

Sommario

Introduzione 1

PARTE PRIMA

**I salari di efficienza: la relazione fra salari
e produttività 7**

Capitolo 1

Una panoramica dei principali approcci ai salari
di efficienza 9

Capitolo 2

Il modello di Solow 27

Capitolo 3

La selezione avversa 33

Capitolo 4

L'azzardo morale e i modelli di shirking 47

Capitolo 5

I modelli di turnover 67

Capitolo 6

Il modello sociologico di Akerlof 79

PARTE SECONDA

**I salari di efficienza: la segmentazione del mercato
del lavoro 87**

Capitolo 7

Il dualismo e la discriminazione 89

Capitolo 8

Il modello di Bulow e Summers 105

Capitolo 9	
Differenziali salariali interindustriali	121
Conclusioni	133
Bibliografia	137

Introduzione

Nell'ambito della teoria neoclassica il salario reale svolge il compito di equilibrare le funzioni di domanda e offerta sul mercato del lavoro, caratterizzato come quello dei beni da concorrenza perfetta. La funzione di domanda di lavoro è tale per cui, per ogni singola impresa, $P \cdot PML = W$, secondo il criterio della massimizzazione del profitto, dove P è il livello generale dei prezzi, PML la produttività marginale del lavoro e W il saggio di salario. Le imprese assumeranno lavoratori fino al punto in cui il valore del prodotto marginale del lavoro è pari al suo costo marginale, che è il saggio di salario. La curva di offerta di lavoro deriva dalla massimizzazione di una funzione di utilità da parte dei lavoratori, nella scelta tra reddito e tempo libero, dove per quest'ultimo si fa l'ipotesi di bene normale.

Di conseguenza vi può essere disoccupazione solo se esiste una rigidità verso il basso del salario reale, se cioè, in presenza di shock esogeni, il salario rimane fissato ad un livello troppo elevato rispetto a quello compatibile con la piena occupazione. Secondo questo approccio però non vi è nessun ragionevole motivo per cui tale rigidità debba perdurare nel tempo; prima o poi, in virtù del comportamento razionale dei soggetti economici, il salario convergerà verso il livello walrasiano mentre la disoccupazione non sarà che un fenomeno di natura frizionale e temporanea.

L'approccio monetarista prima e la Nuova economia Classica poi, hanno ammesso la possibilità che l'equilibrio di pieno impiego possa essere compatibile con livelli anche elevati e persistenti di disoccupazione; si tratta, tuttavia, di un tasso di disoccupazione "naturale", dovuto ad un'uscita volontaria dei lavoratori (che non sono disposti a lavorare al salario vigente)

dal mercato del lavoro. La principale caratteristica dell'approccio neoclassico è dunque l'esistenza di un equilibrio di lungo periodo del sistema generalmente unico e Pareto-efficiente, con disoccupazione naturale che ha una natura certamente volontaria.

Non vi è dunque spazio per quella che Keynes aveva definito "disoccupazione involontaria", intesa come l'impossibilità di trovare lavoro al salario vigente o ad uno leggermente inferiore¹; si può semmai parlare di un "disequilibrio", di una situazione transitoria dovuta alla "vischiosità" dei salari nel breve periodo. Nella *Teoria Generale*, in realtà, Keynes affermava che la mancata utilizzazione dell'intera capacità produttiva del sistema (e quindi la disoccupazione) non dipendeva da rigidità salariali, ipotesi del resto abbandonata nel Cap. 19, ma da un basso livello degli investimenti dovuto a cattive aspettative degli imprenditori. Da questa situazione era possibile uscire mediante una politica economica volta a restituire fiducia agli investitori o a stimolare direttamente altre componenti della domanda aggregata. Egli però non aveva individuato un rigoroso criterio di determinazione delle aspettative, e non aveva spiegato in modo soddisfacente la loro relazione con la flessibilità dei salari monetari.

Le critiche che hanno facilmente colpito l'analisi keynesiana hanno stimolato la ricerca economica e favorito l'affermarsi di nuove teorie, come quella dei salari d'efficienza, volte a fornire un "nuovo, coerente e plausibile fondamento microeconomico per un modello keynesiano del ciclo economico" (Yellen 1984, p. 208). La teoria dei salari d'efficienza, in particolare, appartiene ad una delle tre grandi famiglie di modelli² che concentrano la loro attenzione sul mercato del lavoro. Si cerca di dimostrare, in base ad ipotesi differenti, come il comportamento razionale e ottimizzante dei soggetti economici, che è uno degli assunti fondamentali delle teorie neoclassiche, possa por-

tare il sistema ad equilibri stabili e non Pareto-efficienti, con un salario reale rigido fissato ad un livello non walrasiano e con persistenza di disoccupazione involontaria.

Nella prima parte del presente lavoro sono presi in considerazione alcuni dei più importanti contributi di questo filone di ricerca. In realtà, l'idea di una relazione fra salari e produttività è di antica data ed è riscontrabile già nel pensiero economico pre-smithiano; tuttavia, le moderne teorie dei salari di efficienza analizzano il fenomeno in maniera molto più dettagliata e forniscono una molteplicità di modelli in grado di spiegare perché possa emergere una relazione positiva fra salari e produttività.

In primo luogo, viene esposto il modello di Solow, che, tra i primi, ha consentito di spiegare efficacemente, per via analitica, la relazione fra salari e produttività e le sue principali implicazioni. In secondo luogo, si sono esaminati una serie di modelli in cui la relazione salario-efficienza lavorativa viene motivata in base all'assunto di asimmetria informativa sul mercato del lavoro, nella fattispecie della selezione avversa e del rischio morale. Viene inoltre esaminato il ruolo svolto dal salario come strumento utilizzato dalle imprese per ridurre i costi di *turnover* ed, infine, si analizzano i modelli sociologici che sottolineano l'importante funzione che hanno gli aspetti retributivi per instaurare e mantenere relazioni di lavoro di lungo periodo.

Nella seconda parte vengono analizzati, in maniera più dettagliata, alcuni importanti fenomeni riscontrabili sul mercato del lavoro e che possono essere interpretati alla luce della teoria dei salari di efficienza: in particolare, la segmentazione del mercato del lavoro e la discriminazione fra gruppi di lavoratori. Tali fenomeni vengono analizzati in relazione al pensiero degli economisti che per primi li hanno evidenziati; si mettono così a confronto le spiegazioni fornite dalla teoria del capitale umano,

di stampo neoclassico, e quelle derivate, invece, dalla teoria dei salari di efficienza.

Nella terza parte, infine, si cerca di verificare la rilevanza empirica del nuovo approccio. Vengono così esaminate alcune delle principali indagini che hanno tentato di fornire un'evidenza alla teoria dei salari di efficienza, soprattutto mediante l'osservazione di forti e persistenti differenziali salariali fra industrie diverse. Il fenomeno della dispersione salariale, infatti, risulta difficilmente spiegabile solamente sulla base delle differenze nelle caratteristiche dei lavoratori; si cerca così di verificare quale può essere il ruolo interpretativo in questo ambito di ricerca dalle nuove teorie dei salari di efficienza e quali sviluppi futuri sembrano oggi più promettenti.

¹ Precisamente: “si ha disoccupazione involontaria quando, nel caso di un piccolo aumento del prezzo delle merci-salario rispetto al salario monetario, sia l’offerta complessiva di lavoro da parte dei lavoratori disposti a lavorare al salario monetario corrente, sia la domanda complessiva di lavoro a quel salario, sarebbero maggiori del volume di occupazione esistente” (Keynes 1936, p. 173 dell’edizione italiana).

² Le altre due sono: “contrattazione salariale” e “insider-outsider”. Nel primo caso si considera l’interazione tra un sindacato ed un’impresa rappresentativi che contrattano i livelli di salario ed occupazione (“contrattazione efficiente”), o determinano una situazione di monopolio bilaterale (modello di monopolio) in cui il sindacato fissa il salario e l’impresa stabilisce l’occupazione. Nel secondo caso si pone piuttosto l’accento sul conflitto di interessi che si crea, non fra sindacati e imprese, ma fra lavoratori occupati e organizzati (*insider*) e lavoratori disoccupati (*outsider*).

PARTE PRIMA

I salari di efficienza: la relazione fra salari e produttività