

#### 4.10. Una formalizzazione del profilo salariale crescente

In questo paragrafo si dimostra, con l'ausilio di un modello molto semplificato, come il datore di lavoro abbia interesse a stabilire un profilo salariale crescente con l'anzianità allo scopo di scoraggiare il lavoratore dall'intraprendere comportamenti opportunistici.

Supponiamo che il lavoratore rimanga nel mercato del lavoro per due periodi, diciamo da giovane ( $t = 1$ ) e da anziano ( $t = 2$ ). La struttura è analoga a quella del salario di efficienza, presentata nel paragrafo 4.3.1, a cui si rimanda per le definizioni e la determinazione del salario. In aggiunta, supponiamo per semplicità che il tasso di interesse sia nullo e indichiamo con  $w_t^*$  il salario del periodo  $t$ .

Usiamo il metodo dell'induzione a ritroso, analizzando le decisioni adottate nel periodo finale e studiandone poi le conseguenze sulle scelte del periodo precedente. Nel secondo e ultimo periodo, allo scopo di assicurarsi un comportamento cooperativo da parte del lavoratore, l'impresa deve pagargli il salario di efficienza (equazione [4.6]) pari a:  
 $w_2^* = \underline{w} + e/p$ .

E' possibile mostrare che nel primo periodo l'impresa può pagare un salario inferiore a  $w_2^*$ , ed esattamente uguale al salario di riserva, se essa minaccia di interrompere la relazione in caso di opportunismo del lavoratore.

Se l'agente si impegna nel primo periodo, egli riceve nell'arco dell'intera carriera lavorativa<sup>1</sup>:

$$[4.11] \quad u_H = (w_1^* - e) + (w_2^* - e)$$

Al contrario, se nel primo periodo il lavoratore si comporta opportunisticamente la sua utilità vitale è pari a:

$$[4.12] \quad u_S = (1 - p)[w_1^* + (w_2^* - e)] + p(\underline{w} + \underline{w})$$

Infatti, se con probabilità  $p$  viene scoperto a non impegnarsi, il lavoratore riceve in entrambi i periodi il salario di riserva. Se la fa franca, ottiene  $w_1^*$  nel periodo corrente e successivamente riceve  $(w_2^* - e)$ .

Il vincolo di compatibilità degli incentivi impone che  $u_H \geq u_S$ , ovvero che:

$$(w_1^* - e) + (w_2^* - e) \geq (1 - p)[w_1^* + (w_2^* - e)] + p(\underline{w} + \underline{w})$$

da cui è possibile determinare (sostituendo  $w_2^*$ ) il salario che l'impresa deve pagare nel primo periodo:

$$[4.13] \quad w_1^* = \underline{w} + e$$

Il risultato dimostra che nel primo periodo è sufficiente pagare al lavoratore il suo salario di riserva e che il profilo salariale ottimale è crescente nel tempo poiché  $w_1^* < w_2^*$ .

Nel periodo iniziale l'impegno del lavoratore è assicurato dall'aspettativa che nel secondo periodo egli riceverà una rendita salariale. L'impresa non ha bisogno di fornire ulteriori premi al lavoratore<sup>2</sup>, dal momento che se egli si comporta opportunisticamente mette a repentaglio la rendita futura.

<sup>1</sup> Nel secondo periodo, dato  $w_2^*$ , è sempre conveniente impegnarsi.

<sup>2</sup> Se si ammette la possibilità che nel primo periodo l'impresa paghi un salario minore di quello di riserva, è possibile mostrare che la remunerazione vitale complessiva non eccede quella di riserva.

