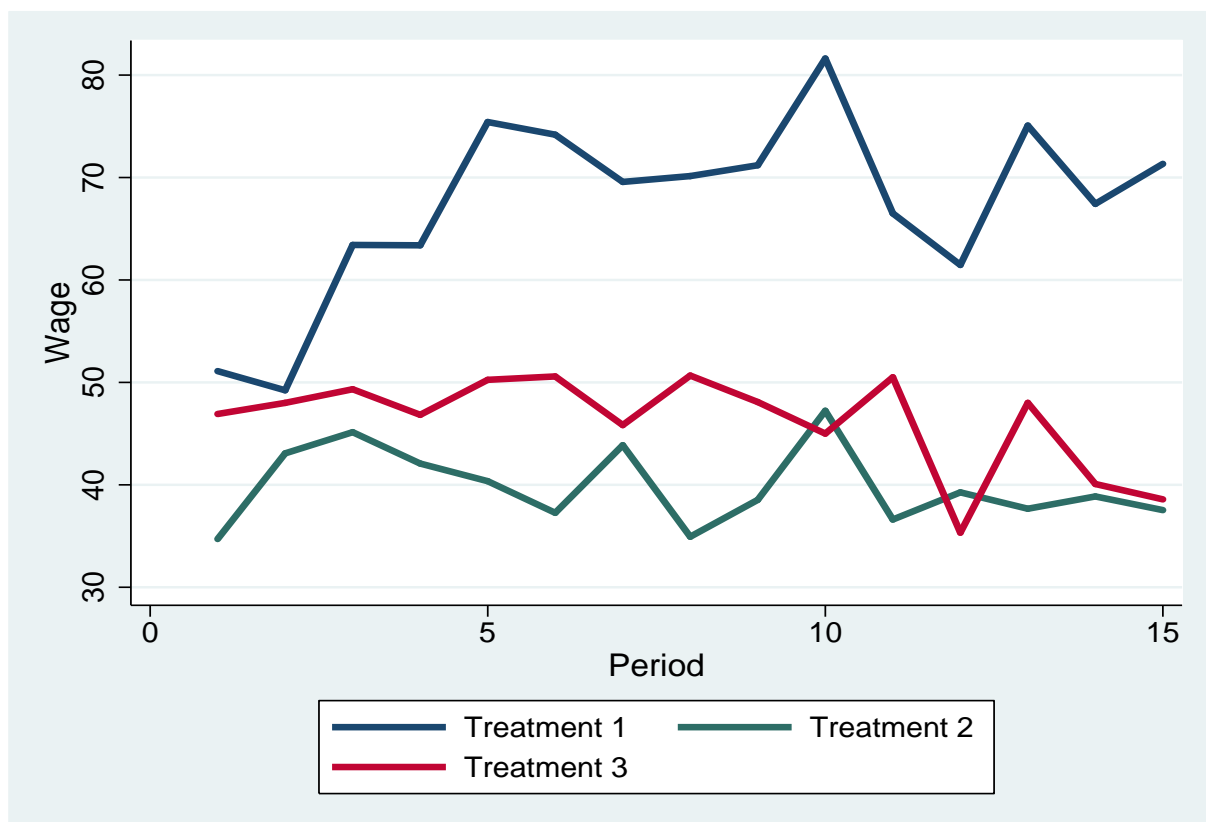


Reciprocità nel mercato del lavoro: evidenza sperimentale

L'obiettivo dell'esperimento è stato quello di valutare l'impatto della disoccupazione sulla formazione dei salari e sulla disoccupazione. I trattamenti sono stati scelti in modo che nel trattamento di controllo ci fosse zero disuguaglianza iniziale, nel secondo il 12% di disoccupazione (che corrisponde alla media della disoccupazione nei Paesi UE) e nel terzo circa il 20% di disoccupati (media dei Paesi con alta disoccupazione).

Analizzando le medie dei salari proposti nei 15 periodi si osserva che sono effettivamente diversi, in particolare quelli corrispondenti al trattamento di controlli sono i più alti.

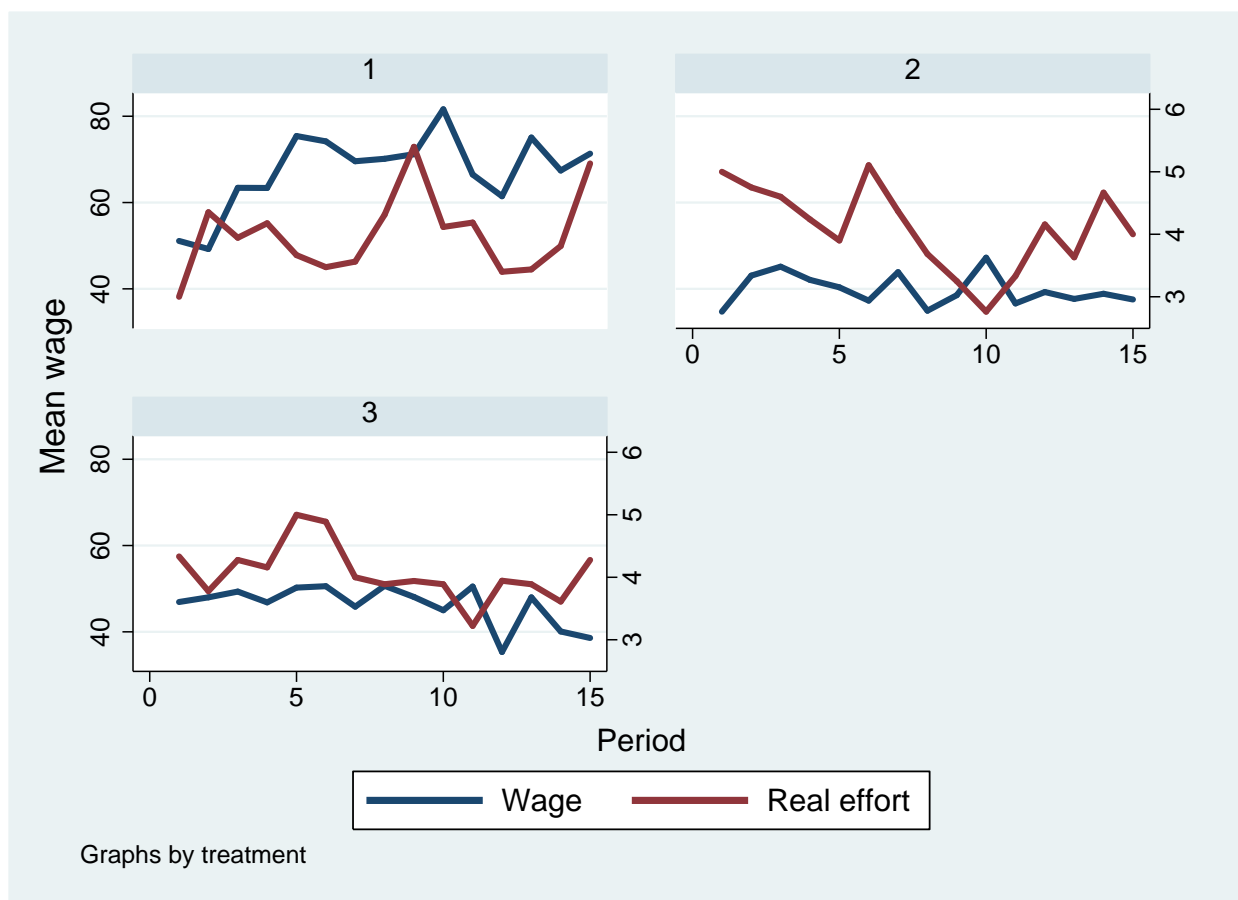
Figura 1



Per confermare la nostra ipotesi abbiamo condotto il test t (parametrico) e il test di Wilcoxon (non parametrico) per verificare se le medie dei salari proposti sono statisticamente differenti. I risultati confermano che la media del trattamento di controllo rispetto agli altri due sono diversi (tutti i confronti dimostrano un $p\text{-value} < 0.000$).

Questo implica il passare da una situazione con un tasso di disoccupazione involontaria nullo ad una con tasso positivo ha sicuramente un effetto negativo sui salari proposti. La spiegazione a ciò è sicuramente da ricondurre in prima istanza al fatto che i lavoratori sono disposti ad accettare salari più bassi pur di non restare disoccupati soprattutto nei casi in cui c'è un alto tasso di disoccupazione.

Figura 2



Un altro aspetto a cui siamo interessati è valutare se il rapporto di lavoro analizzato si fonda sulla reciprocità. Secondo la predizione della teoria dei giochi un lavoratore razionale dovrebbe sempre scegliere il livello di effort più basso (a cui è associato un costo nullo) e l'imprenditore, sapendo che quello è il comportamento ottimo del lavoratore, deve offrire sempre il salario minimo possibile.

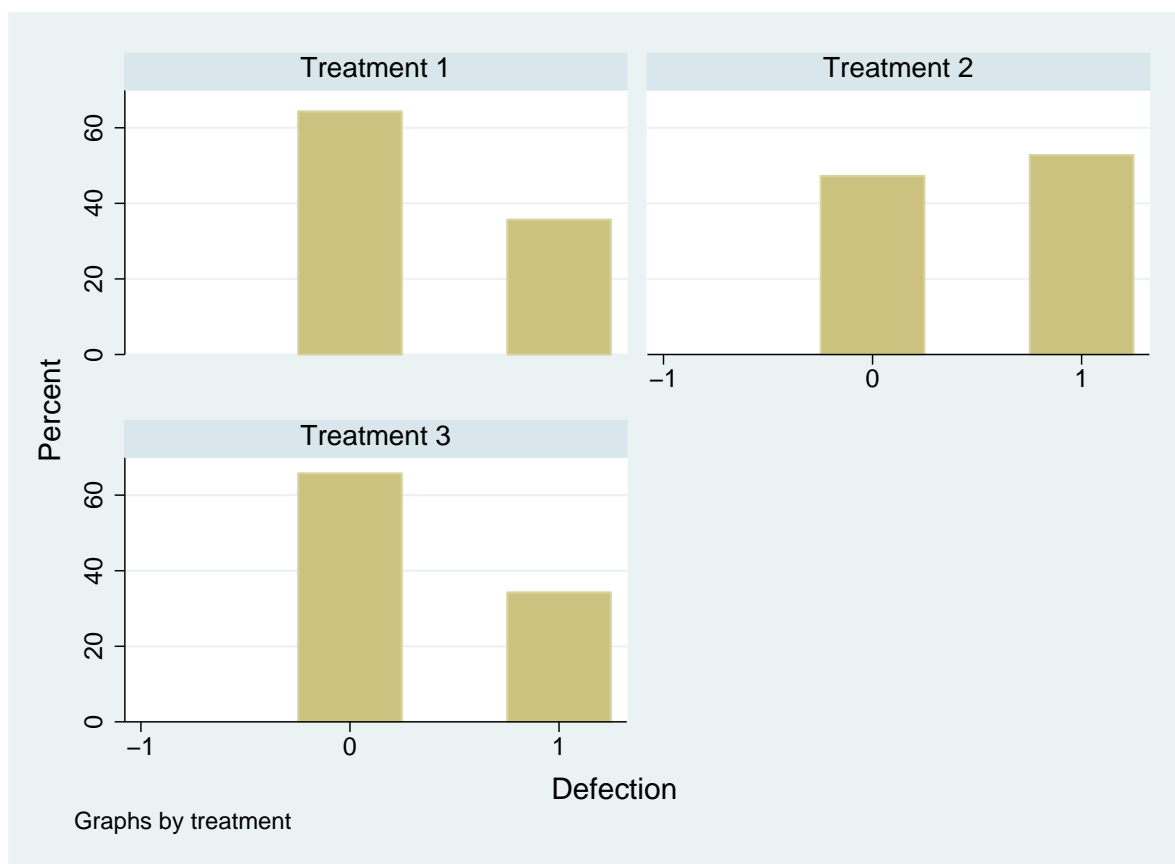
Nel nostro setting il salario minimo è stato fissato pari a 11, vale a dire una unità in più del sussidio di disoccupazione. Questo ci consente di poter dire con certezza che un lavoratore perfettamente razionale non ha convenienza a restare disoccupato in modo volontario in quanto percepisce un

sussidio che è più basso del livello minimo di salario possibile. Inoltre abbiamo fatto in modo che il salario proposto dagli imprenditori fosse informazione pubblica, mentre l'effort scelto dal lavoratore era informazione privata.

Come si vede in figura 2, il salario proposto dagli imprenditori è sempre maggiore al minimo in tutti i trattamenti e l'effort scelto dai lavoratori è sempre diverso da 1 (effort minimo). Inoltre sembra evidente dal grafico che gli imprenditori mostrino una reciprocità sia positiva che negativa. Si vede infatti che il salario proposto aumenta o diminuisce a seconda del comportamento dei lavoratori nel periodo precedente, fermo restando le altre condizioni.

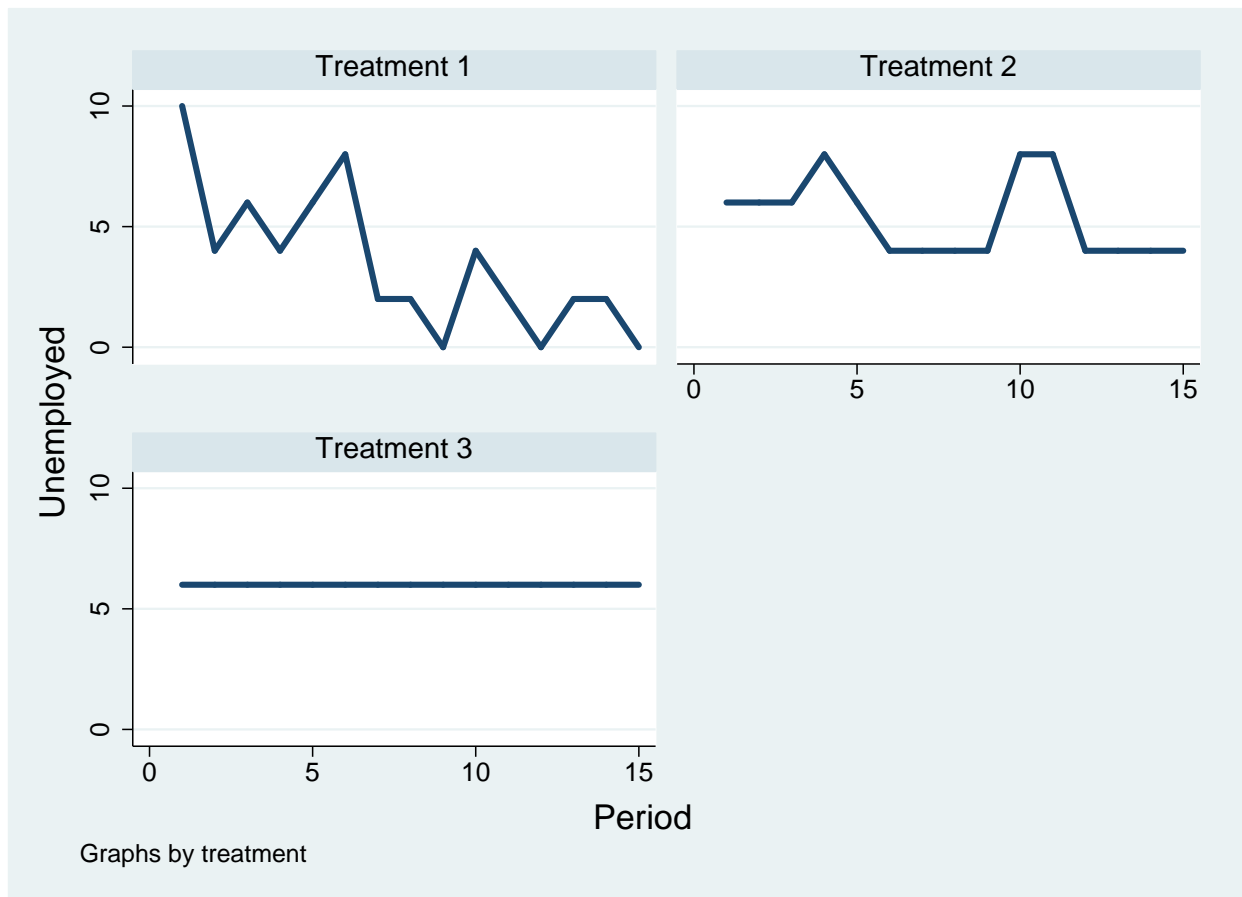
Il comportamento più anomalo si osserva nel trattamento 2 sia per quanto riguarda i salari proposti che risultano superiori in media a quelli del trattamento con una maggiore disoccupazione, sia per quanto riguarda la relazione effort/salario. Il fatto che i salari siano in media più bassi dipende probabilmente dal fatto che i lavoratori hanno deciso di non rispettare il contratto proposto per più della metà delle volte. Per quanto l'effort reale sia informazione privata, gli imprenditori sono in grado di calcolare il loro payoff e quindi di accorgersi se i lavoratori hanno defezionato o meno. La spiegazione per cui può essere data dal fatto che gli imprenditori hanno deciso di tenere bassi i salari a seguito del comportamento "scorretto" dei lavoratori.

Figura 3



Come già detto, i lavoratori non avevano alcun incentivo monetario a restare disoccupati volontariamente. Quello che si osserva dalla figura 4 invece è che la disoccupazione volontaria c'è stata nel trattamento di controllo e nel secondo, mentre nel terzo è rimasta costante al livello iniziale.

Figura 4



Secondo la nostra opinione il comportamento dei lavoratori non è da ritenersi irrazionale in quanto probabilmente hanno voluto dare dei segnali agli imprenditori su quale fosse il loro salario di riserva. Soprattutto nel trattamento di controllo si vede che partendo con un salario proposto molto basso si crea subito una elevata disoccupazione volontaria che viene poi riassorbita aumentando i salari nel periodo successivo.

Nel trattamento 3 nessuno ha deciso di restare disoccupato in modo volontario in quanto sapevano che l'offerta di lavoro è era molto più alta della domanda e che sarebbero passati poi alla condizione di disoccupati e dopo 3 periodi avrebbero percepito un profitto nullo.

La principale novità introdotta nel nostro setting è quella di dividere i giocatori nei due ruoli a seconda di una stima della propensione al rischio. Abbiamo deciso di considerare come misura di propensione al rischio la partecipazione ad una lotteria con valore atteso positivo. La nostra ipotesi di partenza era che gli imprenditori più propensi al rischio sarebbero stati disposti ad offrire salari più bassi correndo il rischio di non vedere accettata la loro proposta. Quello che sembra emergere da un'analisi preliminare è invece il risultato opposto.

		Trattamento 1	Trattamento 2	Trattamento 3
Dotazione	<u>Media</u>	86	96.85	90.5
	<u>St. Dev.</u>	8.4	6.81	8.7
Investimento	<u>Media</u>	29.23	15.94	30.56
	<u>St. Dev.</u>	6.25	2.6	4.7
Salario	<u>Media</u>	67.63	39.73	46.26
	<u>St. Dev.</u>	1.36	1.26	1.48

Dalle statistiche descrittive sembra che i partecipanti al trattamento 2 siano quelli che presentano una minore avversione e sono quelli che hanno proposto un salario più basso, come emergeva dalla precedente analisi grafica.

IN BREVE:

Dall'analisi emerge che una maggiore disoccupazione fa decrescere i salari offerti dato che quando c'è disoccupazione involontaria nel mercato i lavoratori sono disposti ad accettare salari più bassi pur di restare occupati.

La teoria dei giochi prevede che il comportamento di un lavoratore razionale è quello di scegliere l'effort minimo in ogni periodo e di scegliere di lavorare anche con un salario basso in quanto il salario minimo è maggiore del sussidio di disoccupazione. I dati mostrano che i lavoratori si comportano in modo "irrazionale" in quanto il livello di effort scelto è sempre superiore al minimo e in alcuni casi hanno preferito restare disoccupati in modo da dare un segnale agli imprenditori su quale fosse il loro salario di riserva.

Dal lato degli imprenditori, la soluzione teorica prevede che debbano sempre offrire il salario minimo possibile in quanto sanno che il lavoratore sceglierà il livello di effort minimo. Anche in

questo caso i risultati divergono dalla predizione teorica in quanto il salario proposto è sempre superiore al minimo.

La spiegazione a questo comportamento è da trovare nella cosiddetta teoria del “*Gift Exchange Game*” vale a dire che i lavoratori tendono a ripagare con un effort maggiore il salario più alto che ricevono dagli imprenditori.

Per quanto riguarda la principale novità introdotta, vale a dire la selezione degli imprenditori in base alla loro propensione al rischio, i risultati non confermano l’ipotesi di partenza. Ci si aspetta che individui con una maggiore propensione al rischio propongano dei salari più bassi in quanto sono disposti a correre il rischio che il loro contratto non venga accettato. Dalle sole statistiche descrittive sembra emergere il risultato contrario, vale a dire che coloro che presentavano una minore propensione al rischio sono quelli che hanno offerto dei salari più bassi.