

PERCORSO ISPETTORATO DEL LAVORO – INAIL E MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Videolezione 14.1 – Mercato del lavoro: Caratteri generali e funzionamento

Introduzione

Benvenuti!

In questa lezione vedremo i caratteri generali del mercato del lavoro ed il suo funzionamento.

In questo percorso, ci soffermeremo in particolare su:

- la domanda di lavoro
- l'equilibrio del mercato del lavoro
- le principali istituzioni che ne fanno parte
- la disoccupazione

Bene, non ci resta che cominciare...

Il Mercato del lavoro

Per cominciare questa lezione sul Mercato del lavoro consideriamolo come se fosse un mercato di concorrenza perfetta. Si tratta di una applicazione del modello base di funzionamento dei mercati di concorrenza perfetta di cui abbiamo già parlato in un'altra lezione.

Ricordiamo le ipotesi alla base della concorrenza perfetta:

- Il bene scambiato sul mercato dev'essere omogeneo. Nel caso del mercato del lavoro, questo implica che ci sia omogeneità sia tra i lavoratori (per le imprese dev'essere indifferente assumere un lavoratore o un altro), sia tra i lavori (per i lavoratori dev'essere indifferente lavorare per un'impresa o per l'altra), Quindi, entrambi devono essere perfetti sostituti
- C'è perfetta informazione per chi offre lavoro (lavoratori) e chi domanda lavoro (imprese)
- Imprese e consumatori devono essere price takers, sia sul mercato del prodotto, sia su quello del lavoro
- ci dev'essere libertà di entrata (e uscita) dal mercato, cioè non ci devono essere barriere all'entrata e all'uscita. Nel caso del mercato del lavoro, questo implica che ci sia mobilità (di lavoratori e imprese) perfetta e senza costi

Se valgono queste quattro ipotesi, si ha come risultato la legge del prezzo unico.

Nel caso del mercato del lavoro questo implica che tutti i lavoratori percepiscono lo stesso salario.

Funzionamento del Mercato del lavoro: Offerta di lavoro

Vediamo quindi come funziona il mercato del lavoro in concorrenza perfetta. Abbiamo già detto che un mercato si analizza guardando alla domanda e all'offerta.

Partiamo dall'offerta di lavoro.

Per offerta di lavoro si intende l'ammontare di lavoro offerto sul mercato dalla popolazione in cambio di una retribuzione.

L'analisi dell'offerta di lavoro può essere condotta a livello individuale (analisi micro) e a livello aggregato (analisi macro).

Funzionamento del Mercato del lavoro: Offerta di lavoro a livello micro

Per quanto riguarda l'Offerta di lavoro a livello micro si tratta di indagare:

- la scelta dell'individuo nell'allocazione del proprio tempo tra lavoro e tempo libero (inteso come definizione residuale che raggruppa una varietà di attività, inclusa la produzione domestica)
- la scelta di una famiglia (una coppia) nell'allocazione del tempo dei suoi componenti (uomo e donna) tra lavoro per il mercato e produzione domestica
- le decisioni di fecondità in un modello di produzione domestica
- la scelta dell'individuo nell'allocazione del tempo tra lavoro e istruzione (Conviene investire in istruzione? Quando conviene smettere di investire in istruzione?)

Funzionamento del Mercato del lavoro: Offerta di lavoro a livello macro

A livello macro, invece, si considera il volume di lavoro offerto complessivamente da una data popolazione (in età lavorativa) in un certo periodo di tempo (anno/settimana/giorno). Questo dipende da diversi fattori:

- il tasso di partecipazione (che riguarda la scelta tra lavoro e non lavoro di tutti gli individui in età lavorativa)
- il numero di ore che ciascun individuo decide di lavorare in cambio di una retribuzione in un certo intervallo di tempo
- l'intensità dell'impegno lavorativo di ciascun individuo
- le caratteristiche del capitale umano (inteso come abilità innate e conoscenze acquisite) di ciascun individuo

Vincoli alla scelta dell'offerta di lavoro

Alla base del problema di scelta dell'offerta di lavoro vi è l'esistenza di vincoli:

- ogni individuo dispone di un limitato ammontare di tempo che può usare in modi alternativi (lavoro retribuito, tempo libero, lavoro non retribuito, produzione domestica, istruzione)
- ogni individuo può ottenere un certo salario per ogni ora che dedica al lavoro retribuito e può usare tale salario per acquistare beni e servizi sul mercato
- ogni individuo ha delle preferenze rispetto alle possibili combinazioni di tempo libero, produzione domestica, beni e servizi acquistati e deve scegliere l'allocazione del proprio tempo che lo soddisfa maggiormente

L'individuo quindi sceglierà tenendo presente che il prezzo del tempo libero è pari al suo "costo opportunità", ossia ai guadagni non realizzati - generalmente la remunerazione del tempo di lavoro. Ma anche che la quantità di tempo dedicata al lavoro (retribuito) rappresenta un sacrificio, in quanto riduce il tempo libero.

In definitiva, un individuo parteciperà al mercato del lavoro se il salario che può ottenere sul mercato è maggiore del suo salario di riserva. Dove il salario di riserva corrisponde a quel salario per cui l'individuo è indifferente tra non lavorare e lavorare.

La funzione di offerta di lavoro dell'individuo ci dice come varia la quantità ottima di lavoro al variare del salario. La funzione di offerta di lavoro è crescente nel salario. La curva che rappresenta l'offerta di lavoro rispetto al salario, ha inclinazione positiva.

Naturalmente, se vogliamo tratteggiare una situazione di offerta di lavoro aggregata (o di mercato), questa curva è data dalla sommatoria delle curve di offerta individuali per una popolazione di N individui in età lavorativa ($i = 1, 2, \dots, N$).

Funzionamento del Mercato del lavoro: Domanda di lavoro

Vediamo ora la Domanda di lavoro.

Per domanda di lavoro si intende la quantità di servizi lavorativi richiesti dalle imprese in cambio di un compenso. Le imprese domandano lavoro per produrre i beni e servizi che vendono sul mercato. La domanda di lavoro dipende dalla domanda dei beni e servizi finali, essa è quindi una domanda derivata.

La quantità di lavoro domandata dalle imprese dipende dal:

- numero di posizioni lavorative che le imprese hanno attivato o intendono attivare, che dipendono a loro volta da:
- la domanda di beni e servizi da parte delle famiglie e dalle tecnologie (= tecniche) di produzione
- il costo del lavoro (che dipende da salario base, tassazione, contributi sociali)
- la possibilità di interrompere il rapporto di lavoro (costi attesi legati alla tipologia di contratto)
- numero di ore di lavoro per posizione lavorativa (che dipendono da vincoli istituzionali e contrattazione tra le parti)

In generale, il criterio con cui un'impresa sceglie quanto produrre è la massimizzazione del profitto, ossia della differenza tra ricavi totali e costi totali (che comprendono i costi del lavoro).

La funzione di domanda di lavoro dell'impresa ci dice come varia la quantità ottima di lavoro al variare del salario. La domanda di lavoro delle singole imprese è decrescente nel salario. Quindi a salari più elevati corrisponde una minor domanda di lavoro dell'impresa. Ne consegue che la curva di domanda del lavoro ha inclinazione negativa.

La domanda di lavoro aggregata per il breve periodo, siccome il numero di imprese è dato, si ottiene sommando orizzontalmente le funzioni di domanda di lavoro delle singole imprese.

Equilibrio del Mercato del lavoro

Dopo aver trattato la domanda e l'offerta di lavoro, introduciamo adesso l'Equilibrio del mercato del lavoro

Data la funzione di domanda aggregata di lavoro, D (Demand), decrescente rispetto al salario reale, e data la funzione aggregata di offerta di lavoro, S (Supply), crescente rispetto al salario reale, è possibile determinare la condizione di equilibrio del mercato:

$$D = S$$

Questa condizione determina simultaneamente il salario e l'occupazione di equilibrio.

In corrispondenza del salario di equilibrio tutti i lavoratori che a quel salario desiderano lavorare sono occupati, e tutte le imprese che a quel salario vogliono impiegare lavoratori riescono a farlo. Non c'è disoccupazione (eccesso di offerta): al salario di equilibrio ci possono essere inattivi, ma non persone che vorrebbero lavorare e non trovano lavoro.

In questo modello, ciò che assicura che il mercato sia in (o raggiunga un) equilibrio è la flessibilità del salario W e del prezzo P , e la possibilità per le imprese di modificare la quantità di lavoro senza costi. Qualsiasi cosa impedisca la piena flessibilità dei salari e dei prezzi (ad es. contratti che fissino il salario nominale per un certo periodo) o la piena flessibilità delle quantità (ad es. una legislazione che impedisca alle imprese di licenziare i lavoratori senza giusta causa) è un ostacolo al funzionamento efficiente del mercato e può causare disoccupazione.

Nel mondo descritto dal modello non esiste disoccupazione e non esiste nessun intervento dello Stato: non vi sono contributi sociali versati dalle imprese e dai lavoratori (per il pagamento di malattia, infortuni, maternità, pensioni), non c'è alcuna forma di tassazione sul reddito da lavoro, né vi sono contributi versati dallo Stato a favore delle imprese o dei lavoratori.

Pur scostandosi dal mercato del lavoro nel mondo reale, questo modello è utile come modello di riferimento (in quanto caratterizzato da proprietà desiderabili come l'efficienza) e per cogliere i possibili effetti di fenomeni che modifichino la domanda e l'offerta di lavoro a livello aggregato.

Le istituzioni del mercato del lavoro

Abbiamo visto l'equilibrio nel mercato del lavoro concorrenziale che, riassumendo, suggerisce che in presenza di:

- flessibilità dei salari (e dell'occupazione)
- coincidenza tra costo del lavoro per le imprese e salario netto dei lavoratori
- mobilità dei lavoratori (e delle imprese) tra i vari mercati del lavoro

si raggiunge un equilibrio in cui:

- non esiste disoccupazione
- il surplus totale è massimizzato
- il salario è unico

Nel mondo reale però le condizioni viste non sussistono, in parte anche per la presenza delle ‘istituzioni’ del mercato del lavoro.

Vediamo meglio cosa sono tali istituzioni, quali effetti generano sul mercato del lavoro e quali sono le ragioni della loro esistenza.

Cosa sono le Istituzioni del mercato del lavoro

Le Istituzioni del mercato del lavoro si dividono in formali e informali.

Le istituzioni ‘formali’, sono per esempio:

- i sistemi di regolamentazione approvati in leggi (nazionali o locali), accordi collettivi e decisioni politiche (a livello nazionale) che si traducono in vincoli, stanziamenti di risorse o prelievi fiscali
- oppure organismi (come i servizi pubblici per l’impiego) volti a favorire la formazione dei lavoratori, l’incontro tra l’offerta di lavoro (persone in cerca di lavoro) e la domanda di lavoro (imprese)

Le istituzioni ‘informali’ sono ad esempio le norme sociali, quali:

- il modello di famiglia prevalente in una società
- l’importanza e la diffusione del concetto di ciò che è giusto
- la presenza e diffusione di comportamenti discriminatori

il Cuneo fiscale

Ma quali sono gli effetti delle istituzioni del mercato del lavoro?

Le istituzioni, attraverso una modifica degli incentivi e/o vincoli per i singoli agenti (lavoratori, imprese), cambiano la struttura del mercato del lavoro (domanda e offerta), modificandone i risultati (costo del lavoro e salari, occupazione).

In particolare, introducono un divario tra la produttività marginale del lavoro (che si può leggere sulla curva di domanda di lavoro) e il costo marginale del lavoro (che equivale al salario di riserva del lavoratore marginale, che si può leggere sulla curva di offerta). Questo divario può essere introdotto sia agendo sui ‘prezzi’ (costo del lavoro e salario) che agendo sulle ‘quantità’ (volume di servizi lavorativi domandati e offerti). Il divario è detto “cuneo fiscale”.

Per analizzare l’impatto del cuneo fiscale sul mercato del lavoro è importante ricordare che:

- per i lavoratori, la scelta di lavorare o meno e di quante ore di lavoro offrire sul mercato dipende dal salario netto per ‘unità’ di lavoro (ovvero quanto effettivamente mettono in tasca, al netto degli oneri previdenziali e delle tasse, per ora/settimana/mese)
- per le imprese, la decisione relativa all’impiego del fattore lavoro dipende dal costo del lavoro per ora effettivamente lavorata. Nel computo del costo del lavoro entra pertanto il salario lordo, più tutti gli oneri previdenziali a carico delle imprese, oltre al costo sopportato per le ore non lavorate, ma retribuite (per ferie, festività, permessi retribuiti, malattia, infortuni, gravidanza, formazione)

Principi su cui si basa l'esistenza delle Istituzioni nel mercato del lavoro

Perché allora esistono queste istituzioni?

La spiegazione teorica dell'esistenza delle istituzioni del mercato del lavoro è da ricondurre a uno di questi tre principi:

- 1) efficienza, cioè in presenza di fallimenti del mercato le istituzioni possono ridurre la perdita di efficienza generata da tali fallimenti
- 2) equità, cioè le istituzioni servono per modificare l'allocazione del surplus tra le imprese e i lavoratori
- 3) fallimenti nel processo politico, cioè le istituzioni possono esistere perché dei gruppi di minoranza (organizzata in una lobby) riescono ad imporre istituzioni a loro 'favorevoli' ai gruppi di maggioranza

Conclusioni

Bene, siamo giunti alla fine di questa video lezione.

Ti ricordo che abbiamo parlato del Mercato del lavoro.

In particolare abbiamo approfondito:

- il funzionamento di questo mercato
- visto cosa succede quando il mercato è in equilibrio
- e, infine, quali effetti determina l'introduzione del cuneo fiscale

Grazie per l'attenzione e per aver partecipato!