



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in

Economia e Commercio

**LA DOMANDA E L’OFFERTA NEL MONDO DEL
LAVORO**

Relatore:

Prof. Paola Catalini

Rapporto Finale di:

Federica Regoli

Anno Accademico 2021/2022

INDICE

INTRODUZIONE

I. LA STRUTTURA DEL MERCATO DEL LAVORO

- I. Le origini
- II. L'importanza del lavoro
- III. Gli elementi del mercato del lavoro

II. L'OFFERTA DI LAVORO

- I. La definizione
- II. La forza lavoro
- III. La decisione di offrire lavoro
- IV. Tassi di partecipazione
- V. La disoccupazione e ricerca del posto di lavoro

III. LA DOMANDA DI LAVORO

- I. La definizione
- II. La domanda di breve e lungo periodo
- III. Il costo quasi fisso del lavoro

IV. IL MERCATO DEL LAVORO

- I. Il significato di domanda e offerta nella quotidianità aziendale
- II. L'interazione di domanda e offerta
- III. L'equilibrio del mercato del lavoro

CONCLUSIONE

BIBLIOGRAFIA

Introduzione:

Il mercato del lavoro è quell'insieme di meccanismi attraverso i quali la domanda delle imprese e l'offerta dei lavoratori si incontrano. Le regole di funzionamento del mercato del lavoro sono spesso oggetto di confronto pubblico e di richieste di cambiamento, in base all'andamento dell'economia, alle aspettative sociali ed al ruolo esercitato dalle istituzioni e dalle rappresentanze sociali. I soggetti coinvolti in questa transazione sono, quindi, i datori di lavoro, che domandano il lavoro, i lavoratori che lo offrono e le istituzioni che garantiscono il rispetto delle regole. L'insieme dei soggetti che offrono lavoro costituisce "la forza lavoro". La forza lavoro è formata dai soggetti, occupati o disoccupati, che lavorano, possono farlo o sono disposti a farlo. La forza lavoro occupata è costituita dai lavoratori dipendenti e dai lavoratori indipendenti; La forza lavoro disoccupata è costituita da coloro che non hanno mai lavorato (in cerca di prima occupazione) e da coloro che hanno perso l'occupazione (in cerca di nuova occupazione). I datori di lavoro possono essere sia pubblici che privati. Diverse saranno, a seconda dei casi, le modalità di incontro tra domanda e offerta di lavoro. Il mercato del lavoro italiano si caratterizza per un'elevata disomogeneità in base a diverse caratteristiche (genere, nazionalità, età delle persone, posizioni organizzative, livello di scolarità) e per alcuni trend demografici che ne stanno cambiando progressivamente la composizione numerica. Quando la disoccupazione è elevata e quindi è difficile trovare un'occupazione, molti disoccupati non cercano più un posto di lavoro e quindi non vengono più classificati come tali, escono dalla forza lavoro. In questi casi si parla di lavoratori scoraggiati. Un elevato tasso di disoccupazione è associato ad un basso tasso di partecipazione. Affinchè il tasso di occupazione sia elevato occorre non solo che vi sia una elevata partecipazione al mercato del lavoro (tasso di partecipazione), ma anche che sia alta la probabilità di trovare un lavoro (tasso disoccupazione). Infatti, tasso di attività e tasso di disoccupazione possono essere tra loro correlate: una bassa probabilità di trovare lavoro può indurre ad una scarsa partecipazione (aumento dei lavoratori scoraggiati), ovvero ad una diminuzione del tasso di partecipazione. I fattori che influenzano la domanda di lavoro sono tre: il salario: determina l'inclinazione della domanda; la produttività dei lavoratori: determina spostamenti della domanda; il prezzo di vendita dei beni: determina spostamenti della domanda. Un'impresa decide di assumere un lavoratore se il salario da corrispondere è inferiore rispetto al valore della produzione del lavoratore da assumere. Perciò, la domanda di lavoro delle imprese è influenzata da due fattori: la produttività dei lavoratori e il prezzo dei beni. Quando la produttività e i prezzi aumentano, le imprese aumentano la domanda di lavoro e viceversa. I fattori che influenzano l'offerta di lavoro sono tre: il salario: che influenza l'inclinazione dell'offerta, la popolazione: determina spostamenti dell'offerta; se in una nazione aumenta il numero di persone in età lavorativa l'offerta di lavoro aumenta e viceversa. In altre parole, vi è un numero maggiore di persone disposte a offrire la prestazione lavorativa per ogni livello di reddito; il tasso di partecipazione: determina spostamenti dell'offerta, serve per incrementare le persone in età lavorativa che partecipano, o vogliono partecipare, all'attività produttiva.

CAPITOLO 1: LA STRUTTURA DEL MERCATO DEL LAVORO:

1.1. Le origini:

Il mercato del lavoro è nato dopo la Rivoluzione Industriale, cioè con la nascita e lo sviluppo delle industrie, che è avvenuto in Inghilterra alla fine del 1700. Allora si sono formate due classi sociali:

1. Gli IMPRENDITORI o CAPITALISTI, cioè i padroni delle industrie, quelli che hanno i capitali e chiedono il lavoro ai lavoratori

2. I LAVORATORI o PROLETARI, coloro che offrono il loro lavoro agli imprenditori.

Il punto di incontro tra imprenditori ed operai è il mercato del lavoro. Per sua definizione, il mercato del lavoro è il luogo in cui i lavoratori sono in grado di trovare lavoro dietro retribuzione, e i datori di lavoro cercano lavoratori disposti a lavorare in cambio di un determinato salario. Per quanto concerne la determinazione degli stessi, il “prezzo” è determinato dall’incontro tra la domanda e l’offerta, anche se non mancano elementi che rendono più complesso lo scenario: in alcuni Stati esistono ad esempio dei salari minimi al di sotto del quale gli stipendi a tempo pieno non possono scendere, mentre altri si sono astenuti dall’introduzione di un simile strumento.

Secondo la loro dimensione e portata, i mercati del lavoro possono essere locali, nazionali e anche internazionali. Di solito, i Paesi adottano al loro interno una politica rigorosa dei visti per gli stranieri, che limita la libera circolazione delle persone e introduce anche restrizioni sul mercato del lavoro per chi arriva dal di fuori del mercato domestico. Altri Paesi hanno invece firmato degli accordi proprio per facilitare il flusso di persone, formando così un mercato del lavoro internazionale senza costi di accesso (si pensi all’Unione Europea). Per quanto attiene la loro composizione, i mercati del lavoro sono costituiti da segmenti di interazione più piccoli per diverse qualifiche, competenze e posizioni. Le varie sezioni che compongono il mercato del lavoro sono a loro volta contraddistinte dallo scambio di informazioni tra i datori di lavoro e le persone in cerca di lavoro relativamente ai salari, alle condizioni di lavoro, al livello di concorrenza. Ad ogni modo, quel che non cambia è la sua caratteristica fondamentale: come ogni mercato, anche quello del lavoro sarà definito dalla domanda offerta. Un’altro elemento che contraddistingue in maniera significativa il mercato del lavoro è la sua flessibilità, che riflette la capacità di un’azienda di apportare modifiche al numero dei dipendenti, al numero di ore lavorative settimanali, all’entità dei salari e all’influenza dei sindacati. In un mercato flessibile le condizioni del mercato del lavoro sono meno regolamentate e le retribuzioni sono definite da principi di mercato puri, mentre un mercato con una bassa flessibilità ci si trova generalmente a dover fare i conti con livelli salariali minimi, varie esigenze sindacali, fattori sociali supplementari.

1.2 L'importanza del lavoro

La nostra Costituzione sancisce che il lavoro è un diritto e insieme un dovere di ogni cittadino, e afferma che la retribuzione deve essere proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro. La legge n. 300/1970, il cosiddetto Statuto dei Lavoratori, introduce dunque una serie di garanzie a tutela del lavoratore. Con il lavoro l'essere umano partecipa allo sviluppo economico, sociale e culturale dell'umanità; dà prova dei propri talenti. Il lavoro è il fattore primario dell'attività economica e chiave di tutta la questione sociale e non deve essere inteso soltanto per le sue ricadute oggettive e materiali, bensì per la sua dimensione soggettiva, in quanto attività che permette l'espressione della persona e costituisce quindi l'elemento essenziale dell'identità personale e sociale della donna e dell'uomo. Ad ogni modo, la persona umana è l'obiettivo finale rispetto al quale il lavoro è l'obiettivo intermedio principale, anche se non di solo lavoro vive l'uomo. Dai contenuti di diversi documenti della Dottrina sociale della Chiesa possiamo creare la seguente sequenza etica del lavoro: il lavoro è un bene dell'uomo, per l'uomo e per la comunità; l'uomo ha il primato sul lavoro, perché il lavoro è per l'uomo e non l'uomo per il lavoro e per l'economia; il lavoro ha il primato sul capitale e non il lavoro è al servizio del capitale. Il lavoro riveste una primaria importanza per la realizzazione dell'uomo e per lo sviluppo della società e per questo occorre che esso sia sempre organizzato e svolto nel pieno rispetto dell'umana dignità e al servizio del Bene Comune. Per quanto riguarda il nostro paese, è un repubblica democratica, fondata sul lavoro, ciò è quello enunciato nella prima parte dell'articolo 1 della Costituzione italiana, secondo cui il lavoro viene riconosciuto come uno dei principi fondamentali della vita economica e sociale del paese. Il lavoro, infatti, viene riconosciuto prima di tutto come diritto del cittadino ma anche come suo dovere, a seconda che sia un lavoro dipendente o un'altra attività capace di produrre reddito. Ogni genere di attività svolta dal cittadino, considerata un lavoro, è soggetta a prelievo fiscale da parte dello Stato, perciò lo Stato come Ente pubblico ricopre un ruolo importante nei rapporti lavorativi. Attualmente, ma già da molti anni, parlando di lavoro iniziano a sorgere mille discussioni dovute ai gravi problemi che girano intorno ad esso. Uno di questi è proprio la disoccupazione, un problema che accomuna una gran percentuale di giovani, che dopo aver dedicato anni allo studio, si ritrovano ad essere catapultati in un mondo lavorativo quasi inesistente: i giovani e la crisi economica sono ormai un binomio quasi inscindibile. La colpa di tutto questo viene attribuita ad un prelievo fiscale elevato nei confronti dei datori di lavoro che riducono le assunzioni ricorrendo sempre più spesso alla stipulazione di contratti lavorativi a tempo determinato, ossia il precariato o addirittura ricorrendo al "lavoro nero". Il lavoro oltre ad essere tutelato dalla Costituzione viene tutelato, per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, dello Statuto dei lavoratori. Uno degli articoli più importanti, di cui di recente si è sentito parlare per un eventuale modifica è l'articolo 18 che tutela i diritti del lavoratore in caso di licenziamento legittimo. Invece, per la tutela del lavoratore sotto il profilo economico vi è l'articolo 36 della Costituzione che afferma: il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa." Infatti, la legge prevede una retribuzione minima, affinché al lavoratore venga garantita una buona qualità di vita. Un organo che viene menzionato, qualora si parli di lavoro, sono i sindacati che hanno il compito di tutelare al meglio i diritti dei lavoratori, poiché questi ultimi sono la parte debole nei contratti lavorativi.

1.3 Gli elementi del mercato del lavoro

La caratteristica principale del mercato del lavoro per decenni fu il rigido monopolio dello stato in materia di collocamento. Le motivazioni sono che il legislatore per dare completa attuazione dell'art 4 della Costituzione che prevede il diritto e il dovere al lavoro, ha ritenuto che solo lo stato potesse essere imparziale nell'applicazione di questa norma. L'intento quindi era di giungere ad un incontro tra domanda e offerta di lavoro in modo asettico, e per fare ciò si è "tenuto stretto" il monopolio per decenni. Questo sistema era "pesante" perché laddove opera solo lo stato si appesantisce un certo iter, quindi dal monopolio statale si è passati a qualcosa di diverso. L'idea iniziale si traduce in una sorta di intervento statico, cioè che lo stato si limitava a fotografare i processi di incontro tra domanda e offerta, una visione quindi liberale che rispetta il principio di neutralità. Il superamento della visione statica è avvenuto lentamente, in primis si è passati dalla chiamata numerica alla chiamata nominativa. Prima si sceglieva solo il numero, poi in un secondo momento, il datore di lavoro può chiedere di voler assumere persone specifiche. Questa modalità ha snellito le procedure e personalizzato il rapporto tra lavoratore e datore di lavoro, ma una chiamata nominativa potrebbe dare edito a forme di discriminazione, chiamando alcuni e scavalcando altri che ne hanno più diritto. Con la chiamata numerica poi c'era bisogno del nulla osta. Il datore di lavoro chiedeva il lavoratore, l'ufficio dava il nulla osta e poi si poteva assumere. Con la flessibilizzazione si è introdotta la chiamata nominativa e in un secondo momento la possibilità di riferire a posteriori senza nulla osta. Questo processo evolutivo, partito dalla visione statica, verso la metà degli anni '80 è stato sostituito da una gestione dinamica, cioè che lo stato interviene nei processi di incontro correggendoli laddove necessario. C'è stata poi una ulteriore modifica quando si sono passate alcune competenze dallo stato verso le regioni con la modifica dell'art 117 Costituzione, il quale ha diviso le materie di esclusiva competenza dello stato (es: pensioni), dalle materie sicuramente di competenza regionale, come la tutela della salute e il collocamento nel mercato del lavoro. L'evoluzione più importante è stata il superamento del monopolio statale ed il passaggio della gestione del collocamento anche a soggetti privati. La prima realizzazione è avvenuta nel 1997 con la creazione del lavoro interinale. Questa materia è stata ulteriormente razionalizzata passando attraverso il Decreto Biagi che superava il lavoro interinale e creava le cosiddette agenzie del lavoro. Queste agenzie sono gestite da privati e danno una fornitura professionale di manodopera. Questa materia dopo il decreto ha ricevuto completa regolamentazione con il decreto attuativo del Jobs Act (2015). Di fatto il rapporto giuridico è diventato triangolare tra 3 soggetti: Agenzia di somministrazione, Il lavoratore e Il datore di lavoro che andrà ad utilizzare il lavoro del lavoratore. Il rapporto è basato su due tipologie di contratto:

1. Contratto che unisce l'agenzia del lavoro e l'utilizzatore, disciplina quindi la somministrazione dei lavoratori al datore di lavoro che ne fa richiesta.
2. Secondo contratto, contemporaneo al primo, è il contratto che lega l'agenzia di somministrazione ai lavoratori. È un contratto di lavoro subordinato e può essere di due tipologie:

- a. Contratto di lavoro a tempo INDETERMINATO: non ha un termine di scadenza
- b. Contratto di lavoro A TERMINE: I lavoratori vengono assunti dall'agenzia e poi inviati presso il datore di lavoro che ne ha fatto richiesta all'agenzia. A tutt'oggi dopo il Jobs Act, questa procedura è stata completamente liberalizzata ma c'è un limite di tipo quantitativo: un datore di lavoro non può mandare avanti un'impresa con solo lavoratori di agenzia, perché essi possono essere al massimo il 20% dei dipendenti.

Ora che abbiamo introdotto il significato e le caratteristiche del mercato del lavoro, è giunto il momento di rivolgere la nostra attenzione agli indicatori fondamentali, che sono in grado di misurare e di analizzare sinteticamente la salute del mercato e un eventuale cambiamento nelle sue condizioni.

Vi sono diversi indicatori che è bene seguire periodicamente, e che consentono agli investitori di valutare quanto sia buono il mercato del lavoro e quanto possa contribuire alla crescita economica di un Paese. Tra i principali, ci sono:

-andamento degli occupati^[SEP]-tasso di disoccupazione^[SEP]-salario medio orario^[SEP]-richiesta di sussidi per la disoccupazione

- Occupati

L'andamento degli occupati riflette la variazione dei "libri paga", generalmente per i settori non agricoli. Come risulta essere facilmente intuibile, un aumento del loro numero significa che i datori di lavoro hanno creato più posti di lavoro rispetto al mese precedente, e viceversa. Rappresenta pertanto il numero totale di dipendenti in qualsiasi attività, anche se di solito vengono esclusi gli impiegati agricoli, i dipendenti del settore pubblico generale, i dipendenti delle organizzazioni no-profit e i dipendenti / collaboratori familiari.

L'andamento degli occupati è sicuramente un tempestivo e completo valore sullo stato attuale dell'economia, valutando che in un'economia matura i lavoratori non agricoli rappresentano più dell'80% dei lavoratori che producono l'intero Prodotto Interno Lordo. Un cambiamento positivo nei libri paga non agricoli, soprattutto se supera le proiezioni dei principali analisti finanziari, fornisce un sostegno forte alla valuta del Paese / area in questione, facendo pressione sulle sue controparti. Il tasso di disoccupazione è il secondo indicatore più apprezzato per chi si occupa di analizzare l'andamento del mercato del lavoro, rappresentando la percentuale della forza lavoro ammissibile che è attualmente disoccupata, ma sta cercando attivamente un'occupazione. Viene calcolato su base mensile ed è un valore ritenuto in grande importanza, oltre che in grado di produrre ampie fluttuazioni sui mercati finanziari. Più nel dettaglio, risulterà essere anche di interesse un ulteriore approfondimento statistico, cercando di comprendere da quanto si è mediamente disoccupati, quante persone disoccupate da più di un mese / anno sono ancora senza lavoro, quanti "nuovi disoccupati" ci sono, e così via.

Come risulta facilmente comprensibile, un tasso di disoccupazione elevato è qualcosa che ogni Paese dovrebbe cercare di evitare, poiché comporta una riduzione della spesa per i consumatori (che a sua volta rappresenta più del 70% del Prodotto Interno Lordo di un Paese). E non solo un tasso di disoccupazione più elevato significa che più persone sono disoccupate e non hanno redditi, le quali andranno a influenzare direttamente le spese per i consumatori, quanto anche che un mercato del lavoro con tanti disoccupati conduce alla perdita della fiducia dei consumatori, che incide anche sulle persone attivamente occupate, generando una pericolosa spirale.

Ad ogni modo, anche se un tasso di disoccupazione elevato potrebbe essere devastante per la crescita economica, anche la disoccupazione troppo bassa dovrebbe in realtà essere evitata in quanto spinge l'inflazione in maniera eccessiva, e conduce i salari sempre più su, portando l'economia a surriscaldarsi. Un tasso di disoccupazione di circa il 4-6 per cento potrebbe essere considerato una sorta di piena occupazione desiderabile. L'indicatore del salario medio orario misura la variazione delle spese di lavoro che le aziende devono sostenere. Moltiplicato per le ore settimanali medie, il salario medio orario ci fornisce altresì un'indicazione della crescita del reddito personale durante il rispettivo mese di analisi e, per questo motivo, si tratta di un indicatore da osservare attentamente.

Come peraltro avviene con altri indicatori tipici del mercato del lavoro, anche il salario medio orario è un indicatore di media volatilità.

Richiesta di sussidi per la disoccupazione.

Le richieste di sussidi per la disoccupazione riflettono il numero di persone che hanno presentato le domande di prestazioni di disoccupazione per la prima volta durante la settimana precedente all'analisi. Ne deriva che una flessione delle domande significa che meno persone hanno perso il

proprio posto di lavoro nel periodo in esame rispetto a prima, indicando un rafforzamento del mercato del lavoro.

Si tratta di un dato molto impattante sui mercati finanziari, che può spingere movimenti a breve termine molto forti dopo il suo rilascio, soprattutto nelle ipotesi in cui superi le proiezioni degli analisti.

CAPITOLO 2: L'OFFERTA DI LAVORO:

2.1 La definizione:

L'offerta di lavoro, in economia politica, misura la disposizione delle persone a lavorare, il numero di persone disposte a offrire i propri servizi lavorativi, il numero di ore di lavoro che i lavoratori sono disposti a offrire ai datori di lavoro. Essa è determinata da diverse variabili, che possono essere economiche, demografiche, sociali, culturali e logistiche. Fino alla fine del secolo gli economisti che si interessavano dei problemi dell'offerta di lavoro concentravano la loro attenzione sull'evoluzione della popolazione e sui fattori che ne determinavano la crescita. Poca attenzione veniva dedicata ai fattori che regolavano il volume di lavoro offerto da una popolazione di una data dimensione. Recentemente gli economisti del lavoro hanno cambiato l'oggetto dei loro studi. Il volume che viene offerto da una data popolazione può essere suddiviso in quattro componenti: il tasso di partecipazione, che equivale alla percentuale della popolazione che è impegnata nel lavoro o nel cercare un posto di lavoro; il numero di ore che desiderano lavorare, alla settimana oppure all'anno; l'ammontare di sforzo che i lavoratori effettuano durante l'attività lavorativa; il livello di addestramento e di abilità da cui dipende la qualità del lavoro offerto dai singoli lavoratori.

2.2 la forza lavoro:

Uno dei soggetti coinvolti nel mercato del lavoro sono i lavoratori che lo offrono. L'insieme di coloro che offrono lavoro costituisce "la forza lavoro" formata dai soggetti, occupati o disoccupati, che lavorano, possono farlo o sono disposti a farlo. La forza lavoro occupata è costituita dai lavoratori dipendenti e dai lavoratori indipendenti, la forza lavoro disoccupata è costituita da coloro che non hanno mai lavorato o sono alla ricerca di una nuova occupazione. In Italia le analisi sul mercato del lavoro si basano principalmente, sebbene non esclusivamente, sulle statistiche prodotte dall'Istat attraverso la rilevazione continua sulle forze di lavoro (Rcfl), indagine campionaria condotta mediante interviste alle famiglie, che riporta la stima dei principali aggregati dell'offerta di lavoro, occupati e disoccupati e dà informazioni sulla professione, il ramo di attività economica, le ore lavorate, la tipologia e durata dei contratti, la formazione. Si tratta di una rilevazione dalla quale vengono tratte le stime ufficiali dell'occupazione e della disoccupazione cui il Governo fa riferimento per la programmazione delle proprie politiche economiche e per i confronti con altri paesi. La prima distinzione da introdurre, peraltro già accennata, è quella tra popolazione attiva (o forze di lavoro) e popolazione non attiva. Attivi sono considerati coloro che manifestano l'effettiva disponibilità a svolgere un'attività lavorativa, salvo impedimenti temporanei. Il resto della popolazione costituisce il raggruppamento degli inattivi, coloro, cioè, che per ragioni connesse all'età o a condizioni e scelte personali, non lavorano e non sono alla ricerca di un lavoro. Più in dettaglio:

- la popolazione attiva corrisponde all'offerta di lavoro, cioè al complesso di persone sul quale un Paese può contare per l'esercizio e lo sviluppo delle attività economiche. Secondo le definizioni adottate dall'ISTAT, per popolazione attiva (o forze di lavoro) si intende l'insieme delle persone di 15 anni e più che, alla data della rilevazione, risultano:

1. Occupate, esercitando in proprio o alle dipendenze altrui una professione, arte o mestiere;
2. Disoccupate, ovvero hanno perduto il precedente lavoro e sono alla ricerca di una nuova occupazione;
3. Momentaneamente impediti a svolgere la propria attività lavorativa in quanto inquadrabili come: militari di leva (o in servizio civile), volontari, richiamati, ricoverati da meno di due anni in luoghi di cura e assistenza, detenuti in attesa di giudizio o condannati a pene inferiori a 5 anni;
4. Alla ricerca di prima occupazione, non avendone mai svolta alcuna in precedenza. Le persone di cui ai punti 1 2.e 3. Costituiscono la popolazione attiva in condizione professionale.

- la popolazione non attiva (o non forze di lavoro) comprende invece le persone che non sono in età lavorativa e quelle che pur avendo tra i 15 e i 64 anni risultano non occupate e non in cerca di occupazione.

Dalla definizione di popolazione attiva e popolazione non attiva e dalla individuazione delle loro componenti consegue che nell'analisi del mercato del lavoro, i concetti chiave sono quelli di occupato, di disoccupato o persona in cerca di occupazione, di inattivo. Nella rilevazione continua sulle forze di lavoro le condizioni di occupato, di disoccupato e inattivo si escludono reciprocamente, nel senso che ciascun individuo viene collocato in una di queste categorie:

- Occupato si considera chi possiede un'occupazione (in proprio o alle dipendenze) da cui trae una retribuzione o un profitto, compresi coloro i quali collaborano con un familiare che svolge un'attività

lavorativa in modo autonomo (coadiuvanti). Tecnicamente sono coloro che nella settimana precedente quella della rilevazione hanno svolto almeno un'ora di lavoro retribuito in qualsiasi attività (o non retribuita se in azienda familiare);

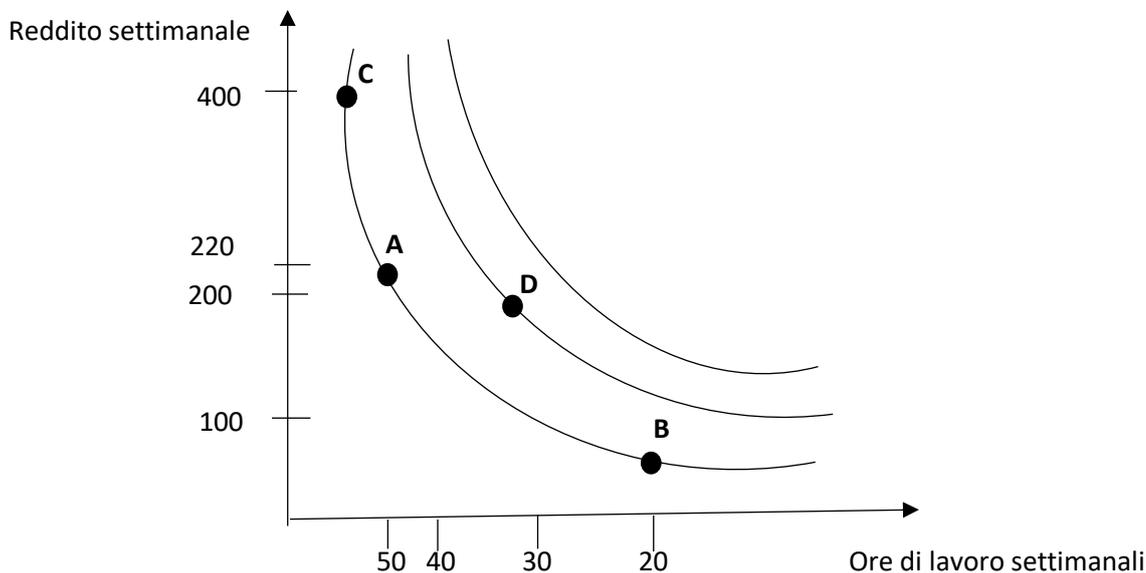
- Disoccupato: 1. in cerca di nuova occupazione si considera chi ha perduto una precedente occupazione alle dipendenze ed è alla ricerca attiva di una nuova occupazione; 2. in cerca di prima occupazione si considera chi non ha mai esercitato un'attività lavorativa. Tecnicamente sono persone che hanno fatto almeno un'azione di ricerca attiva del lavoro nell'ultimo mese e sono disponibili a lavorare entro due settimane dalla data della rilevazione;

- Inattivo si considera chi ha un'età inferiore ai 15 anni e superiore ai 64 e chi, in età lavorativa, risulta non occupato e non in cerca di occupazione: 1. Studenti della scuola dell'obbligo; 2. Persone di 15 anni e più che alla data della rilevazione non svolgevano un lavoro e non erano alla ricerca di occupazione in quanto: – studenti di livello di istruzione superiore a quello dell'obbligo; – pensionati; – benestanti e proprietari; – casalinghe che svolgono lavori domestici presso le proprie famiglie; – infermi o ricoverati a tempo indeterminato in luoghi di cura e assistenza; – inabili permanenti al lavoro; – condannati a pene di almeno 5 anni; – i mendicanti e coloro che vivono di pubblica beneficenza.

2.3 La decisione di offrire lavoro:

Ciascun componente di una data famiglia può partecipare o meno alla forza lavoro, ad esclusione dei bambini e degli anziani, i quali, per ragioni di età, fanno parte della popolazione non attiva. Per gli altri il problema della scelta se lavorare o meno è alquanto complesso e molto probabilmente, esso è affrontato e risolto seguendo un processo decisionale che coinvolge tutta la famiglia. Nello studio dell'offerta di lavoro, il nucleo familiare gioca un ruolo chiave, simile a quello svolto dall'impresa quando questa deve decidere come usare le proprie scarse disponibilità nel modo più idoneo per raggiungere i propri obiettivi. La decisione su cui noi concentreremo l'attenzione si basa sul modo in cui la famiglia usa il suo tempo disponibile e come questo viene suddiviso fra il mercato del lavoro e le altre attività. Quando il tempo viene venduto alle unità produttive in cambio di reddito, diciamo che il lavoro viene offerto nel mercato. La famiglia, naturalmente, usa il proprio tempo per svolgere anche attività che non hanno niente a che fare con il mercato. Il quadro di riferimento entro cui analizzare l'offerta di lavoro è molto simile a quello della teoria del consumatore. Il processo attraverso cui i singoli membri della famiglia decidono se e quanto offrire del loro tempo nel mercato del lavoro, è senza dubbio molto complesso. È importante sottolineare che la decisione di offrire lavoro da parte di ciascun membro della famiglia è raggiunta attraverso un processo simultaneo in cui le decisioni di tutti i membri vengono prese insieme. Il primo approccio all'analisi dell'offerta di lavoro deve escludere eccessive complicazioni. Questa è la ragione per cui si assumerà che ogni individuo di fatto decide quanto lavoro offrire solo alla luce delle sue preferenze, dei suoi doveri, nonché del potenziale reddito da lavoro e del reddito che non proviene dalla sua attività lavorativa.

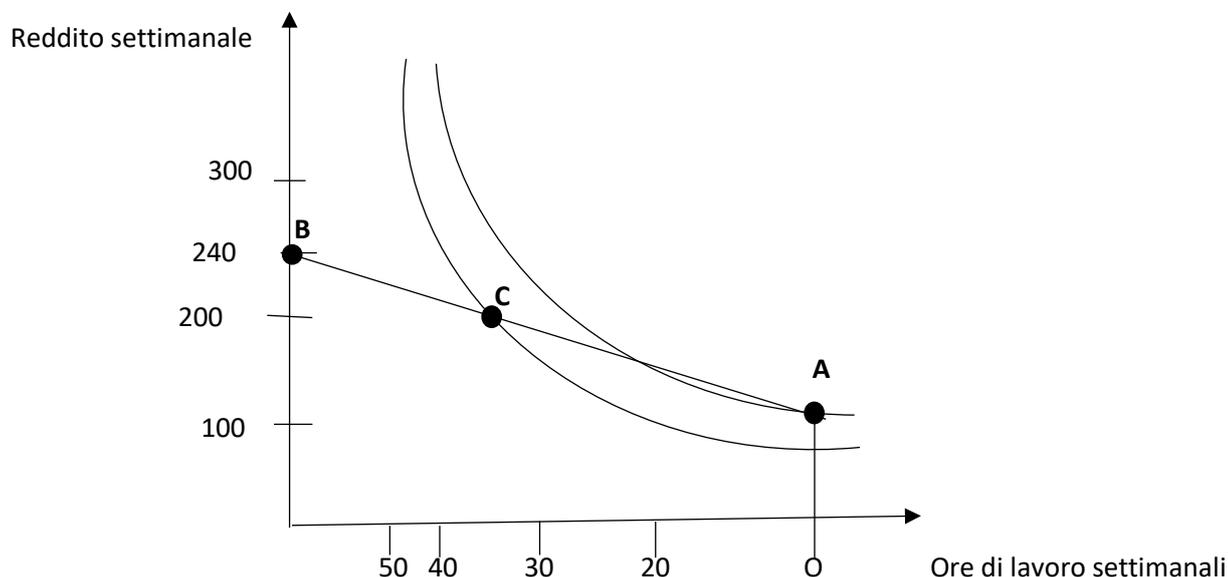
La rappresentazione grafica dell'analisi teorica si basa sull'uso delle curve di indifferenza, così come appare dalla figura 1.1.



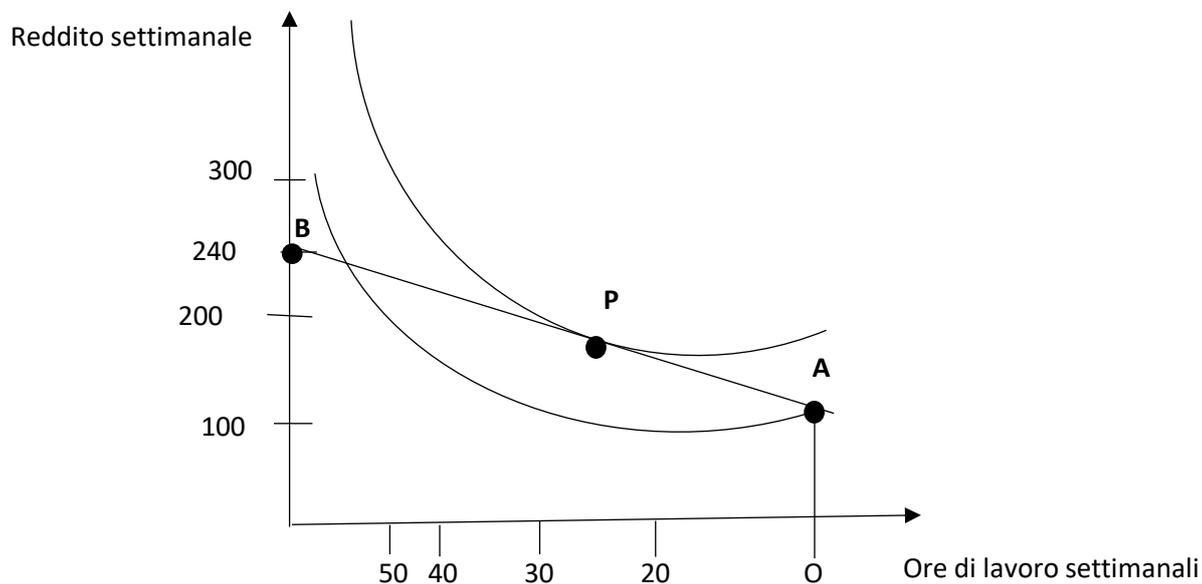
Queste famiglie di curve di indifferenza sono le stesse di cui si fa uso nell'analisi del comportamento del consumatore, il quale deve decidere come spendere il proprio reddito per l'acquisto di due beni. Nella figura lo stesso strumento di analisi viene utilizzato per descrivere il problema della scelta fra

lavoro e riposo che un tipico lavoratore deve affrontare. Per rendere la figura simile a quella usata nel caso di due beni, le ore di lavoro vengono misurate da destra a sinistra sull'asse orizzontale. L'ascissa che misura le ore di lavoro alla settimana, è stata interrotta, arbitrariamente, a quota 70 ore, ritenendo questo livello come limite massimo, difficilmente superabile nella realtà. I punti come A e B, che sono su una curva di indifferenza definita nel caso specifico con 10, rappresentano combinazioni di riposo e reddito monetario in grado di consentire l'acquisto di beni sul mercato, che danno al lavoratore lo stesso grado di "utilità". I lavoratori, le cui preferenze possono essere rappresentate nella figura sarebbero soddisfatti di lavorare 20 ore settimanali oppure 40 ore settimanali. Le curve di indifferenza sono convesse verso l'origine degli assi. Per mantenere lo stesso grado di soddisfazione i lavoratori rappresentati nella figura, sono disposti a raddoppiare le ore di lavoro settimanali solo se il reddito viene più che raddoppiato. Graficamente ciò è rappresentato dall'inclinazione della curva e il termine che si usa spesso in questa circostanza è il "saggio marginale di sostituzione" (SMS) fra reddito e riposo, tenendo costante la soddisfazione complessiva. La forma convessa della curva indica che tra il reddito e il riposo non esiste perfetta sostituibilità. Se questi due "beni" del tutto particolari, reddito e riposo, fossero perfettamente sostituibili, il SMS rimarrebbe costante, indipendentemente dalla combinazione dei due beni "consumati". La curva di indifferenza sarebbe una linea retta. I due beni invece sono imperfettamente sostituibili; ciò implica che, per mantenere costante il livello di utilità, quando è elevato il volume di riposo disponibile rispetto al reddito, occorrerà molto riposo, per compensare anche una piccola quantità di reddito in meno. Al contrario, quando l'individuo parte da una situazione in cui ha poco riposo e molto reddito occorrerà molto reddito per compensare, a parità di utilità complessiva, la perdita di un ulteriore piccolo volume di riposo. In definitiva si può dire che il SMS (che è una grandezza variabile anche quando la soddisfazione complessiva rimane costante) rappresenta il valore in termini di reddito e quindi in termini di beni che con quel reddito si possono acquistare, che l'individuo attribuisce all'uso di un'ulteriore piccola quantità di tempo da dedicare alle attività non di mercato. Per proseguire l'analisi occorre introdurre un altro tradizionale strumento di analisi: il vincolo di bilancio. Anche in questo caso, come in quello del consumatore esso rappresenta le opportunità di consumo. È facile verificare che la retribuzione o il salario orario. Esso è una costante, indipendente dal numero di ore lavorate (questa volta costante) rappresenta la retribuzione o il salario orario. Esso è una costante, indipendente dal numero di ore lavorate. Oltre alla pendenza anche l'altezza della linea è importante ed essa dipende dal volume di reddito non da lavoro che il lavoratore percepisce. Le variazioni della pendenza e dell'altezza della linea di bilancio hanno importanti conseguenze sul comportamento del lavoratore. Lo spostamento della linea di bilancio indica un cambiamento dell'insieme delle possibilità che il mercato gli offre per la sua decisione circa la combinazione reddito-riposo da scegliere. La linea di bilancio, rappresenta tutte le combinazioni possibili, fra cui, il lavoratore deve scegliere. La teoria tradizionale assume che ogni individuo cerca di massimizzare il grado di utilità complessiva. Vediamo cosa implica questo assunto in relazione alla decisione se lavorare o meno. Il problema dell'individuo è di raggiungere la curva di indifferenza che sta a destra più in alto possibile.

Concentriamo l'attenzione sul punto A della figura 1.3.



Il punto A è un punto di intersezione fra la linea di bilancio e la curva di indifferenza I_1 . Rappresenta una scelta possibile così come il punto 0 dal momento che entrambi stanno sulla linea di bilancio, ma le due combinazioni non danno lo stesso grado di utilità. A senz'altro preferibile a C perché sta su una curva di indifferenza superiore. Questa figura rappresenta il caso di un individuo che “più lavora e peggio sta” mostra quindi che se la curva di indifferenza intersecante la linea di bilancio nel punto A è, in quel punto, meno inclinata della stessa linea di bilancio, quindi, per quell'individuo la decisione migliore per il suo benessere personale è non lavorare. La condizione sufficiente e necessaria affinché l'individuo decida di non lavorare è che il SMS fra reddito e riposo sia maggiore del salario di mercato nel punto in cui le ore di lavoro sono uguali a zero. Questo aspetto cruciale della decisione di lavorare o meno appare più comprensibile se si ricorda che il SMS si può anche definire come il salario domestico. Quindi la condizione secondo cui il SMS deve essere superiore al salario di mercato equivale a dire che il salario domestico è superiore al salario di mercato. Il che equivale a dire che la valutazione che l'individuo dà del proprio tempo, ancora prima di incominciare a lavorare è superiore alla valutazione (salario) che il mercato dà a quel tempo. In queste circostanze, l'individuo comprerebbe ulteriore tempo per svolgere attività extra lavorative se ciò fosse possibile. Consideriamo ora il caso opposto e cioè che l'individuo decida di lavorare. Il caso di questo individuo è rappresentato dalla figura 1.4.



I punti A e P rappresentano anche in questo caso situazioni possibili, ora se viene scelto il punto A ci si trova su di una curva di indifferenza, I_0 , che sta sotto la curva di indifferenza, I_1 , che è associata con la decisione di lavorare, per lo meno di offrire un certo numero di ore di riposo in cambio di reddito (punto P). La conclusione che se ne trae, analogamente a quanto detto sopra, è che l'individuo decide di vendere tempo nel mercato del lavoro quando il SMS fra reddito e riposo è inferiore al salario di mercato. All'individuo in questione conviene quindi vendere tempo in cambio di denaro. La relazione fra salario domestico e salario di mercato si capisce meglio se si considerano le variazioni di quest'ultimo, ovvero bisogna considerare gli effetti di una variazione del salario sulla scelta fra lavoro e non lavoro. Esiste un livello limite del salario di mercato, sopra il quale il nostro individuo decide di entrare nella forza lavoro e sotto il quale decide di rimanere fuori. Questo livello limite si chiama "salario di riserva" e corrisponde al SMS quando la curva di indifferenza è tangente alla linea di bilancio nel punto A corrisponde a zero ore di lavoro. Al limite il salario di riserva è uguale al salario domestico. Quando il salario di mercato è uguale al salario di riserva il nostro individuo è indifferente fra lavorare e non lavorare. L'aumento del salario di mercato fa aumentare la probabilità che un dato individuo partecipi al mercato del lavoro. Esiste una relazione positiva fra livello delle retribuzioni e la percentuale della popolazione che partecipa all'attività lavorativa. Quanto detto riguarda gli effetti provocati da una variazione della pendenza della linea di bilancio.

2.4 Tassi di partecipazione:

Il tasso di attività, detto anche tasso di partecipazione, misura il livello di partecipazione al mercato del lavoro all'interno di un sistema economico. È dato dal rapporto fra la popolazione appartenente alla forza lavoro e la popolazione in età attiva, dove la forza lavoro corrisponde alla somma degli individui economicamente attivi, cioè occupati o disoccupati, mentre la popolazione in età attiva comprende convenzionalmente gli individui fra i 15 e i 64 anni. Le informazioni necessarie per classificare gli individui relativamente alla loro posizione sul mercato del lavoro sono generalmente tratte da indagini campionarie, che tipicamente la definiscono sulla base del loro impegno in una particolare settimana di riferimento. L'indagine utilizzata per l'Italia è la Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (RCFL) svolta dall'ISTAT. Il tasso di attività può essere definito anche con riferimento a specifici gruppi, in modo da monitorare determinate fasce della popolazione. Può essere per esempio calcolato il tasso di attività giovanile, che generalmente si riferisce alla fascia di età fra i 25 e i 34 anni, quello femminile, che misura il livello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, oppure il tasso di attività per ripartizione geografica. Analizzare il tasso di occupazione di un paese permette quindi di quantificare la porzione di popolazione che sta effettivamente svolgendo un lavoro. Da questo punto di vista, l'Italia si trova in una posizione difficoltosa all'interno del panorama europeo. Il panorama europeo: Con un tasso di disoccupazione del 9,4% nel 2020, il nostro paese non è particolarmente lontano dalla media europea del 7,2%. Allo stesso tempo, però, è penultimo in tutta Europa per il tasso di occupazione, seguito solo dalla Grecia. Nel 2020, meno del 60% della popolazione in età lavorativa risultava occupata, oltretutto con un leggero peggioramento rispetto al 2019, probabilmente dovuto alla pandemia. Il 58% della popolazione italiana in età lavorativa, nel 2020, aveva un impiego. Sono 1,1 punti percentuali in meno rispetto al tasso del 2019, pari al 59%. In quanto a tasso di occupazione nazionale, l'Italia si posiziona al di sotto della maggior parte dei paesi dell'Europa meridionale e piuttosto lontano anche dai paesi dell'Europa orientale, come Bulgaria e Romania, dove pure le condizioni lavorative sono spesso difficili. Approfondendo i dati a livello locale, vediamo inoltre che ci sono forti differenze non solo tra i vari stati dell'Europa, ma anche tra le regioni al loro interno. Per quanto riguarda le regioni italiane, al primo posto troviamo la provincia autonoma di Bolzano, che registra un tasso di occupazione superiore al 70%, ai livelli di molte regioni dell'Europa settentrionale. Rispetto alla Campania, c'è una differenza di ben 30 punti percentuali, e questo fa dell'Italia il paese più eterogeneo in quanto a tasso di occupazione. In tutta l'Europa e soprattutto più a sud vediamo quindi dei forti divari a livello regionale. In nessun altro paese europeo, però, le differenze tra regioni in quanto ad occupazione sono significative come in Italia. La macroregione italiana del nord-est è quella con il più alto tasso di occupazione (67,5%), seguita dal nord-ovest (65,9%), dal centro (62,7%), e, a maggiore distanza, dal sud (44,6%) e dalle isole (43,7%). Come nel resto del continente, poi, anche in Italia la pandemia ha avuto un impatto sul mondo del lavoro. Rispetto al 2019, il tasso di occupazione del nostro paese è diminuito di circa un punto percentuale. Inoltre, le disparità appena viste a livello regionale non sono le uniche a caratterizzare l'Italia, che registra ampi divari occupazionali di genere innanzitutto, oltre che legati al titolo di studio. Come mostrano i dati Istat, c'è una differenza significativa tra i laureati (occupati, nel 2020, quasi nell'80% dei casi) da una parte e le persone sprovviste di titolo di studio, o con la licenza elementare (31,5%) dall'altra. Allo stesso modo, ci sono ancora notevoli differenze di genere: rispetto agli uomini, le donne sono decisamente meno inserite nel mondo del lavoro.

2.5 La disoccupazione e ricerca del posto di lavoro

Il comma 1 dell'art 19 del D. Lgs 150/2015 definisce come disoccupati i lavoratori senza un impiego che dichiarano telematicamente la propria immediata disponibilità (DID) a svolgere un'attività lavorativa e a partecipare alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'Impiego. Le dichiarazioni di immediata disponibilità possono essere sottoscritte sul portale dell'ANPAL., al Centro per l'Impiego e in fase di invio di domanda NASpI. Infatti ai sensi dell'art. 21, comma 1, del D.Lgs 150/2015 la domanda di NASpI e DIS-COLL presentata dal lavoratore all'INPS equivale alla dichiarazione di immediata disponibilità. I lavoratori possono inoltre dichiarare telematicamente la propria immediata disponibilità già dal momento della ricezione della comunicazione di licenziamento anche durante il periodo di preavviso. In questo caso i lavoratori sono considerati "a rischio di disoccupazione". In base alle informazioni registrate sul portale nazionale delle politiche del lavoro verrà poi assegnata al lavoratore una classe di profilazione aggiornata automaticamente ogni 90 giorni per valutarne il livello di occupabilità. L'assunto fondamentale che sta alla base dell'analisi del legame esistente fra disoccupazione e ricerca del posto di lavoro è che il lavoratore effettua la ricerca in condizioni di disoccupazione. Sebbene non tutti coloro che sono classificati come disoccupati nelle statistiche ufficiali raccolte nei vari paesi sono effettivamente alla ricerca di un lavoro viene effettuata dalle persone mentre sono disoccupate, l'assunto, che ricerca e disoccupazione siano due fenomeni che si presentano assieme, permette di cogliere gli elementi fondamentali del comportamento delle persone, senza fare troppa violenza alla realtà. In questo modo si può supporre che la decisione di rimanere disoccupati è basata sul confronto fra i benefici e i costi della ricerca del posto di lavoro. Questi benefici e questi costi sono determinati nell'ambiente economico e sociale entro cui l'individuo si trova ad operare. In particolare, il costo della ricerca da parte del disoccupato può essere o il reddito da lavoro percepibile sul posto di lavoro immediatamente disponibile, oppure il valore di beni che potrebbero essere prodotti se il lavoratore dedicasse il tempo di ricerca è il maggiore fra questi due valori. Il beneficio che deriva dalla ricerca è invece il miglioramento atteso nelle offerte di lavoro rispetto a quelle immediatamente disponibili. Più precisamente, il beneficio derivante dal rimanere disoccupato è legato all'aspettativa che una retribuzione maggiore risulterà dalla prosecuzione della ricerca. Se un individuo si aspetta di mantenere un posto per diversi anni, il valore attuale dei maggiori redditi futuri da lavoro, rappresenta la misura più appropriata del guadagno che si ricava dal rimanere disoccupato. La ricerca del posto di lavoro è una forma di investimento in capitale umano. Dal momento che non tutti sono disoccupati allo stesso tempo e dal momento che non tutti sperimentano la stessa durata di disoccupazione, è evidente che, in questo quadro teorico di riferimento, i costi e i benefici della ricerca variano da individuo a individuo. Il modello della "ricerca" non analizza solo la durata di ogni data esperienza di disoccupazione, ma anche la frequenza della disoccupazione. Per esempio se un individuo abbassa il suo salario minimo accettabile diminuisce il rischio di rimanere in futuro disoccupato, in quanto, una volta occupato, è disposto ad accettare, in periodo di recessione, una decurtazione di salario piuttosto che incorrere nel rischio di essere licenziato. Ciò non equivale a dire che tutta la disoccupazione è "volontaria", nel senso che i lavoratori disoccupati preferiscono rimanere disoccupati piuttosto che occupati al salario corrente, dato che questo è più basso del salario che per loro è il minimo accettabile. Piuttosto il modello della ricerca richiama l'attenzione sui vari "vincoli" che determinano da un lato il salario che si può percepire e, dall'altro, il salario minimo accettabile. Per alcune persone questi vincoli possono essere veramente sfavorevoli. Talvolta un individuo è costretto a scegliere fra alternative entrambe sfavorevoli: il fatto che una scelta viene effettuata in condizioni difficili può implicare che il risultato finale non sia particolarmente felice. Nella misura in cui un individuo può fare affidamento sui redditi degli altri componenti del nucleo familiare, ha anche un incentivo minore ad abbassare il "salario di accettazione" al fine di ridurre la probabilità di essere in futuro licenziato, può essere anche inferiore al "salario di riserva". Il salario di accettazione è il minimo che un lavoratore decide di accettare per un dato posto di lavoro; il salario di riserva è il minimo per decidere di lavorare del tutto. Inoltre l'esistenza di leggi sul salario minimo rende

impossibile a molti individui con capacità professionali limitate di abbassare il salario di accettazione. Così invece di accettare un posto di lavoro la cui stabilità è assicurata “in cambio” di un salario relativamente basso, molti lavoratori, ai livelli più bassi, scelgono, o sono forzati a scegliere, una disoccupazione più frequente. Altri individui, di fronte agli stessi vincoli, potrebbero decidere di non lavorare per niente. Un modello di ricerca del posto di lavoro: il valore del tempo è diverso da individuo ad individuo a seconda di quali sono le opportunità offerte dal mercato del lavoro, a seconda di quali sono le opportunità offerte dal mercato del lavoro e della attività domestica. Anche i benefici possono derivare dalla ricerca del posto di lavoro possono essere diversi, in quanto dipendono dalle valutazioni, che, di ogni lavoratore potenziale, fanno i datori di lavoro. Dato l’aumento del salario che uno ottiene attraverso la ricerca, il guadagno atteso è tanto più grande quanto maggiore è la proporzione di tempo che uno decide di dedicare al lavoro e quanto più lungo è il periodo di tempo che uno si aspetta di rimanere occupato nel nuovo posto di lavoro. Se fossero disponibili accurate informazioni su tutti i posti disponibili esistenti, nessun tipo di ricerca avrebbe luogo. Una persona potrebbe immediatamente decidere se e dove lavorare. Allo stesso modo, se tutti i posti di lavoro fossero identici, vi sarebbe ben poca ricerca. Un individuo accetterebbe il primo posto offertogli, dal momento che il prolungamento della ricerca non comporterebbe nessuna prospettiva di miglioramento. Nel mondo reale, tuttavia, i lavoratori non conoscono tutti i dettagli delle loro opportunità di impiego e i diversi datori di lavoro talvolta pagano salari diversi a lavoratori uguali che svolgono lo stesso tipo di lavoro. È interessante notare che la dispersione dei salari, mentre da un lato è un fenomeno che viene limitato e contenuto dall’attività di ricerca dei lavoratori, dall’altro rappresenta il motivo fondamentale che induce gli stessi lavoratori a svolgere l’attività di ricerca. Da questo punto di vista è un fenomeno che spiega la stessa disoccupazione. Allo scopo di analizzare come l’informazione costosa e la conoscenza imperfetta, relative ai vari posti disponibili esistenti, interagiscono nel determinare la disoccupazione, viene presentato un modello molto semplice di ricerca. In particolare si mostra che, nel processo di ricerca, un comportamento che tende a massimizzare la ricchezza richiede che un individuo scelga un salario, chiamato “salario di accettazione”, tale per cui, se un posto che paga quel salario viene offerto, quel posto deve essere anche accettato. In caso contrario il posto viene rifiutato e la ricerca continua, questa procedura viene chiamata “ricerca sequenziale”.

Capitolo 3: la domanda di lavoro:

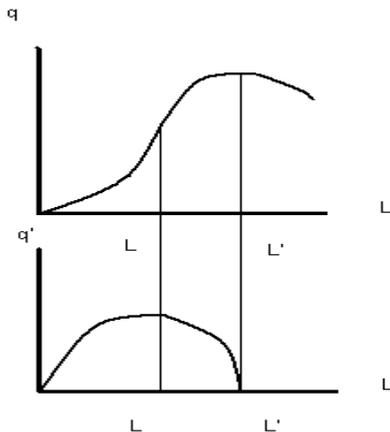
3.1 la definizione

Lo scopo principale della teoria tradizionale della domanda di lavoro è di determinare il volume di lavoro che le imprese desiderano impiegare in corrispondenza dei diversi livelli di salario. Questa relazione, fra quantità di lavoro impiegato e livello salariale, è importante per le possibili e numerose implicazioni che essa presenta. Ad esempio, è importante per sapere quali possono essere i possibili effetti di un aumento del salario contrattato dai sindacati, oppure gli effetti di un sussidio all'occupazione che il governo potrebbe concedere alle imprese, oppure, ancora, gli effetti della introduzione di un salario minimo garantito per tutti. Quando i salari vengono determinati nel mercato, anziché attraverso la contrattazione collettiva, oppure per legge o, in ogni caso, sulla base di elementi di carattere istituzionale, la teoria della domanda di lavoro svolge un ruolo ulteriore e cioè quello di contribuire a spiegare la determinazione dei livelli degli stessi salari. La domanda di lavoro è quasi sempre una "domanda derivata". Essa deriva cioè dal fatto che viene domandato, sul mercato finale, un bene per la cui produzione occorre impiegare lavoro. In definitiva essa deriva dalla decisione del consumatore di domandare dei beni. Certamente essa deriva, spesso, in modo molto indiretto; infatti per la produzione dei vari beni non occorre solo lavoro, occorrono anche altri fattori di produzione. In questo caso la quantità domandata di lavoro dipende anche dalla quantità domandata degli altri fattori di produzione. La teoria della domanda di lavoro, nella sua versione tradizionale, non ha subito cambiamenti significativi nel corso di questo secolo.

3.2 la domanda di breve e lungo periodo

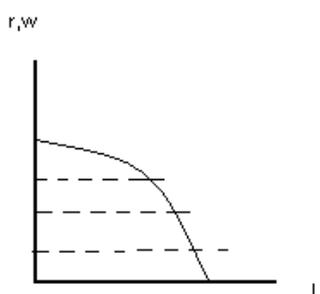
Possiamo definire la domanda di breve periodo come la domanda riferita ad un lasso di tempo entro il quale il consumatore, nel momento in cui si verifica una variazione del prezzo di un dato bene, non è in grado di modificare completamente le proprie abitudini di acquisto. Analizziamo la figura 1.

Figura 1 - Funzioni di produzione del lavoro



Il grafico individua la quantità di produzione in funzione della quantità di lavoro. Inizialmente, all'aumentare della quantità di lavoro la produzione cresce sempre di più quindi sempre di meno; alla fine i lavoratori saranno talmente tanti che cominceranno a "pestarsi i piedi", e l'effetto sulla produzione sarà addirittura negativo. Ciò si riflette nell'andamento della *produttività marginale del lavoro* nel grafico inferiore. Naturalmente, in concorrenza perfetta il primo tratto ha scarsa rilevanza ; escludendo questo tratto, possiamo allora dire che *la produttività marginale del lavoro, q' , è calante*, cioè che al crescere della quantità di lavoro la produzione aumenta, ma per eguali aumenti della quantità di lavoro aumenta sempre di meno, finché in corrispondenza del massimo della funzione del primo grafico non smette di aumentare. Questa produttività marginale spesso viene indicata con mpp (marginal physical product). Moltiplichiamo ora i valori di q' (ovvero mpp) nella parte (b) per il prezzo del prodotto, p , in modo da ottenere la funzione della produttività marginale in termini monetari, r , cioè una funzione del ricavo marginale del lavoro, vale a dire del ricavo prodotto da un'unità aggiuntiva di lavoro. Approfondiamo la derivazione della domanda di lavoro dell'impresa nel breve periodo.

Figura 2.



Nella figura 2, la curva individua appunto il ricavo marginale del lavoro, mentre i segmenti tratteggiati individuano diversi valori del costo marginale del lavoro, che altro non è che il salario unitario, w . Infatti, il salario è supposto dato per l'impresa concorrenziale, e quindi il costo di un'unità

aggiuntiva di lavoro (il costo marginale del lavoro) è pari a quello di ciascuna delle unità precedenti. Sappiamo che se il ricavo marginale supera il costo marginale conviene estendere l'impiego del fattore, dal momento che quell'unità rende più di quanto costa, e in caso contrario ridurla; quindi l'intersezione fra il segmento corrispondente a un valore di w e la curva di r individua la quantità di L domandata per quel valore di w . Come si vede, e come ovvio, ceteris paribus la domanda di lavoro cala al crescere di w .

Nel lungo periodo, l'impresa può modificare la sua dotazione di capitale. Ma più capitale implica maggiore ricavo, e se il salario continua a diminuire si occuperà più lavoro. Come risultato, e come dovrebbe essere intuitivo, l'effetto di una variazione di w nel lungo periodo è più ampio di quello di breve periodo; ovvero, la funzione di domanda di lungo periodo è più piatta, ovvero ancora più elastica di quella di breve periodo.

3.3 Il costo quasi-fisso del lavoro

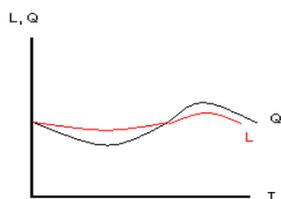
Nella realtà ci sono dei costi fissi del lavoro, che fanno sì che (secondo la definizione di Oi, *Labour as a quasi-fixed factor*, *Journal of Political Economy*, 1962) il lavoro sia un fattore "quasi fisso".

Una parte dei costi del lavoro varia infatti con la quantità di lavoro, ma una parte no. Fra questi ci sono:

- a) I costi di turnover. Assumere e licenziare un lavoratore ha dei costi amministrativi e umani, che non dipendono o dipendono solo in parte da quanto il lavoratore lavorerà o avrà lavorato;
- b) La gestione della posizione del lavoratore entro l'impresa (tenuta della busta paga, gestione degli accantonamenti, ecc.)
- c) I contributi che dipendono dal numero di lavoratori e non dalla quantità di ore lavorate;
- d) La parte di retribuzione propriamente fissa, che non dipende dal "timbrare il cartellino", se c'è; si tratta una voce particolarmente rilevante per i quadri elevati, spesso sotto la veste di c.d. fringe benefits, ma rientrano in questa categoria anche le ferie pagate, nella misura in cui non dipendono dalle ore effettivamente lavorate;
- e) I costi di addestramento;
- f) I costi opportunità connessi alle assenze per malattie.

Come si vede, si tratta di un insieme piuttosto fluttuante, e di difficile quantificazione, ma piuttosto rilevante. Alcuni studi hanno cercato di misurarne l'incidenza; il più noto, anche se piuttosto vecchio, è quello di Hart e altri (1988), relativo ai paesi sviluppati più importanti. L'incidenza era minima in Italia (15%) e massima nel Regno Unito (26%). Il principale effetto della presenza di costi fissi di lavoro sulla sua domanda è quello di rendere l'andamento dell'occupazione meno sensibile all'andamento ciclico della produzione (figura 5). Infatti, l'imprenditore sarà riluttante a licenziare lavoratori nella fase calante del ciclo perché ciò ha dei costi, e sarà riluttante ad assumerli nella fase crescente, per lo stesso motivo. Inoltre, all'inizio della fase ascendente del ciclo l'imprenditore tenderà a non assumere subito lavoro aggiuntivo, e si avrà quindi un'espansione del lavoro straordinario.

Figura 5 - Ciclo della produzione e ciclo dell'occupazione



dopodiché, la maggiore stabilità occupazionale del lavoro qualificato. Man mano che si approfondisce la fase calante l'imprenditore licenzierà lavoratori in funzione inversa dei costi cui andrà incontro se e quando dovrà riassumerli: questa è la spiegazione della maggiore insicurezza del lavoro non qualificato rispetto a quello qualificato. Un altro elemento è l'importanza dell'anzianità. I costi di sostituzione sono presenti anche se è il lavoratore a licenziarsi. Quindi converrà all'imprenditore cercare di garantirsi contro l'abbandono dei lavoratori, soprattutto di quelli più qualificati e quindi costosi. Un criterio largamente adottato è quello di legare parte dei guadagni del lavoratore

all'anzianità di servizio. La Costituzione ha stabilito che il lavoratore «ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa» ponendo così, a tutela del lavoratore, un limite alla pur ampia autonomia negoziale del datore di lavoro. L'art. 36 Cost. va oltre il semplice sinallagma “prestazione lavorativa-compenso”, per introdurre una più completa nozione sulla retribuzione, la quale non deve essere solo «mero corrispettivo del lavoro, ma compenso del lavoro proporzionale alla sua quantità e qualità e, insieme, mezzo normalmente esclusivo per sopperire alle necessità vitali del lavoratore e dei suoi familiari, che deve essere sufficiente ad assicurare a costoro un'esistenza libera e dignitosa» (Corte Cost. n. 559/1987); il primo diritto stabilisce «un criterio positivo di carattere generale», il secondo «un limite negativo, invalicabile in assoluto» (Cass. n. 24449/2016). La Carta costituzionale aveva, inoltre, previsto un'integrazione all'art. 36, con il successivo art. 39, che avrebbe dovuto, nelle intenzioni dei Padri Costituenti, consentire alle associazioni sindacali, tramite la stipula di contratti collettivi aventi efficacia erga omnes, la determinazione di parametri retributivi equi, validi per le categorie di appartenenza dei lavoratori. La mancata applicazione erga omnes dei contratti collettivi e il mancato intervento legislativo per l'introduzione di un salario minimo hanno legalizzato, con l'avvallo della giurisprudenza costituzionale e di legittimità, l'utilizzazione dei minimi retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale come parametro orientativo esterno per la valutazione di una equa retribuzione – applicabile a tutti i rapporti di lavoro subordinato – sintesi dei criteri costituzionali di proporzionalità e sufficienza (Cass. n. 5139/2005). Il lavoratore che ritenga gli sia stata conferita una retribuzione non corrispondente al precetto costituzionale può rivolgersi all'autorità giudiziaria, come già contemplato dall'art. 2099 del cod. civ., nella parte in cui si afferma che «in mancanza [di norme corporative o] di un accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice».

CAPITOLO4: IL MERCATO DEL LAVORO:

4.1 il significato di domanda e offerta nella quotidianità aziendale

Domanda e offerta sono molto importanti per la pianificazione futura delle aziende. Indipendentemente dal fatto che si tratti di offrire nuovi prodotti o servizi, o che si debba creare il business plan per avviare un'impresa, i bisogni attuali del mercato (domanda) e la situazione reale (offerta) determinano il successo o fallimento di un'azienda. Esistono diversi modi per analizzare queste due grandezze per un determinato prodotto. Studi di mercato, inchieste tra i clienti e analisi economiche dello sviluppo dei prezzi e dei dati di produzione hanno dato prova della loro utilità. L'MVP ha dimostrato la sua utilità soprattutto per le start-up e le società tecnologiche, che preferiscono collaborare con i loro potenziali clienti piuttosto che svolgere lunghe e complicate analisi. L'MVP è un prodotto che è sufficientemente sviluppato per funzionare senza intoppi (deve soddisfare il bisogno percepito, ma non deve mirare a superare le aspettative). Una volta disponibile sul mercato, si analizza come il prodotto è accolto dal target. I clienti possono quindi esprimere valutazioni, suggerimenti per il miglioramento e richieste che aiutano a perfezionare il prodotto e ad adattarlo il più possibile alla domanda.

4.2 L'interazione di domanda e offerta

Esiste una relazione diretta tra domanda e offerta, perché l'offerta sale perlopiù quando la domanda è alta. Innanzitutto si ha un cosiddetto eccesso di domanda, quando il bisogno non può essere pienamente soddisfatto con l'offerta attualmente disponibile. Ciò porta a un aumento del prezzo di mercato, motivo per cui più aziende offrono il bene in questione, che (almeno in quel momento) consente di incassare molto denaro. Per questo l'effetto spesso si inverte, perché più un prodotto o servizio è costoso, meno sarà la domanda, perché i consumatori cercheranno alternative più economiche. Si crea così un eccesso di offerta. Il prezzo di mercato scende a tal punto che il bene in questione è così economico che l'interesse degli acquirenti e quindi anche la domanda tornano ad aumentare.

Il diagramma sotto raffigura la relazione tra domanda e offerta e spiega così la legge della domanda e dell'offerta:



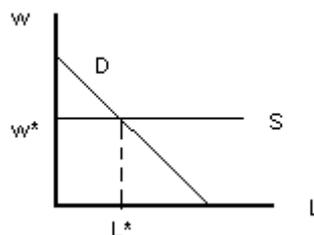
Questo grafico illustra come la domanda elevata porti a un prezzo di mercato alto, al quale il mercato reagirà con un aumento dell'offerta. Tuttavia, ciò sarà inevitabilmente seguito da un calo della domanda e del prezzo di mercato, e a quel punto il volume verrà ridotto nuovamente fino a quando la domanda non tornerà a salire. Nel punto in cui la curva di domanda e offerta si incontrano, il rapporto domanda e offerta è perfettamente bilanciato. Si produce esattamente la quantità necessaria e il prezzo di mercato e il volume di produzione rimangono stabili. Vige quindi il cosiddetto equilibrio di mercato, che tuttavia è solo una grandezza teorica. Nella realtà, domanda e offerta variano continuamente. Questo fenomeno viene spesso descritto con la frase "Il mercato si regola da solo".

4.3 l'equilibrio del mercato del lavoro

Nei capitoli precedenti abbiamo analizzato la determinazione della domanda e dell'offerta di lavoro. Mettendo insieme i risultati raggiunti possiamo determinare l'equilibrio del mercato del lavoro, così come in qualunque altro mercato; vale a dire, come l'interazione fra domanda e offerta determinano simultaneamente la quantità di lavoro e il suo prezzo, cioè il salario unitario. Spesso nella manualistica viene citata a questo punto la prima parte di una famosa citazione di uno dei più importanti economisti del ventesimo secolo, John Hicks ("Teoria del salario", 1932): "La teoria della determinazione dei salari in un libero mercato è semplicemente un caso speciale della teoria generale del valore. Il salario è il prezzo del lavoro; e quindi, in assenza di controlli, è determinato, come tutti i prezzi, dalla domanda e dall'offerta". La citazione di Hicks andrebbe correttamente completata con quanto l'autore scrive subito dopo: "la domanda e l'offerta di lavoro, e l'interazione fra domanda e offerta sul mercato del lavoro, hanno alcune peculiari proprietà che fanno sì che sia impossibile applicare la teoria tradizionale senza ulteriori considerazioni"¹.

In un mercato concorrenziale, l'offerta di lavoro per l'impresa appare nel grafico w/L come una retta orizzontale (fig. 1).

Figura 1: equilibrio dell'impresa in un mercato del lavoro concorrenziale



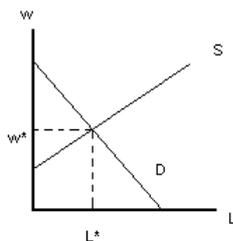
Infatti, la condizione di concorrenza indica che una singola impresa non può modificare il prezzo tramite la sua domanda, e quindi che al salario corrente troverà tutta l'offerta di lavoro che vuole. Questa condizione ricorda molto da vicino quella di prezzo dato per un'impresa in concorrenza, e la sua logica è del tutto simile: la singola impresa è troppo piccola per alterare le condizioni di mercato. A questo punto, per terminare il discorso iniziale sull'equilibrio del mercato del lavoro per l'impresa, ci basta osservare che poiché la domanda di lavoro dell'impresa è inclinata negativamente, l'incrocio fra la curva di domanda e la curva di offerta determina la domanda da parte dell'impresa, mentre il salario è già dato. Nella figura 1, al salario esogeno w^* l'impresa acquisterà L^* unità di lavoro.

Gli economisti classici ritenevano che la curva di offerta di lavoro fosse piatta anche nell'aggregato, a causa dell'esistenza del cosiddetto "esercito industriale di riserva", cioè di un eccesso ineliminabile di offerta di lavoro. Questa assunzione era nota con il solenne nome di legge bronzea dei salari, a sottolineare la sua ineluttabilità. Una breve discussione di tale legge è in appendice. Come dimostrano i tassi di disoccupazione correnti, nelle economie sviluppate questa legge di solito non vale, quindi possiamo supporre che la curva di offerta sia inclinata positivamente: se aumenta il salario, aumenta l'offerta di lavoro. Abbiamo visto che ci sono delle controtendenze, ma che ha senso supporre che questo sia l'andamento dell'offerta aggregata nel tratto rilevante della curva di offerta, cioè dove si

¹ Ripreso da D. Sapsford e Z. Tsannatos, *The Economics of the Labour Market*, 1993.

può incontrare con la curva di domanda². Sappiamo che è realistico pensare che per un salario molto elevato l'offerta di lavoro si riduca. Questo vuol dire che la stessa domanda può essere soddisfatta a due livelli di salario, uno più alto e uno più basso. Il primo non ha evidentemente rilevanza economica. Il grafico che descrive l'equilibrio sarà semplicemente quello, molto familiare e coerente con la prima parte della citazione di Hicks, della figura 2.

Figura 2: equilibrio aggregato sul mercato del lavoro.



CONCLUSIONE

Disoccupazione diffusa e imprese che non trovano lavoratori. È un fenomeno che in Italia si manifesta da tempo, forse determinato in parte da un salto di qualità dell'industria, che ora cerca competenze più alte. A seguito della crisi pandemica dovuta al COVID-19 si sono avuti effetti molto negativi sull'attività economica dell'Italia. Sul versante del lavoro, durante la crisi del Covid-19 la dinamica degli occupati di contabilità nazionale (CN), che per definizione include anche i lavoratori assenti per cassa integrazione guadagni (CIG), è stata piuttosto stabile. L'andamento degli occupati calcolati in base alla Rilevazione sulle forze di lavoro (RFL) ha mostrato, invece, una maggiore sensibilità al ciclo, sperimentando una riduzione moderatamente più ampia rispetto a quella misurata dalla contabilità nazionale. In concomitanza con la fase di progressiva ripresa del PIL, fino alla fine del 2021, l'evoluzione dell'occupazione è stata sostenuta prevalentemente dalla crescita dell'occupazione a termine e dai parttime, attestandosi comunque su valori inferiori rispetto alla fase precrisi. A differenza dell'occupazione, nelle fasi più acute della pandemia l'andamento delle ore lavorate ha subito un contraccolpo molto forte, maggiore di quello del PIL. Al termine del 2021, inoltre, le ore mostrano una convergenza verso i livelli precrisi più lenta rispetto a quella del PIL e dell'occupazione. Lo shock pandemico ha determinato impatti settoriali rilevanti, con conseguenti effetti sul processo di ricollocazione dei lavoratori. In questo contesto, analizzando la curva di Beveridge, si è rilevata una crescita dei posti vacanti in corrispondenza di una diminuzione del tasso di disoccupazione. Tale aspetto, parallelamente a una fase di ripresa della domanda, suggerirebbe la presenza di un disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, testimoniato dai risultati delle indagini qualitative presso le imprese, le quali rilevano carenze di manodopera (labor shortages) già nel 2021. D'altra parte, questo fenomeno riflette anche la moderata ripresa della partecipazione al mercato del lavoro, oltre che il ricorso ancora notevole agli strumenti di integrazione salariale, fattori che concorrono a contenere il tasso di disoccupazione. All'interno della letteratura tradizionale sul ciclo economico gli shock che si manifestano vengono catalogati in base alla loro natura: gli shock di domanda, che si caratterizzano per essere temporanei, e quelli di offerta, che si caratterizzano per avere conseguenze permanenti (Blanchard e Quah, 1989). Tuttavia, autorevoli contributi, sia nell'ambito delle posizioni teoriche neo-keynesiane (Ball, 2014; Summers, 2014; Blanchard et al., 2015; Fatas, 2018) che in quelle postkeynesiane (Setterfield, 2010; Bassi e Lang, 2016; Girardi et al., 2020; Fazzari et al., 2020) hanno messo in luce come anche gli shock di domanda possono avere effetti di lungo termine sui livelli di attività (e.g. isteresi), influenzando i ritmi di accumulazione/distruzione della capacità produttiva e l'andamento del prodotto potenziale. Normalmente, durante una recessione la capacità produttiva disponibile non viene utilizzata pienamente. Nel 2020 il PIL ha sperimentato una contrazione del 9,0% su base annua. Dopo aver raggiunto il punto di minimo nel 2T 2020, il livello dell'attività è progressivamente cresciuto e, nel corso del 2021, ha recuperato più velocemente di quanto previsto dalle principali istituzioni, segnando una crescita del PIL del 6,6 per cento. Il recupero del PIL italiano è risultato in linea con le dinamiche osservate in Francia e Germania, e ben al di sopra di quanto registrato in Spagna. La contrazione dei livelli di attività conseguente agli impatti economici della pandemia ha avuto ricadute rilevanti sul mercato del lavoro, determinando conseguenze asimmetriche tra i lavoratori dei diversi settori (Carta e De Philippis, 2021), tuttavia mitigate dalle misure governative di sostegno ai redditi e all'occupazione (Rondinelli e Zanichelli, 2021).

BIBLIOGRAFIA

Carlo dell'Aringa, 1998, *Economia del lavoro*. Vita e pensiero, Milano

Carlo Borzaga, Beatrice Valline, 2003, *Domanda e offerta di lavoro in un contesto ad elevata occupazione*, Edizioni 31

George J.Borjas, 2010, *Economia del lavoro*, Brioschi

Simonetta Renga, 1996, *Mercato del lavoro e diritto*, Franco Angeli

www.cisl.it *Mercato del lavoro CISL*