

## BIBLIOTECA

# L'Asimmetria informativa circa la qualità dei lavoratori

### Introduzione

Benvenuti!

In questa lezione approfondiamo il caso della **asimmetria informativa** circa la qualità dei lavoratori.

In particolare vedremo diverse teorie, tra cui:

- I modelli di Search and Matching
- la teoria dei Segnali
- e la teoria del Capitale umano

Bene, non ci resta che cominciare...

### Equilibrio del Mercato del lavoro competitivo

Abbiamo visto nelle lezioni precedenti, che in un mercato del lavoro perfettamente competitivo, si raggiunge un equilibrio in cui:

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

Abbiamo anche visto che ciò può non avvenire in vari casi:

- a) il mercato raggiungerebbe l'equilibrio efficiente, ma alcune istituzioni lo impediscono (ad es. cuneo fiscale, EPL, ecc.)
- b) il mercato non raggiunge un equilibrio efficiente (fallimenti del mercato) perché:
  - non c'è libertà d'entrata, cioè c'è mancanza di mobilità di imprese e/o lavoratori a causa dei costi elevati associati alla mobilità; oppure per situazioni di potere di mercato come il monopsonio (l'impresa non è più 'wage taker')
  - non c'è perfetta informazione e/o l'informazione è asimmetrica, cioè i lavoratori possono avere informazioni imperfette sulle caratteristiche dei lavori (inclusi i livelli salariali) e le imprese sulle caratteristiche dei lavoratori (produttività, impegno, ecc.)

Approfondiamo quest'ultimo aspetto...

### Asimmetria informativa sulla qualità dei lavoratori

Il mercato del lavoro, come molti altri mercati (esempio: mercato delle assicurazioni, delle macchine usate) si caratterizza per la presenza di problemi di tipo informativo. Ossia non tutti gli agenti (lavoratori e imprese) hanno piena informazione sulle variabili che sono rilevanti per la loro scelta decisionale.

Si parla di **informazione imperfetta** (o incompleta) quando uno o più dei partecipanti ad uno scambio/contratto non è perfettamente informato circa le variabili rilevanti per la propria scelta decisionale.

Questa incompletezza dell'informazione può essere distribuita in modo simmetrico o asimmetrico tra i partecipanti allo scambio.

I problemi derivanti dalla presenza di informazione **imperfetta, ma 'simmetrica'** sono legati alla conoscenza del contesto e in particolare alla conoscenza delle possibili alternative al concludere lo scambio con una certa controparte.

Ad esempio: i lavoratori in cerca di occupazione possono non conoscere tutte le opportunità d'impiego offerte dalle imprese (posti disponibili e salari) e le imprese possono non conoscere tutti i lavoratori interessati ad offrire i propri servizi lavorativi alle imprese.

### Modelli di Search and Matching

Al riguardo, la teoria economica ha sviluppato modelli che spiegano la coesistenza di disoccupati e di posti vacanti, detti **modelli di search and matching**.

In tali modelli, il problema di scelta:

- del disoccupato è quando interrompere la sua ricerca del lavoro e accettare l'opportunità che gli si presenta
- per l'impresa è quando interrompere la ricerca del lavoratore più adatto

I modelli di ricerca del lavoro spiegano bene l'esistenza della disoccupazione detta frizionale.

Questa è dovuta a 'frizioni' nel mercato del lavoro legate al tempo e costi necessari per ottenere le informazioni necessarie.

Si differenzia dalla disoccupazione strutturale che invece è legata ad una domanda di lavoro inferiore all'offerta o ad un disallineamento tra le competenze richieste e quelle offerte dai lavoratori.

### Previsioni derivate dai Modelli Search and Matching

Da questi modelli si ricavano due fondamentali **previsioni**, il periodo di disoccupazione dura più a lungo, quanto più:

- sono bassi i costi della ricerca (costi monetari e costi opportunità del tempo) – per esempio grazie a sussidi di disoccupazione, o elevati redditi famigliari
- sono alti i benefici della ricerca (un fattore che fa aumentare i secondi è ad es. il grado di pazienza)

## I Problemi di Asimmetria informativa

Problemi specifici di **asimmetria informativa**, invece, emergono quando una parte ha migliore informazione dell'altra riguardo alcune caratteristiche del bene/servizio che è oggetto dello scambio stesso.

Nel mercato del lavoro, ciò corrisponde generalmente ad una diversa conoscenza, tra impresa e lavoratore, della **produttività** (potenziale o effettiva) del singolo lavoratore, in quanto il lavoratore è più informato dell'impresa sulle proprie abilità, nonché sul proprio impegno nel lavoro.

Nel mercato del lavoro si hanno problemi di asimmetria informativa:

- ex ante, ossia nel momento della selezione del personale da assumere. In questo caso, le imprese non sanno distinguere i lavoratori ad alta produttività da quelli a bassa produttività
- ex post quando, dopo la stipula del contratto di lavoro, l'impresa non è in grado di valutare l'impegno del lavoratore

## L'Asimmetria informativa ex ante

Vediamo più da vicino il problema di asimmetria informativa ex ante.

Alla base dei problemi di asimmetria informativa ex-ante, c'è il fatto che gli individui sono tra loro diversi in termini di **prestazioni lavorative**. Questo è dovuto alle diverse **abilità** innate (talento o capacità lavorativa) che non sono facilmente osservabili o misurabili. Il talento infatti è una "informazione privata" e non può essere osservato dalle imprese che devono selezionare il personale da assumere.

Questa non diretta osservabilità crea problemi di **comportamenti 'opportunistici'**:

- il lavoratore ha interesse a dichiarare un talento elevato, anche quando ciò non corrisponde al vero (non essendo osservabile)
- l'impresa ha interesse a remunerare il lavoratore come se fosse sprovvisto di talento (data l'impossibilità di dimostrare il contrario)

Se il datore di lavoro retribuisse in modo diverso lavoratori a bassa e alta produttività in base a quanto dichiarato dai lavoratori stessi, i lavoratori a bassa produttività avrebbero interesse a dichiarare di essere ad alta produttività, anche quando ciò non corrisponde al vero (problema di 'selezione avversa')

Se il datore di lavoro retribuisse tutti i lavoratori allo stesso modo, con un salario corrispondente alla remunerazione di un lavoratore a bassa produttività, nessun lavoratore ad alta produttività accetterebbe il lavoro

Quindi, in assenza di altra informazione, il datore di lavoro non può che trattare in maniera identica tutti i lavoratori, offrendo però una **retribuzione 'intermedia'** tra quella che offrirebbe ai lavoratori a bassa produttività e quella che offrirebbe a quelli ad alta produttività (**equilibrio 'pooling'** o composito).

Questa soluzione genera comunque delle inefficienze e riduce l'efficienza dell'impresa e la quantità prodotta.

## La teoria dei Segnali

Come si può superare questa asimmetria informativa tra lavoratori e datori di lavoro? Come possono i lavoratori informare il datore di lavoro circa le loro abilità e quindi essere retribuiti in base alla loro capacità lavorativa?

Ebbene, da una parte i lavoratori ad alta produttività hanno interesse a trovare una modalità per segnalare al datore di lavoro che sono veramente più produttivi.

Dall'altra, il datore di lavoro ha interesse ad usare questo segnale (se credibile) perché migliora l'efficienza dell'impresa. Le imprese infatti potrebbero distinguere i due tipi di lavoratori e dare a ciascuno la remunerazione adeguata (equilibrio di separazione).

Vediamo quindi la teoria dei segnali...

### Il Signalling e la scelta di istruzione

Si parla di segnalazione (signalling) ossia di un comportamento assunto dalla parte informata che rivela le informazioni detenute in forma privata.

L'idea sottostante la teoria dei segnali è che gli individui investono nel conseguimento di un titolo di studio per segnalare alle imprese la propria abilità.

L'ipotesi del modello di Spence (1973) che garantisce tale credibilità del segnale è che gli individui abili sostengano **costi minori** per conseguire lo stesso livello di scolarità.

Più in generale, il modello di Spence si basa sulle seguenti assunzioni:

- le persone si differenziano per abilità innate (talento, capacità lavorative)
- gli individui più abili sono più produttivi
- la capacità lavorativa non è osservabile e misurabile (senza costi) dalle imprese (asimmetria informativa)
- i costi (monetari e non) dell'istruzione sono più bassi per gli individui più abili. Infatti, i meno abili sostengono costi monetari aggiuntivi, ad esempio lezioni private, hanno maggiori costi psicologici (fatica e difficoltà nello studio) e a volte anche maggiori costi opportunità (ad es. devono rinunciare a lavorare durante l'estate perché devono ripetere un esame)

Se l'impresa potesse osservare tale talento, darebbe al lavoratore una retribuzione corrispondente alla sua produttività marginale. Lavoratori con maggior talento riceverebbero retribuzioni maggiori e l'impresa massimizzerebbe la produttività dei lavoratori stessi assegnando a ciascuno la mansione più appropriata.

Se invece l'impresa non può osservare direttamente il talento, in assenza di altra informazione, offrirà a tutti la stessa retribuzione.

### Perfetta informazione ex post

L'acquisizione di istruzione può essere interpretata come risposta all'asimmetria informativa.

Se il costo di acquisizione del segnale (l'ammontare di istruzione) è più elevato per gli individui meno abili, rispetto a quelli più abili, l'impresa può cercare di indurre gli individui a rivelare il proprio talento attraverso le loro scelte di istruzione.

Per fare ciò può annunciare di pagare i lavoratori in base al livello d'istruzione.

Questa politica retributiva induce individui diversi a scegliere quantità diverse di istruzione, permettendo all'impresa di riconoscere le caratteristiche individuali non osservabili, superando (parzialmente) l'inefficienza indotta dall'asimmetria informativa.

Condizioni:

- i lavoratori poco abili non devono avere convenienza ad emulare i lavoratori molto abili nella scelta del livello di istruzione. Quanto ottengono dall'emulazione dev'essere inferiore a quanto ottengono non emulandoli
- i lavoratori più abili invece, devono avere convenienza a segnalare la propria abilità acquisendo il livello di scolarità più alto. Quanto ottengono dal segnalare dev'essere maggiore di quanto ottengono non segnalando

Raggiungere un equilibrio di questo tipo (detto "di separazione"), equivale a creare una condizione di perfetta informazione ex-post.

### Differenze tra Signalling e Teoria del Capitale Umano

Questo approccio spiega la relazione positiva tra livello d'istruzione e livello retributivo in modo diverso dalla teoria del capitale umano. Secondo quest'ultima, infatti, una maggiore istruzione è associata a livelli retributivi più elevati in quanto aumenta la produttività degli individui.

Distinguere empiricamente tra i due approcci non è facile. L'istruzione può svolgere entrambi i ruoli (di segnalazione e di aumento della produttività) e misurare l'importanza relativa dei due ruoli è molto complesso.

Vediamo insieme la teoria del Capitale Umano.

### La Teoria del Capitale Umano

Secondo il modello di Becker, Human Capital del 1964, i differenziali di reddito tra lavoratori sono attribuibili al ruolo esercitato dal capitale umano.

Il capitale umano è inteso come capacità produttiva di una persona, migliorabile attraverso l'istruzione in un processo di accumulazione di conoscenze.

La scelta di istruzione è vista perciò come un **investimento** finalizzato ad accrescere le capacità di reddito futuro.

Il modello di Becker descrive la scelta individuale di investire in istruzione come un **processo razionale** in cui ogni persona confronta **costi e benefici** associati a tale scelta, in un'ottica di lungo periodo.

Siccome l'istruzione è un bene di investimento, si devono confrontare

- **costi** sostenuti nel **presente**
- con **benefici** attesi nel **futuro**
- 

Siccome i benefici dell'istruzione saranno realizzati nel futuro, per poterli confrontare con i costi è necessario attualizzarli, ossia calcolarne il **valore presente**

## Costi e Benefici per accumulare Capitale umano

I **costi** necessari per accumulare capitale umano sono:

- sia monetari (tutti i costi associati all'istruzione)
- sia non monetari (mancati redditi associati al tempo dedicato all'istruzione e fatica dell'impegno)

I **benefici** sono legati al fatto che lavoratori più istruiti hanno livelli di produttività più elevati, quindi retribuzioni più elevate.

La scelta deve essere fatta oggi sulla base delle aspettative dei redditi futuri associati al conseguimento di un titolo di studio (i benefici non monetari per salute, soddisfazione, ecc., in questo modello non vengono considerati).

Una specificità importante del capitale umano è quella di non essere trasferibile in quanto è incorporato nelle persone. Quindi il rischio associato all'investimento in istruzione è più elevato (rispetto ad altri tipi di investimenti).

Riepilogando, la decisione di istruzione di un individuo sarà quella che massimizza il valore presente scontato della differenza tra benefici e costi dell'istruzione (di tutta la vita lavorativa).

## Tasso interno di Rendimento dell'istruzione (IRR)

Il **tasso interno di rendimento dell'istruzione (IRR)** è il tasso che uguaglia il beneficio totale dell'istruzione al costo totale.

Tale tasso è fondamentale per capire se l'investimento in istruzione è un buon investimento dal punto di vista finanziario oppure no.

## Implicazioni del modello del Capitale umano

Vediamo ora alcune importanti implicazioni di questo modello:

- la scelta di studiare si riduce all'aumentare dei costi diretti dell'istruzione
- la scelta di studiare aumenta al ridursi del costo-opportunità (es.: in periodi di elevata disoccupazione)
- la scelta di studiare si riduce al ridursi del numero di anni in cui si possono godere i maggiori redditi associati ai maggiori livelli di istruzione. Per questo la grande maggioranza degli studenti (scuole superiori, università) sono giovani, perché la scelta di studiare in età adulta è associata a minori benefici totali (e probabilmente maggiori costi)
- la scelta di studiare dipende dall'atteggiamento verso il futuro dei giovani (e delle loro famiglie)

## Formazione sul lavoro

Aggiungiamo che il capitale umano non si accresce solo attraverso l'istruzione, ma anche attraverso la **formazione professionale sul lavoro** (on-the-job training, OJT).

Tale formazione include sia attività di formazione **informale** (come l'acquisizione di conoscenze e competenze attraverso l'esperienza lavorativa), sia attività di formazione **formale** (attraverso la frequenza di corsi). Nell'analisi economica però è importante distinguere soprattutto tra:

- **formazione professionale generica** (o addestramento generale). La produttività del lavoratore aumenta non solo all'interno dell'impresa per cui lavora ma anche nel mercato. In altre parole, se il lavoratore lascia l'impresa, può utilizzare la formazione in altre imprese
- **formazione professionale specifica** (o addestramento specifico). La produttività del lavoratore aumenta solo all'interno dell'impresa. Se il lavoratore lascia l'impresa, non può utilizzare la formazione (specifica) in altre imprese

### Benefici della Formazione per lavoratori/impresa

Il beneficio per lavoratori/impresa di questi due tipi di formazione è diverso:

- il lavoratore gode dei benefici della formazione specifica solo se rimane all'interno dell'impresa
- nel caso della formazione generale, invece, il lavoratore può godere sempre dei benefici della stessa, sia che rimanga nell'impresa sia che cambi lavoro
- l'impresa gode dei benefici della formazione solo se il lavoratore non lascia l'impresa in entrambi i casi. Tuttavia, se la formazione è generale e il lavoratore lascia l'impresa, l'impresa offrirebbe a imprese concorrenti fattori produttivi migliori

Ne consegue che:

- le imprese (in un mercato concorrenziale) fanno formazione generale solo se non devono sopportare alcun costo. Quindi tutti i costi associati alla formazione generale devono essere sostenuti dai lavoratori
- le imprese fanno la formazione specifica e ne sostengono i costi solo se riescono a rendere vantaggioso per il lavoratore la permanenza nell'impresa nel lungo periodo (in modo da recuperare nel tempo i costi sostenuti e godere almeno in parte dei benefici della formazione specifica). Sia l'impresa sia i lavoratori hanno convenienza a condividere i costi ed i benefici dell'investimento in addestramento specifico

### Conclusioni

Bene, siamo giunti alla fine di questa video lezione.

Ti ricordo che abbiamo parlato dell'Asimmetria informativa circa la qualità dei lavoratori.

In particolare abbiamo approfondito:

- come questa asimmetria determini importanti ricadute sia sul lavoratore, sia sull'impresa
- alcuni modelli teorici che forniscono importanti informazioni sulle scelte di istruzione e di guadagno futuro

Grazie per l'attenzione e per aver partecipato!