

Cosa si intende per occupato, disoccupato, inattivo? In che modo vengono calcolati? Cosa si intende per tasso di disoccupazione, tasso di occupazione e tasso di attività? Si propongano delle indicazioni sui livelli di questi tassi in Italia. Un individuo è **occupato** se è attualmente occupato o se è stato pagato (in denaro o in natura) per aver lavorato almeno un'ora durante il periodo di rif. (una settimana o un giorno) o se formalmente possiede un lavoro, anche se temporaneamente non sta lavorando (per esempio a causa di vacanza, malattia e congedo di maternità). Un individuo in età lavorativa viene classificato come **disoccupato** se sono soddisfatte cinque condizioni: la persona attualmente non sta lavorando; la persona ha cercato lavoro nelle 4 settimane precedenti l'indagine; la persona ha cercato attivamente un lavoro (ad es. inviando domande alle imprese); la persona è disposta a lavorare; la persona è immediatamente disponibile a iniziare un lavoro nel senso che la persona può iniziare un nuovo lavoro nelle due settimane che seguono l'intervista. Gli individui **inattivi** sono persone che non sono né occupate né disoccupate secondo le definizioni precedenti (basta che una persona ad es. non soddisfi una condizione delle cinque). L'analisi dell'andamento del mercato del lavoro in un paese di solito viene sviluppata non tanto con rif ai valori assoluti (numero dei disoccupati, degli occupati) ma con rif a rapporti tra queste grandezze. Si parla allora di: **tasso di disoccupazione** (rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le forze di lavoro); **tasso di attività** (rapporto tra le forze di lavoro e la popolazione in età lavorativa); **tasso di occupazione** (rapporto tra gli occupati e la popolazione in età lavorativa). Prendendo ad es in rif. il periodo 1994-2000 in Italia il tasso di occupazione si attesta intorno al 51,8% mentre il tasso di disoccupazione intorno all'8,6%. La restante parte ossia il 39,6% riguarda la popolazione fuori dalla forza lavoro (nel 39,6% rientrano gli slegati, potenziali e scoraggiati). Cosa si intende per produttività media del lavoro? e per produttività marginale? In quali casi la produttività media del lavoro è uguale alla produttività marginale? La **produttività marginale del lavoro** indica quella variazione di produzione che consegue a una variazione unitaria del numero dei lavoratori. Diminuisce all'aumentare del numero dei lavoratori impiegati. La **produttività media del lavoro** (quanto prodotto mediamente da ogni unità di lavoro) indica il rapporto tra produzione totale (alcuni testi in alternativa utilizzano il fatturato o margine operativo lordo) e numero di persone occupate. Per quanto riguarda il caso il cui prod.media e marginale coincidono, va detto che se la funzione di produzione è lineare in L la produttività media e marginale coincidono. Se ad es. $Y=AL$, la derivata prima di Y rispetto a L è uguale ad A e dunque $Y/L=A$. Allo stesso modo nel caso di una funzione di produzione cubica, dove solo per un livello di L entrambe le produttività coincidono. Un mercato concorrenziale porta ad un esito efficiente che massimizza il surplus sociale. Si commenti, aiutandosi con grafici e dimostrazione analitiche il grafico rappresenta la curva di domanda di lavoro con inclinazione negativa e la curva di offerta aggregata di lavoro con inclinazione positiva. In un mercato del lavoro concorrenziale il salario di equilibrio w^* è definito in corrispondenza dell'intersezione tra le due curve. In equilibrio il livello del salario è unico; questo significa che, partecipando al mercato del lavoro, tutti i lavoratori il cui salario di riserva è strettamente inferiore a w^* otterranno un surplus positivo. L'area ombreggiata al di sotto del salario di equilibrio e al di sopra della funzione di offerta di lavoro rappresenta la somma del surplus di tutti gli individui. Analogamente, anche le imprese otterranno un surplus positivo o profitto rappresentato dall'area ombreggiata al di sopra del salario di equilibrio e al di sotto della funzione di domanda di lavoro. I benefici per l'intera economia derivanti dallo scambio sono dati dalla somma dei due triangoli. I mercati competitivi massimizzano i benefici derivanti dallo scambio. Va detto poi che al contrario i lavoratori con un salario di riserva superiore a w^* decideranno di non lavorare. In altre parole possiamo dire che in equilibrio il tasso di occupazione sarà $L^*=G(w^*)$, mentre il tasso di non occupazione sarà $1-G(w^*)$. Cosa si intende per monopsonio nel mercato del lavoro? L'equilibrio di monopsonio è un equilibrio efficiente? Il monopsonio è una configurazione di mercato nella quale un unico acquirente domanda un bene (o un fattore produttivo) da una moltitudine di venditori. Nell'ambito del mercato del lavoro ciò può accadere quando un'unica impresa domanda lavoro in una determinata area geografica (in questo caso, per il monopsonista la curva di offerta di lavoro coincide con la curva di offerta di mercato) o ci sono poche imprese che si fanno concorrenza nel domandare lavoratori. Nel mercato del lavoro può succedere che esistano pochi ristoranti a voler assumere cuochi. Supponiamo che ogni impresa offra lo stesso salario a tutti i propri cuochi. Se

l'impresa vuole aumentare il numero di cuochi e ne assume un altro, costui si può accontentare dello stesso salario che il ristorante pagava in precedenza (e allora siamo nel caso della concorrenza perfetta sul mercato del lavoro) oppure può chiedere un salario più alto (ad esempio, perché risiede più lontano dal ristorante rispetto agli altri cuochi). Dato che il salario deve essere uguale per tutti i lavoratori, se l'ultimo assunto chiede un salario più alto i costi dell'impresa aumentano non solo perché si assume un lavoratore aggiuntivo, ma perché aumenta il salario per *tutti* i lavoratori occupati (siamo allora in un caso che si definisce di **monopsonio**). L'imprenditore che opera in monopsonio sceglie l'occupazione in corrispondenza dell'incontro tra costo marginale del lavoro e domanda di lavoro. In generale, rispetto ad un mercato del lavoro di tipo concorrenziale, nel caso del monopsonio l'occupazione si attesta ad un livello inferiore. Si manifesta quindi una inefficienza dovuta al fatto che non vengono esauriti tutti i potenziali benefici dello scambio.

Quali sono gli effetti attesi sull'occupazione dell'introduzione di un salario minimo se il mercato del lavoro è in monopsonio. Quali conseguenze possono aversi sulla produttività del lavoro, sulla povertà degli individui, sulla diffusione del mercato del lavoro nero? In monopsonio un salario minimo fissato a un livello intermedio tra l'equilibrio di monopsonio e quello di conc. perfetta genera un aumento sia dei salari sia dell'occupazione. In sostanza c'è una relazione non monotona tra salario minimo e occupazione: per livelli sufficientemente bassi del salario minimo, un aumento del salario minimo genera un aumento dell'occupazione, mentre oltre una certa soglia si produce la tradizionale relazione negativa. I salari minimi possono inoltre avere effetti positivi sull'occupazione se i datori di lavoro non sono in grado di monitorare in modo perfetto la produttività dei lavoratori, ad es. a causa della dimensione dell'impresa stessa. In un contesto di questo tipo allora un salario minimo potrebbe costringere le imprese ad aumentare ulteriormente la loro dimensione. Sottostante un risultato di questo tipo, vi è l'intuizione che le imprese siano disposte a pagare salari + elevati ma solo se in questo modo sono in grado di incrementare la produttività dei loro dipendenti che, se venissero scoperti a compiere comportamenti scorretti, subirebbero un licenziamento disciplinare e incorrerebbero quindi in perdite maggiori in termini di mancato guadagno (salari di efficienza). Il salario minimo infine può generare effetti positivi sul benessere del sistema economico anche se non necessariamente in termini di livello di occupazione, nel caso in cui la produttività del lavoro dipenda dall'investimento in istruzione e formazione del singolo lavoratore. Infine secondo alcuni studi, il salario minimo, se non vuole creare disoccupazione o **lavoro nero**, non deve tendere a forzare verso l'alto i livelli retributivi, ma soltanto a correggere le distorsioni marginali, dovute per lo più a fenomeni di «monopsonio dinamico», cioè difetti di informazione sulle occasioni di lavoro disponibili, difficoltà di accesso ai servizi di formazione necessari, difetti di mobilità geografica. **La contrattazione collettiva e l'intervento dello Stato possono modificare il salario minimo. Si commenti e si proponano delle evidenze empiriche (per diversi paesi) relative al tasso di copertura del salario minimo e al rapporto tra salario minimo e salario medio** Il **salario minimo** è la più bassa paga oraria, giornaliera o mensile che i datori di lavoro devono per legge corrispondere a impiegati e operai. In Italia un livello di salari minimi non è previsto da leggi nazionali, ma dalla contrattazione fra le parti sociali. In generale alcuni paesi il sal. minimo viene fissato in modo unilaterale dal governo, mentre in altri è il risultato di un processo di contrattazione tra rappresentanti dei lavoratori e delle imprese. Quando è fissato dal governo, il salario minimo si applica a tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro. Quando è il risultato di una contrattazione collettiva esso viene concordato tra le parti coinvolte nelle trattative, ma può venire applicato anche ai lavoratori non iscritti ai sindacati. Di solito si classificano diverse tipologie di salari minimi sulla base della copertura e del modo di determinazione: salario minimo nazionale fissato dal governo (in seguito anche a consultazioni con le organizz. sindacali e le associazioni dei datori di lavoro), salario minimo nazionale fissato attraverso contratti collettivi di lavoro che viene però esteso a tutti i lavoratori e salario minimo fissato attraverso la contrattazione collettiva a livello di singolo settore industriale e che si estende a tutti i lavoratori di quel settore. Per migliorare l'efficienza e preservare le proprietà redistributive del salario minimo, probabilmente la strategia migliore sarebbe che l'intervento dei governi lo

adeguati nel corso del tempo, anche se ciò risulta di difficile implementazione dal punto di vista politico. Per effettuare confronti internazionali viene spesso utilizzato il **rapporto tra salario minimo e salario medio**. Specie nel caso in cui i salari minimi vengano incorporati nella contrattazione collettiva, un aumento del salario minimo può far aumentare anche i salari al di sopra del minimo, incrementando significativamente il salario medio. Prendendo in riferimento i valori elaborati dall'OCSE, nell'ambito del rapporto tra salario minimo e medio, vediamo che tale relazione assume una vasta gamma di valori che vanno da un minimo del 27% in Corea a un massimo del 52% in Irlanda e Portogallo, attraversando il 39% di Gran Bretagna e Olanda. I salari minimi tendono ad essere più bassi in Giappone, Stati Uniti e Canada rispetto a quelli di molti paesi europei. Circa la **copertura**, diciamo che essa è pari a 100 se il salario minimo è fissato per legge o dove l'efficacia del contratto collettivo si estende a tutti i lavoratori. Negli altri casi è definita come la % di lavoratori coperti dal contratto che fissa i livelli minimi. In Italia tale copertura assume valore di 80 preceduta da altri stati che hanno valore 100 come ad. Canada, Rep. Ceca, Francia, Stati Uniti..

L'introduzione di un salario minimo in un dato paese può dipendere tanto da considerazioni relative all'efficienza che da considerazioni relative all'equità. Si commenta in alcuni casi il salario minimo viene visto come uno strumento per ridurre il numero di lavoratori che vivono in condizioni di povertà (working poor), ovvero il numero di persone che sebbene posseggano un lavoro a tempo pieno sono vicini alla linea di povertà. Le argomentazioni più forti a favore di un aumento del salario minimo provengono perciò da considerazioni di equità. La teoria economica non fornisce tuttavia indicazioni univoche sugli effetti che il salario minimo produce sulla povertà. Un working poor beneficia del salario minimo a patto che il suo posto di lavoro rimanga in essere. Se l'aumento della retribuzione minima distrugge dei posti di lavoro, allora alcuni individui subirebbero una riduzione del loro reddito. Questo effetto provocherebbe un aumento dell'incidenza della povertà o provocare un aumento del tasso di povertà. Aggiungiamo che un giusto mix di salari minimi e indennità di lavoro (in work benefits) viene spesso ritenuto uno strumento efficace da attuare contro la povertà perché rappresenta una sorta di assicurazione salariale (wage insurance) a favore degli individui con un reddito basso. Inoltre non dimentichiamo che una parte dei beneficiari del salario minimo potrebbe non essere considerata povera in senso stretto poiché appartiene ad un nucleo familiare i cui altri membri sono percettori di redditi. Il salario minimo può quindi essere poco efficiente nel raggiungere i poveri (low target efficiency) in quanto aiuta molti lavoratori appartenenti a famiglie non strettamente povere e fornisce solo un piccolo sostegno a coloro i quali sono veramente bisognosi. Per quanto riguarda gli effetti del salario minimo sulla povertà, in linea generale, particolari studi empirici hanno mostrato che l'aumento del salario minimo verificatosi negli Usa nel 1990 ha contribuito a ridurre il tasso di povertà tra giovani con meno di 24 anni e tra i lavoratori di età superiore a 24 che non hanno terminato la scuola e hanno abbandonato gli studi.

Si tratti della metodologia e dei risultati empirici dell'aumento del salario minimo nel caso dei fast-food di due stati americani. Quanto questi risultati sono generalizzabili?

Card e Krueger hanno raccolto i dati sugli occupati di 410 ristoranti fast-food nel New Jersey e in Pennsylvania, due stati americani confinanti caratterizzati da strutture economiche molto simili. Entrambi gli stati avevano inizialmente lo stesso salario minimo (4,25 dollari l'ora) che venne alzato nel 1992 soltanto nel New Jersey dove raggiunse i 5,05 dollari l'ora. Sono stati raccolti i dati sulla situazione del mercato del lavoro nei due stati nel marzo 1992 (quando entrambi gli stati avevano lo stesso salario minimo) e nel dicembre 1992 (dopo l'aumento del salario minimo nel New Jersey). Card e Krueger stimano gli effetti prodotti dall'aumento del salario minimo sull'occupazione considerando semplicemente la differenza tra le variazioni dell'occupazione che si sono registrate nei due stati tra dicembre '92 e marzo '92. La conclusione del loro studio è che un aumento del salario minimo può produrre un aumento nell'occupazione se si parte da un livello salariale sufficientemente basso (viene osservato che con un aumento del salario minimo di un dollaro si possono potenzialmente creare 2,875 nuovi posti di lavoro). In seguito al lavoro di Card e Krueger si è aperto un acceso dibattito su due temi principali. In primo luogo il dibattito si è focalizzato sull'interpretazione dei risultati e sulla loro generalizzazione in quanto è possibile che gli utenti dei fast-food possano non essere rappresentativi dell'intera popolazione (poiché per

esempio potrebbe accadere che i consumatori tipici di fast-food siano proprio coloro che beneficiano del salario minimo). Il secondo dibattito è stato sulla qualità dei dati in quanto lo studio originale di Card e Krueger ha utilizzato dati raccolti tramite un'indagine con interviste telefoniche e non dati amministrativi. Nonostante il grande dibattito, i risultati dello studio iniziale sembrano essere confermati. **Il salario minimo aumenta sempre l'occupazione V O F?** I risultati non sono univoci da un pto di vista empirico. Si trovano cioè effetti sia positivi che negativi conseguenti l'introduzione del salario minimo sul livello di occupazione. In particolare, solo due terzi degli studi di Wascher e Neumark trovano che il salario minimo riduce l'occupazione, ma l'effetto non è sempre statisticamente significativo. Proprio per questo il dibattito è tuttora aperto. In conclusione nonostante il risultato standard della teoria economica porterebbe a concludere che il salario minimo riduce l'occupazione, l'insieme delle imperfezioni che caratterizzano il mercato del lavoro possono invece comportare che l'introduzione di un salario minimo, fissato a livelli relativamente bassi, si concili con l'ottenimento di un maggior livello di occupazione e un benessere più elevato. ((Inoltre, introducendo un salario minimo si può effettivamente aumentare l'occupazione nel caso in cui i datori di lavoro abbiano potere monopsonistico nella determinazione dei salari, specie se ci sono frizioni nel processo di matching e ci sono esternalità connesse alla ricerca di un posto di lavoro)). **Gli indicatori quantitativi dell'importanza di un sindacato nel sistema economico** i sindacati sono organizzazioni ad adesione volontaria le quali rappresentano gli interessi dei propri membri. L'indicatore+semplice che consente di misurare l'importanza dei sindacati in un contesto economico è il **tasso di densità sindacale**, meglio conosciuto come tasso di sindacalizzazione, definito come la quota% di lavoratori iscritti a un qualche sindacato sull'occupazione totale. Non si deve xò dimenticare che spesso tra i membri dei sindacati sono presenti anche persone non occupate. Ad esempio in CGIL, CISL e UIL si contano più pensionati che lavoratori. Un miglior indicatore x misurare il potere contrattuale dei sindacati è rappresentato dal **tasso di copertura sindacale** ovvero quota % della forza lavoro che ha un contratto di lavoro soggetto ai contratti collettivi siglati dai sindacati. L'**eccesso di copertura sindacale** è un fenomeno recente derivante da un lato dalla riduzione dei tassi di densità e dall'altro dalla presenza in molti paesi di leggi o prassi che estendono l'efficacia del contratto negoziato anche a coloro che non sono membri del sindacato. Sono proprio norme di questo tipo che fanno aumentare il divario tra copertura e adesione xc diminuiscono gli incentivi dei singoli lavoratori a iscriversi al sindacato dato che in ogni caso beneficiano del salario negoziato dai sindacati. **Come è organizzata la contrattazione in Italia?** Il modello contrattuale vigente in Italia (frutto del Protocollo 23 Luglio 1993), prevede che la contrattazione collettiva si articoli su un livello nazionale (volto al recupero dell'inflazione) ed un livello decentrato (volto a redistribuire i guadagni di produttività o di redditività). A questo 2° livello di contrattazione è legata la quota più rilevante di salario variabile percepito dai lavoratori italiani. La contrattazione decentrata, però, copre meno della metà dei lavoratori totali. Questo dato spiega le resistenze dei sindacati verso le proposte, avanzate dalle organizzazioni datoriali, di riformare il modello contrattuale in direzione di un maggior peso della contrattazione decentrata rispetto a quella nazionale. La struttura della retribuzione dei lavoratori in uso sia nel settore del credito sia nel settore manifatturiero consiste in una parte di retribuzione fissa, una parte di retribuzione variabile cui spesso si aggiungono i fringe benefits. **1. La retribuzione fissa consiste di:** - Paga base - Scatti di anzianità - Superminimo - Contingenza **2. La retribuzione variabile è composta da:** - Premio di risultato legato alla contrattazione di 2° livello o contrattazione decentrata (aziendale, di gruppo o territoriale). Il premio di risultato può essere legato a diversi parametri. I più comuni sono la produttività, la redditività, la qualità variamente misurata, il tasso di presenze sul luogo di lavoro. - Stock options (destinate prevalentemente alle qualifiche superiori) **3. I fringe benefits possono essere:** diretti (coperture assicurative, previdenza integrativa) e indiretti (mensa aziendale, auto aziendale...). Tale struttura di retribuzione trae origine dal sistema di contrattazione collettivo in uso in Italia. La contrattazione collettiva in Italia è di tipo multi-employer. Per quanto riguarda gli aspetti retributivi la contrattazione nazionale di categoria ha estensione generalizzata (erga omnes). **Su cosa, in generale, può vertere la contrattazione collettiva?** La **contrattazione collettiva** è quel rapporto tra sindacati dei lavoratori e confederazioni dei datori di lavoro (spesso con il Governo che fa da

promotore e/o arbitro) dal quale scaturiscono degli accordi autonomi (chiamati contratti collettivi di lavoro) con cui si stabiliscono i parametri e le regole fondamentali cui dovranno attenersi i contratti di lavoro individuali. I soggetti della contrattazione collettiva sono da una parte il sindacato locale o nazionale; dall'altra il singolo datore di lavoro o una confederazione nazionale. I contenuti sono di due tipi: vi è una parte normativa che riguarda gli aspetti retributivi e le regole fondamentali da applicarsi ai singoli rapporti di lavoro (ferie, permessi, malattia, ecc.); una seconda parte riguarda invece i cosiddetti aspetti obbligatori, cioè detta la disciplina dei rapporti tra le parti collettive. Va detto in generale che i sindacati operano per difendere gli interessi di tutti i propri membri e la loro matrice ideologica li porta a perseguire politiche salariali egualitarie che tentano di ridurre i differenziali salariali derivanti da livello di istruzione e qualifica professionale. I sindacati di norma negoziano tutti gli aspetti di un contratto di lavoro. In particolare la contrattazione può riguardare i salari, l'orario di lavoro, i cosiddetti straordinari, i compensi extra-salariali, i premi, la sicurezza sul posto di lavoro e gli standard sanitari. La contrattazione avviene con i datori di lavoro su base collettiva: è cioè tale che la stipulazione del contratto porta ad annullare (se incompatibile con il contratto collettivo) o integrare i contratti individuali. I sindacati consentono di coordinare le rivendicazioni salariali dei lavoratori e inducono i datori di lavoro a pagare i servizi da lavoro a un tasso>rispetto al salario che prevarrebbe in assenza del sindacato. Il potere di contrattazione dei sindacati dipende dalle capacità di coordinare le singole richieste salariali e dal livello di copertura dei contratti collettivi stipulati. Tipicamente i sindacati nazionali negoziano con i governi per fissare un livello salariale al di sopra del minimo e per definire le leggi in materia di lavoro, come ad esempio l'età pensionabile, le politiche a sostegno della famiglia o le indennità di disoccupazione.