



CREI
Centro di Ricerca
Interdipartimentale
di Economia delle Istituzioni

CREI Working Paper no. 6/2007

**FLESSIBILITÀ E ISTITUZIONI DEL MERCATO DEL
LAVORO: DAGLI ECONOMISTI CLASSICI AGLI
ECONOMISTI ISTITUZIONALISTI**

by

Pasquale Tridico
University of Roma Tre (Italy)

available online at <http://host.uniroma3.it/centri/crei/pubblicazioni.html>

ISSN 1971-6907

Outputs from CREI research in progress, as well contributions from external scholars and draft reports based on CREI seminars and workshops, are published under this series. Unless otherwise indicated, the views expressed are attributable only to the author(s), not to CREI nor to any institutions of affiliation.

Flessibilità e istituzioni nel mercato del lavoro: dagli economisti classici agli economisti istituzionalisti

Pasquale Tridico

Università degli Studi Roma Tre

Dipartimento di Economia

tridico@uniroma3.it

Abstract

The aim of this paper is to explore, through a review of the literature, the wage theory and the institutions of the labor market, in the thought of some classical, institutional, keynesian and marginal economists, whose contribution has been fundamental for the economic theory and for the analysis of the labor market in particular. The objective is to show that, except for the marginal economists, the economic system does not converge spontaneously towards the equilibrium of the labor market, and unemployment positions and rigid wages are empirically prevailing and theoretically justified phenomena. Moreover, the flexibility of the labor market, with respect to both wages and permanent adjustments of labor to firms, does not seem the most appropriate policy which guarantees full employment and greater productivity. On the contrary, such a relation is strongly questioned at theoretical and empirical level.

JEL: J08, J24, B52

Key words: mercato del lavoro, produttività, istituzioni economiche.

1. Introduzione

In questo saggio si vuole esplorare, attraverso una rassegna della letteratura, la teoria del salario e le relative istituzioni del mercato del lavoro, nel pensiero di alcuni economisti classici e contemporanei, il cui contributo è stato fondamentale per la teoria economica in generale e per l'analisi del mercato del lavoro in particolare. L'obiettivo è quello di dimostrare che, tranne che per gli economisti marginalisti, il sistema economico non tende spontaneamente verso l'equilibrio del mercato del lavoro, e l'esistenza di disoccupazione così come di salari rigidi e/o dati sono fenomeni empiricamente prevalenti e teoricamente giustificati. Inoltre, da un lato la "flessibilità dei salari", intesa come riduzione del costo netto del lavoro non sembra garantire pieno impiego, dall'altra, la "flessibilità del lavoro", intesa come aggiustamento e adattamento del lavoro ai cambiamenti di offerta produttiva tra tutte le imprese dell'economia, se da una parte potrebbe garantire una allocazione efficiente del lavoro, dall'altra non sembra portare maggiore produttività.¹ Al contrario, sia a livello teorico sia a livello empirico queste due relazioni (flessibilità dei salari/occupazione e flessibilità del lavoro/produttività) vengono messe fortemente in discussione. Cosa ben diversa sarebbe, in termini di effetti sulla produttività, la flessibilità del lavoro intesa come possibilità di adeguare il lavoro ai cambiamenti tecnologici e di offerta, attraverso processi di formazione continua e addestramento dei lavoratori all'interno della stessa impresa.

L'analisi si concentrerà dapprima sugli economisti classici, da Smith a Marx, i quali sono accomunati da una simile idea di distribuzione del prodotto sociale e soprattutto da un'idea di salario dato, la cui flessibilità non giustificerebbe il pieno impiego.

Successivamente, gli economisti neoclassici-marginalisti, attraverso la costruzione di funzioni di domande e di offerte di lavoro e il principio della sostituibilità dei fattori produttivi, associato alla relazione inversa tra fattori produttivi e rispettive remunerazioni, costruiranno un paradigma per il quale la flessibilità dei prezzi assicurerà che il sistema economico stia sempre in pieno impiego. Questo paradigma, che si ritrova negli economisti marginalisti studiati nel paragrafo 3, quali Wicksell, Samuelson e Friedman, è fortemente diversa tanto dagli economisti classici quanto dagli economisti istituzionalisti che si ispirano alla scuola Americana di Veblen, Commons e Mitchell e a quella della Scuola Tedesca di Schmoller.

La scuola degli economisti istituzionalisti, che tratteremo nel paragrafo 4, tende ad arrivare a conclusioni simili a quelle degli economisti classici e a giustificare l'esistenza di disoccupazione involontaria e salari rigidi. Infatti i salari, in questa impostazione, non sono stabiliti dalla concorrenza tra le funzioni di domanda e offerta di lavoro ma da norme sociali, codici di comportamento e altre istituzioni.

¹ Da qui in poi ogni volta che useremo i concetti di "flessibilità dei salari" e "flessibilità del lavoro" ci riferiremo alle rispettive definizioni appena utilizzate, a meno che non stabiliremo diversamente.

Tra questi due filoni, quello classico e quello istituzionalista, si inserisce un terzo filone, di ispirazione keynesiano, che si inquadra nella cosiddetta Nuova Economia Keynesiana (NEK), e che affronteremo nel paragrafo 5. La NEK pur rimanendo all'interno del paradigma neoclassico, e quindi all'interno delle funzioni di domanda e di offerta di lavoro, cerca di spiegare, attraverso le rigidità dei prezzi e dei salari e la presenza di concorrenza imperfetta sul mercato dei beni l'esistenza di disoccupazione involontaria. Inoltre questi modelli fanno un esplicito richiamo alla nozione marxista di "esercito industriale di riserva" che agirebbe da importante istituzione atta a "disciplinare" i comportamenti dei lavoratori, ovvero a rivendicare, attraverso la forza contrattuale dei sindacati, salari maggiori in periodi di espansione e quindi di riduzione dell'esercito di riserva, e ad accettare salari più bassi in caso contrario. L'elemento più interessante in questi modelli, e maggiormente rilevante per lo studio che qui si vuole affrontare, è che la determinazione dei salari reali non è legata alla produttività marginale del lavoro ma a particolari istituzioni, organizzazioni e rapporti di forza. In questo modo, seppure all'interno di un paradigma teorico diverso, la NEK trova un fondamento microeconomico per giustificare l'esistenza di salari rigidi e conseguentemente la possibilità di disoccupazione involontaria, similmente ai classici e agli istituzionalisti. La flessibilità del salario, sebbene oggi sia la forma istituzionale prevalente nelle agende di politica economica, non trova riscontro teorico se non all'interno della letteratura marginalista dove, tra l'altro, è possibile trovare importanti eccezioni (Solow, 1990).

Dunque, partendo dai classici, attraversando gli istituzionalisti e selezionando alcuni modelli di ispirazione keynesiana, si può individuare un nesso importante che accomuna la maggior parte dei principali approcci economici e molti economisti da più di due secoli a questa parte, ovvero che la determinazione del salario dipende, in maniera più o meno estesa, dalle istituzioni prevalenti in un dato paese, in un dato contesto storico e sociale, al di là delle forze di mercato. Inoltre, come vedremo nel paragrafo conclusivo, il 6°, non sembra esistere una correlazione empirica positiva tra flessibilità del lavoro e produttività. Al contrario, la maggior parte degli studi che si dedicano all'analisi di questa relazione, sembrano convergere, mediante diversi strumenti e metodi di analisi, verso l'idea che guadagni di produttività siano ottenibili attraverso fattori economici, extra-economici e istituzionali che incentivino lo sforzo, aumentino la sicurezza e la soddisfazione del lavoratore, favoriscano l'introduzione di innovazioni di processo e di prodotto, e stimolino la domanda aggregata attraverso un maggiore potere d'acquisto dei lavoratori.

2. Il Salario negli economisti classici

2.1 Su Smith

Nella *Ricchezza delle Nazioni*, Adam Smith² precisa che prima dell'appropriazione delle terre e dell'accumulazione dei fondi, tutto il prodotto del lavoro appartiene al lavoratore. Si tratta di una società primitiva ed arcaica. Nell'economia delle società moderne invece il prodotto viene diviso con altre due nuove categorie di persone, i proprietari terrieri, percettori di una rendita sulle proprie terre e i capitalisti percettori di un profitto sui loro capitali anticipati.

Profitto e rendita si ottengono per deduzione dal Prodotto sociale e vengono calcolati al loro saggio naturale. Trascureremo l'analisi di Smith di questi due saggi di remunerazione e concentreremo la nostra attenzione sul salario.

Il saggio di salario (reale) dipende dal contratto che viene concluso tra i "padroni" e gli operai. In questa 'controversia' i padroni risultano essere avvantaggiati dalla possibilità di coalizzarsi più facilmente tra loro e privilegiati dal fatto che la legge non proibisce (ove non autorizzi) queste coalizioni, mentre proibisce quelle degli operai. Inoltre nelle contese più dure, i *masters* (i padroni) hanno più lunghe capacità di resistenza rispetto agli operai.

Ma sebbene il potere contrattuale dei padroni sia di gran lunga maggiore, esiste un livello al di sotto del quale è impossibile ridurre i salari. Si tratta del salario di sussistenza che deve garantire all'operaio ed alla sua famiglia un reale mantenimento. Un salario inferiore a tale limite comprometterebbe la natura stessa del sistema economico in quanto impedirebbe la riproduzione della forza lavoro. Un tale salario non potrebbe che essere definito saggio naturale del salario.

Tale salario di sussistenza non si deve intendere in senso strettamente biologico ma più legato a circostanze storico-sociali e varia da Paese a Paese. Più precisamente, nella definizione di Smith il salario di sussistenza non deve essere più basso di ciò che, in base agli usi e costumi di quel determinato paese, si considererebbe indecente non avere.

Ora, se questo saggio non può essere oltrepassato verso il basso, non è detto che non possa essere superato: nei paesi in forte crescita, il continuo aumento della domanda di lavoro rende scarsa la quantità di "braccia" (dei lavoratori) e ciò genera concorrenza tra i capitalisti, i quali offrono via via salari più alti, rompendo quel "tacito accordo" che teneva bassi i salari.

Eloquente è a questo proposito l'esempio che Smith sulla prolungata crescita economica e conseguentemente sulla crescita dei salari in America. Per Smith la domanda di lavoro non può aumentare in altro modo che con un aumento della ricchezza nazionale la cui crescita provoca parallelamente un aumento dei salari.

² In questa rassegna si è utilizzato un testo in italiano dell'originale libro di Adam Smith del 1776 (*An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*): Smith A., *La ricchezza delle nazioni*, UTET, 1996.

Il saggio naturale del salario (o degli altri saggi di remunerazione) in Smith, così come in tutti i classici esprime quel livello di salario normale o ordinario che si osserva in un dato momento storico in una data economia. Esso diverge da quello osservabile momento per momento nella società, da quello che effettivamente si verifica sul mercato a causa principalmente di due ordini di motivi: il primo per cause accidentali che disturbano in un determinato momento il sistema economico (come per esempio un'annata particolarmente povera di raccolti); il secondo motivo è legato a cause naturali, cambiamenti lenti nella popolazione etc.

L'analisi del salario in Smith viene portata avanti in analogia con la teoria del prezzo naturale, secondo la quale se una data merce viene portata sul mercato in misura minore rispetto alla sua richiesta (domanda effettuale) il suo prezzo effettivo (o di mercato) sarà maggiore del prezzo naturale. Viceversa se la quantità di merce portata sul mercato è maggiore rispetto alla domanda effettuale. Allo stesso modo per domanda di lavoro si deve intendere una determinata quantità o numero di lavoratori e per offerta di lavoro nient'altro che le persone idonee a lavorare, la popolazione lavoratrice. La *proporzione* tra queste due quantità o meglio il loro rapporto ci dà il livello di occupazione.

Certamente il livello del salario può variare a seconda che il sistema economico sia in una fase di espansione, di declino o di stazionarietà, e la concorrenza agisce per far sì che nella prima situazione i salari crescano, al pari della domanda di lavoro in continuo aumento; nelle fasi di declino o stazionarie invece i salari scendono al livello di sussistenza. Non si creano situazioni di "*scarsità di braccia*" ma anzi situazioni di disoccupazione anche permanente.

E' chiaro che in Smith la concorrenza agisce anche nel mercato del lavoro, ma essa *si esplica entro limiti definiti* (Stirati 1994). Il primo è ben individuato da norme sociali e culturali nel livello del salario di sussistenza, il secondo (verso l'alto) è legato al rafforzamento del potere contrattuale dei lavoratori in una fase di espansione economica. Inoltre se il salario effettivo sta per lunghi periodi sopra quello di sussistenza, i lavoratori si abituano al tenore di vita consentito da quel salario che diventa automaticamente il loro nuovo salario di sussistenza.

Questo aspetto, legato alle norme sociali e al potere contrattuale dei datori di lavoro evidenzia, come vedremo in seguito, il forte legame che esiste tra Smith e gli economisti istituzionalisti, in particolare quelli che fanno riferimento alla tradizione dell'Istituzionalismo Americano (Veblen, Commons e Mitchell).

Al contrario, già a questo punto dell'esposizione, appaiono chiare le enormi differenze tra l'impostazione di Smith (quella classica in generale) e quella neoclassico-marginalista oggi prevalente e che si fa portatrice dell'idea secondo la quale l'introduzione di salari flessibili ridurrebbe o impedirebbe la disoccupazione. Ne possiamo tracciare almeno quattro:

1. Una prima differenza consiste nell'esistenza del salario di sussistenza che impedirebbe il pieno impiego in presenza di disoccupazione. La libera concorrenza nel mercato del lavoro, ha il ruolo nella teoria Smithiana di garantire l'uniformità del salario nelle diverse occupazioni e non quello di determinarne il livello. Questo modo di vedere le cose è impensabile nella teoria neoclassica dove la concorrenza presuppone l'indefinita flessibilità dei saggi di remunerazione di lavoro, terra e capitale, fino al pieno impiego degli stessi fattori produttivi senza soglie minime (o limitate) né per il salario né tanto meno per rendita e profitto.

2. Un'altra fondamentale differenza (strettamente connessa con la prima) tra Smith e la teoria neoclassica è che in Smith così come più in generale nei classici manca il principio della sostituibilità tra i fattori produttivi, che invece è alla base della teoria della distribuzione neoclassica-marginalista. Ciò è strettamente legato col fatto che quest'ultima teoria considera domanda e offerta dei fattori produttivi come funzioni fortemente elastiche rispetto ai relativi saggi di rendimento mentre nell'analisi classica il lavoro domandato e offerto hanno tutt'altra valenza e non esiste una relazione inversa tra livello di occupazione e salario.

3. Una terza importante differenza è che nella visione Smithiana, nonostante venga affermata la libera concorrenza, la soglia minima non è stabilita in base all'esistenza di disoccupazione, poiché la stessa "riproduzione" dei lavoratori sarebbe messa in pericolo. In questa visione emerge l'idea che i salari non sono un costo ma, come diremmo in termini moderni e Keynesiani, rappresentano il fattore di consumo principale, capace di trainare la domanda e per questa via la produzione.

4. Infine il ruolo delle istituzioni, intese come norme sociali e potere contrattuale degli agenti economici è fortemente presente nell'analisi di Smith ed è assente nell'analisi neoclassica, dove l'unica istituzione ammessa è il mercato, che decide prezzi e quantità, e l'eventuale esistenza di qualsiasi altra istituzione, nel mercato del lavoro e negli altri mercati, sarebbe un ostacolo e non un meccanismo di funzionamento del mercato stesso come in Smith e negli economisti istituzionalisti.

2.2 Su Ricardo

La posizione di Ricardo sui salari non è molto dissimile da quella di Smith. L'impostazione e l'analisi economica anche qui è quella classica e le divergenze con la teoria marginalista sono

evidenti. Nel V capitolo dei *Principi*³, sui salari, Ricardo definisce il salario naturale in stretta analogia con il concetto di prezzo naturale di una merce. Esso è un dato noto prima della determinazione dei prezzi e della distribuzione del prodotto sociale. Il salario naturale è la ricompensa del lavoro che mette *i lavoratori nel loro complesso in condizioni di sussistere e perpetuare la loro specie senza né aumenti né diminuzioni*. In altre parole il consumo necessario (“necessary consumption”). Il salario di Ricardo è stimato in viveri e beni di prima necessità ma non è né fisso né immutabile nei diversi paesi e periodi storici. In pratica, altro non è che il salario di sussistenza di Smith che permette alla forza lavoro di riprodursi. Tuttavia Ricardo non enfatizza il ruolo del potere di una classe rispetto ad un'altra ma è chiara comunque in lui la relazione inversa tra salari e profitti.

Diverso è il salario di mercato, cioè quello che viene effettivamente pagato al lavoratore e che viene regolato (e non determinato) dal fatto che *il lavoro è caro quando è scarso e a buon mercato quando è abbondante*. Tuttavia il salario di mercato gravita sempre intorno a quello naturale, ma se per Smith i motivi di questa gravitazione sono accidentali e legate a cause transitorie e momentanee, per Ricardo possono essere anche di natura più "strutturale" e meno transitorie in quanto legate a variazioni di popolazione. In pratica, quando il salario di mercato supera quello naturale la condizione della popolazione lavoratrice è tale che il numero delle *braccia-lavoro* crescano sane e numerose. Di contro l'aumento della popolazione e dei lavoratori fa diminuire i salari al loro prezzo naturale.

Tuttavia, il meccanismo di aggiustamento attraverso le variazioni di popolazioni, come lo stesso Ricardo ammette, è molto lento perché a differenza che nel mercato dei beni dove la quantità di una merce può essere rapidamente aumentata o diminuita (per adeguarla alla sua domanda) nel mercato del lavoro, il numero dei lavoratori si aggiusta solo lentamente. Ciò causerebbe la permanenza del salario di mercato per lunghi periodi a livelli diversi dal salario naturale.

Ruolo centrale nella determinazione dei prezzi delle merci del resto spetta al salario naturale (insieme agli altri saggi di remunerazione naturali). Quindi emerge una contraddizione in quanto il salario di mercato può stare per lunghi periodi (a causa della lentezza dell'aggiustamento attraverso le variazioni della popolazioni) sopra o sotto il salario naturale, mentre il prezzo delle merci, soggette spesso a variazioni, (in Ricardo, così come negli altri economisti classici) viene calcolato proprio in base al salario naturale. Inoltre, rispetto alla centralità del ruolo del salario naturale, sorge un'altra contraddizione legata alla sua stessa definizione, la quale suggerirebbe che il salario

³ In questa rassegna si è utilizzato un testo in italiano dell'originale libro di Ricardo del 1817 (On The Principles of Political Economy and Taxation): Ricardo D., *Sui principi dell'economia politica e della tassazione*, Isedi, Milano, 1996.

naturale è quello che si verifica in situazioni di stazionarietà economica, caso che in Ricardo si verifica di rado.

Queste contraddizioni, insieme al poco chiaro ruolo che Ricardo riserva al rapporto tra domanda di lavoro (occupazione) e offerta di lavoro (popolazione lavoratrice) hanno spinto la teoria neoclassica a cercare di ricondurre la teoria del salario di Ricardo alla teoria del Fondo salari tanto cara quanto utile ai marginalisti per poggiare la loro teoria su solide basi che permettessero di spiegare l'equilibrio generale con piena occupazione delle risorse produttive.

In effetti la teoria del fondo afferma che esiste un monte salari fisso, e noto precedentemente alla determinazione del salario e della distribuzione, destinato al mantenimento dei lavoratori. In base a ciò è chiaro che se dei lavoratori dovessero rimanere fuori dal monte salari, cioè dovessero restare, in base alle risorse finanziarie, disoccupati, basterebbe semplicemente ridurre il salario a quelli già occupati di modo che tutti potrebbero lavorare.

Ma questo non sembra assolutamente attribuibile a Ricardo è ciò è evidente da diverse angolature. In Ricardo i salari possono aumentare o diminuire solamente attraverso due vie, cioè attraverso variazioni della popolazione che incidono sull'offerta e sulla domanda di lavoratori; e attraverso variazione del prezzo delle merci in cui vengono spesi i salari dei lavoratori.

Al contrario, la “teoria del fondo” discorderebbe con l'idea che in Ricardo un aumento del prezzo del grano provocherebbe un immediato aumento del salario monetario. Inoltre, Ricardo ammette la possibilità di disoccupazione⁴ e la ritiene eliminabile soltanto con l'aumento di accumulazione di capitale o con la diminuzione della popolazione: una diminuzione dei salari è all'origine di più alti saggi di profitto e quindi di maggiore accumulazione di capitale e di una diminuzione della popolazione. Dunque attraverso la riduzione della popolazione si potrebbe ridurre o eliminare la disoccupazione e non per via di salari più bassi che diminuirebbero il monte salari dei lavoratori già occupati, e che offrirebbe ai neoclassici la possibilità di attribuire a Ricardo il ricorso alla “teoria del fondo”. Al contrario la riduzione della disoccupazione attraverso la variazione della popolazione non ha nulla a che fare né con la teoria del fondo salari né con la successiva idea marginalista di sostituibilità diretta o indiretta dei fattori produttivi la quale, insieme alla legge della domanda e dell'offerta, permetterebbe al sistema di stare sempre in equilibrio di pieno impiego. Ciò naturalmente è imputabile al fatto che nei neoclassici i concetti di domanda di lavoro e degli altri fattori produttivi si riferiscono a funzioni costruite in base a relazioni inverse tra remunerazione del fattore produttivo e domanda dello stesso.

In Ricardo così come in Smith e nei classici in generale, questo concetto manca completamente, pertanto, partendo da una situazione di disoccupazione ed anche ammettendo che

⁴ Se la popolazione aumenta più rapidamente dell'accumulazione di capitale, in Ricardo, avremmo disoccupazione.

la concorrenza tra i lavoratori riduca indefinitamente i salari sotto il livello di sussistenza, la popolazione si decimerebbe indefinitamente e non si raggiungerebbe mai il pieno impiego definitivo, in quanto non opera (in questa teoria) il concetto di sostituibilità dei fattori che dia stabilità e faccia ripartire il sistema economico.

Nei *Principles* di Ricardo ci sono due capitoli molto interessanti da questo punto di vista che chiariscono ancor meglio la totale divergenza tra l'impostazione delle due teorie: si tratta del capitolo IX (Imposte sul prodotto grezzo) che tratteremo di seguito, e di quello sull'introduzione delle macchine (XXXI), che affronteremo nel paragrafo 3. Rispetto al primo, Ricardo dice che a differenza dei lenti meccanismi di aggiustamento della popolazione che fanno convergere il salario effettivo verso quello naturale un'imposta sul grano (o equivalentemente una riduzione del valore monetario dei beni salario) farebbe subito aumentare il salario monetario. Questa posizione spazza via ogni dubbio circa l'aderenza di Ricardo alla teoria del Fondo in quanto se come dice Ricardo il salario monetario viene aumentato in seguito ad una tassa sui beni necessari (tanto importanti in Ricardo per stabilire il salario di sussistenza) per mantenere inalterato il salario reale del lavoratore, allora il fondo risulta essere determinato dopo la determinazione del salario e dato il livello di occupazione e non prima. In formule si avrebbe: $\bar{w} \cdot N = F$ e non $\bar{F} = w \cdot N$.⁵

Ricardo argomenta che nel caso di una diminuzione nel valore della moneta o di una imposta sul grano, non si ha necessariamente un eccesso nell'offerta di lavoro né una diminuzione di domanda; non vi è ragione perciò che il lavoratore debba subire una diminuzione del salario reale. E' chiara qui la contraddizione con la teoria marginalista: l'aumento compensato del salario monetario è incompatibile con l'analisi della domanda e dell'offerta del lavoro date in termini di funzioni allorché la domanda di lavoro rimane invariata.

Alla luce di tutto questo, in Ricardo l'interpretazione esatta ci porta a definire la domanda e l'offerta di lavoro non in qualità di funzioni ma in termini di quantità di lavoro domandate ed offerte. Queste due quantità nel lungo periodo staranno nella giusta *proporzione* tale da determinare il saggio del salario. Ed allora le obiezioni neoclassiche circa la possibilità di interpretare anche in Smith e in Ricardo la domanda e l'offerta di lavoro in termini di funzioni allorquando i due economisti classici prevedono la riduzione del salario con una popolazione sovrabbondante non sembrano assolutamente fondate.

⁵ Nella prima equazione \bar{w} è il salario monetario naturale dato, N è il livello di occupazione, F, il *fondo*, è il monte salari ovvero la parte del prodotto sociale che va ai lavoratori e che è nota successivamente. Nella seconda equazione l'interpretazione è completamente diversa: \bar{F} , il fondo, è noto fin dall'inizio ed è distribuito ad un salario tale che tutti possano lavorare. w il salario (perfettamente flessibile), mentre N è la popolazione.

2.3. *Su Marx*

Il pensiero di Marx sull'argomento dei salari è ben chiaro. Innanzitutto come negli altri classici, includendo anche Quesnay, il salario in Marx è un dato. Esso è costituito dal “necessary consumption” di Ricardo e comprende non solamente i bisogni fisici ma anche i bisogni sociali storicamente sviluppati⁶. La determinazione di esso è frutto dei rapporti di forza tra lavoratori e capitalisti. Una maggiore disoccupazione (un “esercito industriale di riserva” più ampio) indebolisce i lavoratori e le loro richieste in termini salariali saranno limitate; al contrario in periodi di crescita e quindi di scarsità di braccia, l'esercito industriale di riserva si riduce, la forza contrattuale dei lavoratori aumenta, le richieste salariali si rialzano e i salari aumentano.

Questa interazione si ritrova, come vedremo, negli economisti della Nuova Economia Keynesiana (NEK) affermatasi durante gli anni settanta e ottanta del secolo appena trascorso. Tuttavia, nell'analisi di Marx gli aumenti salariali dei periodi espansivi sarebbero stati annullati dall'introduzione di nuove tecniche e da una ridotta accumulazione che avrebbe ingrossato di nuovo l'esercito industriale e ridotto i salari. Questo meccanismo nella visione di Marx funzionava anche per lunghi periodi di tempo finché non mettesse in pericolo il sistema capitalistico stesso.

Nell'opera di Marx è chiara, ancora più che in Smith, la visione conflittuale della società e delle classi produttive. Quest'ultime, nel momento in cui si spartiscono il prodotto hanno sicuramente presente che l'aumento dei salari provoca una riduzione dei profitti e viceversa. Questa spartizione non può avvenire in un clima di “apparenza armonica” come al contrario sembrava suggerire Smith.

In questa visione Marx esalta al contrario il ruolo svolto dal pensiero di Ricardo che diversamente da Smith ha messo in luce il conflitto tra le retribuzioni del fattore lavoro e del fattore capitale.

Smith, tuttavia, non negava ovviamente la relazione inversa tra salari e profitti (misurati in termini fisici) ma questo vincolo diveniva meno apparente nel momento in cui salari, profitti e prodotto sociale venissero misurati in termini di valore. E questo perché, in Smith, mentre i salari vengono determinati dalla forza contrattuale tra lavoratori e capitalisti, i profitti dipendono unicamente dalla concorrenza tra i proprietari fondiari, e ciò sembra essere un errore nell'analisi Smithiana (Garegnani, 1981). Quindi mentre nella spartizione del prodotto sociale le remunerazioni dei salari e dei profitti vanno comunque in direzione opposta, essi sembrano essere calcolati indipendentemente l'uno dall'altro nella teoria del valore proposta da Smith.

Questa ambiguità nella teoria di Smith spinge Marx a definirla come “l'economia politica volgare” criticando quelle “apparenze della libera concorrenza” tipicamente smithiana “...secondo

⁶ In questa rassegna si è utilizzato un testo in italiano dell'originale III libro del Capitale di Marx del 1894: Marx K., *Il Capitale, Libro terzo* (trad.it.), Newton, 1996.

le quali il prezzo di una merce, quando sia preso come somma di profitti e salari, sembra capace di accomodare la crescita dei salari senza una corrispondente diminuzione dei profitti e viceversa” (Garegnani, 1981: 23).

Liberato il campo da ogni dubbio circa la distribuzione conflittuale del prodotto sociale tra profitti e salari Marx mantiene la stessa struttura analitica degli altri economisti classici e di Ricardo in particolare; per cui dato il Prodotto sociale netto e il monte dei salari necessario ai lavoratori, i profitti aggregati, ovvero la quota di sovrappiù sociale, vengono determinati come residuo ($P-W=R$).⁷ Questa struttura prevede inoltre che siano note le condizioni tecniche di produzione e il livello di accumulazione di capitale raggiunto.

Questi dati permettono determinare, all'interno di un cosiddetto nucleo, i meccanismi distributivi, ma ciò non toglie che al di fuori di questo nucleo, il salario reale possa influire sul livello del prodotto sociale. Anzi in tutti gli economisti classici sembra essere presente l'idea, che sarà poi sviluppata più coerentemente da Keynes⁸, del principio della domanda effettiva e di una domanda di consumo che dipende strettamente dal livello di consumo effettivo legato cioè al livello di occupazione raggiunto e non a quello desiderato come sarà nell'equilibrio economico generale Walrasiano.

3. Classici e neoclassici a confronto

Abbiamo già accennato ad alcune differenze tra i neoclassici e Smith e Ricardo. Il fattore che accomuna i classici è l'idea di un salario dato e di un profitto ricavato come residuo dal prodotto sociale. Questa idea è alla base della distribuzione conflittuale del reddito e contrasta con la visione armonica della società che si è imposta come dominante dalla rivoluzione marginalista in poi, cioè successivamente alle vicende della Comune di Parigi del 1870-75.⁹

Il pensiero marginalista propone una distribuzione del reddito basata sul meccanismo della legge della domanda e dell'offerta dei beni e sulla sostituibilità dei fattori produttivi. In particolare, considerando un'economia divisa in due tipi di beni, ad alta intensità di capitale ed ad alta intensità di lavoro, se il prezzo del bene a maggiore intensità di capitale aumenta, la domanda di tale bene diminuirà e consecutivamente diminuirà la domanda di capitale nell'economia, causando una diminuzione della sua remunerazione, ovvero del saggio del profitto, e un aumento del salario.

⁷ Per i problemi relativi alla determinazione, in base a questa formula, del saggio di profitto nei classici si confronti Garegnani (1981).

⁸ In questa rassegna si è utilizzato un testo in italiano dell'originale libro di Keynes del 1936 (*The general theory of employment, interest and money*): Keynes J. M., Teoria generale dell'occupazione, dell'interesse e della moneta, UTET, 2005.

⁹ Cfr. Garegnani, 1981.

Viceversa se aumenta il prezzo del bene ad alta intensità di lavoro. Allo stesso modo possiamo dire che se aumenta il saggio di profitto (il salario) aumenterà il prezzo del bene ad alta intensità di capitale (di lavoro). In questo modo la distribuzione viene determinata attraverso i concetti “gemelli” di sostituibilità di fattori e di domanda/offerta di beni, con evidente contrasto con l’impostazione classica. A questa impostazione si aggiunge la legge di Walras, che funziona sia a livello microeconomico che a livello macroeconomico. In particolare si assume che se esiste un eccesso di offerta di lavoro, questo sarà accompagnato, sul mercato dei beni, da un eccesso di domanda. La flessibilità dei prezzi ed il principio secondo cui la domanda di beni (PC^D) dipende dal valore dell’offerta di lavoro di pieno impiego (WE^S), renderà possibile l’eliminazione dell’eccesso di domanda di beni attraverso un aumento del prezzo dei beni e contemporaneamente l’eliminazione dell’eccesso di offerta di lavoro attraverso una diminuzione dei salari.¹⁰ In questo modo il pieno impiego è assicurato, e quindi in caso di disoccupazione, basterà diminuire sufficientemente i salari e la disoccupazione verrà eliminata, fermo restando la possibilità di avere tassi di disoccupazione (di equilibrio naturale tra domanda ed offerta) dovuti a disoccupazione volontaria, a naturali meccanismi frizionali o di ricerca di nuova occupazione (Friedman, 1968; 1974).

Ora ci proponiamo di approfondire il confronto tra l’impostazione di un economista classico, spesso equivocato, Ricardo, e di due tra i maggiori economisti neoclassici-marginalisti, Wicksell e Samuelson. Questo confronto è utile in quanto elimina ogni residuo dubbio circa la differente impostazione tra quella classica di Ricardo e quella dei due economisti neoclassici. Il confronto verte sul XXXI capitolo della terza edizione dei *Principles* di Ricardo dal titolo “Macchine”.¹¹ In questo capitolo Ricardo ammette incontrovertibilmente la possibilità di disoccupazione dovuta all’introduzione delle *macchine*. In effetti quest’introduzione utile al capitalista in quanto aumenta il suo prodotto netto è dannosa per il lavoratore poiché crea disoccupazione nel momento in cui si accompagna ad essa la diminuzione del prodotto lordo che è l’elemento determinante nel fissare la domanda del lavoro; il discorso di Ricardo è chiaro e coerente con la sua impostazione: diminuisce il prodotto lordo, diminuisce la domanda di lavoro, avremmo un eccesso di popolazione e quindi disoccupazione.

¹⁰ Il funzionamento della legge di Walras a livello macroeconomico è stata fortemente criticata anche dai filoni di pensiero keynesiano, in particolare Clower (1965), Leijonhqvist (1967) e Malinvaud (1977) i quali dimostrano che il funzionamento della legge di Walras è fondamentalmente legata alla nozione di “domanda nozionale” di beni che a sua volta dipende dal livello desiderato di occupazione (cioè quello di pieno impiego) e non quello che effettivamente si realizza. Al contrario i lavoratori disoccupati non potrebbero partecipare a creare domanda e quindi PC^D non può dipendere da WE^S ma da WE^D che è il valore della domanda di lavoro che effettivamente si realizza e che permette il consumo effettivo e quindi la “domanda effettiva” (contrapposta alla “domanda nozionale”).

¹¹ La terza edizione de “On The Principles of Political Economy and Taxation” è del 1821.

Circa cento anni dopo arrivava la replica di Wicksell (1934) il quale ormai su un altro filone di pensiero economico, criticava Ricardo ed argomentava che l'introduzione di nuove macchine può causare solo disoccupazione temporanea, che è tranquillamente eliminabile attraverso il meccanismo di sostituibilità dei fattori produttivi legata alla relazione inversa tra saggio di remunerazione del fattore e fattore produttivo stesso. In pratica, l'introduzione delle macchine fa diminuire la domanda del lavoro creando disoccupazione temporanea ma la concorrenza e la flessibilità nel mercato del lavoro fanno diminuire il salario (di cui è diminuita la produttività marginale) e per questa via aumenta di nuovo la domanda di lavoro e quindi l'occupazione fino a raggiungere il pieno impiego.

Tutto questo, dal punto di vista "marginalista" di Wicksell, non fa una piega, ed ha ragione Wicksell a dire che Ricardo non aveva considerato che l'introduzione delle macchine potesse far aumentare il prodotto totale ed alla fine recuperare i lavoratori licenziati con un più basso salario.

Ma la ragione per cui Ricardo non ha considerato tale processo è ovvia: nella teoria Ricardiana e in quella classica in generale manca il processo di aggiustamento spontaneo verso il pieno impiego e l'equilibrio generale attraverso la riduzione del salario.

In questo dibattito si inserisce più recentemente l'economista Samuelson che, paradossalmente, si mette dalla parte di Ricardo, affermando che effettivamente l'introduzione delle macchine provoca eccesso di popolazione e quindi disoccupazione che tuttavia è eliminabile attraverso la riduzione del salario che fa aumentare di nuovo la domanda di lavoro e porta il sistema in pieno impiego. Samuelson tuttavia non sembra considerare che in Ricardo la disoccupazione da macchine è associata ad una riduzione di prodotto netto, come invece aveva messo in evidenza Wicksell. Allora parafrasando la stessa critica di Samuelson (1989) a Wicksell (1934) e seguendo l'interpretazione dell'economista italiano Garegnani (2000) potremmo tranquillamente dire "*Wicksell was right*", mentre, è Samuelson a sbagliarsi. Infatti in Ricardo l'aggiustamento verso il pieno impiego non accade perché manca il concetto di relazione inversa tra salario e occupazione. Inoltre, sebbene ci sia l'aggiustamento (molto lento) del saggio del salario attraverso le variazioni di popolazione, non esiste comunque una funzione di domanda di lavoro (Garegnani, 2000).

Allora, mettersi dalla parte di Ricardo piuttosto che di Wicksell ha per Samuelson un significato diverso da quello che potrebbe apparire in prima istanza: significa considerare il fatto che la disoccupazione in Ricardo sia eliminabile attraverso il meccanismo di aggiustamento della popolazione, che agisca alla stessa stregua di una funzione, che possa dare una relazione inversa tra saggio del salario e occupazione.

Sappiamo invece che questa non è la posizione di Ricardo in quanto il salario non può diminuire indefinitivamente (sotto quello di sussistenza) ogni volta che c'è l'introduzione di nuove

macchine perché ciò porterebbe ad una indefinita decimazione della popolazione. Il pieno impiego si raggiungerebbe perché i lavoratori muoiono ed il prodotto sociale diventerebbe più grande.

L'unico aggiustamento possibile, in Ricardo, può avvenire attraverso un aumento dell'accumulazione per cui se il prodotto netto (la parte dei profitti) è così grande da non diminuire il prodotto lordo, allora la situazione di tutte le classi verrà migliorata.

Nonostante il pensiero di Ricardo sembri di più difficile interpretazione rispetto a quello di Smith, alla fine verso quest'ultimo si riconduce ed è proprio nel concetto di *proporzione* tra domanda ed offerta di lavoro che possiamo vedere l'idea dei classici del conflitto tra lavoratori e capitalisti nel determinare il saggio del salario giustificando quindi il possibile livello di disoccupazione. Infatti, quest'ultimo gioca un ruolo fondamentale nella determinazione del livello del saggio di salario.

Tutto questo non è assolutamente in contrasto con l'idea di concorrenza che sia Smith che Ricardo avevano. Del resto lo stesso Pigou (1932) citando Cannan, affermava qualche decennio fa che la concorrenza è indirizzata nella giusta direzione dalle istituzioni umane.

4. Istituzioni e mercato del lavoro negli economisti istituzionalisti

Un forte legame sembra unire gli economisti classici e gli economisti istituzionalisti che fanno riferimento alla tradizione di Veblen Commons e Mitchell. La realtà economica ci spinge a considerare le istituzioni come norme che strutturano i comportamenti degli agenti economici e che sono alla base delle loro interazioni sociali. Gli economisti che seguono questo approccio sono numerosi (tra gli altri Knight, 1992; North, 1990; Hodgson 2006; Nugent and Lin, 1996) e tutti concordano con il fatto che le scelte degli agenti vengono in questo modo svincolate dai processi puramente di massimizzazione. Questi processi sarebbero invece la base analitica per le scelte degli agenti rappresentativi nell'impostazione neoclassica. Tuttavia il grado di condizionamento delle istituzioni sulle scelte economiche varia a seconda delle diverse impostazioni anche tra gli economisti istituzionalisti.

Il problema centrale nell'analisi del dibattito economico-istituzionalista è stabilire qual'è il paradigma fondamentale delle scelte economiche tra i due seguenti schemi:

1.

istituzioni	→	preferenze	→	massimizzazione	→	scelte
-------------	---	------------	---	-----------------	---	--------

2.

istituzioni	→	scelte
-------------	---	--------

Nel primo caso l'apparato teorico neoclassico, sebbene rivisto, può ancora funzionare, attraverso l'introduzione dei costi di transazione e dei costi per l'introduzione delle più appropriate istituzioni che eliminino le esternalità negative. Questa impostazione è propria della Nuova Economia Istituzionale (NEI) che inizia con Coase (1937) e prosegue con Williamson (1985). Al contrario, nel secondo caso, le istituzioni economiche sono strumenti, regole e modelli comportamentali che non solo creano le preferenze ma anche aboliscono il meccanismo di massimizzazione da parte degli agenti, sostituendo ad esso un modello il cui comportamento degli agenti non è guidato dal prezzo ma è determinato dalle istituzioni (Matzner, 1993). Questa impostazione deriva dalla Vecchia Economia Istituzionalista (VEI) e trova fondamento nel lavoro seminale di Veblen (1919). Il nodo più importante quindi che bisogna sciogliere è capire se il comportamento economico è *Price-guided* oppure *Institution-supported*. Nel primo caso gli agenti seguirebbero, nelle loro decisioni, un puro calcolo economico, ma allora bisognerebbe giustificare economicamente l'esistenza di cartelli, dei sindacati, le concessioni di determinate licenze per la vendita o anche il *mark-up* sul costo pieno. Un comportamento *Institution-supported*, con i prezzi che vengono considerati delle semplici convenzioni, trova invece la sua essenza nelle scelte determinate politicamente e socialmente, e sembra quello che più, nel pensiero della VEI, si avvicina alla realtà dei sistemi economici.

Tuttavia, tanto l'impostazione della NEI quanto quella della VEI stravolgono e/o modificano i criteri teorici del paradigma puro neoclassico. Questo stravolgimento sembra essere tanto più forte rispetto alla concezione neoclassica del mercato del lavoro in base alla quale domanda ed offerta sarebbero funzioni le cui quantità (domandate e offerte) risponderebbero ad una relazione inversa tra salario e quantità domandata, per cui se aumenta il salario diminuisce l'occupazione alla stessa stregua di qualsiasi merce il cui prezzo diminuisce se ne aumenta la quantità domandata.

Al contrario, il mercato del lavoro è un'istituzione sociale ed in quanto tale non può rispondere a regole che non siano sociali. Questa interpretazione è condivisa anche da alcuni economisti neoclassici (Solow, 1990). Qualsiasi tentativo di analizzare il lavoro come merce che dipenda unicamente dai segnali di prezzo è da considerare irrealistico.

L'istituzionalismo riconosce l'esistenza di due fattori distinti atti a determinare in qualche modo il saggio del salario: il mercato (del lavoro) e le strutture sociali. Quindi non solo le quantità domandate e offerte di lavoro ma anche le strutture sociali nelle quali il lavoro è inserito, cioè le organizzazioni, le norme sociali, i rapporti di fiducia, le abitudini sociali, gli incentivi, le strategie particolari, il contesto nazionale, ed altro ancora, concorrono a determinare il saggio del salario.

Secondo Fleetwood (2001), le strutture sociali che contribuiscono a determinare le dinamiche del mercato del lavoro sono primariamente quelle che facilitano la produzione e la

riproduzione della forza lavoro, quelle che attivano e motivano il potenziale occupato, e le organizzazioni. D'altro canto la formazione della forza del lavoro è determinata da tre importanti istituzioni, ovvero il capitale, lo Stato e la famiglia. Seguendo questo tipo di impostazione l'offerta di lavoro non è più determinata in base ai tradizionali concetti di effetto reddito e effetto sostituzione, ma da dinamiche prettamente istituzionali quali l'ambiente sociale, la famiglia, le relazioni sociali, le possibilità di istruzione, le opportunità offerte dal capitale, le reti relazionali attorno a cui l'individuo si muove, ecc. In particolare tali reti sono costruite intorno a poli di riferimento quali la famiglia, l'ambiente di provenienza e le organizzazioni sociali, e sono cruciali nello spiegare alcuni meccanismi spesso informali che regolano il funzionamento del mercato del lavoro¹². L'importanza di queste reti emerge sia nei processi di ricerca di lavoro (a livello individuale e collettivo), sia nelle scelte di investimento in capitale umano formazione e crescita professionale.

In quest'ottica è anche possibile leggere la teoria della *job search*: coloro che cercano un lavoro, selezionano un'offerta di lavoro alla volta e decidono di accettare o meno l'opportunità lavorativa, confrontando il salario ricevuto in offerta con il proprio salario minimo accettabile (*salario di riserva*). Il punto è che il salario minimo accettabile è soggettivo, è determinato dal contesto sociale di colui che ricerca lavoro, dal suo contesto familiare, dai suoi valori e da ciò che egli reputa dignitoso, accettabile e giusto. Non è possibile pertanto analizzare la teoria della *job search* attraverso strumenti neoclassici per cui il salario di riserva preso a riferimento è quello di un agente rappresentativo dell'economia. La teoria della *job search* può essere utilizzata anche per considerare la domanda di lavoratori da parte delle imprese. I datori di lavoro, stabiliscono in base alle *loro proprie* opportunità e convenienza, qual è il livello di qualità minima accettabile (*qualità di riserva*). Se la qualità offerta dai lavoratori all'impresa procura, a quest'ultima, un guadagno maggiore del costo derivante dal lasciare libero il posto di lavoro creatosi, l'impresa inizierà la procedura di selezione dei lavoratori. Una volta che l'impresa ha accertato la qualità dei lavoratori, e questa è maggiore o uguale alla qualità di riserva fissata dall'impresa, il lavoratore sarà assunto, in caso contrario l'impresa continuerà la sua indagine.

Ma come l'impresa può accertare la qualità di un lavoratore? I metodi per acquisire informazioni sono numerosi e costosi, dato che la qualità di un lavoratore è difficilmente osservabile direttamente, la selezione dei lavoratori può avvenire tramite risposte a questionari, esercizi di simulazione, interventi di esperti (psicologi), referenze da parte di precedenti datori di lavoro oppure referenze di altre parti rilevanti (sindacati, agenzie del lavoro, dipendenti, amici e parenti).

¹² Si pensi, ad esempio, a quanto possono essere diffuse queste pratiche nel Mezzogiorno d'Italia.

Dunque sia i lavoratori che le imprese utilizzano canali di informazione formali ed informali. La ricerca ed il reclutamento del lavoro diventa meno faticosa e meno costosa in termini di tempo e danaro attraverso parenti ed amici, *network* informali, piuttosto che attraverso agenzie ed altre organizzazioni. Dall'altra parte, i datori di lavoro così come i lavoratori considerano le referenze provenienti direttamente dai propri dipendenti o da amici e parenti, più affidabili di una selezione o ricerca formale. Infine, questo tipo di *network* permette un più facile accesso e trasmissione delle informazioni.

Questo genere di *matching* tra domanda e offerta di lavoro è lontano da quello neoclassico: la curva di offerta (semmai se ne riesce a costruire una) non è costruita in base all'effetto sostituzione ed all'effetto reddito; simmetricamente la domanda di lavoro non segue le variazioni di salario quanto piuttosto regole sociali, norme comportamentali, valori, abitudini.

Tutti i mercati del lavoro, soprattutto quelli europei, sono dotati di un alto grado di "istituzionalità" per cui risulta difficile pensare al fattore lavoro come ad un fattore governato dalla legge del mercato. In quest'ottica è impossibile pensare di risolvere il problema della disoccupazione attraverso il semplice ripristino della legge di mercato eliminando le eventuali rigidità create dalle istituzioni. Spesso la particolare rigidità dei fattori istituzionali viene ritenuta responsabile degli elevati livelli di disoccupazione, ignorando il fatto che alla base di un determinato assetto istituzionale c'è un'idea di equità sociale, determinati valori e connesse norme sociali (Fitoussi, 2005). Questo tipo di istituzioni non sono soggette a cambiamento pre-determinato, ma sono spesso il frutto di un processo storico evolutivo (Veblen, 1898; North, 1981; Hodgson, 1995). Certo, se alcune istituzioni non sono più idonee a garantire determinati obiettivi economici e sociali essi cambieranno, ma solo quando cambieranno anche i valori alla base di quelle istituzioni o i rapporti di forza tra i gruppi che hanno generato quelle istituzioni (Fadda, 2002).

5. La Nuova Economia Keynesiana

Com'è noto l'obiettivo principale della Nuova Economia Keynesiana (NEK) è duplice. Prima di tutto essa si propone di dimostrare, attraverso l'esistenza di rigidità nominali e reali dei prezzi, che il mercato del lavoro può essere caratterizzato da disoccupazione involontaria. In secondo luogo molti modelli NEK tentano di dimostrare che la flessibilità del lavoro disincentiva la produttività. Ciò nonostante, nei modelli microfondati della NEK, con concorrenza imperfetta, le rigidità dei prezzi sono il frutto di comportamenti razionali degli agenti economici (Dixit e Stiglitz 1977; Blanchard e Kiodachy, 1987). Dunque questi modelli rimangono comunque all'interno di un

paradigma in cui l'individuo e le imprese massimizzano le loro rispettive funzioni di utilità e produzione secondo i consueti criteri derivanti dall'individualismo metodologico.

Tuttavia, il nostro principale interesse in questa rassegna non è tanto valutare il grado di razionalità degli agenti economici nel mercato del lavoro quanto la possibilità che i salari non siano flessibili e che quindi il lavoro non sia retribuito secondo la sua produttività marginale. Questo ci permette di tracciare un parallelismo con gli economisti classici e gli economisti istituzionalisti studiati sopra per i quali le norme che regolano il mercato del lavoro non sono come quelle del mercato dei beni. Di conseguenza la costruzione di funzioni di domanda e di offerta di lavoro inclinate nel consueto modo neoclassico a forma di X è di difficile realizzazione. Quali che siano le istituzioni, le regole e i processi che spingono gli agenti economici a comportarsi diversamente rispetto a quanto previsto dall'apparato neoclassico, in questi approcci non neoclassici, i salari non sono flessibili ma rigidi verso il basso, e la concorrenza agisce dentro limiti ben definiti dalle convenzioni o da altro così come già analizzato da Adam Smith.

In particolare, i modelli ai quali brevemente accenneremo (*efficiency wage* e *insider-outsider*) così come altri che si inseriscono nello schema della NEK dimostrano che i salari non sono retribuiti secondo la loro produttività marginale ma secondo altri criteri e fattori extra-economici quali la disciplina, il potere contrattuale del sindacato, la selezione avversa, le asimmetrie informative, l'azzardo morale ed altri fattori che fungono da "norma sociale" mediante la quale si determinano anche le quantità domandate ed offerte di lavoro.

Il modello "efficiency wage" o dei salari di efficienza dimostra che non è nell'interesse delle imprese ridurre il salario reale al fine di ridurre la disoccupazione, poiché la produttività dei lavoratori, intesa come sforzo o efficienza, dipende dal salario reale (McDonald e Solow 1981). All'impresa allora converrà fissare un livello di salario che massimizzi lo sforzo erogato per lavoratore o, simmetricamente, minimizzi il costo salariale per unità di efficienza del lavoro. Questo in virtù di una ipotesi semplice quanto realistica: lo sforzo dei lavoratori cresce all'aumentare del salario reale e della sua soddisfazione.

Considerando che l'impresa assumerà fino al punto in cui il prodotto marginale del lavoro eguagli il salario di efficienza, il conseguente equilibrio nel mercato del lavoro, sarà un equilibrio con disoccupazione involontaria. Un incremento della disoccupazione spingerà i lavoratori ad impegnarsi maggiormente. La relazione macroeconomica che ne discende tra salario e disoccupazione (occupazione) è decrescente (crescente), contrariamente a quanto previsto nell'approccio neoclassico (Shapiro e Stiglitz 1984).

Il modello "insider-outsider" arriva alle stesse conclusioni del modello "efficiency wage" ma questa volta non sono le imprese che decidono di pagare un salario più alto ma è il potere dei

dipendenti (gli insider) a determinare le decisioni su retribuzione e occupazione (Lindbeck e Snower, 1988). Il potere degli insider deriva dall'esistenza dei costi di rotazione di manodopera: selezione, negoziazione, assunzione e formazione sui nuovi assunti (gli outsider). Gli insider godono di una posizione di rendita verso i nuovi assunti, rafforzata dal fatto che i primi potrebbero rifiutarsi di cooperare con i nuovi, *rendendo loro difficile la vita*. Questo comportamento accresce la disutilità del lavoro per gli outsider e quindi aumenta il loro salario di riserva, con conseguenze negative sull'occupazione.

Sulla stessa linea Salop (1979) afferma che i costi di rotazione inibiscono il *turn over* di lavoratori nell'impresa. Tuttavia nel modello di Salop non si fa riferimento al conflitto tra insider e outsider. Il datore di lavoro, al fine di evitare costi di assunzione, formazione e addestramento, evita di assumere continuamente lavoratori, e al contrario preferisce pagare un salario maggiore pur di incentivare la permanenza nella sua impresa del lavoratore. In questo modo la produttività e l'efficienza del singolo lavoratore aumentano e allo stesso tempo il datore di lavoro minimizza i costi di rotazione per nuovi lavoratori. Questo è un comportamento razionale che non massimizza i risultati in termini di occupazione (a quei salari corrisponde una disoccupazione involontaria) né i profitti, che vengono erosi da più alti salari. L'esistenza di disoccupazione involontaria che ne deriva, giustifica l'esistenza di uno Stato Sociale e di sussidi alla disoccupazione, i quali, tra l'altro, sono sostenibili grazie alla dinamica positiva del Pil che consegue alla maggior produttività.

Robert Solow (1990) considera i modelli della NEK importanti intuizioni ma non sufficienti a spiegare le complesse relazioni tra mercato del lavoro e istituzioni. Il mercato del lavoro, anche nella sua visione, non è come il mercato del *pesce o dei carciofi* in cui la concorrenza ne decide il prezzo indipendentemente da qualsiasi vincolo. Bisogna quindi completare la tradizionale analisi del mercato del lavoro, con i vincoli derivanti dalle istituzioni e dalle norme sociali e comportamentali, inseriti nel processo decisionale degli agenti, piuttosto che pensare al lavoro offerto, in termini di tempo libero e salario.

Per Solow (1990) è la specifica caratteristica del mercato del lavoro come istituzione sociale che potrebbe essere la causa dei livelli inefficientemente bassi dell'occupazione. Nelle economie sviluppate, né i datori di lavoro né i disoccupati attraverso le rispettive organizzazioni rappresentative, vorrebbero offrire salari bassi.

Dal lato dell'impresa, l'assenza di pesanti tagli salariali rappresenta una regola sociale che riduce conflittualità. Col tempo le regole vengono istituzionalizzate, e gli agenti (l'impresa, in questo caso) cominciano a comportarsi in un dato modo perché lo ritengono "giusto" e non perché lo hanno "valutato". Dal lato dei lavoratori, i disoccupati evitano di ricorrere ad una gara al ribasso sui salari: primo, perché esistono una serie di comportamenti sociali volti a rafforzare la solidarietà

tra disoccupati; e secondo, perché si vuole evitare quella che Solow chiama "*Concorrenza Hobbessiana*".¹³ Questo tipo di concorrenza, considerata sleale, farebbe scattare un comportamento punitivo da parte degli altri disoccupati ma soprattutto dei lavoratori occupati, e ciò porterebbe ad una situazione in cui i rapporti e le relazioni sociali diventerebbero "brutali". Anche per questa via, quindi, determinati comportamenti sociali, sebbene economicamente inefficienti, vengono interiorizzati come giusti, vengono praticati ed istituzionalizzati. In questo modo regole di equità e correttezza operano nel mercato del lavoro in modo effettivo e diventano parte del processo decisionale. Lavoratori ed imprese non possono percepire l'ingiustizia attraverso gli eccessi di offerta o di domanda di lavoro ma attraverso strumenti sociali e istituzionali.

6. Flessibilità, produttività e occupazione nel mercato del lavoro

I modelli elencati nel paragrafo precedente, a nostro parere, ottengono un buon riscontro empirico nelle economie avanzate. Nella prima metà degli anni 2000 si sono registrati, nella maggior parte dei paesi membri dell'OECD, incrementi di flessibilità del lavoro, calcolati attraverso la riduzione di alcuni indici di rigidità del mercato del lavoro, e incrementi di occupazione (OECD, 2006). Questi incrementi di flessibilità del lavoro sono stati accompagnati, molto spesso, da una riduzione dei costi del lavoro e quindi anche da flessibilità dei salari (EuroMemorandum, 2005; 2006). Di conseguenza, i nuovi posti di lavoro creati, sono caratterizzati da insoddisfazione e scarsa efficienza lavorativa, causati appunto dalle pressioni sulle retribuzioni del lavoro, dalla instabilità avvertita dal lavoratore sul posto del lavoro, e dagli scarsi contributi sociali (Tronti e Ceccato, 2005).

Nell'Unione Europea si è avuto un aumento di occupazione nel settore terziario, frammentato e disorganizzato, scarsamente motivato e poco retribuito. La conseguenza è stata la bassa produttività dell'economia europea nella prima metà degli anni 2000.¹⁴ Alla fine, l'unico dato parzialmente positivo dell'economia Europea, cioè il relativo aumento di occupazione è stato negativamente compensato dall'andamento negativo della produttività, dalla riduzione della percentuale dei salari sul Pil, dalla riduzione del potere di acquisto dei lavoratori e dalla scarsa dinamica del Pil (EuroMemorandum 2005; Eurostat, 2006). La mancata crescita economica potrebbe riportare l'occupazione sulle posizioni iniziali. Questo fenomeno, apparentemente

¹³ Solow (1990) suggerisce, attraverso un semplice modello di teoria dei giochi, come le norme ed i comportamenti reputati "giusti" e degni di rispetto, vengano interiorizzati ed applicate allo scopo di creare un beneficio collettivo sacrificando un interesse egoistico che apporterebbe maggior vantaggio individuale. Ruolo centrale è svolto dalla paura di scivolare nella minaccia della "concorrenza Hobbessiana" considerata da tutti riprovevole. Questo gioco richiama l'idea di Smith per il quale esistono norme e convenzioni dentro le quali agisce la concorrenza.

¹⁴ Cfr. Rapporto Kok (2004), p. 15.

contraddittorio, si può spiegare attraverso un'interpretazione *al contrario* dei modelli di salari di efficienza ed in particolare del modello di Salop (1979).

Infatti la maggior occupazione registrata nell'UE si è avuta a salari reali anche più bassi rispetto a quelli necessari a mantenere un potere di acquisto adeguato all'andamento dei prezzi. Questi bassi salari, accompagnati spesso da precarietà, scarsi incentivi e riconoscimenti per i lavoratori, non hanno aumentato lo sforzo e quindi l'efficienza dei lavoratori. I minori salari reali, e quindi la minimizzazione dei costi, atteggiamento razionale da parte del datore di lavoro, non hanno portato ad un aumento della produttività né ad una maggior produzione. Hanno portato, al contrario, ad un aumento dei profitti, i quali, spesso, non si sono trasformati in nuovi investimenti, ma al contrario, in aumenti di rendite, posizioni dominanti e movimenti di portafoglio che hanno permesso una immediata massimizzazione dei profitti, per via di una riduzione dei costi (Tronti, 2005). Tuttavia il sistema economico non ha ottenuto effetti positivi, e di conseguenza non ha realizzato situazioni efficienti in termini di produttività e crescita economica. Se questi elementi hanno almeno altrettanto valore che il profitto degli imprenditori, allora i risultati ottenuti negli ultimi anni, in termini di occupazione, non sono né Pareto ottimali né socialmente efficienti.

A questo punto è utile citare una frase di Solow (2002: 4): «If pure unadulterated labour-market reform is unlikely to create a substantial increase in employment, then the main reason for doing it is anticipated gain in productive efficiency, however large that may be. But if we respect the wage earner's desire for job security, and it seems at least as respectable as anyone's desire for fast cars or fat-free desserts, then an improvement in productive efficiency gained in that way is not a Pareto-improvement. More labour market flexibility may still be worth having – and I think it is – but then the losers have a claim in equity to some compensation. The trick is to find a form of compensation that does not cancel the initial gain in labour-market flexibility».

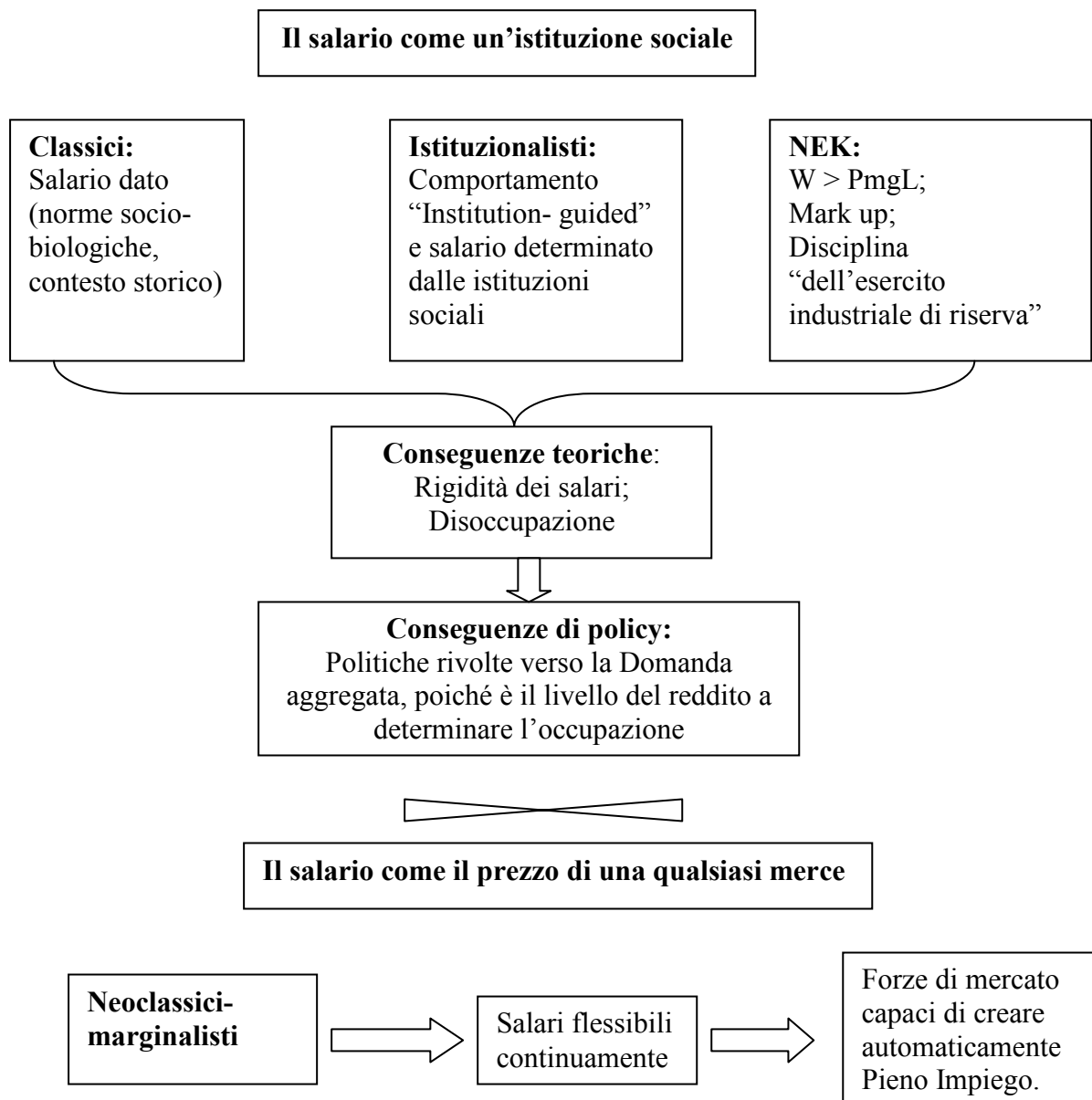
Parallelamente al filone teorico della NEK (in base al quale maggiore flessibilità del lavoro associata ad una pressione sui costi salariali potrebbe disincentivare il lavoro e per questa via ridurre la produttività) se ne è sviluppato un altro di derivazione "Schumpeteriano". Quest'ultimo pone l'accento sul fatto che la riduzione dei salari può spingere gli imprenditori ad usare processi produttivi "labor-intensive" ed a posporre l'introduzione di maggiore innovazione e l'adozione di nuove tecnologie, con evidenti effetti negativi sulla produttività e sulla crescita del PIL di lungo periodo (Sylos Labini, 1993; 1999; Kleinknecht, 1998). In particolare, uno studio di Kleinknecht *et al.*, (2006) ha evidenziato come alcune pratiche di flessibilità del mercato del lavoro fossero negativamente correlate con l'introduzione di maggiore innovazione e quindi con la crescita della produttività in un vasto campione di imprese olandesi. Un lavoro simile è stato condotto da Michie e Sheenan (2003) per il Regno Unito.

Di rilievo è inoltre il filone che spiega la scarsa dinamica della produttività attraverso il semplice meccanismo dei bassi consumi causati da una moderazione salariale che ha a sua volta effetti negativi sulla domanda aggregata (Verdoorn, 1949). Seguendo questo approccio teorico anche noto come legge “Verdoorn-Kaldor” si è dimostrato che la scarsa domanda aggregata può avere effetti negativi sulle capacità innovative del sistema economico e quindi sul declino della produttività. In particolare Kaldor testando le ipotesi di Verdoorn attraverso un’analisi cross-country trovò che un aumento dell’1% dell’output portava ad un aumento della produttività e dell’occupazione dello 0.5%. Questo era un risultato importante che suggeriva ai *policy maker* di investire in maggiori consumi secondo il semplice schema keynesiano della domanda effettiva.

Le ricerche che invece hanno seguito le ipotesi della Nuova Economia Keynesiana discusse nel paragrafo precedente hanno trovato terreno fertile e riscontro empirico nei paesi dell’Euro-zona e in particolare in Italia, Spagna, Olanda, Portogallo, Austria e Belgio, dove la flessibilità del lavoro e le recenti riforme contrattuali del mercato del lavoro sono state accompagnate da evidenti perdite di produttività (Zenezini 2004; Kleinknecht e Naastepad, 2005; Lucidi, 2006).

Da questa rassegna è possibile tentare di tracciare una sintesi. Ci sembra infatti possibile accostare tre filoni di pensiero tra loro, i classici, gli istituzionalisti e gli economisti della NEK, che seppur diversi per una serie di ragioni di metodo e di approccio teorico che non stiamo qui ovviamente ad analizzare, si riferiscono al mercato del lavoro attraverso categorie economico-sociali abbastanza simili e soprattutto, raggiungono le stesse conclusioni in termini di *policy*. La prima di queste categorie è quella che si riferisce al salario, che nella visione di queste tre scuole di pensiero può essere definita come una istituzione sociale, intendendo con ciò una norma che non segue principi strettamente economici, ma può essere prevalentemente determinata attraverso fattori sociali, istituzionali e extra-economici quali il sindacato, i rapporti di forza, la reputazione, strategie che incentivino lo sforzo, ecc. Al contrario, la scuola neoclassica-marginalista considera il costo del lavoro come il prezzo di qualsiasi altra merce ed arriva pertanto a conseguenze diverse, come illustrato nello schema sintetico di confronto tra queste teorie riportato di seguito. Tuttavia bisogna ricordare che ci sono considerevoli eccezioni anche nel panorama della scuola neoclassica che sono spinti ad analizzare il mercato del lavoro attraverso istituzioni sociali e non soltanto economici. Uno di questi è Solow (1990), a cui si aggiungono numerosi economisti della cosiddetta sintesi-neoclassica, quali Blanchard e Kyodachi (1987), Dixit e Stiglitz (1977), ed altri. Questo sottolinea la complessità del mercato del lavoro e la difficoltà di analizzarlo attraverso categorie strettamente coerenti ad un unico approccio teorico.

Figura 1. Teorie a confronto: sintesi



Conclusioni

In questa rassegna, partendo dai *classici*, attraversando gli *istituzionalisti* e selezionando alcuni modelli di ispirazione *keynesiana*, abbiamo individuato un nesso importante che, da più di due secoli a questa parte, accomuna gli economisti che fanno riferimento a queste tre scuole di pensiero. Questo nesso è il salario, determinato attraverso categorie sociali e istituzionali, di modo che venga esclusa la possibilità di considerarlo come un prezzo flessibile i cui movimenti siano capaci di spiazzare il mercato e creare pieno impiego. Questa posizione, come abbiamo visto, trova riscontro perfino in alcuni economisti neoclassici, pronti a sottoscrivere la proposizione istituzionalista secondo la quale il mercato del lavoro è un'istituzione sociale. In contrasto con quest'impostazione teorica, nell'ultimo decennio sembra si sia affermata, nei paesi dell'UE, una

linea di *policy* che non condivide questa proposizione ne tanto meno l'idea che i salari flessibili non conducano al pieno impiego. La ricerca dei motivi che spiegano questo contrasto esulano da questo lavoro ma un'interessante interpretazione è contenuta in un lavoro di Fitoussi (2005). Secondo Fitoussi alla base di un determinato assetto politico-istituzionale c'è un'idea di equità sociale, determinati valori e connesse norme sociali. Se e quando queste norme sociali cambiano, cambieranno anche le politiche, le quali seguono quindi non l'impostazione teorica capace di spiegare maggiormente la realtà e di avere un positivo riscontro empirico, ma quella che più si addice alle norme sociali prevalenti.

Infatti, anche da un punto di vista empirico, non sembra che la flessibilità del lavoro introduca incontrovertibilmente dei guadagni di efficienza, né che la flessibilità dei salari possa condurre al pieno impiego. Al contrario, è stato ampiamente dimostrato che guadagni di efficienza e produttività dal lato del lavoro sono possibili quando i lavoratori si sentono soddisfatti e fanno un lavoro che dia loro sicurezza economica e sociale (Fitoussi, 2003; Freeman, 2005). Allo stesso modo, i sussidi di disoccupazione, elargiti grazie all'esistenza dello Stato Sociale, permettono al lavoratore di trovare il lavoro che gli si addice di più, contribuendo così ad aumentare la sua efficienza. In effetti, maggiori guadagni di produttività sono in genere ottenuti, a parità di altre condizioni, attraverso un processo di "learning-by-doing" e grazie a fattori extra-economici che sono possibili solo quando il rapporto con l'impresa, in un determinato posto di lavoro, è stabile, continuato e duraturo, tale da rendere possibile incrementi di fiducia, cooperazione, ed evitare costi di aggiustamento e inefficienze organizzative.

D'altra parte, effetti positivi sulla produttività si potrebbero ottenere attraverso l'introduzione di ciò che potremmo chiamare "flessibilità interna del lavoro", cioè gli aggiustamenti del lavoro ai cambiamenti tecnologici e di offerta produttiva realizzabili all'interno della stessa impresa mediante processi di formazione continua e addestramento dei lavoratori.

Infine, da un punto di vista occupazionale, sembra possibile ritornare all'impostazione classica e keynesiana per cui l'aumento di occupazione può aversi con un prodotto lordo maggiore, o, usando la terminologia keynesiana, con un livello di reddito più elevato. Senza che si verifichi questa condizione, una maggiore occupazione, spinta da un taglio dei salari, porta solo temporaneamente ad un livello di occupazione maggiore. Dopodiché, se gli Investimenti e quindi la Domanda aggregata non crescono, l'occupazione diminuirà nuovamente. Alternativamente essa può rimanere su livelli più alti ma a costo di una minore produttività o lasciando i lavoratori in una situazione di "semioccupazione", cioè occupando buona parte di loro per periodi più brevi ed a costi ovviamente inferiori. Quest'ultima circostanza sembra trovare un riscontro empirico in molti paesi dell'UE nell'ultimo decennio e soprattutto in Italia.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Blanchard O. J., e Kyodachi N., (1987), “Monopolistic Competition and the Effects of Aggregate Demand”, *American Economic Review*, 77, pp. 647-666.
- Clower R., (1965), “The Keynesian counter-revolution: a theoretical approach” in F. H. Hahn and F.P. Brechling (eds.), *The theory of Interest Rate*, Macmillan: London.
- Coase R., “The Nature of the Firm” *Economica*, pp.386-405, 1937.
- Dixit A., e Stiglitz J., (1977), “Monopolistic Competition and Optimum Product Diversity”, *American Economic Review*, 67, pp. 298-308.
- EuroMemorandum (2005), Democratic Policy against the Dominance of Markets. Proposals for an Integrated Development Strategy in Europe, Mimeo, Brussels.
- EuroMemorandum (2006), A Democratic Economic Policy Framework against the Neo-liberal Transformation of Europe, Mimeo, Brussels.
- Eurostat (2006), Structural Indicators, <http://europa.eu.int/comm/eurostat/structuralindicators>.
- Fadda S., (2002), “Does the change of Economic Institutions Require a Change in Value?” Working Paper n. 28, Roma Tre University.
- Fitoussi J.-P. (2003), “The Beveridge Curve, Unemployment and wages in the OECD from the 1960s to the 1990s: Comments”, in P. Aghion et al., (Eds.), Knowledge, information, and expectations in modern macroeconomics”, Princeton University Press 395-431.
- Fitoussi J.P. (2005), “Macroeconomic Policies and Institutions”, *Rivista di Politica Economica*, Novembre-Dicembre, 2005. (Settima Lezione “Angelo Costa”, 19 Gennaio 2006).
- Fleetwood S., (2001), Towards a transformation of the labour market, Working Paper, Lancaster University..
- Freeman R.B. (2005), “Labour market institutions without blinders: the debate over flexibility and labour market performance”, NBER working paper, n. 11286, Cambridge MA.
- Friedman M., (1968), “The role of monetary policy”, *American Economic Review*, 58: 1-17.
- Friedman M., (1974), “Unemployment versus Inflation: an evaluation of the Phillips Curve”, *Institute for Economic Affairs Occasional Paper* 44, London.
- Garegnani P., (1981), *Marx e gli economisti classici*, Einaudi, Torino.
- Garegnani P., (2000), Samuelson on Sraffa’s “Hits and Misses”, University of Roma Tre, mimeo.
- Hodgson G., (1995) “The Evolution of Evolutionary Economics”, *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 42 No. 4, pp.469-488.
- Hodgson G.M., (2006), “What are Institutions?” *Journal of Economic Issues*. March. 44 (1).

- Kaldor N., (1966) *Causes of the Slow Rate of Economic Growth in the United Kingdom*, Cambridge, 1966.
- Keynes J. M., (2005), *Teoria generale dell'occupazione, dell'interesse e della moneta*, (trad.it.), UTET.
- Kleinknecht A. and Naastepad, C.W.M. (2005). "The Netherlands: Failure of a Neo-classical Policy Agenda", *European Planning Studies*, 13, 8, pp. 1193-1203.
- Kleinknecht A., Oostendorp M.N., Pradhan M.P., e Naastepad C. M., (2006). "Flexible Labour, Firm Performance and the Dutch Job Creation Miracle", *International Review of Applied Economics*, 20, 2, pp. 171–187.
- Kleinknecht, A. (1998). "Is labour market flexibility harmful to innovation?", *Cambridge Journal of Economics*, 22, pp. 387-396.
- Knight J., (1992), *Institutions and Social Conflict*, Cambridge University Press, 1992.
- Leijonhufvud A., (1967), "Keynes and the Keynesian: a suggested interpretation", *American Economic Review*, 57, pp. 401-10.
- Lindbeck A., e Snower D., (1988), *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge (MA).
- Lucidi F., (2006), Is there a trade-off between labour flexibility and productivity growth? Preliminary evidence from Italian firms, Università di Roma La Sapienza, mimeo.
- Malinvaud E., (1977), *Theory of Unemployment Reconsidered*, Basil Blackwell, Oxford.
- Marx K., (1996), *Il Capitale*, Libro terzo, (trad.it.), Newton.
- Matzner E., (1993) "Policies, Institutions and Employment Performance", in M. Tool, (edit by) *Institutional Economics: theory, method, policy*, Kluwer Academic Press.
- McDonald I., e Solow R., (1981), "Wage Bargaining and Employment", in *American Economic Review*, 71, pp. 896-908.
- Michie, J. and Sheenan, M. (2003). "Labour market deregulation, 'flexibility' and innovation", *Cambridge Journal of Economics*, 27, pp. 123-143.
- North D. C., (1981), *Structure and Change in Economic History*, New York: Norton 1981.
- North D.C., (1990), *Institutions, institutional change and economic performance*, C.U.P., 1990.
- Nugent J.B. e Lin J.Y., "Institutions and Economic Development" cap. 38, III vol., 1996, in *Handbook of Development Economics*, Edited by Hollis Chenery, T. N. Srinivasan, Jere Behrman, North-Holland.
- OECD (2006) *Employment Outlook*, Parigi.
- Pigou A. C., (1932), *The Economics of Welfare*, London, Macmillan.

- Rapporto Kok (2004), "Facing the challenge. The Lisbon Strategy for Employment and Growth", Report from the High Level Group, chaired by Wim Kok, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Ricardo, D., (1996), *Sui principi dell'economia politica e della tassazione*, (trad.it.), Isedi, Milano.
- Salop S. (1979), "A model of the natural rate of unemployment", *American Economic Review*, 69:117-25.
- Samuelson, P., (1989) "Ricardo was right". *Scandinavian Journal of Economics*, 91 (1), pp. 47-62.
- Shapiro C., Stiglitz J. (1984), "Equilibrium unemployment as a worker discipline device", *American Economic Review*, 74: 433-44.
- Smith A., (1996), *La ricchezza delle nazioni*, (trad.it.), UTET.
- Solow R., (1990), *The labor market as a social institution*, Blackwell, Cambridge.
- Solow, R. (2002), "Is Fiscal Policy Possible? Is It Desirable?" Presidential address to the XIII World Congress of the International Economic Association, September, Lisbon.
- Stirati A (1994), *The Theory of Wages in Classical Economics*, Elgar, Aldershot.
- Sylos Labini, (1993), *Progresso tecnico e sviluppo ciclico*, Bari: Laterza.
- Sylos Labini, (1999), "The employment issues: investment, flexibility and the competition of developing countries" *BNL Quarterly Review*, 210, pp. 257-280
- Tronti L., e Ceccato F., (2005 "Il Lavoro atipico in Italia: caratteristiche, diffusione e dinamica", *Argomenti*, n. 14.
- Tronti L., (2005), "Protocollo di luglio e crescita economica: l'occasione perduta", *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, n. 2.
- Veblen T., (1898), "Why is Economics Not an Evolutionary Science", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.12 (3), pp.373-397.
- Veblen T., (1919), *The Place of Science in Modern Civilization*, Reprint ed. New York 1961, pp. 231-251.
- Verdoorn, P.J. (1949). "Fattori che regolano lo sviluppo della produttività del lavoro", *L'Industria*, 1.
- Wicksell K., (1934), *Lectures on Political Economy*, translation by E. Classen, London 1934.
- Williamson O.E., *The Economic Institutions of Capitalism. Firm, Markets, Relational Contracting*, The Free Press, New York 1985.
- Zenezini, (2004). "Il problema salariale in Italia", *Economia e Lavoro*, 38, 2, pp. 147-181.