



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE  
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

---

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

**SALARIO MINIMO:**  
**principali vantaggi e criticità**  
**MINIMUM WAGE:**  
**main advantages and critical issues**

Relatore:  
Prof. Staffolani Stefano

Rapporto Finale di:  
Lattanzi Davide

Anno Accademico 2023/2024

# INDICE

Introduzione

**Capitolo I:** funzionamento del mercato del lavoro e impatto del salario minimo

1.1 Il mercato del lavoro

1.2 Salario minimo: definizione

1.3 Introduzione del salario minimo e principali effetti sul mercato del lavoro

**Capitolo II:** effetti del salario minimo su occupazione, disoccupazione e prezzi nel mercato del lavoro degli U.S.A.

2.1 Il caso studio di David Card e Alan Krueger

2.2 Evidenza empirica successiva e impatto del salario minimo su diverse categorie di lavoratori

**Capitolo III:** salario minimo in Francia, benessere sociale e partecipazione al mercato del lavoro

3.1 Gli effetti del salario minimo in Francia

3.2 Effetti del salario minimo sull'offerta di lavoro e sul benessere dei lavoratori: il modello di Christopher J. Flinn

3.3 Ulteriori evidenze sul salario minimo

Conclusioni

Bibliografia

## INTRODUZIONE

Un argomento tornato in auge in Italia negli ultimi anni è quello legato all'introduzione di un salario minimo, provvedimento che è stato più volte annunciato come proposta di legge da diversi partiti politici ma che, fino a questo momento, non ha trovato una reale realizzazione pratica. L'Italia ancora oggi non possiede una forma di salario minimo previsto per legge ma la copertura è affidata alla sola contrattazione collettiva, per questo il tema del salario minimo ha sempre generato un certo interesse nel dibattito politico. Risulta quindi importante cercare di comprendere quali potrebbero essere gli effetti, sia positivi che negativi, di un eventuale introduzione del salario minimo sul mercato del lavoro. Tuttavia, la seguente trattazione non si concentrerà specificatamente sul caso italiano, ma ha l'obiettivo di delineare i principali studi, ricerche e analisi empiriche che sono state effettuate al riguardo in alcuni paesi che già adottano una determinata forma di salario minimo. Poiché le caratteristiche di tali paesi sono spesso molto diverse tra loro, in termini di demografia, cultura, risorse, clima, mercato del lavoro, welfare, struttura industriale ecc..., risulta molto complesso effettuare una comparazione oggettiva, perciò ci soffermeremo maggiormente sulle conseguenze causate dall'introduzione o dall'aumento del salario minimo.

Nel primo capitolo, dopo aver definito cosa si intende per mercato del lavoro e per salario minimo, ci soffermeremo sugli effetti generali causati dall'introduzione di un minimo salariale sulla domanda e offerta di lavoro in un mercato concorrenziale e monopsonistico. Nel secondo capitolo approfondiremo l'impatto del salario minimo sull'occupazione, sulla disoccupazione e sui prezzi attraverso due dei più importanti

studi svolti sul mercato del lavoro degli Stati Uniti. L'introduzione del salario minimo negli U.S.A. risale al 1938, perciò la maggior parte della letteratura accademica in merito prende come riferimento dati statunitensi e si concentra tra gli anni 90' del Novecento e i primi anni 2000. Nel terzo capitolo estenderemo l'analisi prendendo in considerazione il mercato del lavoro francese e sottolineando l'importanza ricoperta dalla soglia alla quale fissare il salario minimo. Infine, porremo l'attenzione sul modo in cui il salario minimo può influenzare il benessere sociale e la partecipazione al mercato del lavoro e sulle evidenze empiriche più recenti.

Gli studi svolti nel corso degli anni sul salario minimo sono quantitativamente molto rilevanti, perciò risulterebbe impossibile citarli o analizzarli in dettaglio tutti. Lo scopo dunque rimane solo quello di fornire alcune informazioni in più sulle implicazioni legate al salario minimo rispetto a quelle normalmente desumibili dal dibattito pubblico odierno.

## CAPITOLO I

### FUNZIONAMENTO DEL MERCATO DEL LAVORO E IMPATTO DEL SALARIO MINIMO

#### *1.1 Il mercato del lavoro*

Fornire una definizione di mercato del lavoro può risultare utile al fine di comprendere come l'introduzione di un salario minimo possa influenzare le scelte di imprese e lavoratori, modificando le logiche di mercato sia dal lato della domanda che dal lato dell'offerta. Il mercato del lavoro può essere definito come un luogo in cui avviene lo scambio di un bene, la forza lavoro, in corrispondenza di un determinato livello di salario.

Le imprese disposte ad acquistare forza lavoro costituiscono la domanda di lavoro, mentre i soggetti disposti ad offrire forza lavoro sul mercato generano l'offerta di lavoro.

Le imprese domandano forza lavoro con l'obiettivo di incrementare la propria produttività e massimizzare i profitti, quindi saranno disposte ad acquisire un'unità di forza lavoro aggiuntiva fino a quando il valore aggiunto da essa generato eguaglierà il salario nominale pagato al lavoratore. Qualora il valore aggiunto generato per unità di forza lavoro dovesse essere inferiore al salario pagato, l'impresa non avrebbe più alcun incentivo ad assumere nuovo personale. In definitiva, la scelta ottima per l'impresa si trova in corrispondenza dell'uguaglianza tra salario nominale e produttività marginale del lavoro. Data l'ipotesi di una produttività marginale del lavoro decrescente nel tempo, anche la curva di domanda di lavoro avrà un andamento decrescente. Dal lato dell'offerta, invece, è necessario analizzare la funzione di utilità e il vincolo di bilancio

degli individui in quanto influenzano la scelta ottima del lavoratore. La funzione di utilità ( $u$ ) può essere rappresentata come una funzione di due variabili: la quantità di tempo libero ( $l$ ) e il reddito a disposizione per il consumo ( $C$ ):

$$u = u(l, C)$$

La funzione suggerisce che un soggetto che vorrà massimizzare la propria utilità dovrà scegliere se aumentare i propri consumi a discapito del tempo libero o viceversa, quindi le scelte dei lavoratori dipendono dalle loro preferenze in termini di consumo e tempo libero e dal saggio marginale di sostituzione della funzione di utilità, ovvero dal trade-off che sussiste tra le due variabili ( $l, C$ ). Graficamente la rappresentazione della funzione di utilità è data dalle curve di indifferenza, ovvero curve decrescenti che esprimono la relazione inversa che sussiste tra le due variabili ( $l, C$ ). Il vincolo di bilancio invece, esprime la relazione insita tra il consumo di beni e il tempo libero e può essere scritto come:

$$C = w(T - l) + V$$

dove  $C$  rappresenta il reddito a disposizione per il consumo,  $w$  il salario percepito per ogni ora lavorativa,  $T$  il tempo totale a disposizione di un individuo,  $l$  il tempo libero e  $V$  i redditi che non derivano dall'attività lavorativa. Tenendo in considerazione la funzione di utilità e il vincolo di bilancio, la scelta ottima del lavoratore sarà in corrispondenza di un punto contenuto nella curva di indifferenza che coincide con il vincolo di bilancio e allo stesso tempo massimizza l'utilità del lavoratore. Il salario incide non solo sulle scelte delle imprese, ma anche su quelle dei lavoratori. Infatti, un aumento del salario orario potrebbe modificare l'offerta di lavoro di un individuo e, il modo in cui

viene modificata, dipende dalla prevalenza dell'effetto reddito o dell'effetto sostituzione. Se prevale l'effetto sostituzione, l'aumento del salario orario aumenterà il costo opportunità del tempo libero, perciò il lavoratore tenderà a ridurre il tempo libero e aumentare il consumo lavorando di più. Se, al contrario, prevale l'effetto reddito, l'individuo tenderà ad aumentare il tempo libero perché il maggior salario orario gli consentirebbe di avere un reddito più alto o pari a quello percepito in precedenza anche lavorando meno ore. In definitiva, un aumento del salario potrebbe spingere alcuni lavoratori ad offrire più ore di lavoro in conseguenza del maggior "costo" del tempo libero, altri potrebbero decidere di lavorare meno perché ora potrebbero guadagnare la stessa cifra di prima ma con minori ore di lavoro, altri ancora potrebbero svolgere le stesse ore di prima ma guadagnando di più. Se invece l'orario di lavoro è prefissato e il lavoratore può soltanto scegliere se lavorare o meno, tanto più il salario orario sarà elevato, tanto più è verosimile che un individuo preferirà lavorare. Di conseguenza, dal punto di vista aggregato, all'aumentare del salario non è detto che ogni lavoratore voglia lavorare di più, ma è quasi certo che ci saranno più individui che vogliono lavorare. Tornando dal lato delle imprese, all'aumentare del salario orario la domanda di lavoro potrebbe diminuire a causa dell'aumento del costo del lavoro. Come spiegato in precedenza, le aziende assumono lavoratori fino al punto in cui il costo di assunzione di un'unità aggiuntiva di lavoro eguaglia il valore marginale del lavoro apportato dal lavoratore. Se il costo di assunzione supera il valore marginale del lavoro, le aziende potrebbero essere incentivate ad investire di più in automazione o altre tecnologie, sostituendo il lavoro con il capitale. Oppure, in settori dove la domanda di beni e servizi è elastica, ovvero è molto variabile in relazione al prezzo, un aumento dei costi di

produzione, inclusi i salari, potrebbe portare ad un aumento dei prezzi, riducendo così la domanda dei consumatori e, di conseguenza, la necessità di lavoratori. Dalle considerazioni appena svolte risulta che l'equilibrio nel mercato del lavoro emerge dall'incontro tra la curva di domanda di lavoro (inclinata negativamente) e quella di offerta di lavoro (inclinata positivamente). La pendenza delle curve dipende dalla relazione che sussiste tra la variazione del salario e la quantità di lavoro offerta o domandata e l'equilibrio rappresenta il punto nel quale il tasso di disoccupazione è pari a 0 in corrispondenza di un determinato livello salariale.

### ***1.2 SALARIO MINIMO: definizione***

Il salario, come precedentemente enunciato, è una componente fondamentale nel mercato del lavoro in quanto incide sia dal lato della domanda, influenzando le decisioni delle imprese, sia dal lato dell'offerta, modificando le scelte dei lavoratori e la loro funzione di utilità. Per questo motivo, il mercato del lavoro può essere diverso da Paese a Paese, o anche da regione a regione, in base alle variabili territoriali che entrano in gioco nel rapporto lavorativo che si instaura tra impresa e lavoratore. In alcuni Paesi, dove previsto, la contrattazione tra le due parti non è libera ma è subordinata a determinati interventi istituzionali che modificano e alterano le variabili del mercato del lavoro, al fine di raggiungere un maggior grado di benessere collettivo. Uno di questi interventi può essere volto ad introdurre un cosiddetto "salario minimo". Il salario minimo è una misura istituzionale che ha lo scopo di inserire nel mercato del lavoro un pavimento al salario, ovvero un livello salariale, disposto per legge o derivante dalla contrattazione collettiva,

al di sotto del quale non è possibile scendere. Ciò vuol dire che tutti i lavoratori hanno diritto di ottenere almeno la retribuzione minima, che può essere oraria, mensile o annuale, e le imprese non possono retribuire il lavoratore per un importo inferiore al livello del salario minimo. Il salario minimo inoltre, secondo la differenziazione che si presenta all'interno dei paesi OECD (Organization for Economic Co-operation and Development), può essere classificato in due macro categorie: il salario minimo previsto per legge, ovvero il salario minimo nazionale, oppure il salario minimo derivante dalla contrattazione collettiva che avviene tra i rappresentanti sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro. Quest'ultimo caso a sua volta può riguardare tutti i lavoratori a livello nazionale o solamente i lavoratori operativi in un determinato settore industriale. Nella maggior parte dei paesi europei comunque, il salario minimo viene fissato in maniera unica ed universale dalla legge. Soltanto in una minoranza di paesi, 6 su 28 (Danimarca, Finlandia, Svezia, Cipro, Austria, Italia), è la contrattazione collettiva a prevedere settorialmente la misura dei minimi di retribuzione.

### ***1.3 Introduzione del salario minimo e principali effetti sul mercato del lavoro***

Secondo la teoria microeconomica ci possono essere due differenti modelli di analisi sull'introduzione del salario minimo all'interno del mercato del lavoro. Un primo modello prende in considerazione un mercato del lavoro perfettamente concorrenziale, ovvero un mercato ideale in cui tutte le imprese sono price-taker, il bene prodotto è omogeneo, l'informazione è perfetta e completa, c'è piena libertà di entrata e uscita dal mercato e i diritti di proprietà delle risorse disponibili sono ben definiti. In questo

particolare contesto, il salario risulta essere flessibile poiché varia e si “aggiusta” autonomamente in base alle nuove condizioni di mercato. Se ad esempio, il salario fosse maggiore rispetto a quello di equilibrio, avremmo un eccesso di offerta di lavoro, quindi ci saranno imprese disposte ad assumere maggiore forza lavoro solo ad un salario inferiore per evitare che aumentino i costi di produzione, esercitando quindi una pressione verso il basso che riporterebbe il salario al livello di equilibrio ( $w^*$ ), nel quale non c’è disoccupazione. Al contrario, se il salario fosse inferiore rispetto a quello di equilibrio, ci sarebbe un eccesso di domanda, le imprese sarebbero disposte ad assumere anche ad un salario maggiore generando una pressione verso l’alto che farebbe tornare il salario al suo livello di equilibrio ( $w^*$ ).

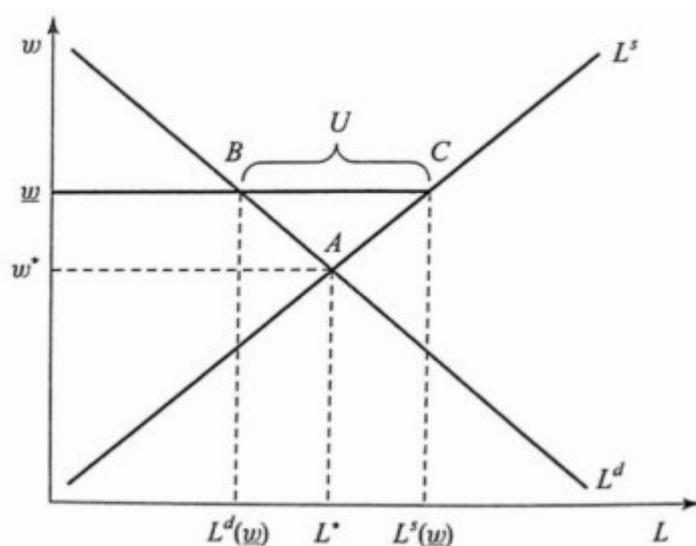


Figura 1.1: Il salario minimo nel mercato concorrenziale

Fonte: Figura 2.2 in Boeri T., van Ours J., *The economics of imperfect labour market*, Princeton University Press, 2008

Nella figura 1.1, l’equilibrio nel mercato del lavoro è dato dal punto A, fornito dall’incrocio tra le rette di domanda ( $L^d$ ) e offerta di lavoro ( $L^s$ ). L’introduzione di un salario minimo ( $\underline{w}$ ) superiore rispetto al salario di equilibrio ( $w^*$ ) genera due effetti: da

un lato riduce la domanda di lavoro da  $L^*$  a  $L^d(\underline{w})$ , dall'altro aumenta l'offerta di lavoro da  $L^*$  a  $L^s(\underline{w})$ . La situazione in cui sono presenti più lavoratori disposti ad offrire il proprio lavoro in cambio di un salario più elevato ma meno imprese disposte ad assumere per via del costo del lavoro maggiore, genera un aumento della disoccupazione pari al segmento U. Se  $(\underline{w})$  fosse inferiore a  $(w^*)$  invece, si verificherebbe un eccesso di domanda in piena occupazione che causerebbe l'impossibilità da parte delle imprese di sfruttare pienamente il potenziale del capitale a disposizione.

Il secondo modello teorico si occupa di analizzare gli effetti del salario minimo all'interno di un mercato del lavoro imperfetto. Il mercato di riferimento è un mercato monopsonistico, nel quale è presente un unico soggetto che domanda un certo bene, in questo caso la forza lavoro, e un numero molto elevato di soggetti disposti ad offrirlo. In questa particolare situazione il salario non è più una componente esogena come in un mercato perfettamente concorrenziale. Infatti, il monopsonista sa che, se avesse bisogno di maggiore forza lavoro, gli basterebbe aumentare il prezzo del salario per attirare nuovi lavoratori. In questa situazione perciò, il datore di lavoro ha la possibilità di influenzare i salari in virtù dell'assenza di concorrenti.

Nella figura 1.2, nel punto B, è rappresentato l'equilibrio in un mercato monopsonistico, generato non più dall'intersezione tra domanda e offerta di lavoro, ma dall'intersezione tra domanda ( $L_d$ ) e costo marginale del lavoro (MLC). Ciò avviene perché il monopsonista fisserà il salario in modo tale da massimizzare i propri profitti, perciò la propria domanda di lavoro si assesterà in corrispondenza del punto B.

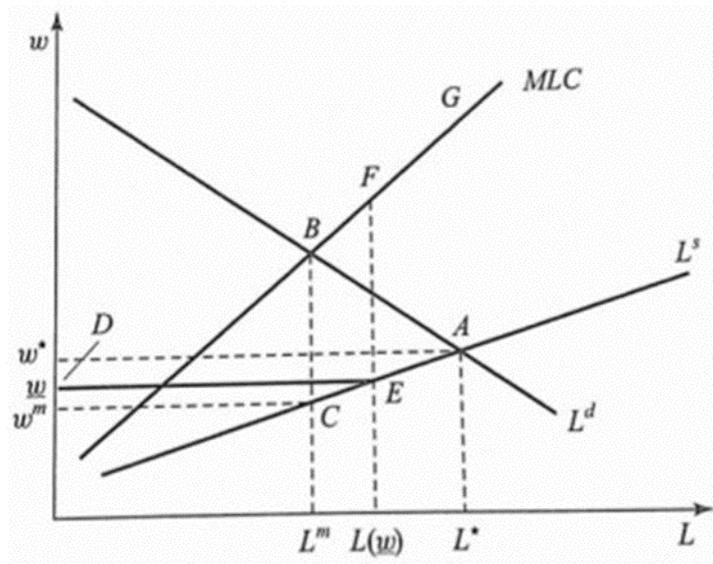


Figura 1.2: Il salario minimo nel mercato monopsonistico

Fonte: Figura 2.3 in Boeri T., van Ours J., *The economics of imperfect labour market*, Princeton University Press, 2008

Dato tale livello di domanda, ne deriva un livello salariale pari a ( $w^m$ ) corrispondente ad un livello di occupazione ( $L^m$ ), entrambi inferiori rispetto a quelli che si otterrebbero in un mercato concorrenziale, ovvero ( $w^*$ ) e ( $L^*$ ). È quindi presente uno scambio complessivo di unità di forza lavoro inferiore rispetto a ciò che sarebbe accaduto in concorrenza, generando così un'inefficienza nel mercato. L'introduzione di un salario minimo ( $\underline{w}$ ) in questo contesto può avere diversi effetti, sia positivi che negativi per l'occupazione. In particolare, sempre considerando la figura 1.2, se si riuscisse ad introdurre tale misura ad un valore che si colloca tra il salario di equilibrio concorrenziale e quello monopsonista gli effetti sarebbero esclusivamente positivi in quanto, nel nuovo punto di equilibrio (E), sarebbe maggiore non solo il salario ma anche l'occupazione. Contemporaneamente si ridurrebbe anche il profitto del monopsonista colmando in parte la distorsione creata da tale mercato. Situazione opposta si avrebbe nel caso in cui il

salario minimo venisse fissato ad un livello maggiore di quello di equilibrio nel mercato concorrenziale, caso che provocherebbe un aumento della disoccupazione, come visto in precedenza analizzando la figura 1.1. Un'ultima ipotesi riguarda la possibilità che il salario minimo venga fissato per valori superiori rispetto all'intersezione tra la curva di domanda e la curva del costo marginale del lavoro (MLC). In questo caso specifico la situazione si aggraverebbe ulteriormente, la domanda di lavoro si ridurrebbe e l'occupazione sarebbe inferiore anche rispetto a quella presente nel mercato monopsonista.

Come è possibile intuire, l'applicazione teorica dei modelli appena enunciati, risulta piuttosto complessa nella pratica e trova difficile riscontro nella realtà. Questo avviene perché sono numerose le variabili che entrano in gioco nel mercato del lavoro e delle quali occorre tener conto, a partire dalla struttura più rigida o più elastica del mercato del lavoro, la mobilità sociale, la dimensione d'impresa ed altre variabili economiche che possono differenziare ogni Paese considerato. Di conseguenza, i risultati inerenti allo studio degli effetti del salario minimo sul mercato del lavoro potrebbero risultare in molti casi piuttosto aleatori e poco prevedibili.

## CAPITOLO II

### EFFETTI DEL SALARIO MINIMO SU OCCUPAZIONE, DISOCCUPAZIONE E PREZZI NEL MERCATO DEL LAVORO DEGLI U.S.A.

#### *2.1 Il caso studio di David Card e Alan Krueger*

Il tema degli effetti del salario minimo sull'occupazione è ancora oggi ampiamente dibattuto e sono stati svolti diversi studi e analisi al riguardo, molti dei quali hanno portato a risultati coincidenti tra loro, altri invece a risultati in parte opposti.

Uno di questi è quello effettuato dal premio Nobel per l'Economia David Card e dall'economista Alan Krueger. Essi hanno studiato l'effetto di due aumenti successivi del salario minimo avvenuti negli Stati Uniti nel 1990-1991 sull'occupazione giovanile in un'industria molto specifica, quella del fast-food. Quello preso in considerazione da Card e Krueger è un salario orario minimo, ovvero il frutto di una legislazione che stipula un determinato salario che deve essere pagato da qualsiasi datore di lavoro per ogni ora lavorata. Negli Stati Uniti, il salario orario minimo esiste da molto tempo ed è fissato a livello federale: si parla appunto di Federal minimum wage. A questo si possono aggiungere ulteriori legislazioni a livello dei singoli Stati, che possono innalzare ulteriormente il salario orario minimo. Inoltre, l'analisi prende in considerazione due Stati, il New Jersey e la Pennsylvania, mettendo a confronto lo stesso settore in due paesi con caratteristiche economiche simili. Per questo, il salario minimo iniziale era pari a 4.25 \$ all'ora in entrambi gli Stati. Mentre in Pennsylvania non viene aumentato, in New Jersey il salario minimo subisce un incremento da 4.25 \$ fino a 5.05 \$ per ora lavorata.

TABLE 3—AVERAGE EMPLOYMENT PER STORE BEFORE AND AFTER THE RISE  
IN NEW JERSEY MINIMUM WAGE

Variable	Stores by state			Stores in New Jersey <sup>a</sup>			Differences within NJ <sup>b</sup>	
	PA (i)	NJ (ii)	Difference, NJ-PA (iii)	Wage = \$4.25 (iv)	Wage = \$4.26-\$4.99 (v)	Wage ≥ \$5.00 (vi)	Low- high (vii)	Midrange- high (viii)
1. FTE employment before, all available observations	23.33 (1.35)	20.44 (0.51)	-2.89 (1.44)	19.56 (0.77)	20.08 (0.84)	22.25 (1.14)	-2.69 (1.37)	-2.17 (1.41)
2. FTE employment after, all available observations	21.17 (0.94)	21.03 (0.52)	-0.14 (1.07)	20.88 (1.01)	20.96 (0.76)	20.21 (1.03)	0.67 (1.44)	0.75 (1.27)
3. Change in mean FTE employment	-2.16 (1.25)	0.59 (0.54)	2.76 (1.36)	1.32 (0.95)	0.87 (0.84)	-2.04 (1.14)	3.36 (1.48)	2.91 (1.41)
4. Change in mean FTE employment, balanced sample of stores <sup>c</sup>	-2.28 (1.25)	0.47 (0.48)	2.75 (1.34)	1.21 (0.82)	0.71 (0.69)	-2.16 (1.01)	3.36 (1.30)	2.87 (1.22)
5. Change in mean FTE employment, setting FTE at temporarily closed stores to 0 <sup>d</sup>	-2.28 (1.25)	0.23 (0.49)	2.51 (1.35)	0.90 (0.87)	0.49 (0.69)	-2.39 (1.02)	3.29 (1.34)	2.88 (1.23)

Tabella 2.1: occupazione media per punto vendita prima e dopo l'aumento del salario minimo in New Jersey

Fonte: Tabella 3 in D. Card, Alan B. Krueger *Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania*, The American Economic Review, 1994

La tabella 2.1 mostra come varia l'occupazione media per singolo fast-food. In questo caso, è calcolata attraverso l'unità di misura FTE (full-time equivalent), contando cioè ogni lavoratore a tempo part-time come metà di un lavoratore a tempo pieno. In seguito all'aumento del salario minimo, in New Jersey (NJ) si registra un aumento dell'occupazione che passa da 20.44 a 21.03 FTE, mentre al contrario in Pennsylvania (PA), dove il salario minimo è rimasto invariato, si registra addirittura una diminuzione da 23.33 a 21.17 FTE. Questo fenomeno può essere assimilato al caso di un mercato monopsonistico in cui si stabilisce un livello salariale minimo che si trova tra il salario che si genererebbe in concorrenza perfetta e quello che si avrebbe in monopsonio. Infatti, come visto nel modello teorico al primo capitolo, la correzione del livello salariale porta ad una riduzione della distorsione del mercato e quindi ad un aumento dell'occupazione.

In definitiva, i fast-food, essendo in numero ridotto, potrebbero essere considerati come un monopsonista.

Un ulteriore problema da esaminare è l'effetto del salario minimo sui prezzi dei pasti nei ristoranti fast-food. Un modello competitivo tradizionale dell'industria del fast-food implica che un aumento del salario minimo provochi anche un aumento dei prezzi dei beni venduti, in quanto il maggior costo del lavoro verrà "scaricato" sul prezzo del prodotto finito. Considerando un mercato concorrenziale con rendimenti di scala costanti nel tempo, l'aumento del prezzo dovrebbe essere proporzionale all'importo dell'aumento salariale. Tenendo conto che il fast-food medio nel New Jersey pagava circa la metà dei suoi lavoratori con un salario inferiore al nuovo salario minimo, se i salari aumentassero di circa il 15% per questi lavoratori, e se la quota del lavoro sui costi totali fosse pari al 30%, ci dovremmo attendere un aumento dei prezzi di circa il 2,2% ( $= 0,15 \times 0,5 \times 0,3$ ) a causa dell'impatto del salario minimo.

Card e Krueger hanno raccolto tramite un sondaggio i prezzi medi di tre articoli standard nell'industria del fast-food: una soda media, un piccolo ordine di patatine fritte e una portata principale. Il piatto principale era un hamburger base nei ristoranti Burger King, Roy Rogers e Wendy's, e due pezzi di pollo nei ristoranti KFC. Dopo aver definito il prezzo del "pasto completo" come il prezzo al netto delle imposte di una bibita media, di un piccolo ordine di patatine fritte e di una portata principale, è stato possibile osservare che i prezzi dei pasti nel New Jersey sono aumentati passando da 3,35\$ a 3,41\$ in media. Inoltre, sempre nel New Jersey, i prezzi sono aumentati del 3,2% in più rispetto alla Pennsylvania, tra febbraio e novembre 1992. Di conseguenza, l'aumento di prezzo

non si discosta molto dall'incremento che si otterrebbe in un mercato concorrenziale. Inoltre, non vi è alcuna prova che i prezzi siano aumentati maggiormente tra i ristoranti del New Jersey che sono stati più colpiti dall'aumento del salario minimo, rispetto a quelli che lo sono stati meno. Una potenziale spiegazione di quest'ultimo risultato può essere data dal fatto che i ristoranti del New Jersey competono tutti sullo stesso mercato e, di conseguenza, i fast-food più colpiti dal salario minimo non sono in grado di aumentare i prezzi arrivando ad una quota maggiore rispetto a quella dei loro diretti concorrenti perché perderebbero in competitività. Diversamente, i ristoranti del New Jersey e della Pennsylvania operano in mercati diversi, consentendo così ai prezzi nel New Jersey di aumentare di più rispetto a quelli in Pennsylvania, come reazione all'incremento dei costi del lavoro complessivi.

## ***2.2 Evidenza empirica successiva e impatto del salario minimo su diverse categorie di lavoratori***

Purtroppo, i risultati raggiunti dalle analisi svolte da Card e Krueger ad inizio anni '90 non sembrano essere confermati da studi successivi. Un esempio è fornito dallo studio condotto da Donald Deere, Kevin M. Murphy, e Finis Welch nel 1995, che mostra come all'aumentare del salario minimo negli USA, l'occupazione nei gruppi maggiormente interessati da questo aumento diminuisca.

L'analisi si concentra sui cambiamenti nei tassi di occupazione per gruppi di lavoratori ad alto e basso salario, definiti in base a età, istruzione, etnia, stato civile, genere e stato di residenza. Lo studio confronta i cambiamenti di occupazione all'interno di ciascun

gruppo con la frazione di lavoratori che guadagnano salari bassi, ovvero inferiori o uguali a 4,25 \$ nell'anno precedente all'aumento del 1990. Ad esempio, mentre solo l'8% di tutti gli uomini e il 13% di tutte le donne considerate nel loro complesso ricevevano salari bassi, il 44,5% degli uomini e il 51,8% delle donne adolescenti o teenagers (tra i 13 e i 19 anni) nel 1989 ricevevano 4,25 \$ o meno. Inoltre, anche il 20,7% degli uomini e il 35,4% delle donne senza diploma di scuola superiore guadagnavano un salario pari o inferiore a 4,25 \$ l'ora. Il gruppo degli adolescenti è quello con salari più bassi e che ha subito la maggiore perdita di posti di lavoro con l'aumento del salario minimo. Infatti, la percentuale di tutti gli uomini adolescenti occupati è scesa dal 43% prima dell'aumento del salario minimo al 36,3% dopo l'entrata in vigore della misura. Un altro modo per esprimere questo dato può essere considerare il fatto che ben il 15,6% ha perso il proprio lavoro dopo l'aumento, rispetto al totale degli uomini adolescenti occupati prima dell'aumento salariale. Anche l'occupazione nella fascia di età compresa tra 20 e 24 anni è diminuita rispetto all'occupazione dei lavoratori più anziani, che in genere guadagnano salari più elevati. Come accade con l'età, dividendo la popolazione in base all'istruzione, al gruppo etnico o allo stato civile, si scopre che il gruppo con la percentuale più alta di lavoratori a basso salario è anche il gruppo in cui l'occupazione mostra il calo maggiore. Ci sono però delle eccezioni. Confrontando l'occupazione tra uomini e donne, Deere, Murphy e Welch hanno scoperto che, sebbene una percentuale maggioritaria di donne guadagnasse salari più bassi, in genere ha subito perdite di occupazione minori rispetto agli uomini. Allo stesso modo, distinguendo residenti in Stati con salari generalmente elevati, da quelli residenti in Stati con livelli salariali più bassi, non si riscontrano perdite di occupazione maggiori negli Stati con numeri più elevati di lavoratori a basso salario.

Ciò può essere spiegato dal fatto che i salari minimi non sono gli unici fattori che influenzano l'occupazione e che altri elementi devono essere considerati prima di poter valutare correttamente gli effetti occupazionali dei salari minimi. Questa ricerca mostra, ad esempio, che le differenze che riguardano il calo occupazionale tra uomini e donne sono causate dalla più ampia partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Allo stesso modo, i confronti che tengono conto della residenza mostrano che l'espansione relativa dell'occupazione nel Sud e nel Sud-Ovest degli USA tra il 1989 e il 1991, dove anche i salari erano più bassi, contraddice i risultati precedentemente esposti sull'impatto del salario minimo e le cause dovrebbero essere ricercate altrove.

In generale è vero che, quando uomini e donne vengono esaminati separatamente, gli aumenti del salario minimo coincidono con una minore occupazione per i lavoratori a basso salario, ed è anche vero che l'occupazione dei lavoratori a basso salario, sia negli stati ad alto che in quelli a basso reddito, è diminuita rispetto all'occupazione dei lavoratori che in genere guadagnano di più. I semplici confronti dunque, mostrano riduzioni relative dell'occupazione dei lavoratori a basso salario nella maggior parte dei casi, ma non in tutti. Inoltre, queste riduzioni dell'occupazione possono essere spiegate anche da fattori esogeni, come la recessione iniziata nel 1990, poiché le perdite di occupazione durante i periodi di recessione sono in genere maggiori per i lavoratori poco qualificati che percepiscono bassi salari.

La conclusione alla quale giungono Deere, Murphy e Welch è semplice e diretta: nella misura in cui aumentano i salari minimi, aumenta anche il costo di assunzione di lavoratori a bassa produttività e con scarse qualifiche professionali, perciò verrà

impiegato un numero inferiore di lavoratori appartenenti a tali categorie. Infine precisano anche che, nella loro analisi, non hanno tenuto in considerazione se l'aumento dei salari minimi riduca l'occupazione di adolescenti con basso salario di più o di meno rispetto all'occupazione di adulti con basso salario. Di conseguenza, la questione relativa a quali lavoratori a basso reddito siano maggiormente danneggiati dall'aumento del minimo salariale è più sottile e richiede ulteriori ricerche.

Le critiche che Deere, Murphy e Welch muovono allo studio condotto da Card e da Krueger su circa 500 ristoranti fast-food in New Jersey e in Pennsylvania, si basano sostanzialmente su tre osservazioni. La teoria proposta da Card e Krueger non fa alcuna previsione necessaria su come l'occupazione in una qualsiasi azienda sia influenzata da un aumento del salario minimo. Ad esempio, un ristorante con dipendenti sindacalizzati che guadagnano tutti almeno 6,00 \$ all'ora, ottiene in realtà un vantaggio competitivo da un aumento del minimo a 5,05 \$ perché non vede aumentato il suo costo del lavoro. Nonostante i resoconti su quanto accaduto all'occupazione in una manciata di ristoranti fast-food, i tassi di occupazione degli adolescenti in New Jersey ma anche in altri stati come il Texas sono diminuiti tra il 1989 e il 1992, e gli aumenti del salario minimo non possono non aver influito su questo fattore. Questo perché, il calcolo utilizzato per dedurre che l'occupazione è aumentata dopo l'aumento del minimo salariale è stato svolto considerando dati prelevati appena prima che il minimo più alto entrò in vigore e molto tempo dopo che i datori di lavoro erano entrati a conoscenza dell'aumento legislativo. Concludere che il cambiamento nell'occupazione in questo lasso di tempo

fornisca una visione completa dell'effetto del salario minimo "sarebbe come confrontare il numero di adolescenti in strada alle 23:59 con quello alle 00:30 per misurare l'effetto di un coprifuoco di mezzanotte". Non trovare differenze non significa che il coprifuoco non abbia avuto alcun effetto, ma probabilmente molti di loro che ne sono entrati a conoscenza si sono già adeguati prima delle 23:59. Infine, è importante considerare anche le tendenze di lungo termine dell'occupazione degli adolescenti in New Jersey e in Pennsylvania. L'aumento del minimo federale fu discusso e approvato nel 1989 e l'aumento del minimo nel New Jersey a 5,05 \$ del 1992 fu approvato già all'inizio del 1990. I tassi di occupazione degli adolescenti nel New Jersey e in Pennsylvania erano praticamente identici nel 1988 ma, mentre nel 1992 l'occupazione degli adolescenti in Pennsylvania era scesa del 9%, nel New Jersey era più bassa del 28%.

In definitiva, secondo queste ultime argomentazioni fornite da Deere, Murphy e Welch, lo studio condotto da Card e da Krueger sui ristoranti fast-food non risulta del tutto affidabile, non solo perché prendono come campione un numero ridotto di imprese, ma anche perché non tengono conto dei cambiamenti di lungo periodo dell'occupazione e i dati utilizzati vengono prelevati in un arco temporale troppo ristretto per fornire una rappresentazione reale degli effetti del salario minimo.

## CAPITOLO III

### SALARIO MINIMO IN FRANCIA, BENESSERE SOCIALE E

#### PARTECIPAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO

##### *3.1 Gli effetti del salario minimo in Francia*

Dopo aver analizzato gli effetti del salario minimo sull'occupazione nel mercato del lavoro statunitense attraverso due dei principali studi al riguardo, ora ci concentreremo sulle conseguenze causate dall'introduzione del salario minimo sulla distribuzione salariale e sull'occupazione in uno dei principali paesi europei, la Francia. Uno studio significativo sotto questo profilo, pubblicato sul *Journal of Applied Econometrics* nel 2002, è stato svolto da Guy Laroque e Bernard Salanié, due economisti francesi che hanno analizzato l'impatto del salario minimo tenendo conto delle fasce di popolazione a basso reddito e in particolare dell'occupazione femminile. Questo lavoro è degno di nota perché modella esplicitamente e in modo abbastanza dettagliato il sistema di tassazione del reddito da lavoro, dei contributi sociali e del reddito minimo garantito vigenti in Francia, facendo anche un parallelismo con la situazione negli Stati Uniti.

La Francia ha introdotto il salario minimo già a partire dal 1950. Si applica alla maggior parte dei lavoratori dipendenti, indipendentemente dall'età e dall'occupazione; solo alcuni contratti di lavoro speciali, come quelli degli apprendisti, non sono soggetti al salario minimo. Nel 1997, il salario minimo netto era di 5000 franchi al mese, ovvero circa 5 \$ l'ora ai tassi di cambio del 1997. Pertanto, il salario minimo netto in quel periodo era più o meno allo stesso livello in Francia e negli Stati Uniti. Tuttavia, i contributi sociali erano molto più elevati in Francia: ammontavano a 2900 franchi al

mese per un lavoratore con salario minimo (il 58% del salario netto), quindi il costo effettivo del salario minimo per il datore di lavoro era in realtà di 7900 franchi. Un altro modo per confrontare Francia e Stati Uniti senza considerare i tassi di cambio è quello di calcolare il rapporto ( $r$ ) tra il costo del salario minimo e il costo del salario mediano, ovvero lo scostamento del salario minimo rispetto a quello mediano. Il salario mediano viene preso in considerazione perché generalmente è più rappresentativo della distribuzione dei redditi rispetto al salario medio, che invece può essere influenzato maggiormente dalle code della distribuzione. Tale rapporto era 0,39 negli USA nel 1997 e 0,52 in Francia, un terzo in più. La figura 3.1 traccia i cambiamenti nel rapporto  $r$  nel tempo per i dipendenti a tempo pieno. Il rapporto era ad un livello molto alto in Francia, oltre il 70%, nel 1950, quando fu istituito il salario minimo. Due leggi, nel 1952 e nel 1957, lo indicizzarono sempre più strettamente all'inflazione. Tuttavia, il salario minimo non tenne il passo con gli elevati guadagni di produttività del lavoro che prevalsero in Francia nei trent'anni gloriosi che seguirono la seconda guerra mondiale. Il rapporto quindi ebbe un trend decrescente fino al 1967, dove raggiunse il minimo del 43%. Il regime di indicizzazione fu significativamente modificato nel 1968, tenendo conto delle evoluzioni sia dell'inflazione che del salario medio di lavoro e consentendo aumenti discrezionali. Dopo gli scioperi del maggio 1968 e soprattutto dopo il primo shock petrolifero, il governo francese si affidò a misure politiche keynesiane: aumentò il salario minimo per sostenere i consumi e rese anche il sistema di welfare più generoso, il che portò anche ad un aumento dei contributi sociali. Poiché la produttività stava rallentando nello stesso periodo, ciò rese il salario minimo molto più costoso. Il rapporto quindi aumentò notevolmente fino alla metà degli anni '80, arrivando ad oltre il 63%. Negli

ultimi anni, gli aumenti del salario minimo sono stati più contenuti e i contributi sociali sono stati ridotti sui salari bassi, il che ha spinto verso il basso l'indicatore.



Figura 3.1: Rapporto tra salario minimo e salario mediano in Francia tra il 1950 e il 2000

Fonte: Figura 1 in G. Laroque e B. Salanié “*Labour market institutions and employment in France*”, *Journal of Applied Econometrics*, 2002

Inoltre, dal 1989 esiste un reddito minimo garantito in Francia, chiamato RMI e che non deve essere confuso con il salario minimo. Il RMI funziona definendo un importo garantito (G) per ogni nucleo familiare in cui uno dei coniugi ha almeno 25 anni. Successivamente si calcolano le risorse totali del nucleo familiare (TR), sommando i redditi dei suoi membri e gli assegni familiari che riceve, al netto dell'imposta sul reddito. Se queste risorse totali del nucleo familiare sono inferiori a G, la famiglia riceve la differenza (G – TR) dallo Stato. Quindi il RMI induce un'aliquota fiscale marginale del 100% per i suoi beneficiari. G è un importo di circa 3000 franchi al mese,

corrispondente al 60% del salario minimo netto per una coppia senza figli e aumenta proporzionalmente con il numero di figli.

Ogni anno, l'istituto statistico francese INSEE conduce un'indagine sulla forza lavoro chiedendo ai membri di circa 70.000 famiglie il loro stato occupazionale, il loro stipendio mensile netto se ne guadagnano uno e le caratteristiche personali (età, sesso, numero ed età dei figli, diploma, età di uscita dalla scuola, tipo di residenza ecc...). Laroque e Salanié hanno utilizzato l'indagine sulla forza lavoro del 1997 perché era la più recente disponibile al momento in cui hanno iniziato questo progetto. Volendo evitare le difficoltà di modellizzazione causate sia dai giovani che decidono di continuare gli studi sia dalle persone più anziane vicine alla pensione o che utilizzano uno dei programmi di prepensionamento sovvenzionati dallo Stato, in questo studio si concentrano esclusivamente sulle donne di età compresa tra 25 e 49 anni che vivono con un partner. L'indagine sulla forza lavoro riporta solo i salari, tralasciando le pensioni e altri redditi non salariali. Sono state eliminate quindi le famiglie in cui uno dei coniugi è in pensione, lavora come autonomo o come datore di lavoro. Poiché il lavoro part-time spesso non viene scelto direttamente dal lavoratore, e risulta difficile stabilire quanti lavoratori part-time in realtà vorrebbero lavorare di più, quest'analisi viene condotta solo sulle donne che dichiarano di lavorare a tempo pieno (almeno 35 ore a settimana) o di non lavorare affatto. Sono state eliminate anche le donne che dichiarano di lavorare a tempo pieno ma segnalano un numero di ore a settimana inferiore a 30 o superiore a 50. Una piccola percentuale delle donne occupate dichiara salari inferiori al salario minimo, a volte anche di molto e rappresentano circa il 3% del campione preso in considerazione. Dalle osservazioni svolte risulta che due terzi di queste donne non hanno un diploma e lavorano

nel settore dei “servizi alle famiglie”. Ciò suggerisce che molte di loro sono addetti alle pulizie o svolgono occupazioni simili, dove gli orari sono mal definiti, c’è molta attività sommersa e l’errore di misurazione è probabilmente molto elevato. Per questo, anche questo gruppo è stato escluso dal campione considerato. La dimensione finale del campione quindi, è rappresentata da circa 3.500.000 donne, descritte nella Tabella 3.2.

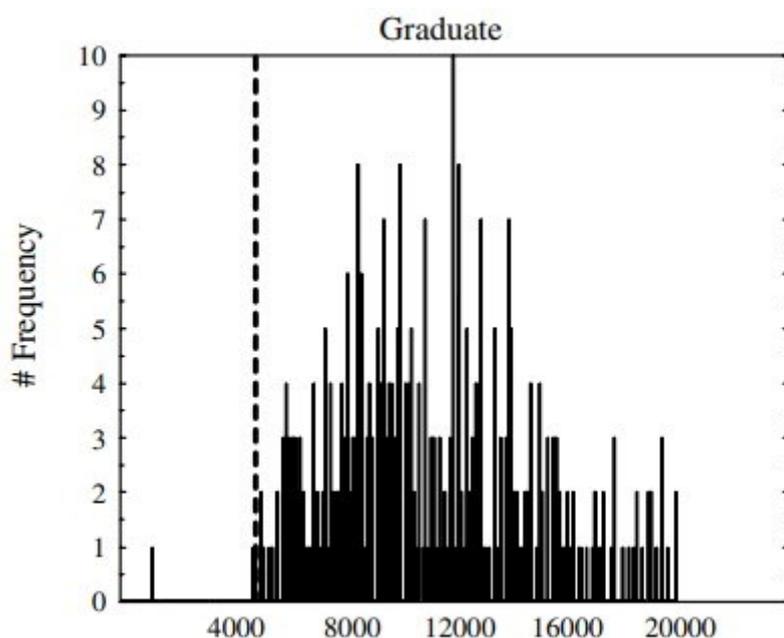
Circa il 42,9% di loro ha un lavoro, rispetto all’ 87,0% dei loro coniugi. Il loro salario medio, è circa il 60% superiore al salario minimo, che nel marzo 1997 ammontava a 5037 franchi al mese (arrotondato a 5000). È possibile notare che un intero 33,8% del campione non ha un diploma e solo il 5,9% ha una laurea magistrale. Le altre variabili descrivono la composizione della famiglia. Un quarto delle donne non ha figli ma c’è una grande variabilità, dedotta dal fatto che un sesto di loro ha almeno tre figli.

Variable	Minimum	Mean	Maximum
Employment	0	0.429	1
Employment of spouse	0	0.870	1
Net monthly wage	5000	7,980	89,700
School-leaving age	6	18.0	35
Experience	0	18.7	40
Graduate	0	0.059	1
Undergraduate	0	0.095	1
High school	0	0.126	1
Basic technical training	0	0.288	1
Junior high school	0	0.093	1
No diploma	0	0.338	1
Number of children	0	1.442	9
Children less than 3	0	0.208	3
Children 3 to 6	0	0.257	3
Children 6 to 18	0	0.977	8
Age	25	36.7	49

Tabella 3.2: statistiche descrittive

Fonte: Tabella I in G. Laroque e B. Salanié “*Labour market institutions and employment in France*”, Journal of Applied Econometrics, 2002

Distinguendo la distribuzione salariale per qualifica professionale, ovvero tra donne laureate e donne senza neanche un diploma, è possibile notare alcune differenze sostanziali. Nei grafici sottostanti (Figure 3.3), il salario minimo è rappresentato da una linea verticale tratteggiata. Gli istogrammi sono calcolati in intervalli di 100 franchi, fino ad arrivare ad un massimo di 20.000 franchi. L'effetto del salario minimo è quello di concentrare i salari intorno al livello minimo, ma questo vale soltanto per le donne non laureate e senza diploma. Per le donne laureate, la distribuzione salariale è molto più omogenea, con un salario medio che si aggira tra gli 8000 e i 12000 franchi, mentre per le donne che hanno solo il diploma la distribuzione tende a concentrarsi intorno al salario minimo. Se da una parte questo fattore può essere positivo, perché evita di guadagnare meno del minimo salariale, dall'altra occorre considerare anche che potrebbero esserci donne in grado di guadagnare di più, anche tra le non laureate, che però vedono il loro salario adeguarsi al livello del salario minimo.



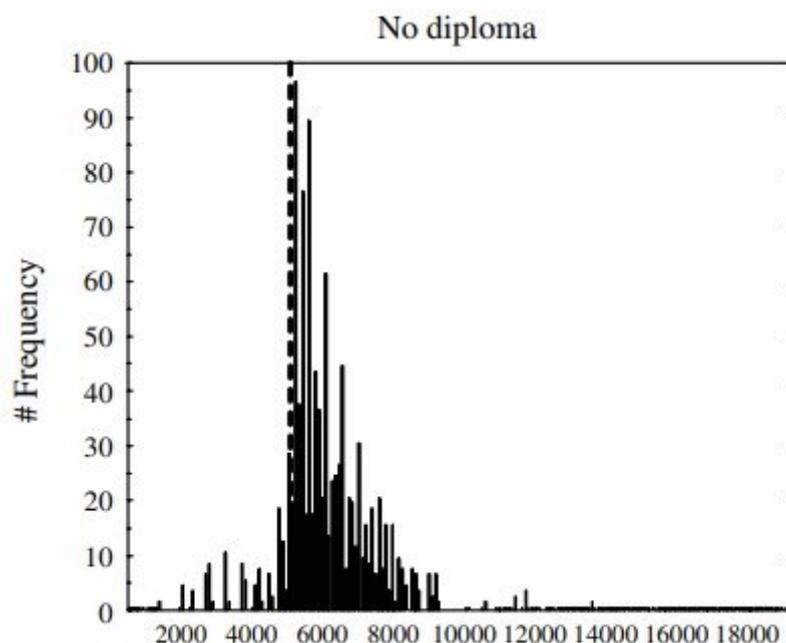


Figure 3.3: distribuzione salariale

Fonte: Figura IV in G. Laroque e B. Salanié “*Labour market institutions and employment in France*”, *Journal of Applied Econometrics*, 2002

Da ciò si evince l’importanza di stabilire la corretta soglia alla quale fissare il salario minimo: se troppo bassa si rischia di non avere alcun effetto sul benessere dei lavoratori, se troppo alta invece potrebbe scoraggiare l’aumento dei salari, soprattutto di quelli che si trovano poco al di sopra di essa o, nei casi peggiori, addirittura ridurli adeguandoli al salario minimo.

Per quanto riguarda l’occupazione invece, Laroque e Salanié hanno stimato l’effetto che avrebbe un aumento del 10% del salario minimo rispettivamente alla sottopopolazione costituita da 3.500.000 donne sposate e in assenza di qualifiche professionali. I risultati mostrano una perdita di 120.000 posti di lavoro, senza considerare l’effetto che si

avrebbe sulla disoccupazione degli uomini congiunti, che potrebbe causare effetti ancor più negativi per il benessere della famiglia. Inoltre, l'elasticità dell'occupazione maschile al costo del salario minimo è circa due volte inferiore a quella dell'occupazione femminile, che si attesta a - 0,7. Ciò vuol dire che, nella popolazione considerata, un aumento del 10% del salario minimo potrebbe provocare una riduzione dell'occupazione fino a sette punti percentuali. Ovviamente, la stima ottenuta per l'elasticità dell'occupazione al salario minimo e per l'occupazione non può essere estesa all'intera popolazione, però, i risultati ottenuti da Laroque e Salanié non si discostano troppo da quelli forniti da Deere, Murphy e Welch. Nonostante le sottopopolazioni considerate siano in parte diverse, le donne congiunte da un lato e varie categorie di lavoratori dall'altro, entrambe hanno scarse qualifiche professionali e salari relativamente bassi. Entrambi gli studi mostrano che il salario minimo ha un impatto negativo sull'occupazione, soprattutto sulle categorie più soggette al salario minimo, ovvero donne, giovani e lavoratori poco qualificati. Tuttavia, non è detto che anche i più qualificati o coloro che percepiscono un salario maggiore possano essere esenti da effetti negativi. Come dimostra la distribuzione salariale nell'analisi di Laroque e Salanié, l'effetto del salario minimo dipende anche dal livello al quale viene fissato e dalle categorie colpite: generalmente, più i lavoratori sono qualificati, più sono difficilmente sostituibili, hanno un potere contrattuale maggiore ed è più probabile che non perdano il posto di lavoro nel caso di un aumento del costo dei salari.

### ***3.2 Effetti del salario minimo sull'offerta di lavoro e sul benessere dei lavoratori:***

#### ***Il modello di Christopher J. Flinn***

Un ulteriore contributo importante allo studio degli effetti del salario minimo nel mercato del lavoro è stato fornito dall'economista statunitense Christopher J. Flinn.

Attraverso un modello da lui elaborato nel 2006, è riuscito a studiare le conseguenze dell'imposizione di un salario minimo nel contesto di un modello di "search" e "matching", costituito cioè dalla ricerca di lavoro da parte dei lavoratori e dalla contemporanea decisione da parte dei datori di lavoro riguardo a quanti annunci pubblicare. Il lavoro svolto da Flinn è davvero notevole in quanto sviluppa un modello "teorico" di equilibrio generale del mercato del lavoro, in cui vengono analizzati gli effetti del salario minimo non solo su salari, occupazione e disoccupazione, ma anche sul benessere complessivo dei lavoratori. I parametri del modello vengono successivamente stimati usando dati di diversa provenienza e vengono utilizzati per calcolare un livello "ottimo", o anche chiamato "efficiency wage", del salario minimo. In un modello di monopsonio standard, l'introduzione di un salario minimo può produrre salari e livelli di occupazione più elevati, ma ciò potrebbe causare livelli inferiori di benessere aziendale per effetto del maggior costo del lavoro. Secondo Flinn, supponendo di trovarci in un contesto di equilibrio generale, è possibile che gli aumenti dei salari minimi portino anche ad aumenti del benessere delle aziende e potrebbero anche essere interpretati come un modo per aumentare il potere contrattuale dei lavoratori, producendo una maggiore attività di ricerca di lavoro da parte loro. Il parametro costituito dal potere contrattuale dei lavoratori è di fondamentale importanza nel

determinare le conseguenze sul loro benessere dell'imposizione o dell'aumento di un salario minimo. Per questo, Flinn ha sviluppato un modello di contrattazione in un ambiente in cui la ricerca di lavoro avviene senza interruzioni, sia in assenza che in presenza di un salario minimo vincolante, e in cui i tassi di contatto tra gli individui e le aziende in ricerca sono determinati in modo endogeno. Tutto ciò per descrivere l'impatto delle modifiche del salario minimo sui risultati di equilibrio nel mercato del lavoro e sul benessere sociale.

Nella letteratura microeconomica sono presenti diversi studi e ricerche che considerano la possibilità che diversi livelli di salario minimo possano migliorare il benessere, in genere attraverso l'alleviamento di alcune inefficienze del mercato. Nessuno di questi però considera in maniera esplicita le conseguenze degli incentivi generati da salari maggiori sulla domanda e sull'offerta di lavoro. Nel modello considerato da Flinn, non sempre è vero che la disoccupazione aumenta all'aumentare del salario minimo ma, anche nel caso ciò accadesse, questo effetto potrebbe essere compensato dalla possibilità che il tasso di occupazione nel lungo periodo aumenti a causa della maggior partecipazione al mercato del lavoro. Quest'ultima si verifica sia dal lato dell'offerta, perché i posti di lavoro vengono resi più attrattivi per via di salari più alti, ma anche dal lato della domanda, perché riducendosi la disoccupazione risulterà sempre più oneroso ricercare lavoratori, perciò le aziende entreranno in competizione tra loro per cercare di assicurarsi l'ultima manodopera disponibile prima che il mercato diventi "saturo".

I dati utilizzati nel modello contengono informazioni sui giovani di età compresa tra 16 e 24 anni (estremi inclusi) partendo dal presupposto che, se gli effetti del salario minimo

sul benessere fossero stati ridotti per questo gruppo di partecipanti, probabilmente sarebbero stati ancora più insignificanti per gli individui più anziani. I mesi utilizzati per le rilevazioni sono settembre 1996, febbraio e agosto 1997 e gennaio 1998. Per valutare gli effetti del salario minimo e tener conto degli assestamenti dei salari e dell'occupazione dopo la sua introduzione, le stime tengono conto dei 5 mesi successivi alla variazione, in modo tale che il mercato abbia il tempo necessario per tornare in equilibrio in stato stazionario. A settembre 1996 il salario minimo era di 4,25 \$ l'ora e l'aumento avvenuto alla fine del mese lo portò a 4,75 \$. Confrontando settembre 1996 con febbraio 1997 e agosto 1997 con febbraio 1998, Flinn nota che la disoccupazione aumenta dopo ogni modifica del salario minimo ma, al contempo, anche i salari medi subiscono un aumento. Occorre tener conto però che si tratta di importi nominali e che la composizione della forza lavoro tende a cambiare tra i mesi estivi e quelli invernali, soprattutto nella fascia di età considerata. Dal lato della domanda, è importante conoscere il rapporto tra i salari totali pagati e i ricavi aziendali, per poter stimare la possibilità dell'azienda di assumere nuovo personale o meno. Per questo scopo Flinn utilizza i valori di una grande azienda statunitense, McDonald's, e lo fa per diversi motivi. In primo luogo McDonald's è uno dei più grandi datori di lavoro del settore privato negli Stati Uniti, inoltre è un'azienda che ha un numero sproporzionato di dipendenti giovani nella fascia di età compresa tra i 16 e i 24 anni e infine un gran numero dei suoi dipendenti è retribuito al salario minimo o per un valore vicino ad esso. Dall'analisi dei dati aziendali si evince che le offerte di lavoro arrivano in media circa ogni 3 mesi e la stima del tasso di licenziamento, che è di 0,031, implica che la durata media di permanenza di un lavoratore in azienda è di circa 30 mesi, cosa che non stupisce considerata la giovane età

dei dipendenti. A questo punto, il modello si basa essenzialmente sulla predisposizione di una funzione di matching, ovvero una funzione che tiene conto del numero di cercatori di lavoro e del numero di posti vacanti e descrive il modo in cui le offerte di lavoro e i lavoratori disoccupati si incontrano e si abbinano. La sua formulazione è la seguente:

$$M = A \cdot u^\alpha \cdot v^\beta$$

dove M è il numero di abbinamenti (match) tra disoccupati e posti vacanti, A è un parametro di efficienza che riflette la produttività del processo di matching, (u) è il numero di disoccupati, (v) il numero di posti vacanti e  $\alpha$  e  $\beta$  rappresentano l'elasticità della funzione rispetto ai cercatori di lavoro e ai posti vacanti.

Dall'analisi della variazione di questi parametri tra il 1996 e il 1998 risulta che il salario minimo ha avuto effetti positivi sul valore della ricerca per i disoccupati, ovvero sui benefici che i lavoratori si attendono di ottenere da una ricerca attiva di un lavoro. Tuttavia, l'impatto sulla partecipazione al mercato del lavoro, calcolata attraverso il tasso di contatto tra cercatori di lavoro e aziende, è stato soltanto marginale. Però, l'elasticità della funzione di matching, che misura come varia il numero di assunzioni in risposta ai cambiamenti del numero di posti vacanti e di cercatori di lavoro, passa da 0.147 a 0.333 tra settembre 1996 e agosto 1997. Ciò suggerisce che vi è stato un aumento della capacità di abbinamento nel mercato del lavoro e quindi un numero maggiore di assunzioni. Infine, un altro parametro da considerare sono i costi di vacancy, ovvero le spese e le perdite economiche che un datore di lavoro subisce nel momento in cui un posto di lavoro rimane vacante. I costi di vacancy a settembre 1996 erano stimati a 128.960 \$, mentre ad agosto 1997 si riducono a 105.025 \$. Ciò vuol dire che la ricerca di lavoro più attiva

causata dal salario minimo ha prodotto anche una riduzione dei costi sostenuti dai datori di lavoro per la ricerca e la mancanza di personale.

Dal punto di vista del benessere sociale invece, l'analisi di Flinn si basa su due scenari: il primo prevede tassi di contatto fissi tra cercatori e aziende, di conseguenza si presume che i tassi rimangano costanti nonostante le variazioni del salario minimo, il secondo scenario prevede tassi di contatto endogeni, supponendo che questi possano cambiare in base al livello del salario minimo. Nel caso di tassi di contatto fissi i livelli di occupazione aumentano leggermente con un salario minimo fino a circa 8 \$ l'ora, dopodiché l'occupazione diminuisce. Il benessere massimo per gli occupati viene raggiunto ad un livello minimo "ottimo" di 8,29 \$ l'ora, mentre il benessere complessivo del mercato del lavoro raggiunge il picco ad un valore ancora più elevato, a 8,66 \$, nonostante un aumento del 48% della disoccupazione. Con tassi di contatto endogeni invece, il massimo benessere per gli individui occupati raggiunge il picco a 3,33 \$ e il benessere complessivo del mercato del lavoro è solo di poco più elevato perché il suo massimo è a 3,36 \$. Lo scenario del tasso di contatto fisso suggerisce l'introduzione di un salario minimo ottimale più elevato per raggiungere un maggiore benessere del mercato del lavoro, sebbene con una maggiore disoccupazione, mentre nel caso di tassi endogeni il salario ottimale è più basso, addirittura inferiore ai 4,25 \$ vigenti negli USA prima degli aumenti salariali. Il guadagno di benessere nel mercato del lavoro è minimo rispetto al benessere dei lavoratori occupati, perciò, una partecipazione più attiva al mercato del lavoro causa salari minimi ottimali più bassi ma una minore disoccupazione.

Grazie all'analisi svolta da Christopher Flinn, tenendo conto dell'incertezza relativa alle ipotesi del modello e alle limitazioni poste dalla disponibilità dei dati, possiamo affermare che i salari minimi possono essere uno strumento utile per migliorare l'efficienza del mercato del lavoro e, in particolare, la conciliazione tra individui in cerca di lavoro e posti di lavoro vacanti. In una condizione ideale di stabilità, in cui il tasso di contatto lavoratore-azienda rimane costante nel tempo, il benessere sociale complessivo viene raggiunto per valori di salario minimo (efficiency wage) piuttosto elevati. Valori di salario più elevati però, scontano un tasso di disoccupazione anch'esso molto elevato. Se invece, il tasso di contatto varia al variare del salario minimo, vuol dire che i lavoratori disoccupati ricercheranno con maggior "vigore" un posto di lavoro libero, i costi di vacancy si ridurranno, la disoccupazione scenderà ma il massimo benessere sociale verrà raggiunto per livelli di salario minimo inferiori, in molti casi anche più bassi dei salari attualmente vigenti sul mercato.

### ***3.3 Ulteriori evidenze sul salario minimo***

Gli studi sul salario minimo analizzati fino ad ora sono soltanto alcuni dei più rilevanti in quest'ambito, sia in termini di risultati prodotti, sia in termini di influenza che hanno avuto sugli studi successivi. Ce ne sono alcuni però, che meritano comunque di essere menzionati perché forniscono una visione più completa delle problematiche insite nella determinazione dei lati positivi o negativi del salario minimo. Ad esempio, l'economista Allan Drazen in uno studio del 1986 elabora la possibilità di ridurre la selezione avversa nel mercato del lavoro passando ad un salario minimo più elevato, che induce un

miglioramento della qualità media della forza lavoro. In pratica, la disoccupazione generata da un salario minimo più elevato, poiché colpisce le fasce meno istruite della popolazione, favorisce una forza lavoro di maggior qualità la cui produttività compensa l'aumento dei costi medi del lavoro.

Gli economisti Zvi Eckstein e Kenneth I. Wolpin nel 1990 generalizzano e stimano un modello di equilibrio precedentemente elaborato da Albrecht e Axell (1984). In questi modelli, le aziende sono eterogenee in termini di redditività, cosicché un salario minimo sarebbe efficace come dispositivo di selezione delle aziende meno redditizie che non riescono a sostenere costi del lavoro maggiori. L'imposizione di un salario minimo per l'intera economia potrebbe comportare dunque che determinati gruppi di individui diventino permanentemente disoccupati e che alcune aziende a bassa produttività vengano escluse dal mercato. In modo simile, G. J. Van den Berg e M. De Ridder, sulla base della loro analisi empirica svolta nel 1998, sostengono che il salario minimo relativamente alto nei Paesi Bassi abbia causato una potenziale grande quantità di disoccupazione strutturale (cioè permanente). Sebbene non presentino misure quantitative dell'effetto sul benessere delle variazioni del salario minimo, suggeriscono che il salario minimo è probabilmente troppo alto. In uno studio successivo del 2001, Kenneth A. Couch e David C. Wittenburg trovano che, oltre agli effetti avversi sull'occupazione, un aumento del salario minimo provocherebbe anche una riduzione delle ore lavorate, soprattutto per uno dei gruppi maggiormente interessati da tale aumento, ovvero i lavoratori giovani. L'elasticità delle ore lavorate rispetto al salario minimo è maggiore (in valore assoluto) di quella dell'occupazione perché risulterebbe più facile per un datore di lavoro ridurre le ore lavorate ad un impiegato piuttosto che

retribuirlo maggiormente o licenziarlo. Infine, un più recente lavoro del 2004 dell'economista David Neumark e della ricercatrice Olena Nizalova suggerisce che gli effetti avversi del salario minimo persistano anche nel lungo periodo, per la durata di tutta la carriera lavorativa dell'individuo. Essere esposti, da giovani, ad un salario minimo relativamente alto non solo riduce le ore lavorate e l'occupazione, ma induce anche una riduzione o una tendenza alla stabilità dei guadagni da lavoro anche nella restante parte della propria esperienza lavorativa. L'ipotesi avanzata da Neumark e Nizalova, che spiegherebbe questo fenomeno, è data dal fatto che gli effetti immediati del salario minimo possano tradursi in una minore accumulazione di esperienza lavorativa e di abilità specifiche per il mercato del lavoro. Il lavoratore potrebbe non essere incentivato a migliorare la propria posizione lavorativa o ad ottenere promozioni, restando così in una posizione di stabilità che, se da una parte evita al datore di lavoro di pagare retribuzioni più elevate, dall'altra priva l'azienda di un capitale umano di maggior qualità.

## CONCLUSIONI

Tenendo conto dei limiti derivanti dalle ipotesi dei modelli analizzati e della grande difficoltà nella comparazione di mercati del lavoro profondamente diversi tra loro, possiamo giungere ad alcune conclusioni generali.

L'evidenza empirica mostra come l'introduzione di un salario minimo abbia effetti tendenzialmente negativi sull'occupazione, soprattutto nelle fasce di popolazione più deboli: i giovani, le donne, i lavoratori poco qualificati, la popolazione di colore e i lavoratori che percepiscono bassi salari. Tuttavia, ci possono essere delle eccezioni dovute alla struttura del mercato del lavoro o alla maggior partecipazione di un gruppo sociale piuttosto che un altro. Occorre tenere in considerazione anche che le cause della disoccupazione sono spesso molteplici e non necessariamente legate al salario minimo. Il maggior costo del lavoro indotto dal salario minimo potrebbe anche aumentare i prezzi dei prodotti finiti, rendendo vano l'aumento del potere d'acquisto dei lavoratori stessi. I vantaggi di un eventuale aumento o introduzione del salario minimo potrebbero riscontrarsi in una maggior partecipazione al mercato del lavoro, ovvero dalla ricerca pro-attiva di un posto di lavoro incentivata da salari più elevati e dalla riduzione dei costi di vacancy sostenuti dalle imprese. Ciò genererebbe un maggior numero di interconnessioni tra lavoratori e aziende che aumenterebbe l'occupazione. Questi risultati però, non necessariamente si traducono in un maggior benessere per i lavoratori e per la collettività. Infatti, appare di fondamentale importanza il ruolo del policy maker nello stabilire il corretto livello di salario minimo in base alle caratteristiche concorrenziali del mercato del lavoro di riferimento e agli eventuali accordi sindacali già

esistenti. In un mercato poco reattivo alle modifiche salariali, un livello di salario minimo elevato potrebbe aumentare il benessere sociale ma, allo stesso tempo, causare forte disoccupazione. Al contrario, un livello minimo salariale molto basso potrebbe avere effetti limitati sul benessere sociale, nonostante la maggior partecipazione al mercato del lavoro e un tasso di disoccupazione inferiore. Da non sottovalutare sono anche i possibili effetti sulla disoccupazione strutturale indotti dalla fuoriuscita dal mercato delle aziende meno redditizie e impossibilitate a far fronte ai maggiori costi del lavoro, così come il minor incentivo da parte di alcuni lavoratori a migliorare le proprie competenze professionali e abilità tecniche.

Da questo quadro così delineato, appare difficile stimare quali potrebbero essere gli effetti dell'introduzione di un salario minimo in un paese che non ne ha mai avuto esperienza prima, come l'Italia. Occorre perciò muoversi sempre con cautela e analizzare con attenzione le caratteristiche strutturali del lavoro e del sistema industriale del paese di riferimento, poiché non è scontato che gli effetti provocati dal salario minimo in due paesi diversi siano gli stessi.

## BIBLIOGRAFIA

Staffolani S., *Microeconomia. Introduzione all'economia politica*, McGraw-Hill, Marzo 2011.

Guida sulle politiche sul salario minimo, Roma, Organizzazione Internazionale del Lavoro, ottobre 2021.

Boeri T., van Ours J., *The economics of imperfect labour market*, Princeton University Press, Ottobre 2013.

Card D., Krueger A.B., *Minimum wages and employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania*, Working Paper 4509, American Economic Review, October 1993.

Bhaskar V., To T., *Minimum wage for Ronald McDonald Monopsonies: A theory of Monopsonistic competition*, The Economic Journal, April 1999, 109 (455), 190-203.

Deere, D., Murphy, K., and Welch, F. *Employment and the 1990/91 Minimum Wage Hike*, American Economic Review Paper and Proceedings, May 1995.

Van den Berg G., Ridder G., 1998. *An empirical equilibrium search model of the labor market*, Econometrica 66: 1183-1221.

Guy Laroque, Bernard Salanie, 2002. *Labour market institutions and employment in France*, Journal of Applied Econometrics, John Wiley & Sons, Ltd., vol. 17 (1), 25-48.

Interview with David Card, The University of California, Berkeley economist, on immigration, labor supply, minimum wage and inequality. December 1, 2006

Christopher J. Flinn, 2006. *Minimum Wage Effects on Labor Market Outcomes under Search, Matching, and Endogenous Contact Rates*, *Econometrica*, Econometric Society, vol. 74 (4), 1013-1062.

Drazen, Allan, 1986. *Optimal Minimum Wage Legislation*, *Economic Journal*, Royal Economic Society, vol. 96 (383), 774-784, September.

James W. Albrecht, Bo Axell, *An Equilibrium Model of Search Unemployment*, *Journal of Political Economy*, The University of Chicago Press, Vol. 92, No. 5 (Ottobre 1984), 824-840.

Kenneth A. Couch & David C. Wittenburg, 2001. *The Response of Hours of Work to Increases in the Minimum Wage*, *Southern Economic Journal*, John Wiley & Sons, vol. 68 (1), 171-177, July.

David Neumark, Olena Nizalova, 2006. *Minimum Wage Effects in the Longer Run*, Working Papers 050626, University of California-Irvine, Department of Economics.

Moore D., 2002. *Minimum wages: Employment and welfare effects, or why Card and Krueger were wrong*, *Australian Bulletin of Labour*, National Institute of Labour Studies, vol. 28 (3), 163-183.

Richard V. Burkhauser, Kenneth A. Couch, David C. Wittenburg, 2000. *Who Minimum Wage Increases Bite: An Analysis Using Monthly Data from the SIPP and the CPS*, *Southern Economic Journal*, John Wiley & Sons, vol. 67 (1), 16-40, July.