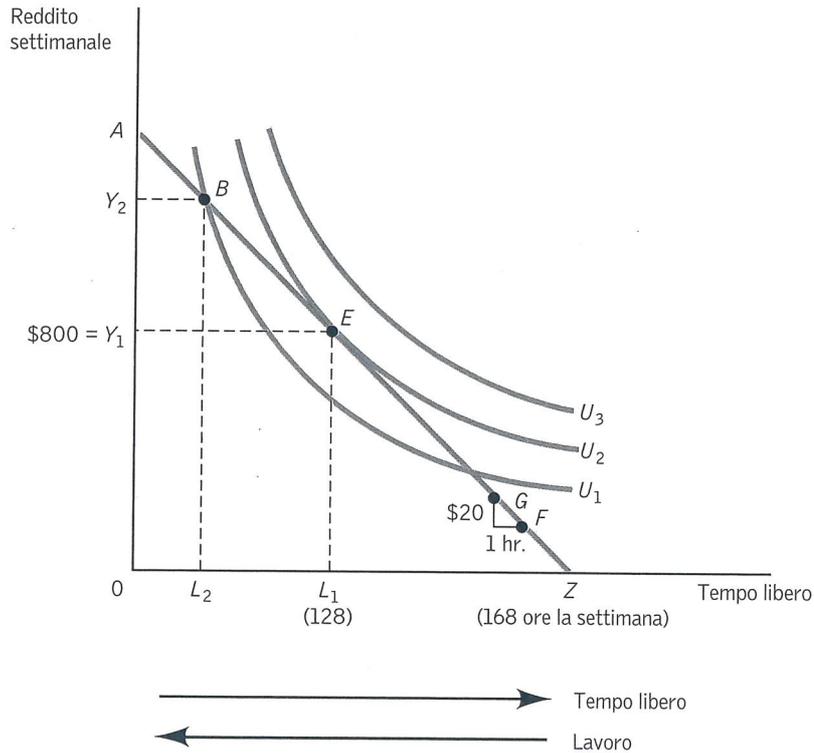




Figura 17.1

La scelta fra reddito e tempo libero del lavoratore.

Misurare il tempo libero da sinistra a destra è equivalente a misurare le ore lavorate da destra a sinistra a partire dal punto Z . La retta di bilancio AZ ha un pendente pari al salario orario. Il punto ottimale è E , con l'individuo che lavora ZL_1 ore e guadagna 800 dollari la settimana.



17.1 La scelta del lavoratore fra reddito e tempo libero

Nella nostra trattazione della domanda del consumatore nei Capitoli 3 e 4 abbiamo ipotizzato che il reddito del consumatore fosse fisso. Per gran parte delle persone, tuttavia, il reddito non è fisso e, fra le altre cose, dipende da quanto tempo si decide di dedicare al lavoro. Per investigare la decisione relativa a quante ore di lavoro fornire, ipotizziamo che il lavoratore o la lavoratrice riceva un salario orario fisso e possa lavorare le ore che desidera a quel salario. In altre parole, ipotizziamo che il mercato del lavoro sia in concorrenza perfetta.

L'analisi utilizza la tecnica delle curve d'indifferenza e del vincolo di bilancio sviluppata nei Capitoli 3 e 4 per il problema della scelta del consumatore. Nella Figura 17.1 l'asse verticale misura il reddito totale settimanale del lavoratore e l'asse orizzontale, da sinistra a destra, misura il tempo a disposizione del lavoratore. Il termine **tempo libero** si riferisce alla porzione di tempo del lavoratore nella quale non lavora. Ogni lavoratore ha a disposizione 168 ore alla settimana, 24 ore al giorno moltiplicate per 7 giorni la settimana. Suddividiamo questo tempo in due categorie che si escludono a vicenda, lavoro e tempo libero. Quindi, ovviamente, la somma di tempo di lavoro e tempo libero darà 168 ore. Nella Figura 17.1 Z è il tempo totale disponibile e il punto L_1 indica che l'individuo consuma L_1 ore di tempo libero e offre il tempo rimanente, pari a $Z - L_1$ ore, a un'azienda come sforzo lavorativo. Misurare il tempo libero in questo modo, da sinistra a destra, è perciò equivalente a misurare lo sforzo prestato (le ore di lavoro offerte) alla sinistra del punto Z e a destra del punto L_1 .

Con il reddito e il tempo libero riportati sugli assi, la retta di bilancio di un lavoratore riflette il saggio di salario ricevuto per ora di lavoro erogata. Nel diagramma, il vincolo di bilancio è AZ , e mostra la combinazione di reddito e tempo libero a disposizione del lavoratore. Si

tempo libero
porzione del tempo
a disposizione del
lavoratore nella
quale non lavora

noti che, più ore l'individuo lavora (ossia meno tempo libero consuma), più alto è il suo reddito. Per esempio, se vengono lavorate ZL_1 ore (tempo libero di L_1), il reddito è Y_1 , ma se l'impegno lavorativo aumenta a ZL_2 ore (il tempo libero scende a L_2), il reddito sale a Y_2 . Se non viene effettuata alcuna ora di lavoro (punto Z), il reddito è zero perché ipotizziamo che il lavoratore non abbia altre fonti di reddito alternative al lavoro. Si osservi anche che *la pendenza della retta di bilancio è uguale al saggio di salario del lavoratore*, che in questo contesto coincide con il costo opportunità del tempo libero. Per esempio, un movimento dal punto F al punto G indica che il lavoratore sta offrendo un'ora in più di lavoro (rinunciando a un'ora di tempo libero) e in cambio riceve 20 dollari aggiuntivi di reddito sotto forma di salario. Quindi, il saggio del salario orario è pari a 20 dollari.

Per il lavoratore sia il reddito sia il tempo libero sono beni economicamente desiderabili. Per una data quantità di tempo libero, si preferisce maggior reddito a minore reddito, e per una data quantità di reddito, si preferisce più tempo libero rispetto a meno tempo libero. Come abbiamo rilevato nel Capitolo 3, ogni volta che i beni economici vengono misurati sugli assi, le curve d'indifferenza hanno la forma solita (pendenza negativa). L'inclinazione di una curva d'indifferenza che mette in relazione reddito e tempo libero misura la disponibilità del lavoratore a rinunciare al tempo libero per avere più reddito monetario e quindi indica l'importanza relativa per l'individuo di questi due beni. La Figura 17.1 mostra tre delle curve d'indifferenza reddito-tempo libero del lavoratore.

Il punto ottimale per il lavoratore è E , perché questo punto rappresenta la combinazione preferita di reddito e tempo libero fra quelle possibili, cioè tra quelle sulla retta di bilancio. Lo sforzo di lavoro è ZL_1 (40 ore la settimana) e il reddito settimanale è Y_1 (\$800). Come al solito, il punto ottimale richiede la tangenza fra retta di bilancio e curva d'indifferenza. In questo caso la tangenza indica che la valutazione marginale soggettiva del proprio tempo libero da parte del lavoratore sia uguale al costo opportunità del tempo libero dato dal mercato, ossia al saggio salariale. Nel punto E il lavoratore deve essere pagato almeno \$20 per rinunciare a un'ora di tempo libero, dato che il saggio marginale di sostituzione (SMS) fra reddito e tempo libero in quel punto è di \$20.

Si noti che, in corrispondenza del punto ottimale della Figura 17.1 il reddito del lavoratore non viene massimizzato. Per esempio, il lavoratore potrebbe guadagnare un reddito più alto lavorando più ore, come nel punto B . Ma il reddito extra Y_1Y_2 vale meno delle ore L_1L_2 di tempo libero che devono essere sacrificate per guadagnare il reddito aggiuntivo, come mostrato dal fatto che il punto B è su una curva d'indifferenza più bassa del punto E . Il lavoratore si trova in una condizione migliore rinunciando a un reddito più alto per avere più tempo libero (punto E). Nel punto B , il valore marginale del tempo libero eccede il costo opportunità del tempo libero (il reddito cui si rinuncia); quindi il lavoratore aumenterà la sua utilità consumando tempo libero aggiuntivo finché l'SMS fra reddito e tempo libero non sia esattamente uguale al saggio di salario.

Il modello è plausibile?

La nostra analisi si basa sull'assunto che il mercato del lavoro sia in concorrenza perfetta, quindi che i lavoratori possano scegliere quante ore lavorare per un salario dato e non contrattabile. Un'obiezione comune a questo modello è che i lavoratori in realtà non hanno modo di decidere come variare il proprio orario lavoro. Gran parte dei contratti di lavoro specificano che i dipendenti devono lavorare per un certo tempo, poniamo 35 ore la settimana. Anche se un singolo dipendente preferisse una settimana di 30 ore con la riduzione di un settimo della paga, il datore di lavoro potrebbe non contemplare tale opzione. In breve, questa tesi sostiene che la settimana lavorativa è fissata dal datore di lavoro e non è modificabile dal singolo lavoratore. Vi è un elemento di verità in ciò, ma il modello resta interessante sia come prima approssimazione sia come situazione di riferimento alla quale comparare il mercato del lavoro reale per apprezzarne meglio le differenze e indagare le cause di queste differenze.

Un modo per giustificare l'ipotesi di uno sforzo lavorativo variabile è riconoscere che, nella gran parte dei casi, i lavoratori esercitano di fatto un certo grado di controllo sulla durata

lavorativa, anche se forse non su base giornaliera o settimanale. Le ore di straordinario, di ferie, i permessi, il doppio lavoro, le assenze per malattia, il prepensionamento sono scelte a disposizione di molti lavoratori. A un livello più fondamentale, ogni persona ha un ventaglio di opzioni quando cerca un lavoro. Alcuni lavori richiedono orari lunghi, altri orari corti e alcuni permettono considerevoli variazioni nell'orario di lavoro. Per esempio, in una start up che lotta per portare nuovi prodotti sul mercato, non è insolito per l'imprenditore lavorare più di 80 ore la settimana. Molti di questi imprenditori potrebbero optare per posti di lavoro meno stressanti nel settore non-profit, oppure nell'amministrazione pubblica o in imprese private consolidate, meno esigenti per quanto riguarda l'orario di lavoro settimanale, ma associati a compensi finanziariamente meno allettanti.

Un'altra giustificazione per l'ipotesi dello sforzo lavorativo variabile è che a un livello più fondamentale l'analisi resta valida per molti scopi, anche se fosse impossibile per un lavoratore o una lavoratrice variare anche di poco la propria settimana lavorativa. Benché sia il datore di lavoro a fissare la settimana lavorativa, si considerino i fattori economici che determinano il livello al quale l'orario di lavoro viene fissato. I datori di lavoro sono massimizzatori di profitto ed è quindi nel loro interesse andare incontro alle preferenze dei lavoratori, così come sono spinti da considerazioni di profitto a servire le preferenze dei consumatori. Se gli occupati di un'azienda preferiscono la settimana di 30 ore, ma l'azienda richiede che lavorino 35 ore, perderà lavoratori a favore di imprese che rispondono meglio alle loro preferenze. La concorrenza per i lavoratori induce così le imprese a stabilire settimane lavorative che corrispondono alle preferenze dei lavoratori. Quindi, l'assunto secondo cui i lavoratori possono scegliere quanto lavorare dovrebbe consentire un'analisi sufficientemente corretta, anche se non descrive precisamente la realtà.

Una precisazione va fatta. Gli imprenditori hanno un incentivo a corrispondere alla preferenza media dei propri occupati, ma non necessariamente alle preferenze individuali di ciascun dipendente. La tecnologia di produzione richiede alla maggior parte delle imprese di adottare lo stesso orario di lavoro per tutti i dipendenti (anche se la settimana lavorativa può, come di fatto avviene, differire da un'impresa all'altra). Una settimana lavorativa fissa significa che operai con preferenze diverse dalla media del gruppo non gradiranno l'orario di lavoro stabilito. Quindi il nostro modello può non essere strettamente accurato per ogni specifico lavoratore, ma fornisce una base per analizzare le decisioni relative allo sforzo di lavoro da parte di gruppi di lavoratori.

17.2 L'offerta di ore di lavoro

I lavoratori lavoreranno di più a un salario più alto? Il modello di scelta fra lavoro e tempo libero ci aiuta a rispondere alla domanda. La Figura 17.2 esamina l'effetto di un più alto salario orario per un dato lavoratore. Quando il saggio di salario orario è \$20, il vincolo di bilancio è AZ e il punto preferito dal lavoratore è E con ZL_1 ore di lavoro offerte. Si ricordi che misuriamo lo sforzo di lavoro da destra a sinistra nel diagramma. Se il saggio di salario orario sale a \$25, la retta di bilancio ruota intorno al punto Z e ha pendenza più ripida. La nuova retta di bilancio $A'Z$ ha una pendenza pari a \$25 l'ora. Si noti che al salario più alto il reddito aumenta per ogni livello di sforzo lavorativo. Date le preferenze specifiche di questo lavoratore, di fronte a un saggio salariale più alto, il nuovo punto ottimale E' comporta un aumento nelle ore di lavoro, da ZL_1 a ZL_2 .

Un salario più alto spinge sempre un operaio a lavorare di più? La risposta è no e possiamo vedere il perché considerando gli effetti di reddito e di sostituzione associati a una variazione del salario.

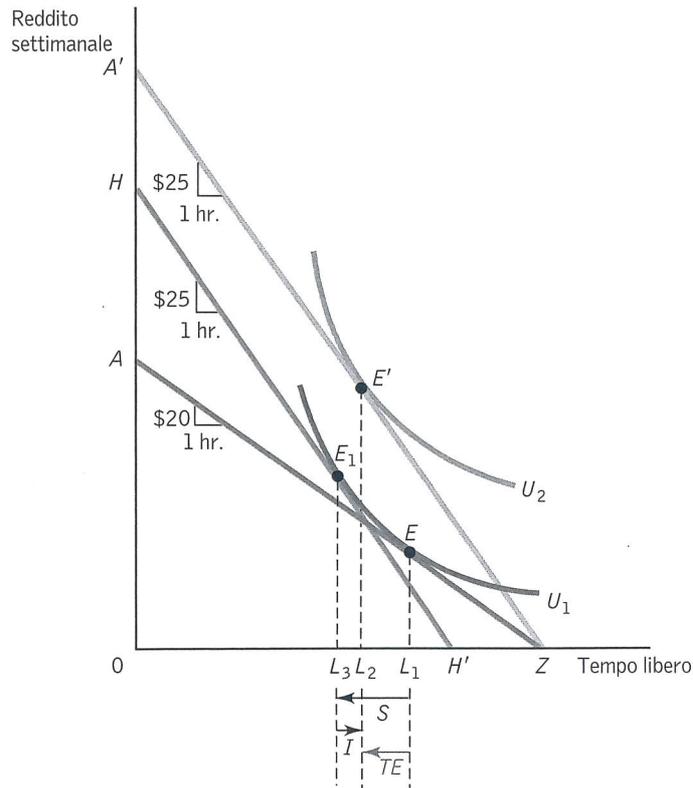
L'effetto sostituzione di un salario più alto incoraggia il lavoratore a offrire più ore di lavoro. Quando il saggio di salario orario passa da 20 a 25 dollari, il sacrificio da sostenere per il consumo di tempo libero aumenta, dato che ogni ora di tempo libero ora significa rinunciare a \$25 di reddito invece che \$20. Dato che il tempo libero è diventato più costoso in termini di



Figura 17.2

La reazione del lavoratore a una variazione del salario.

Un salario orario più alto fa ruotare la retta di bilancio da AZ a $A'Z$ e le ore lavorate aumentano da ZL_1 a ZL_2 . Gli effetti di sostituzione e reddito di una modifica del saggio del salario sono mostrati utilizzando la retta di bilancio ipotetica HH' che è parallela ad $A'Z$ e tangente alla curva d'indifferenza iniziale U_1 . L'effetto di sostituzione L_1L_3 porta a lavorare di più, ma l'effetto reddito L_3L_2 porta a lavorare di meno. In questo caso l'effetto combinato è un più grande sforzo di lavoro in risposta a un salario più alto.



reddito perduto, il lavoratore è incoraggiato a sostituire il tempo libero con il reddito, vale a dire a lavorare di più.

L'effetto reddito è anch'esso associato a un più alto saggio di salario, ma ha un risultato opposto sullo sforzo di lavoro rispetto all'effetto sostituzione. Un aumento salariale mette l'individuo in una migliore posizione, consentendo al lavoratore di raggiungere una curva d'indifferenza più alta. Un più alto reddito reale tende a tradursi nell'aumento del consumo di tutti i beni normali, e il tempo libero per la maggior parte delle persone è un bene normale. L'effetto reddito di un aumento del saggio di salario incoraggia, quindi, il consumo di tempo libero e porta il lavoratore a lavorare di meno. In ragione del salario più alto, il lavoratore si può permettere di lavorare meno; è possibile lavorare meno ore e ciò nonostante ottenere un reddito monetario più alto rispetto a prima dell'aumento salariale.

La Figura 17.2 mostra che *l'effetto sostituzione di un salario più alto incoraggia a lavorare di più, l'effetto reddito incoraggia a lavorare di meno*. La retta di bilancio ipotetica HH' è disegnata tangente alla curva d'indifferenza originaria U_1 . La sua pendenza riflette il più alto saggio salariale di \$25. L'effetto sostituzione è mostrato come il movimento lungo U_1 da E a E_1 . Poiché il tempo libero è divenuto più costoso, il lavoratore ne consuma meno e lo sforzo lavorativo aumenta da E_1 a E' quando consentiamo all'individuo di muoversi dalla retta di bilancio HH' alla retta parallela $Z'Z$, il che riflette l'aumento di reddito reale associato a un incremento del salario. Dal momento che il tempo libero è un bene normale, l'effetto di reddito implica più tempo libero, da L_3 a L_2 , che equivale a un incoraggiamento a lavorare meno, ossia ZL_2 invece di ZL_3 . L'effetto totale di un saggio di salario più alto è la somma algebrica dell'effetto reddito e dell'effetto sostituzione. Benché questi effetti agiscano in direzioni opposte, in questo caso l'effetto di sostituzione è più grande, cosicché l'effetto totale è un incremento nelle ore di lavoro da ZL_1 a ZL_2 .

È possibile una curva di offerta di lavoro piegata all'indietro?

Per il lavoratore le cui preferenze sono descritte dalla Figura 17.2, la curva di offerta di ore di lavoro ha inclinazione positiva, almeno all'interno dell'intervallo di salario compreso fra \$20 e \$25, in quanto un salario più alto porta a un aumento della quantità di lavoro offerta. Tuttavia questo esito non vale in tutti i casi, il che vuol dire che si può assistere a una riduzione delle ore lavorate in risposta a un salario più alto. L'intuizione alla base di questo risultato alternativo è semplice. Oltre un certo punto, gli individui possono preferire di lavorare meno, prendersi un po' di riposo e godersi il reddito più alto reso possibile dall'aumento salariale. Per esempio, 30 ore la settimana a un salario di \$25 l'ora significa più reddito e più tempo libero con cui godersi i soldi guadagnati, rispetto alla situazione di 40 ore a \$5 l'ora.

La Figura 17.3a mostra un individuo che decide di lavorare più ore se il salario aumenta da 20 a 25 dollari, ma che poi lavorerebbe di meno se il salario aumentasse ulteriormente. Quando il salario passa da \$20 a \$25, le ore di lavoro aumentano da ZL_1 a ZL_2 , ma a un salario di \$30, le ore lavorate scendono a ZL_3 . (Non abbiamo separato gli effetti di reddito e sostituzione nel diagramma, ma potreste farlo voi). La Figura 17.3b mostra la stessa informazione nei termini della curva di offerta settimanale di ore di lavoro. La curva di offerta ha pendenza positiva fra i \$20 e i \$25 di salario, ma poi si piega all'indietro (pendenza negativa) in risposta a un ulteriore aumento salariale.

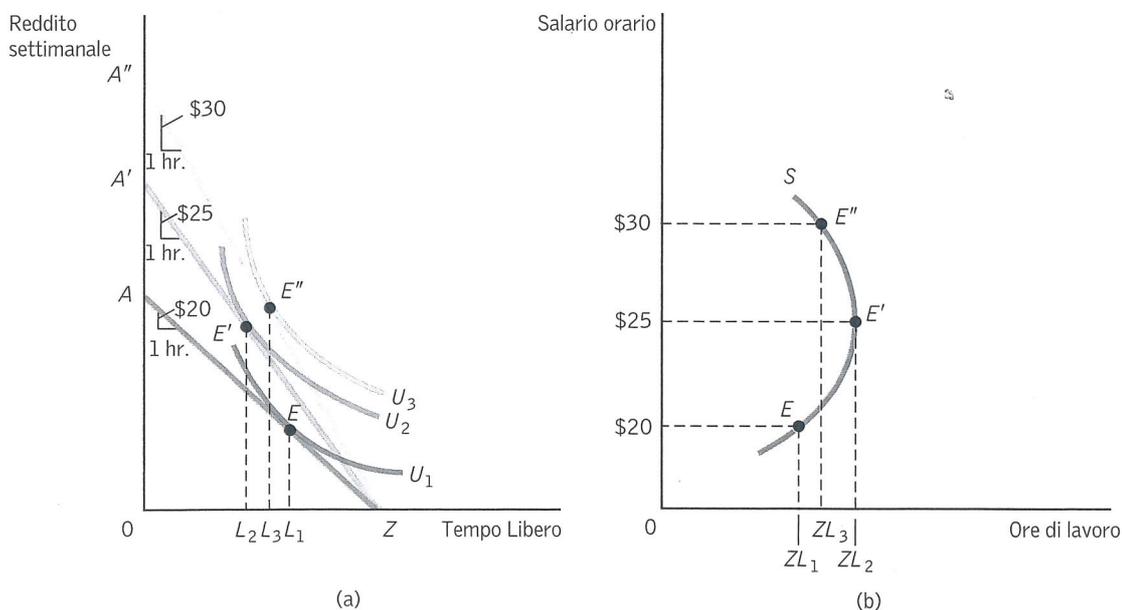
Oltre una certa soglia del saggio salariale, la curva di offerta di ore di lavoro può quindi piegarsi all'indietro. Si noti che questo fatto non dipende da un insieme insolito di condizioni, come avviene nel caso della curva di domanda con pendenza positiva, ma *richiede solo che il normale effetto reddito di un più alto salario ecceda l'effetto di sostituzione*. Il tempo libero è un bene normale, quindi nel caso della curva di offerta di lavoro i due effetti operano in di-



Figura 17.3

L'offerta individuale di ore settimanali di lavoro.

(a) Le scelte individuali su quanto lavorare per tre diversi saggi del salario sono rappresentate da E , E' e E'' . (b) Queste scelte relative all'offerta di lavoro sono riportate sulla curva di offerta di ore di lavoro settimanali. Quando l'effetto reddito eccede l'effetto sostituzione, la curva di offerta è prima inclinata positivamente poi negativamente.



rezioni opposte, perché il lavoratore è *venditore* di servizi di lavoro. L'aumento del prezzo di ciò che l'individuo vende (come i servizi di lavoro) ha un effetto positivo sul reddito dell'individuo e quindi conduce a un maggior consumo di tutti i beni normali, compreso il tempo libero. (Per contro, quando aumenta il prezzo di qualcosa che acquistate come *compratore*, l'effetto sul vostro reddito è negativo. Per un bene normale, l'effetto di reddito negativo rafforza, invece di contrastare, l'effetto di sostituzione). Inoltre, è probabile che l'effetto reddito di una variazione della retribuzione sia grande rispetto all'effetto di sostituzione, dato che gran parte del reddito deriva dall'erogazione di lavoro.

La curva di offerta di mercato

Per passare dalla curva individuale dell'offerta di lavoro alla curva di offerta di mercato abbiamo solo bisogno di sommare orizzontalmente le funzioni di offerta di tutti i lavoratori che competono in un dato mercato del lavoro. Quindi, la curva di offerta di mercato può anche essere inclinata verso l'alto, piegarsi all'indietro o mostrare una combinazione delle due cose, come si vede nella Figura 17.3b. Le sole considerazioni teoriche non sono sufficienti per consentirci di predire l'esatta forma della curva di offerta di mercato. L'evidenza empirica storica basata sul mercato del lavoro USA, tuttavia, suggerisce che la curva ha una pendenza positiva (almeno per saggi salariali vicini ai livelli attuali), con un'elasticità compresa fra 0,1 e 0,3.¹ Un'elasticità di 0,1 significa che un aumento del 10% del salario orario determina la crescita della quantità di lavoro offerta dell'1%. Una curva di offerta di lavoro così anelastica è quasi verticale.

La curva di offerta aggregata altamente anelastica, indicata dall'evidenza storica del mercato del lavoro americano, appare plausibile. L'osservazione non sistematica suggerisce che la durata lavorativa per gran parte delle persone rimane la stessa per periodi di tempo discretamente lunghi malgrado i cambiamenti che intervengono nei salari orari. Il numero di ore lavorate per lavoratore in gran parte dei posti di lavoro sembra piuttosto stabile nel tempo, il che suggerisce che l'effetto di cambiamenti nel saggio di salario sugli orari di lavoro non è molto marcato. Il risultato non significa che le persone siano completamente inerti rispetto a variazioni del salario, ma solo che gli effetti rilevati sono modesti.

Quando dobbiamo usare la curva dell'offerta di lavoro aggregata? Nel capitolo precedente abbiamo sottolineato come sia probabile che la curva di offerta di lavoro *in un particolare settore o occupazione* abbia pendenza positiva e sia alquanto elastica. Dobbiamo distinguere questa offerta di lavoro da quella appena esaminata. Guardando all'offerta di lavoro in un settore o per un'occupazione, vediamo che la quantità dei servizi di lavoro *può* aumentare bruscamente in seguito a un aumento del salario per quel posto di lavoro, ma l'incremento risulta soprattutto dall'afflusso di lavoratori provenienti da altri lavori o settori, piuttosto che da un cambiamento nelle ore lavorate dai lavoratori esistenti. La curva di offerta per uno specifico lavoro o settore dipende principalmente da quanto varia il numero degli addetti in risposta al salario per quelle occupazioni.

La curva di offerta di lavoro aggregata si usa nei casi in cui il movimento di lavoratori fra posti di lavoro non è probabilmente significativo, mentre lo è un possibile cambiamento nelle ore offerte da quei lavoratori. Per esempio, come si modificherebbe la quantità totale di lavoro offerta in risposta a un aumento del 10 per cento di tutti i salari? Dal momento che tutti i lavori sono remunerati di più e nella stessa proporzione, gli individui avranno scarsi incentivi a cambiare lavoro. L'offerta totale di lavoro aumenterà solo se gli individui decidono di lavorare più ore (inclusa la possibilità che alcune persone entrino per la prima volta nella forza lavoro a un saggio di salario più alto). Per questo tipo di analisi aggregata, che riguarda la quantità totale di lavoro offerta in tutti i settori, l'uso della curva di offerta di mercato delle ore di lavoro è appropriato.

¹ Per una rassegna dell'evidenza empirica, vedi US Congressional Budget Office, *An Analysis of the Roth-Kemp Tax Cut Proposal*, US Government Printing Office, Washington DC, 1978.

Applicazione 17.1 Un esempio di offerta di lavoro piegata all'indietro: dentisti e medici a confronto



Si legge in un articolo dal *Wall Street Journal*.*

Randy Bryson e suo cognato Larry Fazioli sono entrambi medici quarantenni e praticano in Pennsylvania. Tuttavia le loro affinità si fermano qui (...). Il dottor Bryson lavora quattro giorni la settimana, guida una Mercedes e vive in una villa con piscina. Lui e la moglie, che lavora part-time nello stesso studio, mettono insieme più di \$500.000 l'anno (...). Il dottor Fazioli lavora da 55 a 80 ore la settimana, ma il suo reddito annuale, che non arriva a \$180.000, è fermo da anni. Ha una Chevrolet. La ragione di queste vite diverse? Bryson è un dentista, Fazioli è un medico di famiglia.

In generale, mentre i dentisti una volta guadagnavano meno di qualsiasi tipo di medico fino al 1988 (per esempio, i dentisti guadagnavano allora in media \$78.000 dollari l'anno, due terzi di un dottore in medicina interna), ora guadagnano di più. Nel 2010, il dentista medio guadagnava \$220.000, contro una media di \$205.441 per un medico non specialista. La discrepanza in termini di retribuzione oraria è persino più ampia, se si considera che, secondo l'American Medical Association (AMA), la settimana lavorativa dei dentisti è di 40 ore, mentre i medici lavorano mediamente 50-55 ore la settimana.

La differenza nelle ore lavorate fra dentisti e medici fornisce un esempio di curva di offerta di lavoro rivolta all'indietro nella professione medica. La differenza registrata nell'impegno lavorativo deriva dal fatto che i compensi dei dentisti sono stati meno soggetti a restrizioni da parte dei programmi sanitari gestiti (*managed care*) o a pressioni pubbliche. (Circa il 44 per cento di tutte le cure dentarie sono pagate dai pazienti di tasca propria rispetto al 10 per cento delle visite dal dottore e dei costi clinici). Quando il tetto sui prezzi delle prestazioni della sanità convenzionata ha spinto gli stipendi dei medici verso il basso rispetto a quelli dei dentisti, questi ultimi, grazie al saggio di salario orario più alto di cui godono rispetto ai medici generici, hanno finito per lavorare meno ore dei colleghi. L'effetto reddito associato al compenso orario più alto percepito dai dentisti è evidentemente più alto dell'effetto di sostituzione che altrimenti incoraggerebbe i dentisti a lavorare più ore dei medici. E, come riportato dal sintomatico articolo del *Wall Street Journal*, in America un dentista se la passa meglio di un medico, dal momento che gode di più tempo libero (lavora meno ore la settimana) e di un reddito maggiore.

* "Tale of Two Docs: Why Dentists Are Earning More", *Wall Street Journal*, 10 gennaio 2005.

17.3 Il livello generale dei salari

Analizzando la determinazione del salario, è conveniente suddividere l'argomento in due parti: la determinazione del livello generale dei saggi salariali e la considerazione della loro divergenza da un posto di lavoro all'altro. In questo paragrafo ci concentriamo sui fattori che influenzano il livello dei salari reali, ossia il saggio di salario medio; rimandiamo al paragrafo successivo la discussione dei fattori che causano la variazione dei livelli salariali intorno al saggio di salario medio.

Offerta e domanda sono ancora una volta i concetti applicabili per investigare il livello dei salari. La curva di offerta di lavoro indica la quantità totale di lavoro offerta da tutte le persone a diversi livelli di salario. Il concetto appropriato di offerta è perciò quello della curva di offerta aggregata di ore di lavoro discussa sezione nel paragrafo precedente. La curva di offerta è probabilmente piuttosto rigida, come la curva S_1 della Figura 17.4.

La curva di domanda aggregata di lavoro riflette la produttività marginale del lavoro nell'economia nel suo insieme. Infatti, è conveniente pensare il salario come se fosse pagato in unità di prodotto nazionale (con ogni unità composta dalla combinazione di beni consumati da un individuo medio) per sottolineare che stiamo trattando del livello dei salari *reali*. Nel costruire la curva di domanda rilevante per un periodo di tempo particolare, i fattori seguenti sono mantenuti costanti: lo stock di capitale (inclusi terra, edifici, macchinari), la tecnologia, le capacità, le conoscenze e lo stato di salute della forza lavoro. Se questi fattori sono fissi, un aumento nella quantità totale di lavoro è soggetto alla legge dei rendimenti marginali decre-