

Data di pubblicazione: 24 giugno 2022

IMELDA SEJDINI¹

Considerazioni teoriche sul ruolo del salario nel benessere degli individui

1. Introduzione

Salari, occupazione e reddito sono il risultato dell'interazione tra datori di lavoro e dipendenti nel mercato di lavoro, regolati da contratti di lavoro. Il guadagno nel mancato di lavoro o l'insufficienza di reddito da lavoro che comprenda: lavoratori dipendenti, autonomi o attività di sopravvivenza, incide direttamente sul tenore di vita degli individui. Per le attività di sopravvivenza, sono essenziali le abilità individuali per garantire i bisogni fisiologici. Per coloro che sono dipendenti a salario, la quantità di lavoro e l'importo della retribuzione che ricevono in cambio sono essenziali. Per i lavoratori autonomi, la produttività e i redditi che ne derivano sono importanti ma sono influenzati da una varietà di fattori come la tecnologia, gli input utilizzati, i prezzi degli input e i prezzi degli output. L'occupazione è un collegamento chiave tra la crescita della produzione e l'aumento del benessere. Pertanto, l'impatto dell'aumento

¹ Imelda Sejdini è professore di economia e Decano della Facoltà di Economia dell'Università "Aleksander Xhuvani" di Elbasan.

della produzione sul benessere è visto come dipendente dalla misura in cui l'aumento di produzione genera posti di lavoro e opportunità per soddisfare le aspettative delle parti circa la massimizzazione dell'efficacia.

2. Struttura del reddito e suo impatto sul benessere degli individui

I redditi sono classificati in sei fonti principali e quegli elementi che non rientrano in una di queste sei categorie sono riassunti insieme nella categoria di "altri proventi" (Khan & Sen, 1996). Le fonti di reddito sono le seguenti: Reddito da lavoro dipendente (salari o stipendi); Reddito da lavoro autonomo (nelle imprese non agricole; Reddito da agricoltura; Reddito da proprietà; Rimesse e trasferimenti; Reddito da affitti di case; Altri proventi.

I redditi da lavoro dipendente (salari o stipendi) sono ulteriormente classificati in diverse categorie. Oggetto di questo studio è il reddito da lavoro dipendente. Ci sono due modi in cui gli individui traggono vantaggio dall'occupazione: reddito da lavoro (qualcuno li assume e paga loro un salario o stipendio) e reddito da lavoro autonomo. Per comodità i mercati del lavoro oggi vengono considerati divisi in due segmenti che alternativamente possono essere chiamati: formale e informale, capitalista e superstite, moderno e tradizionale, urbano e rurale, primario e secondario. Mentre molti ricercatori hanno continuato con la dualità del mercato (Harris e Todaro, 1970; Stiglitz, 1976), altri si sono resi

conto che è necessaria una segmentazione diversa. Ad esempio, c'è chiaramente una dualità all'interno dell'economia urbana, dove alcuni lavori sono molto desiderabili e altri no. Ciò porta a modelli di tre tipi di occupazione: il settore urbano formale, il settore urbano informale e il settore agricolo rurale (più la disoccupazione). Le persone in cerca di lavoro tendono a stabilirsi nelle aree urbane per aumentare le possibilità di posti di lavoro migliori. Tuttavia, nei paesi a basso reddito, dove le risorse familiari sono limitate e non esistono sussidi di disoccupazione, solo pochi disoccupati possono permettersi di essere disoccupati e di non guadagnare nulla per molto tempo. Il settore urbano informale ha svolto un ruolo importante offrendo opportunità a questa categoria di persone. Questo settore è caratterizzato da un ingresso e un'uscita gratuiti, offrendo vantaggi non perché sia gradito, ma per alcune persone sarebbe meglio far parte di questo settore piuttosto che essere disoccupati. Nelle economie emergenti, la sfida si è ora spostata dalla possibilità di occupazione nel settore informale, al potenziale per aumentare i benefici di coloro che sono impiegati in questo settore (Turnham, 1971, Squire, 1981). Recentemente è emersa un'altra esigenza: la dualità all'interno del settore informale. Da un lato questo settore ha attività a libero ingresso e dall'altro ci sono restrizioni su quelle attività in cui vogliono essere impiegati individui che sono stati impiegati nel settore formale (Hart et al., 1972).

Qualsiasi analista che studi i mercati del lavoro nei paesi a basso reddito, oggi può differenziare almeno cinque condizioni del mercato del lavoro. Le persone possono essere impiegate (lavoratori dipendenti o autonomi)

in uno dei quattro settori sopra menzionati: il settore formale, il settore urbano informale in cui l'accesso è gratuito, il settore urbano informale con accesso limitato, il settore agricolo rurale ma a contemporaneamente ci saranno anche disoccupati. Per avere una segmentazione del mercato del lavoro non basta l'esistenza di diversi tipi di impiego. Può capitare che il numero di posti di lavoro nei migliori settori non sia sufficiente per assumere tutti coloro che lo vorrebbero. I lavori disponibili possono essere ridotti tra le persone in cerca di lavoro in modo casuale (modello Harris-Torado) o logicamente, utilizzando caratteristiche quali istruzione, genere, razza, gruppo etnico, per includere alcuni individui escludendone altri.

Partendo dal riconoscimento della segmentazione del mercato del lavoro, si pone la questione di come vengono definiti salari/stipendi e occupazione all'interno di ciascun segmento e quale tipo di meccanismo collega questi segmenti. La segmentazione del mercato del lavoro urbano è spesso regolata da norme imposte dal governo (es. legge sul salario minimo, restrizioni sui licenziamenti e l'indennità di disoccupazione) e l'esistenza di sindacati che potrebbero evitare la perequazione salariale tra i settori, imponendo pagamenti ai propri iscritti o fissare salari/stipendi per i membri che vanno verso salari efficienti. In tutti e tre i casi, la determinazione della remunerazione parte da meccanismi di liquidazione del mercato. L'idea di base dei salari di efficienza (basati su bisogni fisiologici, alto costo del rendimento o produttività) è che le imprese determinano i salari al fine di minimizzare i costi unitari del lavoro più del costo del lavoro dei dipendenti. I salari di efficienza nell'economia del

lavoro si riferiscono ai manager che spingono a pagare i dipendenti più del salario/stipendio di equilibrio al fine di aumentare la produttività e l'efficienza. In questo modo, l'aumento della produttività del lavoro giustifica salari/stipendi più elevati. Poiché in questo caso i dipendenti sono pagati più del salario/stipendio di equilibrio, ci sarà disoccupazione. Tali modelli aiutano a spiegare l'esistenza di una disoccupazione indesiderata.

Finché la maggior parte del reddito familiare proviene dal lavoro, le variabili del contesto economico locale si concentrano sui mercati del lavoro locali. Gli analisti hanno utilizzato molte variabili diverse per misurare le condizioni del mercato del lavoro locale che possono avere un impatto sul reddito e sul benessere. Le variabili più utilizzate sono: tassi di disoccupazione, occupazione in base al numero di popolazione, tasso di crescita dei posti di lavoro, composizione del settore industriale e struttura dell'occupazione. Ognuna di queste variabili affronta alcuni aspetti delle condizioni del mercato del lavoro, ma nessuna è priva di difetti. A causa delle differenze tra le opportunità di donne e uomini e le differenze nella partecipazione alla forza di lavoro, i tassi di occupazione in base al numero di popolazione per donne e uomini possono misurare le tensioni sul mercato del lavoro meglio dei tassi di disoccupazione complessivi. Ci sono state altre argomentazioni (Raphael, 1998) sul fatto che l'aumento del numero di posti di lavoro riflette meglio le opportunità degli individui a basso reddito di quanto queste opportunità si riflettano sul livello di disoccupazione, senza negare il fatto che nella maggior parte dei casi nuovi i posti di lavoro vengono occupati dai migranti o dalle

promozioni interne. Renkow (2003), Bartik (1991) e Bartik (1996), hanno mostrato che la crescita dell'occupazione rispetto ai tassi di disoccupazione locale ha meno probabilità di essere creata per cause interne alle organizzazioni.

Potrebbero esserci ostacoli nel mercato di lavoro quali: mancanza di sostegno per l'assistenza all'infanzia, esigenze di trasporto, mancanza di alternative al trasporto pubblico in aree profonde, ecc. che possono imporre ostacoli alla partecipazione nella forza di lavoro e all'occupazione per le persone a basso reddito, che sono più limitati nelle aree rurali rispetto alle aree urbane. Un certo aumento della domanda di lavoro è emerso dallo sviluppo dell'occupazione, ad es. potrebbe non risultare con lo stesso reddito nelle aree rurali e urbane a causa di queste barriere. Il controllo di queste differenze può essere importante in modo che non possa essere un'ipotesi inaffidabile per la situazione del mercato del lavoro e gli impatti nelle aree rurali. Da questo punto di vista, le fonti di guadagno possono variare per le diverse occupazioni, nelle diverse regioni e per i diversi gruppi di popolazione.

3. Il dibattito sul ruolo del salario nel benessere degli individui: evidenze empiriche tra sostegno e critica.

Non si può negare l'essenziale contributo che il reddito ha per svolgere molte funzioni preziose, e per misurare sistematicamente le disuguaglianze tra gli individui. L'economia del benessere degli individui è definita esclusivamente in termini di reddito, evidenziando la necessità

di fare un passo avanti chiedendosi cosa le persone sono capaci di fare con le risorse disponibili (Sen 1992/1999). Se a livello concettuale si fa distinzione tra mezzi e finalità del loro utilizzo, la maggior parte delle applicazioni empiriche si basa su teorie dell'abilità. Includono noti indici di sviluppo del capitale umano, che di solito considerano reddito e consumo uguali ad altre funzioni, come essere sani o istruiti, senza fare alcuna differenza metodologica fondamentale tra risorse e risultati.

Numerosi studi si basano sulla generazione di reddito come indicatori di benessere e hanno origine dalle prime teorie economiche. Keynes contribuisce innegabilmente, con la sua opera, allo sviluppo di numerosi dibattiti riguardanti in particolare il salario come principale fonte di reddito per gli individui. Un problema su cui Keynes non era d'accordo con gli economisti classici era il comportamento ciclico dei salari reali. Keynes (1936) e molti altri economisti classici prevedevano che i salari reali avrebbero dovuto muoversi nella direzione opposta ai cicli economici e all'occupazione. Questa previsione si basa sulla concorrenza e sullo stock di capitale nel breve periodo. Successivamente, la crescita dell'occupazione è dovuta all'uso più intensivo del capitale, alla riduzione della produzione e ai salari reali più bassi. Per questo motivo, l'evidenza di Dunlop (1938) e Tarshis (1939) che i salari reali si muovono nella stessa direzione con i cicli economici e l'occupazione è stata vista come paradossale. Anche in studi più recenti (Den Haan & Sumner, 2002; Camacho et al., 2006; Lamo et al., 2007), i salari sono risultati prociclici, ma questo non indica che la situazione sia la stessa per tutti i paesi .

Il dibattito tra Keynes (1939), Dunlop (1938) e Tarshis (1939) ha aperto la strada a molti studi successivi che sono giunti a una conclusione diversa a causa dei dati aggregati su cui si basano. La migliore conclusione è stata che il periodo di tempo analizzato, il deflatore del prezzo del lavoro, gli indicatori ciclici e la scelta tra salari e guadagni medi (inclusi o meno gli straordinari) potrebbero influenzare significativamente le stime del ciclo sui salari reali (Abraham & Haltiwanger, 1995). Uno dei motivi per cui questi studi non sono giunti a conclusioni definitive è che sono stati raggiunti da dati aggregati. In particolare, hanno ignorato i cambiamenti nella composizione della forza lavoro durante un ciclo. Ciò ha attratto altri studi basati su microdati, indicando che i cambiamenti nella composizione della forza lavoro svolgono un ruolo importante nel comportamento dei salari reali durante i cicli economici (Mitchell et al., 1985; Bils, 1985; Keane et al., 1988 e Solon et al., al., 1994). Infatti, cambiamenti ciclici nella composizione della forza lavoro possono indurre un cambiamento anticiclico nel salario reale complessivo. La misurazione del salario reale aggregato tende a dare più peso ai lavoratori non qualificati durante l'espansione che durante la recessione. Questa argomentazione deriva dal fatto che i lavoratori di livello inferiore sono più vulnerabili al licenziamento e sono contabilizzati come una percentuale minore di assunzioni durante la recessione piuttosto che durante l'espansione. Un altro problema generale del trattamento a livello aggregato è che la relazione tra cicli economici e salari reali è la stessa per tutti gli individui o gruppi di individui.

In alcuni recenti studi di Solon et al. (1994) e Devereux (2001), i microdati mostrano anche che i cambiamenti nei salari reali di coloro che cambiano lavoro sono più prociclici di quelli che non cambiano lavoro. Ciò può essere spiegato più o meno dall'esistenza di differenziali salariali tra le industrie. Se i settori sono sensibili ai cicli economici, durante i periodi di sviluppo economico, i lavoratori possono spostarsi verso i lavori più pagati. Quando i dipendenti hanno un lavoro ma preferiscono cambiarlo perché pretendono migliori condizioni di lavoro, l'eterogeneità tra posti di lavoro e tassi di disoccupazione non influisce sull'entità dei salari. D'altra parte, se non abbiamo dipendenti che si spostano da un lavoro all'altro, i salari sono legati negativamente alla disoccupazione nel momento in cui i dipendenti sono assunti.

Barlevy (2001) ha fornito un'altra spiegazione per chi cambia lavoro: la compensazione delle differenze. Ha portato un modello che collega la disoccupazione e i cicli salariali. La sua ricerca empirica ha trovato una correlazione negativa tra i cicli salariali di coloro che cambiano lavoro e i tassi di disoccupazione. Ciò supporta l'opinione secondo cui i salari di coloro che cambiano lavoro sono più prociclici perché nei periodi di alta crescita economica forniscono posti di lavoro che compensano i rischi di disoccupazione. In questo caso, i dipendenti che cambiano lavoro durante i periodi di crescita economica potrebbero non fornire previsioni di guadagni ad alto reddito, purché questi risultati siano bilanciati durante le revisioni.

Recenti evidenze microeconomiche danno una nuova scintilla alla discussione sulla fluttuazione della disoccupazione e delle pressioni

salariali durante i cicli economici. Hall (2003) e Shimer (2005) sostengono che se viene utilizzata l'ipotesi del salario rigido, l'impatto sulla fluttuazione della disoccupazione può essere misurato meglio. I modelli di ricerca e sviluppo affermano che la creazione di posti di lavoro è dettata dalla differenza tra produttività attesa e costo del lavoro atteso, mentre Pissarides (2000) afferma che le negoziazioni sui salari di equilibrio sono cicliche quanto la produttività. Queste previsioni mostrano che i salari nei nuovi posti di lavoro sono molto più pro-ciclici dei salari nei posti di lavoro esistenti.

In questo contesto, la motivazione per la ricerca empirica è legata alla fornitura dei dati necessari per mostrare l'impatto dei salari su occupazione, disoccupazione, livello di povertà e sviluppo economico di un paese. Come dimostrato da studi empirici, i salari sono legati a molti fattori e l'evidenza riflette l'impatto del libro paga sui dipendenti durante i periodi di espansione e recessione. Il calo del salario reale o nominale può accelerare le riduzioni dei consumi e questo ha un impatto diretto sul rallentamento della ripresa economica di un paese esercitando un'influenza sul prodotto interno lordo (PIL), che è pari alla somma dei beni e dei servizi finali prodotti da un paese in un anno. Le politiche salariali sono viste oggi come uno strumento molto importante e, per evitare enormi costi sociali, l'impatto dei bassi salari sulla disoccupazione totale non dovrebbe crescere ulteriormente. L'ILO suggerisce alcuni elementi indispensabili quali:

- migliorare la fissazione del salario minimo;

- salario dipendente dalla produttività;
- riforma su salari e tasse;
- la necessità di una raccolta più sistematica delle statistiche sui salari;
- dialogo sociale per un migliore adattamento delle politiche salariali alle crisi.

Se partiamo da questi elementi, l'ILO suggerisce che la legge sul salario minimo migliorerà i salari di alcuni lavoratori a basso reddito e questo avrà un impatto sulla riduzione della povertà. Tuttavia, l'evidenza mostra che anche la legge più esplicita in questo settore non raggiunge più del 10% della forza lavoro e gli impatti essenziali sui salari non sono chiari. Ancora meno chiaro è l'impatto sulla povertà. Ciò è particolarmente vero se le richieste salariali occupano un grosso fardello nell'azienda in modo che possano portare alla riduzione del numero dei dipendenti. Se coloro che perdono il lavoro sono membri di famiglie povere, l'effetto della legge sarà negativo. Ridurrà l'occupazione e aumenterà la povertà. Quando valutiamo gli effetti delle leggi sui salari, ci basiamo sull'ultimo 10% dell'assegnazione del libro paga, perché questa forza lavoro di linea di fondo è quella che sarà interessata. Ma se a tale aumento non si accompagnano i suddetti effetti negativi, la normativa dovrebbe essere più completa assistendo finanziariamente alcune imprese al fine di ridurre gli effetti negativi. Quanto maggiore è il numero dei dipendenti tutelati dalla legge, tanto più sorge la necessità di individuarne gli effetti. Applicando la legge sull'aumento del salario minimo, non solo il tasso di

disoccupazione può aumentare, ma si riduce anche la probabilità di occupazione per coloro che sono in attesa nel mercato del lavoro. Finché riusciamo a bilanciare gli effetti positivi sui salari e gli effetti negativi sull'occupazione, possiamo valutare la situazione dell'impatto dello sviluppo economico del Paese su questi indicatori. I risultati complessivi, tendono ad essere positivi, ma gli effetti sono modesti.

Colpisce il fatto che il salario minimo abbia un impatto significativo sui salari e sull'occupazione. Qui si nota che ci sono vincitori e vinti, quando si approvano leggi relative al minimo di sussistenza. Coloro che hanno la fortuna di lavorare in aziende sovvenzionate dallo stato, beneficiano di un aumento salariale (Katz, 1998). Altri potrebbero perdere il lavoro a causa del costo elevato che le aziende potrebbero sostenere dall'imporre una crescita al salario minimo. I risultati sulla povertà suggeriscono che il numero dei vincitori può essere superiore a quello dei perdenti. Ma il dilemma se la legge sul salario minimo sia un buon strumento per ridurre la povertà rimane sempre, nel considerare come applicarla, sulla base degli effetti positivi osservati o partendo dai chiari effetti negativi che ha sull'occupazione.

Questo ci suggerisce di considerare altri sforzi contro la povertà, ad esempio la riduzione dell'imposta sul reddito da lavoro dipendente, che aiuta ad aumentare il reddito per i poveri, senza imporre un aumento del costo del lavoro diretto alle aziende.

Un'altra implicazione di questa riduzione è il gruppo target che può essere considerato povero e non a basso salario. Fintanto che i beneficiari a basso reddito non fanno sempre parte delle famiglie più

povere (ad es. coloro che lavorano per la prima volta), i programmi anti-povertà che richiedono salari minimi elevati possono aiutare alcune persone che non sono povere a spese di coloro che fanno parte di famiglie povere (Adams, 2004).

La povertà può anche essere causata dal diminuzione del potere d'acquisto dovuto all'aumento dei prezzi quando i salari rimangono invariati. Confrontando il livello di spesa con la soglia di povertà, possiamo distinguere le differenze e i divari tra il livello di reddito e la soglia di povertà a seguito del cambiamento delle politiche dei prezzi. Ma gli argomenti a favore mostrano che l'aumento dei prezzi in alcuni prodotti può aumentare il reddito di coloro che vendono questi prodotti, che possono far parte dello strato a basso reddito e se questa categoria è molto più ampia di coloro che acquistano questi prodotti, l'effetto sulla povertà sarà positivo, quindi ci sarà una riduzione della povertà.

Un altro effetto può essere osservato nella stessa situazione, ma quando abbiamo un adeguamento del libro paga. Quando lo trattiamo individualmente, un aumento salariale può avere effetti positivi sulla povertà, maggiori di quando lo gestiamo a livello nazionale. Effettuare confronti comporta anche differenze nelle varie politiche applicate.

Satchi e Temple (2006) hanno mostrato come il dualismo (creato dalla resistenza piuttosto che dalla collocazione istituzionale dei salari) possa svolgere un ruolo importante nel modo in cui i modelli di crescita possono essere tradotti in aumento dell'occupazione e dei salari. Secondo loro, mentre la crescita dell'agricoltura potenzialmente aumenta la povertà, lo sviluppo urbano riduce la povertà.

L'evidenza empirica dai casi di studio di vari paesi sopra discussi, sottolinea il fatto che esempi di crescita settoriale, produttività e profili occupazionali sono importanti per il miglioramento del benessere. Dall'evidenza non è chiaro se la crescita della produttività e dell'occupazione sia fondamentale per la crescita del benessere, anche nei settori in cui la crescita economica ha un impatto maggiore. Lo stesso vale per gli esempi generali tra paesi, poiché la maggior parte degli studi sono specifici per paesi diversi.

In una struttura di offerta semplice e domanda competitiva, senza resistenze o barriere alla mobilità, l'economia è sempre in una fase di "piena occupazione". I tassi di occupazione sono sempre uno e quindi non c'è più l'obiettivo di una "crescita intensiva dell'occupazione". Ciò significa che lo sviluppo economico non ha spazio per modificare il tasso di occupazione. Anche se non ci sarà più un ruolo per la "crescita intensiva dell'occupazione", il modello di crescita settoriale avrà ancora importanza: la crescita in un settore aumenterà la domanda di lavoro e aumenterà i salari in modo uniforme, ma la pressione dall'alto sui salari dipenderà dalla quantità di lavoro che i settori in crescita richiedono. I settori che richiedono una maggiore intensità di lavoro genereranno una domanda di lavoro più elevata per ciascuna unità di crescita (ad esempio, un aumento dell'1% in un settore che richiede un'elevata intensità di lavoro eserciterà una maggiore pressione sui salari piuttosto che in un settore che richiede una maggiore intensità di capitale).

Nei modelli con resistenze e barriere alla mobilità (es. modelli di ricerca e confronto), o nei modelli di segmentazione del mercato del lavoro, c'è

spazio per una crescita occupazionale intensiva, il che significa: crescita associata a tassi di occupazione e reddito crescenti.

La letteratura teorica sui mercati del lavoro nei paesi in via di sviluppo sottolinea la dualità e la segmentazione di questi mercati, fornendo una spiegazione migliore per alcune osservazioni empiriche rispetto ai modelli competitivi. Un esempio spesso citato è l'esistenza di cambiamenti salariali all'interno della stessa industria per i dipendenti che svolgono lo stesso lavoro (Katz & Summers, 1988). Al centro di questo modello c'è l'idea che ci sia il settore del "cattivo lavoro" e del "buon lavoro". Nel secondo settore la produttività è maggiore e di conseguenza i salari sono più alti. Nel primo settore, sia per gli stipendi che per i redditi da lavoro autonomo, avviene il contrario. A causa della bassa produttività nei settori del "cattivo lavoro", quelli che forniscono un salario dignitoso, tendono ad avere un tenore di vita inferiore rispetto ad altri. I posti di lavoro nei settori di "buon lavoro" sono limitati perché i salari sono determinati istituzionalmente a un livello di mercato competitivo. Ci possono essere salari minimi e possono essere negoziati per salari migliori dai sindacati, le aziende possono determinare "salari di efficienza" e così via. I movimenti dai settori del "cattivo lavoro" a quelli del "buon lavoro" possono essere limitati e le persone sono in attesa di un lavoro migliore. Oltre alla mobilità limitata, creata dai salari istituzionalmente stabiliti, possono esserci barriere geografiche. Ad esempio, molti settori con posti di lavoro scadenti possono trovarsi nelle aree rurali e la migrazione verso le aree urbane può essere costosa e rischiosa. Potrebbero mancare strade e limitazioni ai diritti di proprietà

della terra per coloro che la lasciano. Allo stesso tempo, possono esserci barriere alla mobilità causate dalla discriminazione e dall'isolamento, poiché i buoni lavori possono essere dati solo a coloro che appartengono a un particolare gruppo etnico o a un particolare genere. Allo stesso modo, i migliori posti di lavoro sono riservati a chi ha un certo livello di istruzione, quindi coloro che non possiedono una professione sono esclusi dai settori dei buoni lavori.

Considerando tutti questi studi, contributi teorici e pratici, vediamo che lo sviluppo economico dei paesi evidenzia diversi fattori importanti che lo accompagnano: l'occupazione, i salari come parte importante del reddito totale e la crescita della produzione.

4. Alcune considerazioni conclusive

La letteratura sui salari e i fattori economici che influenzano su di loro è ampia e controversa, compresi i cambiamenti nelle discussioni teoriche, metodologiche e analitiche, le implicazioni politiche e gli scenari diversi di implementazione.

Questa presentazione di diverse opinioni e risultati empirici è indispensabile per l'indagine sul ruolo del salario nel mercato del lavoro come fattore economico e come elemento di motivazione, per determinare il suo ruolo nel benessere dei individui.

Presentando tutto ciò, concludiamo che il salario, come reddito di lavoro, ha un ruolo indiscusso nel garantire il benessere dei diversi

dipendenti, il che è evidenziato dall'evidenza empirica in quanto gli effetti pro sono più degli effetti contro.

Nel contesto della crescente domanda per garantire uno sviluppo economico soddisfacente, la questione è come verranno utilizzate le forme e le dimensioni dei salari, al fine di fungere da motivatore per aumentare la produzione e fornire benefici soddisfacenti a livello microeconomico e anche in quello macroeconomico. La combinazione dell'economia con altre discipline come la psicologia sociale e il contributo di fattori che possono influenzare i salari, lascia spazio a ulteriori ricerche.

Referenze

- Abraham, K.G. and J. C. Haltiwanger, (1995). "Real Wages Over the Business Cycle". *Journal of Economic Literature*, no. 33 : 1215-1264.
- Adams, R. Jr. (2004). Economic growth, inequality and poverty: estimating the growth elasticity of poverty. *World Development*, 32, 1989-2014.
- Barlevy, G., (2001). "Why Are the Wages of Job Changers So Procyclical?". *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 19(4) : 837-878.
- Bartik, Timothy J., (1991). "The Effects of Metropolitan Job Growth on the Size Distribution of Family Income". Upjohn Institute for Employment Research. Upjohn Working Papers, no. 91-06, W.E.

- Bartik, Timothy J., (1996). "The Distributional Effects of Local Labor Demand and Industrial Mix: Estimates Using Individual Panel Data". Journal of Urban Economics, Elsevier, vol. 40(2): 150-178.
- Bils, M., (1985). "Real Wages Over the Business Cycle : Evidence from Panel Data". Journal of Political Economy, vol. 93 (4) : 666 – 689.
- Camacho, M., Perez-Quiros, G. and L. Saiz, (2006). "Are European Business Cycles Close Enough to Be Just one?" Journal of Economic Dynamics and Control, no. 30 : 1687-1706.
- Den Haan, W. and S. Sumner, (2002). "Additional Results for the Co-movement Between Real Activity and Prices in the G 7". Mimeo, University of California, San Diego, California.
- Deveraux, P.J., (2001). "The Cyclicalities of Real Wages Within Employer-Employee Matches. Industrial and Labor Relations Review, no. 54 : 835-850.
- Dunlop, J.T., (1938). "The Movement of Real and Money Wage Rates". Economics Journal, no. 48:413-434.
- Hall, Robert E., (2003). "Wage Determination and Employment Fluctuations". National Bureau of Economic Research, Inc., Working Papers, no. 9967.
- Hart, Keith et al. (1972). "Employment, Income, and Inequality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya". Geneva: ILO.
- Harris, John R. and Michael P. Todaro, (1970). "Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis". American Economic Review 60 (1): 126–142.

- Katz & Summers, (1988). "Can Inter-Industry Wage Differentials Justify Strategic Trade Policy?" Working Paper 2739. DOI 10.3386/w2739
- Katz, Lawrence F. (1998). "Commentary: the Distribution of Income in Industrialized Countries". Federal Reserve Bank of Kansas City Proceedings, pp.33-48.
- Keane, M., Mofitt, R. and D. Runkle, (1988). "Real Wages Over the Business Cycle: Estimating the Impact of Heterogeneity with Micro Data, Journal of Political Economy, vol. 96 (6) : 1232-1266.
- Keynes, J.M., (1936). "The General Theory of Employment, Interest, and Money". London, Macmillan.
- Khan, A and B.Sen, (1996). "Changes in Poverty in a Cross-section of Countries". University Press Ltd, Dhaka and Sage Publications, Delhi, pp. 255-285.
- Lamo, A., Perez, J and L. Schuknecht, (2007). "The Cyclicity of Consumption, Wages and Employment of the Public Sector in the Euro Area". ECB Working Paper, no. 757.
- Mitchell Olivia S. and Gary S. Fields, (1985). "Rewards for Continued Work: The Economic Incentives for Postponing Retirement". National Bureau of Economic Research, Inc, pp.269-292.
- Pissarides, Christopher A., (2000). "Human Capital and Growth: A Synthesis Report". OECD Development Centre Working Papers, no. 168.
- Renkow, M., (2003). "Employment Growth and the Allocation of New Jobs: Evidence from the South". American Agricultural Economics Association. Annual meeting, Montreal, Canada, no. 22169.

Considerazioni teoriche sul ruolo del salario nel benessere degli individui

- Satchi e Temple (2006) "Growth and labour markets in developing countries," Bristol Economics Discussion Papers 06/581, School of Economics, University of Bristol, UK.
- Sen, A., (1992). "Markets and Governments". Boston University, Institute for Economic Development, no.28.
- Sen, A., (1999). "The Possibility of Social Choice". American Economic Review, American Economic Association, vol. 89(3) : 349-378.
- Solon, G., Barsky, R. and Jonathan A. Parker, (1994). "Measuring the Cyclicalty of Real Wages: How Important Is Composition Bias?". Quarterly Journal of Economics, vol. 109(1) : 1-25.
- Squire, L., (1981). "Employment Policy in Developing Countries: a Survey of Issues and Evidence". Published for the World Bank [by] Oxford University Press, Business & Economics.
- Stiglitz, Joseph E., (1976). "The Efficiency Wage Hypothesis, Surplus Labor, and the Distribution of Labour in LDCs". Oxford Economic Papers 28: 185-207Raphael, 1998
- Shimer, R., (2005). "A Theory of the Matching Function". Society for Economic Dynamics. Meeting Papers, no. 673.
- Tarshis, L., (1939). "Changes in Real and Money Wages". Economics Journal, no. 49: 150-154.
- Turnham, D., (1971). "The Employment Problem in Less Developed Countries: A Review of Evidence". Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, pp. 154.