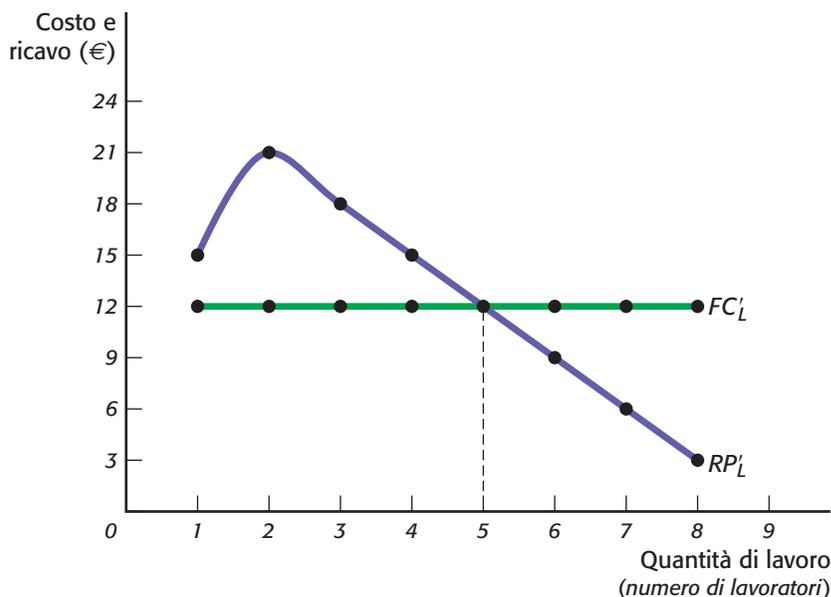
**Tabella 13.1** La produzione di rasoi usa e getta

Numero di lavoratori	Numero di rasoi prodotti	Prodotto marginale fisico del lavoro	Valore del prodotto marginale del lavoro (€)	Costo marginale del fattore lavoro (€)
1	5	5	15	12
2	12	7	21	12
3	18	6	18	12
4	23	5	15	12
5	27	4	12	12
6	30	3	9	12
7	32	2	6	12
8	33	1	3	12

<sup>13</sup> Un aumento della produzione di rasoi non dovrebbe comportare anche un aumento degli *altri* fattori di produzione variabili? Il modello neoclassico tradizionale astrae da queste complicazioni, ipotizzando che soltanto *un* fattore di produzione sia variabile, in modo da facilitare il calcolo del valore del suo prodotto marginale. Se il lavoro, le materie prime e il fabbisogno di energia variassero tutti contemporaneamente, sarebbe molto più difficile individuare i singoli contributi di ciascun fattore di produzione ai ricavi.

**Figura 13.6** Il valore del prodotto marginale del lavoro e il costo marginale del fattore lavoro

Nel modello tradizionale, l'impresa che massimizza il profitto assume lavoratori fino al punto in cui il lavoratore marginale aggiunge valore ( $RP'_L$ ) in una misura uguale al salario che percepisce ( $FC'_L$ ).



conseguenza, il prodotto *marginale* fisico del secondo lavoratore è 7 rasoio. Notate che il prodotto marginale fisico del lavoro prima aumenta e poi diminuisce, mostrando inizialmente rendimenti crescenti, seguiti poi da rendimenti decrescenti, come avevamo postulato nel capitolo 7.

Ipotizziamo anche che l'impresa venda i rasoio così prodotti in un mercato perfettamente concorrenziale. In questo caso, il prezzo ricevuto per ciascun rasoio è costante e, supponiamo, pari a 3 euro. Di conseguenza, il *valore* del prodotto marginale del lavoro ( $RP'_L$ ) – cioè il valore monetario della produzione fisica addizionale – è pari semplicemente a 3 euro  $\times P'_L$ . Ipotizziamo infine che l'impresa acquisti i servizi del lavoro in un mercato in concorrenza perfetta, a un salario costante e di 12 euro. Di conseguenza, il costo marginale del fattore lavoro è costante e pari a 12 euro.

Le curve  $RP'_L$  e  $FC'_L$  sono tracciate nella figura 13.6; la curva  $RP'_L$  ha una «gobba» iniziale, dovuta al fatto che la funzione di produzione è caratterizzata inizialmente da rendimenti crescenti seguiti poi da rendimenti ovunque decrescenti.

Per i primi cinque lavoratori, l'assunzione di un lavoratore addizionale genera più ricavi che costi. L'impresa che massimizza il profitto deve smettere di assumere nuovi lavoratori soltanto quando  $RP'_L = FC'_L$ , in corrispondenza di una forza lavoro pari a 5 lavoratori.

Molti di voi avranno notato le analogie tra questa analisi, che è basata sull'esame dei mercati dei fattori, e quella del capitolo 7, dove abbiamo esaminato il processo decisionale delle imprese concentrandoci però sui mercati dei prodotti. In realtà, disponendo di informazioni complete sulla tecnologia e i costi di un'impresa, così come rappresentata nel modello tradizionale, si può vedere come i due processi decisionali giungano esattamente alla stessa conclusione. Anche se abbiamo appena dedotto la decisione ottimale nel mercato dei *fattori* del produttore di rasoio, abbiamo anche ricavato, sia pur in maniera indiretta, la decisione ottimale di *produzione*: a un prezzo di 3 euro al rasoio, l'impresa produrrebbe 27 rasoio (il livello di produzione corrispondente all'impiego di 5 lavoratori, come da tabella 13.1). Le decisioni relative al mercato dei prodotti e al mercato dei fattori sono le due facce della stessa medaglia.