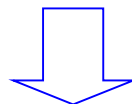

Teoria dei Salari di Efficienza – Un modello semplificato

E' quello sviluppato da Carl Shapiro e Joseph Stiglitz nel 1984

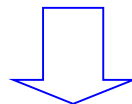
(C. Shapiro and J.E. Stiglitz, (1984) *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, The American Economic Review, vol 74, 3, pp 433–444)

Ipotesi centrale: *asimmetria informativa tra datore di lavoro e lavoratore:*

L'impresa non può controllare perfettamente l'impegno/sforzo del lavoratore



Dunque l'impresa cercherà di fissare il salario in modo da incentivare il lavoratore a erogare impegno.



Pur in presenza di disoccupazione involontaria e concorrenza tra lavoratori il salario reale *non scende*

Si assume dunque che per motivi “strutturali” (nel caso di Shapiro e Stiglitz 1984 si tratta di asimmetrie informative)



il livello di efficienza del lavoro erogato – l’”impegno” o “sforzo” (*effort*): x – dipenda da: W/P

Esiste dunque una funzione di effort: $x = x(W/P)$ con $dx/d(W/P) > 0$

Consideriamo un’impresa-tipo – focus sul solo input produttivo lavoro

x = *effort* nella funzione di produzione: $Y = f(x \cdot L)$; L = numero lavoratori

$x \cdot L$ = *lavoro in unità di efficienza* – è l’input effettivo di lavoro (cioè include l’*effort* x)

l’*effort* erogato dai lavoratori dipende dal salario reale W/P per via della funzione $x(W/P)$

asimmetria informativa:

l'impresa non può osservare l'intensità del lavoro erogato nel processo produttivo (cioè di x).

L'impresa non sa se – una volta assunto – il lavoratore si impegna oppure no (fa controlli a campione)

... ciò per via di *costi di monitoraggio* (dei lavoratori e dello svolgimento del processo produttivo)

Semplifichiamo la funzione di produzione e quella di effort:

q_m = probabilità di un lav. di essere scoperto a fare lo *shirker* → se scoperto, lo *shirker* è licenziato

ci sono due soli livelli di *effort*:

{	- impegno: $x = \bar{x} > 0$	data la f. di prod.: $Y = f(x \cdot L)$
	- <i>shirking</i> : $x = 0$	


se non c'è *effort*: $Y = 0$

se c'è *effort*: $Y = f(\bar{x} \cdot L)$ il prodotto dipende da L

Utilità attesa di un lavoratore-tipo dell'impresa:

- se il lavoratore si impegna: $U^f = \frac{W}{P} - \bar{x}$ (non corre rischi di licenziamento)

- se il lavoratore fa *shirking*: $U^s = (1 - q_m) \frac{W}{P} + q_m R$ $R =$ utilità (reddito) del licenziato

$R =$ salario (reale) di riserva  livello di salario a cui i lavoratori sono indifferenti tra offrire (cercare) lavoro e non farlo

Dato q_m la scelta del lavoratore dipende dal livello di W/P :

se: $U^f \geq U^s$ il lavoratore si impegna: $x = \bar{x}$ (*vincolo di partecipazione*)

quindi l'impresa se vuole estrarre $x = \bar{x}$ dal lavoratore deve garantire un salario:

$$\left(\frac{W}{P} \right)^* \geq \frac{\bar{x}}{q_m} + R \quad (\text{usiamo } =)$$

NOTA - se fosse $q_m = 1$ (perfetto monitoraggio) – in condizioni di concorrenza nel mercato del lavoro:

l'impresa fisserebbe: $\left(\frac{W}{P}\right)^{conc} = \bar{x} + R$ *fatica (effort) + salario reale di riserva*

l'imperfetto monitoraggio $q_m < 1$ *aumenta il salario necessario per estrarre l'effort*

Conclusioni:

anche in condizioni di concorrenza nel mercato del lavoro, se le *asimmetrie informative* sono rilevanti nel monitoraggio del lavoro erogato:

- le imprese devono offrire un salario reale **maggiore** del salario reale di riserva R (+ effort)
- se nel mercato prevalesse il salario $(W/P)^{conc}$, allora non ci sarebbero disoccupati



con salari di efficienza: $(W/P)^* > (W/P)^{conc}$ e si ha necessariamente disoccupazione involontaria