



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in

ECONOMIA E COMMERCIO

SALARIO MINIMO: ANALISI E PROSPETTIVE

MINIMUM WAGE: ANALYSIS AND OUTLOOK

Relatore:

Prof. Matteo Picchio

Rapporto Finale di:

Morrone Niccolò

Anno Accademico 2022/2023

INDICE:

| | |
|--|-----------|
| Introduzione | 4 |
| I. Il salario minimo | 6 |
| I.1 Prefazione e definizione | 6 |
| I.2 Storia ed evoluzione | 9 |
| II. Implicazioni del salario minimo | 13 |
| II.1 L'effetto della distribuzione del reddito | 14 |
| II.2 Analisi dell'effetto sul livello dei prezzi | 18 |
| II.3 Chi "paga" per il salario minimo? | 22 |
| III. Politiche alternative | 24 |
| III.1 Politiche di reddito complementari | 25 |
| III.2 Politiche alternative: Obiettivi e prospettive | 27 |
| Conclusioni | 28 |
| Bibliografia | 29 |

INTRODUZIONE

Il salario minimo è oggetto di analisi e discussioni da più di un secolo. Nel corso degli anni, molti governi hanno adottato questo strumento con l'auspicio di aumentare il tenore di vita dei lavoratori, limitare la povertà, promuovere la giustizia sociale, ridurre l'ineguaglianza economica e garantire un tenore di vita decente ai lavoratori. Tuttavia, la questione se il salario minimo abbia raggiunto gli effetti desiderati rimane ancora aperta. Al momento, rispondere definitivamente a questa domanda rappresenta una sfida complessa. È necessario valutare in che modo e in che misura l'applicazione del salario minimo influisca sull'economia di un paese, considerando anche le variabili esterne come politiche fiscali e monetarie, cambiamenti demografici e condizioni economiche globali, che possono influenzare i risultati e rendere difficile una valutazione completa.

Gli studi condotti finora si concentrano principalmente sull'analisi delle evidenze empiriche fornite dai governi che hanno adottato il salario minimo, confrontandole con paesi simili che hanno scelto di non farlo. Tuttavia, anche in questo contesto, rimaniamo nel campo delle speculazioni in quanto il salario minimo non è l'unico fattore che influenza l'andamento di un'economia, ma a sua volta è influenzato anche da altre decisioni politiche interne e fattori esterni.

In questa tesi, il mio obiettivo non sarà fornire una risposta univoca alla domanda sull'efficienza del salario minimo, né valutare in modo esaustivo il suo impatto sull'economia. Piuttosto, mi concentrerò sulla definizione del salario minimo e sulla revisione degli studi pertinenti, al fine di delineare i suoi contorni e fornire una panoramica chiara e approfondita del tema.

Il primo capitolo introdurrà lo strumento argomento di tesi, declinandone le sue applicazioni e sfaccettature, ed offrirà un excursus storico della sua evoluzione. A seguire il secondo capitolo, col compito di dare profondità al tema. In chiusura verranno proposti strumenti alternativi al salario minimo.

I. IL SALARIO MINIMO

I.1 Prefazione e definizione

Il salario minimo rappresenta un pilastro fondamentale della politica economica, poiché stabilisce un livello di retribuzione garantito per legge ai lavoratori in cambio del loro impegno. Questa misura è concepita per proteggere il lavoratore, che spesso è la parte contrattuale più vulnerabile in una relazione lavorativa. Senza il salario minimo, i datori di lavoro potrebbero privilegiare i propri interessi economici, cercando di minimizzare i costi a discapito delle condizioni di lavoro e delle retribuzioni.

Tuttavia, la Costituzione Italiana, all'articolo 36, svolge un ruolo cruciale nel garantire la giustizia sociale e la dignità dei lavoratori. Essa afferma chiaramente che la retribuzione deve essere "proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto" e deve garantire un'esistenza libera e dignitosa per il lavoratore e la sua famiglia. L'articolo 36 costituisce un baluardo contro l'opportunismo e l'ingiustizia nella sfera delle relazioni di lavoro.

Nonostante le disposizioni costituzionali e il ruolo centrale dei contratti collettivi¹, che dovrebbero garantire l'applicazione dei minimi contrattuali, vi è ancora una preoccupante percentuale di lavoratori dipendenti che riceve retribuzioni inferiori a tali standard. Questa discrepanza solleva importanti questioni sul rispetto dei diritti dei lavoratori e sulla necessità di rafforzare ulteriormente le misure di tutela.

La discussione sul salario minimo non può prescindere da un'analisi approfondita delle sue implicazioni sociali. Da una parte si riconosce che l'implementazione di un salario minimo adeguato può contribuire alla riduzione della disuguaglianza economica e alla lotta alla povertà (garantire un tenore di vita decente per tutti i lavoratori rappresenta una misura cruciale per promuovere una società più giusta e inclusiva); dall'altra è essenziale

considerare l'effetto del salario minimo sul mercato del lavoro nel suo complesso. Alcuni sostengono che un salario minimo più elevato potrebbe comportare effetti negativi, come la riduzione dell'occupazione o l'inasprimento delle condizioni per le piccole imprese. Pertanto, è importante valutare attentamente l'equilibrio tra gli obiettivi di tutela dei lavoratori e la sostenibilità economica.

Inoltre, la discussione sul salario minimo non può limitarsi a questa sola opzione. Esistono altre politiche alternative che potrebbero contribuire a raggiungere gli stessi obiettivi di protezione dei lavoratori e riduzione delle disuguaglianze. Ad esempio, le politiche di reddito complementare come il reddito di base universale o il reddito di cittadinanza potrebbero offrire una prospettiva più ampia sul modo in cui affrontare le sfide socioeconomiche attuali, ma questo sarà materiale per i prossimi capitoli.

Concentriamoci ora sul processo di determinazione della soglia del salario minimo e introduciamo il concetto di monopsonio, che riveste un ruolo significativo in questa dinamica. Il monopsonio rappresenta una forma di mercato particolare caratterizzata dalla presenza di un singolo acquirente e da diversi venditori. Nel contesto del mercato del lavoro, ciò implica che vi sia un unico datore di lavoro e più individui che offrono la propria forza-lavoro. In questa situazione, l'imprenditore in questione si trova ad essere l'unico acquirente potenziale delle prestazioni lavorative, detenendo piena libertà di stabilire una retribuzione inferiore a quella che sarebbe presente in un mercato caratterizzato da concorrenza effettiva.

In un mercato perfettamente competitivo la remunerazione viene fissata in base al prodotto marginale, che rappresenta il valore aggiunto generato dall'ultimo lavoratore assunto. Tuttavia, quando le imprese detengono un potere di mercato, come nel caso del monopsonio, riescono a pagare salari inferiori rispetto a quanto realmente prodotto dai lavoratori. Nel contesto del mercato del lavoro monopsonistico, il datore di lavoro offrirà

una retribuzione inferiore a quelle categorie di lavoratori che presentano una minore elasticità dell'offerta, ovvero sono meno propense a modificare la loro offerta lavorativa in risposta a variazioni dei salari.

Questa condizione di potere di mercato del datore di lavoro può influenzare la determinazione del salario minimo. Se il mercato del lavoro è dominato da un numero limitato di grandi imprese che agiscono come monopsoni, potrebbe essere difficile per i lavoratori ottenere retribuzioni adeguate, poiché il datore di lavoro può imporre salari più bassi sfruttando il loro potere di mercato. Ciò solleva la necessità di politiche di tutela dei lavoratori, come il salario minimo, per garantire che i lavoratori ricevano una retribuzione dignitosa, prevenendo situazioni di sfruttamento.

Per quanto riguarda la determinazione del livello del salario minimo, è fondamentale trovare un equilibrio tra un livello troppo basso, che avrebbe un impatto limitato nella protezione dei lavoratori dalla bassa retribuzione e dalla povertà, e un livello troppo alto, che potrebbe non essere rispettato adeguatamente e avere conseguenze negative sull'occupazione. Secondo la Raccomandazione n. 135 del 1970 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sul salario minimo, è necessario prendere in considerazione diversi fattori, tra cui le necessità dei lavoratori e delle loro famiglie, il livello generale dei salari nel paese, il costo della vita, i benefici della sicurezza sociale e i livelli di produttività ed economia.

Inoltre, è importante adeguare periodicamente il salario minimo alle variazioni del costo della vita e delle condizioni economiche. Secondo la stessa Raccomandazione, è consigliabile effettuare revisioni periodiche delle tariffe del salario minimo in relazione al costo della vita e ad altre condizioni economiche, utilizzando anche indicatori come l'indice dei prezzi al consumo. Tuttavia, è necessario essere prudenti nell'indicizzare automaticamente il salario minimo all'inflazione passata, poiché ciò potrebbe contribuire

a "spirali" salariali-inflazionistiche generando situazioni di inflazione accelerata in un contesto di rincorsa reciproca. Pertanto, è importante valutare attentamente l'approccio all'adeguamento del salario minimo, considerando le condizioni economiche attuali e cercando un equilibrio tra protezione dei lavoratori e sostenibilità economica.

Infine, un ultimo fattore da considerare è a quale tipologia di salario minimo si voglia fare riferimento. L'espressione "salario minimo legale", infatti, riconduce a due distinti modelli: un compenso orario minimo determinato per legge, oppure un salario minimo legale mediante rinvio ai contratti collettivi. Nel primo modello, viene stabilito un salario minimo orario per legge, mentre nel secondo modello si fa riferimento ai contratti collettivi per determinare il salario minimo legale. Nel primo caso, come ad esempio nel lavoro occasionale, si cerca di regolarizzare situazioni di lavoro sommerso, ma i salari minimi stabiliti per legge non tengono conto della qualità del lavoro e i limiti imposti sono relativamente bassi. Nel secondo caso, la retribuzione è basata sui contratti collettivi e si applica a diversi settori, come quello dei lavoratori soci di cooperativa o quello dei giornalisti. Tuttavia, l'introduzione di un salario minimo legale potrebbe creare conflitti con le "clausole sociali" che richiedono l'applicazione dei minimi previsti dai contratti collettivi. Inoltre, potrebbe esserci concorrenza tra i contratti collettivi "qualificati" e quelli specifici per categoria e zona.

I.2 Storia ed evoluzione

I.2.1 Storia del salario minimo nel mondo

Nel XIX secolo la Nuova Zelanda è diventata il primo paese a introdurre una soglia minima di retribuzione a livello nazionale, con l'approvazione dell'Industrial Conciliation and Arbitration Act nel 1894. L'obiettivo principale di tale atto era la creazione di un quadro istituzionale per la risoluzione di dispute industriali, mentre

l'introduzione del salario minimo era un aspetto secondario. Tuttavia, nel corso del tempo, si è sviluppato un sistema ampiamente accettato per determinare il livello del salario minimo.

La Nuova Zelanda è stata seguita dallo stato australiano del Victoria nel 1896, che ha promulgato il Wages Boards Law. Questa legge era specificamente progettata per creare un meccanismo per stabilire salari minimi legali nelle industrie sfruttatrici. Nel Regno Unito, il salario minimo nazionale è stato introdotto nel 1997, inizialmente applicato solo a quattro settori in cui i salari erano considerati eccessivamente bassi. Nel corso del tempo, la sua competenza si è estesa a più settori.

Dopo la Prima Guerra Mondiale, diversi paesi hanno adottato un salario minimo nazionale. Nel 1918, due province canadesi, British Columbia e Manitoba, hanno introdotto il salario minimo. In seguito, leggi simili sono state adottate in altre quattro province canadesi: Ontario, Québec, Nuova Scozia e Saskatchewan nel 1920. Negli Stati Uniti, il Massachusetts è stato il primo stato a introdurre una legge sul salario minimo nel 1912. Tuttavia, un salario minimo federale è stato istituito solo durante la presidenza di Franklin Delano Roosevelt nel 1938, come parte del Fair Labor Standards Act.

Dalla Seconda Guerra Mondiale anche altri paesi hanno adottato un salario minimo nazionale. Ad esempio, l'India ha introdotto il salario minimo nel 1948 e il Pakistan nel 1961. In America Latina, Messico, Cile e Brasile avevano già introdotto sistemi di salario minimo negli anni '30, seguiti dalla Colombia nel 1955 e dall'Argentina nel 1964. In Francia, è stato adottato il Salaire Minimum National Interprofessionnel Garanti (SMIG) nel 1950, che successivamente è stato sostituito dal Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) nel 1970. Paesi come il Belgio e i Paesi Bassi hanno introdotto sistemi di salario minimo nazionale nel 1968 e nel 1969 rispettivamente.

Nel Sud Europa, l'introduzione del salario minimo è stata disomogenea. In Portogallo, la sua introduzione è stata una riforma emblematica della Rivoluzione dei Garofani nel 1974, che ha rovesciato il regime autoritario dell'Estado Novo. In Spagna, il salario minimo, inizialmente introdotto dal regime del Generale Franco, è stato riformato nel 1980, quattro anni dopo la restaurazione della democrazia. In Grecia, un salario minimo nazionale era stato introdotto già nel 1936, ma nel corso degli anni è stato soggetto a contrattazione collettiva e a regolamentazioni governative.

Negli anni '80, con la diffusione del neoliberalismo, alcuni paesi hanno sperimentato una tendenza a indebolire o abolire il salario minimo nazionale. Nel Regno Unito, il governo conservatore di Margaret Thatcher ha iniziato a smantellare i consigli salariali negli anni '80 e li ha aboliti completamente nel 1993, lasciando il paese senza un salario minimo nazionale, ad eccezione del settore agricolo. Tuttavia, le previsioni sulla fine imminente del salario minimo si sono rivelate errate, poiché nel 1997 è stato reintrodotta nel Regno Unito.

Attualmente, la maggior parte dei paesi membri dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) ha un salario minimo nazionale. Nel settembre 2021, su 186 paesi membri dell'OIL, 171 avevano un salario minimo nazionale. Tuttavia, l'importo e il metodo di determinazione del salario minimo variano notevolmente da paese a paese.

I.2.2 Teorie e dibattiti

Tra i vari studiosi che negli anni hanno partecipato al dibattito riguardante gli effetti negativi del salario minimo, è importante citare il premio Nobel per l'economia 2021, David Card. L'economista canadese, insieme al suo collega Alan Krueger, ha raccolto e pubblicato i suoi studi nel 1995, in un libro chiamato "Mito e misurazione: la nuova economia del salario minimo". Tra le varie argomentazioni portate nel testo è utile

evidenziare come, secondo i due scrittori, aumenti moderati dei salari minimi non comportino alcuna conseguenza sull'occupazione dei lavoratori a basso reddito. Questo risultato entra in conflitto con quelle che sarebbero le previsioni che si ottengono affidandosi alla teoria neoclassica dei prezzi, su cui molti detrattori (nello specifico, economisti del lavoro statunitensi) dei due studiosi basano le loro confutazioni (Whaples 1996). Card e Krueger, però, non sono affatto sorpresi da questa incompatibilità: i loro studi avevano proprio lo scopo di fornire una teoria antitetica a quella neoclassica ed agli studi in suo sostegno.

La teoria neoclassica considera il salario minimo come un qualsiasi altro livello di prezzi dato. Se il salario imposto supera il salario di equilibrio di mercato, allora, data una curva di domanda del lavoro inclinata verso il basso, le imprese riducono la quantità di lavoro richiesta. L'ampiezza della variazione dipende dall'incremento dei salari e dall'elasticità della domanda di salario, ma il suo effetto è ambiguo. Se da una parte, infatti, qualche lavoratore guadagnerà salari più alti, dall'altra parte alcuni lavoratori (tendenzialmente quelli meno produttivi) verranno licenziati o vedranno il loro monte ore ridursi notevolmente. Il maggior guadagno ottenuto da chi ha avuto un incremento salariale viene sostenuto da una riduzione del numero di lavoratori/ore lavorative. La disoccupazione viene dunque vista come conseguenza naturale e necessaria, soprattutto se si assume che le imprese abbiano interesse nel massimizzare i profitti e che il mercato del lavoro non qualificato sia competitivo e che quindi le imprese non abbiano potere di monopsonio.

A differenza della prima assunzione, la teoria neoclassica è comunque in grado di adattarsi alla presenza di un monopsonio. Nel far valere il loro potere, le imprese potrebbero scegliere di offrire un salario maggiore a quello previsto in condizione di monopsonio (ma comunque inferiore al prodotto marginale lordo) col fine di attrarre

nuovi lavoratori. Si ritiene dunque che un salario fissato oculatamente all'interno di questi paletti possa portare ad una maggiore efficienza complessiva.

Richard Lester, un economista del lavoro, sosteneva invece che le imprese non massimizzano sempre i profitti e che i mercati del lavoro non sono competitivi. Utilizzando sondaggi condotti su CEO del settore manifatturiero, ignari dei concetti di costo e ricavo marginale, e attuando rilevazioni salariali, Lester è giunto alla conclusione che, appunto, le imprese non massimizzano i loro profitti, mentre le inspiegate variazioni salariali sono dovute al loro considerare i salari come dati. Questa prospettiva ha generato una controversia metodologica sul ruolo delle prove empiriche nella verifica delle teorie economiche. La disputa ha coinvolto economisti come John Dunlop, Clark Kerr e Lloyd Reynolds, che criticavano la teoria neoclassica per trascurare l'aspetto empirico e per assumere la massimizzazione dei profitti e la concorrenza perfetta nei mercati del lavoro. La risposta di Milton Friedman ha sottolineato che le assunzioni teoriche non devono essere vere, ma utili per le previsioni, e ha sostenuto che l'intenzione delle imprese di massimizzare i profitti non è rilevante metodologicamente. Questa controversia ha influenzato il dibattito sulla metodologia economica e l'uso delle evidenze empiriche nelle teorie economiche. Nonostante la prevalenza di Friedman, l'approccio di testare empiricamente le previsioni teoriche è stato spesso trascurato fino agli anni '70, ad eccezione di lavori come quello di Card e Krueger sul salario minimo.

II. IMPLICAZIONI DEL SALARIO MINIMO

Come già affermato più volte, il salario minimo ha l'obiettivo di ridurre i casi di impieghi retribuiti indegnamente, con lavoratori costretti ad una vita di miseria

nonostante l'elevato monte ore. O ancora: restituire appetibilità a settori lavorativi dalla bassa remunerazione, che si ritrovano oggi con posti vacanti in quanto, chi può permetterselo, rifiuta di scendere a certi compromessi per lavorare.

Poter garantire a tutti i lavoratori un salario adeguato alle necessità di vita senza fare torti a nessuno sarebbe l'ideale, ma è piuttosto irrealistico. Per quanto qualcuno ancora non lo comprenda, la nostra vita è regolata dalle stesse funzioni matematiche e formule fisiche studiate a scuola: se dalla parte sinistra di un'equazione compare una quantità, è perché questa è stata tolta dalla parte destra.

Allo stesso modo, se ai lavoratori viene concesso uno stipendio maggiore, qualcosa all'interno del sistema deve cambiare per poter rimanere in equilibrio. Non solo lavoratori e imprese, dunque, ma anche prezzi e di conseguenza consumatori: l'adozione del salario minimo porterebbe a condizioni diverse da quelle iniziali in ognuno di questi ambiti.

II.1 L'effetto della distribuzione del reddito

Come abbiamo accennato gli effetti della politica del salario minimo sulla distribuzione del reddito sono oggetto di dibattito, soprattutto secondo la teoria neoclassica. Secondo questa prospettiva, un aumento del salario minimo avrebbe come principale conseguenza la riduzione dell'occupazione, soprattutto tra i lavoratori non qualificati.

Nel capitolo precedente, ho discusso la spiegazione fornita dalla teoria neoclassica riguardo alla diminuzione delle ore lavorative in un mercato perfettamente competitivo, in risposta a un salario minimo superiore a quello di equilibrio concorrenziale. Tuttavia, la situazione è più complessa. Ciò avviene per due ragioni principali. Innanzitutto, l'aumento del salario dei lavoratori può rendere più competitivi altri fattori di produzione, come macchinari o altre forme di capitale. In secondo luogo, l'aumento della produzione

richiede una riduzione della stessa, e di conseguenza una diminuzione della domanda di lavoro. Tuttavia, questo rappresenta solo uno scenario semplice.

Il mercato del lavoro è in realtà molto più complesso, poiché coinvolge lavoratori con diverse qualifiche, competenze, salari e poteri contrattuali. Questa diversità si riflette anche negli effetti che il salario minimo ha sulle loro condizioni lavorative. Ad esempio, se il salario dei lavoratori meno retribuiti (solitamente quelli non qualificati) aumenta eccessivamente, l'impiego di lavoratori qualificati diventerà più competitivo poiché il divario salariale si ridurrà. In questa situazione, anziché verificarsi una riduzione dell'occupazione, si potrebbe assistere a una semplice sostituzione di lavoratori (a meno che non si analizzi specificamente il contesto dei lavoratori non qualificati). Ciò potrebbe andare a discapito della categoria di lavoratori che si intendeva tutelare.

Tra i vari studi esistenti riguardo gli effetti del salario minimo sulla distribuzione del reddito, molti si focalizzano su come questo influenzi i salari dei lavoratori che ricevono uno stipendio ben superiore a quello fissato. Il primo a prestare attenzione alla questione fu l'economista statunitense Edward M. Gramlich, nel 1976. Basandosi su degli studi condotti su alcune equazioni legate alle retribuzioni orarie, Gramlich arrivò alla conclusione che l'inserimento, o l'incremento, del salario minimo aumenti i tassi salariali medi di quasi il doppio rispetto a quanto sarebbe previsto se questi incrementi venissero applicati direttamente a quei lavoratori per i quali i salari minimi sono vincolanti.

II.1.1 L'effetto sul monte ore

Nonostante l'attenzione sugli effetti complessivi del salario minimo sul totale delle ore lavorate sia limitata, alcuni studi hanno rilevato collegamenti con la propensione a impieghi a tempo parziale e a tempo pieno. Ad esempio, Gramlich ha notato che l'introduzione del salario minimo porta a una diminuzione dei lavoratori a tempo pieno a

vantaggio di quelli a tempo parziale, specialmente tra gli adolescenti e gli adulti di sesso maschile. In particolare, gli adolescenti sono i più colpiti dalla disoccupazione, ma entrambi i gruppi sperimentano una diminuzione complessiva del numero di ore lavorate. Nel 1996, Hungerford ha osservato che tra i lavoratori con un'istruzione di 12 anni o meno aumentano le percentuali di impieghi part-time involontari, mentre gli effetti sui lavoratori a tempo pieno tendono a essere negativi. Tuttavia, alcuni studi, come quelli condotti da Cunningham e successivamente da Katz e Krueger, hanno affermato l'esatto contrario. Secondo questi studi, il salario minimo non solo disincentiva, ma riduce anche il numero di lavoratori a tempo parziale, portando a un notevole incremento di quelli a tempo pieno.

È importante notare che gli effetti del salario minimo sulle ore lavorate dipendono da molteplici fattori, tra cui la composizione della forza lavoro, le caratteristiche demografiche e le dinamiche specifiche del mercato del lavoro considerato. La complessità di questi effetti suggerisce che l'impatto del salario minimo sul totale delle ore lavorate può variare a seconda del contesto specifico in cui viene applicato. Ulteriori ricerche sono necessarie per ottenere una comprensione più completa di questi effetti e delle loro implicazioni sulla distribuzione del reddito e sull'occupazione.

II.1.2 L'effetto sull'occupazione

Per quanto riguarda gli studi sull'occupazione, i più recenti utilizzano il metodo dei confronti difference in differences, che si basa sulla comparazione dei cambiamenti nell'occupazione prima e dopo l'introduzione di un salario minimo in uno Stato rispetto agli altri Stati.

Mentre le analisi di base sostengono che ci sia un rapido adeguamento verso un nuovo equilibrio occupazionale (Stigler, 1946), le transizioni verso tale equilibrio potrebbero

non essere regolari (Hamermesh, 1989) o potrebbero richiedere un periodo di adattamento relativamente lento (Diamond, 1981; Acemoglu, 2001). In questa prospettiva, gli effetti della politica del salario minimo potrebbero essere più evidenti nella creazione netta di posti di lavoro. Secondo svariate ricerche effettuate da diversi studiosi, poi di riassunte da Cahuc e Zylberberg (2004), il salario minimo ha effetti contrastanti sulla creazione di posti di lavoro. Da un lato, riduce la domanda di lavoro aumentando il costo per assumere nuovi lavoratori. Dall'altro lato, un salario minimo più elevato aumenta la differenza tra i rendimenti attesi dell'occupazione e della disoccupazione, incentivando i disoccupati a impegnarsi maggiormente nella ricerca di lavoro. Questo maggiore sforzo di ricerca migliora la qualità delle corrispondenze tra datori di lavoro e lavoratori, generando un surplus. Di conseguenza, le previsioni sugli effetti di un salario minimo sulla creazione di posti di lavoro sono ambigue, con la possibilità che la creazione di posti di lavoro non sia negativamente influenzata e potrebbe addirittura aumentare. Tuttavia, se prevale l'effetto sulla domanda, un aumento del salario minimo potrebbe comportare una riduzione delle assunzioni.

Sorkin, nel 2013, ha sviluppato un modello che considera il potenziale adattamento lento della domanda di lavoro alle variazioni del salario minimo, concentrandosi sulle difficoltà che le imprese incontrano nel modificare i loro rapporti tra capitale e lavoro. Questo modello suggerisce che la capacità di regolare la domanda di lavoro è limitata nel breve termine, il che potrebbe spiegare gli effetti limitati sull'occupazione osservati nella letteratura sui salari minimi. Il problema di identificazione in questo contesto deriva dal fatto che i salari minimi reali variano nel tempo tra gli Stati, creando un modello a dente di sega. Sorkin sostiene che il confronto delle differenze pone sfide nella misurazione dell'effetto del trattamento di interesse, che in questo caso è l'effetto di un aumento

permanente del salario minimo, in presenza di risposte dinamiche al trattamento e variazioni nel tempo del trattamento stesso.

Studi come quello di Baker (1999) hanno evidenziato che l'occupazione nel lungo periodo si adatta ai cambiamenti ed all'evoluzione del salario minimo, sottolineando l'importanza di considerare gli effetti dinamici. Inoltre, Neumark e Wascher (1992) hanno discusso dell'importanza di considerare gli effetti del salario minimo nel lungo periodo e hanno trovato impatti significativi oltre all'effetto immediato. Pertanto, se si intende influenzare l'occupazione nel tempo anziché avere un risvolto istantaneo, gli approcci tradizionali utilizzati in diversi studi, come le stime dei modelli a effetti fissi sui livelli di occupazione contemporanei, potrebbero fornire risultati fuorvianti.

II.2 Analisi dell'effetto sul livello dei prezzi

Naturalmente anche l'effetto del salario minimo sul livello dei prezzi è oggetto di studio nella teoria economica, e i diversi canali attraverso i quali questo effetto si manifesta sono brevemente elencati di seguito.

Domanda di lavoro: quando il salario minimo aumenta, i costi del lavoro per le imprese aumentano. Questo può portare ad aumenti dei prezzi dei beni e dei servizi, poiché le imprese cercano di compensare i maggiori costi del lavoro aumentando i prezzi dei loro prodotti.

Offerta di lavoro: un salario minimo più elevato può avere un effetto sul comportamento dei lavoratori. Se i lavoratori diventano più produttivi o se più persone decidono di entrare nella forza lavoro per cercare lavoro a salari più alti, ciò potrebbe spingere i prezzi verso il basso. Tuttavia, questo effetto dipende dalle circostanze specifiche e dalle caratteristiche del mercato del lavoro.

Offerta aggregata: un aumento del salario minimo potrebbe ridurre l'occupazione e l'output complessivo dell'economia. Questo può portare a un aumento dei salari e dei prezzi, poiché la diminuzione dell'offerta di beni e servizi può far salire i prezzi.

Domanda aggregata: se un aumento del salario minimo porta a una maggiore spesa da parte dei lavoratori o a una minore domanda di beni che richiedono lavoro a salario minimo, ciò potrebbe influire sui prezzi dei beni e dei servizi. Ad esempio, se i lavoratori a basso reddito guadagnano di più grazie all'aumento del salario minimo, potrebbero spendere di più, stimolando la domanda e potenzialmente influenzando i prezzi.

Il meccanismo di trasmissione del salario minimo sui prezzi coinvolge diversi passaggi. Gli effetti diretti includono gli aumenti salariali per i lavoratori a livelli salariali vecchi e nuovi. Gli effetti indiretti riguardano gli adeguamenti dei prezzi da parte delle imprese in risposta ai maggiori costi del lavoro. Ci possono essere anche adeguamenti dei livelli di input e output, nuovi livelli di equilibrio dei redditi, domanda aggregata, produzione e successivi effetti sui tassi di inflazione e disoccupazione.

Un'indagine che ha esaminato 30 studi ha rilevato che un aumento del salario minimo negli Stati Uniti del 10% comporta un aumento dei prezzi alimentari che non supera il 4% e un aumento complessivo dei prezzi che non supera lo 0,4%. Questi risultati sono in linea con altri studi che suggeriscono un aumento limitato dei prezzi in seguito a un aumento del salario minimo. In conclusione, le evidenze empiriche e le indagini sul salario minimo suggeriscono che gli aumenti di salario minimo possono migliorare i redditi dei lavoratori poveri senza avere effetti negativi significativi sull'occupazione o causare un'eccessiva inflazione. Ciò implica che i decisori politici possono considerare il

salario minimo come uno strumento per aumentare i salari dei lavoratori meno abbienti senza gravi conseguenze sull'economia.

Tali studi vengono solitamente intrapresi analizzando 5 principali modelli: equilibrio generale, curva di Phillips, input-output, difference-in-difference ed analisi della regressione. In questo scritto mi soffermerò brevemente sui primi due.

II.2.1 Modello dell'equilibrio generale

I primi studi a prendere in considerazione gli effetti del salario minimo sui prezzi e sull'inflazione partivano dall'analisi modelli di equilibrio generale, spesso coadiuvate dalla relazione di Phillips. Sellekaerts (1981) ha esaminato quattro di questi studi e ha osservato che l'effetto sull'inflazione salariale e sui prezzi di un aumento del salario minimo del 10% variava dallo 0,15% allo 0,76%. Tuttavia, gli studi in questione vennero ampiamente criticati dallo stesso per diversi problemi metodologici. Decise quindi di portare una sua versione dello studio, questa volta facendo attenzione a considerare gli aumenti salariali che si sarebbero verificati indipendentemente dai cambiamenti del salario minimo. Arrivò così a riportare un impatto totale annuo medio di un aumento del salario minimo del 10% pari allo 0,6% sull'inflazione salariale e allo 0,2% sull'inflazione dei prezzi. La sua analisi venne poi pubblicata in una raccolta di otto studi sulla questione dell'inflazione condotta dalla US Minimum Wage Survey Commission (MWSC, 1981); tra questi merita particolare menzione quello di Cox e Oaxaca.

Cox e Oaxaca hanno utilizzato dati statunitensi raccolti tra il 1974 ed il 1978 simulando ed analizzando come l'evoluzione delle altre variabili economiche sarebbe variata se il salario minimo fosse rimasto ancorato al livello registrato nel 1974. I risultati hanno indicato che il salario minimo non ha effetti irrilevanti su produzione, occupazione, prezzi e salari, e che si verificano dunque adeguamenti strutturali in seguito ad una sua

variazione. Inoltre, hanno riportato che un aumento del 10% del salario minimo reale comporta un aumento del 0,1% - 0,5% del totale dei salari reali.

Altra evidenza portata da questo studio riguarda l'importanza che può avere una politica monetaria accomodante nel tamponare la pressione che il salario minimo mette sul tasso di disoccupazione.

Per concludere, è giusto riportare che anche questo studio è stato criticato per le forti assunzioni alla base del modello e per i dati inappropriati utilizzati per costruire le controparti empiriche delle variabili teoriche, che hanno contaminato i risultati con errori di misurazione.

II.2.2 Curva di Phillips

Come accennato sopra, la curva di Phillips è stata spesso utilizzata a sostegno delle analisi del modello di equilibrio generale, ma può essere anche utilizzata in forma indipendente. La curva di Phillips mostra il cosiddetto “trade-off” tra il tasso di inflazione e il tasso di disoccupazione: “Quanto più è basso il tasso di disoccupazione (piena occupazione) tanto più è alto il tasso di crescita dei prezzi e dei salari”.

Sellekaerts (1981) ha esaminato sette studi sull'inflazione salariale e dei prezzi, tra cui quelli di Gramlich (1976) e Falconer (1978). Gli effetti di un aumento del 10% del salario minimo su inflazione salariale e dei prezzi, secondo questi studi, variavano dall'0,2% all'1,8%. Tuttavia, se escludiamo il valore estremo dell'1,8%, il range superiore si attesta allo 0,37%.

L'equazione di curva di Phillips fornisce dunque informazioni sulle combinazioni possibili di prezzi e produzione che equilibrano il mercato del lavoro, tenendo conto della risposta delle imprese e dei lavoratori e mantenendo costante la produzione. Questa equazione può però non essere informativa se gli effetti della domanda aggregata giocano

un ruolo significativo nell'effetto del salario minimo sui prezzi. Ciò dipende dal fatto che le persone tendono a regolare le proprie spese in risposta ai prezzi più alti, il che può influire sull'occupazione e sulla produzione a lungo termine.

Nei vari studi esistenti, come quelli di Sellekaerts (1981) e quelli Frye e Gordon (1981), è interessante notare che alcune specifiche empiriche della curva di Phillips includono anche variabili della domanda aggregata, poiché alcuni autori ritengono che una spiegazione econometrica dell'inflazione dei prezzi richieda l'inclusione di tali variabili insieme agli shock di offerta (come il prezzo del petrolio, il tasso di cambio, la crescita della produttività, ecc) e agli interventi governativi o fattori di spinta (come il salario minimo, le tasse per la sicurezza sociale, la protezione dell'occupazione, i sindacati, ecc.). Queste specifiche considerano anche dinamiche, come l'inclusione di ritardi delle variabili per catturare gli adeguamenti ritardati dei prezzi.

II.3 Chi “paga” per il salario minimo?

Nei capitoli precedenti, abbiamo esaminato come l'introduzione del salario minimo possa influenzare l'occupazione e il livello dei prezzi, ma è importante capire da chi viene sostenuto il costo di questa misura e quale sezione della popolazione ne trae maggiori benefici.

Sebbene il salario minimo sia principalmente uno strumento volto a risolvere situazioni di estrema povertà o a fornire aiuto a coloro che ne hanno bisogno, il suo effetto si estende a tutti coloro che ricevono un salario inferiore alla soglia stabilita. Questo significa che i beneficiari del salario minimo includono anche ragazzi che lavorano part-time per ottenere un po' di indipendenza economica dalle loro famiglie, spesso benestanti.

Secondo i dati raccolti dalla Bureau of Labor Statistics, nel 2010 vi sono stati 1,8 milioni di lavoratori americani che hanno beneficiato del salario minimo federale, che all'epoca

era fissato a \$7,25. Di questi 1,8 milioni, circa la metà (49%) aveva 24 anni o meno, e il 62% proveniva da famiglie con un reddito due o tre volte superiore al livello di povertà, al di sotto del quale si trovava solo il 16,8%. Per quanto riguarda l'altra metà dei beneficiari (25 anni o più), il 29,2% proveniva da famiglie considerate povere o prossime alla povertà, mentre il 46,2% proveniva da famiglie con redditi leggermente superiori alla soglia (circa 1,5 volte).

Questi dati dimostrano che, nonostante molti dei lavoratori che beneficiano del salario minimo provengano da famiglie tendenzialmente povere, la percentuale di lavoratori a tempo pieno retribuiti al salario minimo che devono mantenere una famiglia è molto inferiore a quanto ci si potrebbe aspettare: secondo i risultati di questa analisi, tale percentuale è pari al 4,7%.

Secondo questi studi, in conclusione, i principali sostenitori del “costo” del salario minimo sono i giovani con basse competenze, che pagano attraverso la perdita di lavoro; allo stesso tempo, i consumatori potrebbero accusare un aumento del livello generale dei prezzi. Inoltre, anche senza considerare gli effetti negativi sulle altre variabili, il salario minimo non risulta abbastanza efficiente a raggiungere il principale obiettivo di ridurre la povertà: soltanto l'11,3% dei lavoratori percepenti il salario minimo vive in famiglie povere.

Nel 2012 a Capitol Hill si sono susseguite diverse proposte per un aumento del salario minimo. Durante le discussioni a riguardo è stata presa in seria considerazione proprio la situazione dell'occupazione giovanile. Al tempo, infatti, il tasso di disoccupazione tra i teenager era del 24,9%, mentre il tasso di occupazione di questo gruppo si avvicinava al suo minimo storico del 25,4%.

Dati preoccupanti, che necessitano di parecchia accortezza, soprattutto se si vuole modificare un parametro come il salario minimo che potrebbe peggiorare la situazione.

In un contesto economico così difficile, i datori di lavoro non saranno disposti ad assumere lavoratori il cui apporto produttivo sia inferiore al costo dell'assunzione stessa. Un aumento del salario minimo porterà ad escludere ancora più individui con basse competenze dal mercato del lavoro. Sebbene alcuni lavoratori ottengano un aumento, altri perderanno opportunità di impiego. In generale, non sono in pochi a sostenere che il salario minimo, invece di ridistribuire il reddito dai datori di lavoro ai lavoratori, trasferisca risorse da un piccolo gruppo di fortunati lavoratori a quelli sfortunati, che perderanno il lavoro.

III. POLITICHE ALTERNATIVE

Prendendo atto di tutte le considerazioni fatte finora, il salario minimo può potenzialmente rappresentare sia una soluzione che una fonte di problemi. Le evidenze empiriche provenienti da dati e studi sono variegata e conducono a conclusioni ambigue e contrastanti. Questa situazione è sia la causa che l'effetto del fatto che il salario minimo non è adottato da tutte le economie globali. Se ogni paese avesse introdotto un salario minimo, sarebbe stato possibile effettuare numerosi confronti basati su dati reali anziché su semplici supposizioni o simulazioni.

Al di là delle ipotesi, esistono proposte di soluzioni alternative per affrontare la questione. Anche queste soluzioni mirano a ridurre i casi di estrema povertà e promuovere una distribuzione più equa del reddito.

III.1 Politiche di reddito complementari

III.1.1 Reddito di cittadinanza

Il reddito di cittadinanza (RdC) è una misura di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale adottata in molti paesi. In Italia, il RdC è stato introdotto come una forma di sostegno economico mirato a garantire un livello minimo di reddito alle persone e alle famiglie in situazioni di vulnerabilità economica.

A differenza di un semplice sussidio che integra i redditi familiari, il RdC prevede anche un percorso di reintegrazione lavorativa. I beneficiari del Reddito sono tenuti a sottoscrivere un Patto per il lavoro o un Patto per l'inclusione sociale. Questo patto implica l'impegno del beneficiario a cercare attivamente un lavoro adeguato o ad accettare una delle tre offerte di lavoro "congrue" proposte nel tempo da un operatore designato.

Per poter accedere al RdC, è necessario soddisfare determinati criteri stabiliti dal governo. Questi criteri includono parametri come la cittadinanza, l'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE), il reddito familiare e il patrimonio. La cittadinanza è uno dei requisiti fondamentali per richiedere il RdC, in quanto generalmente è destinato ai cittadini italiani o a coloro che risiedono legalmente nel paese da un certo periodo di tempo. L'ISEE è un indicatore che valuta la situazione economica di una famiglia, considerando il reddito e il patrimonio della stessa, nonché la composizione del nucleo familiare. Viene utilizzato per determinare l'entità dell'importo del RdC che una famiglia può ricevere. In base all'ISEE, vengono stabiliti dei limiti di reddito e patrimonio che i beneficiari devono rispettare per essere idonei al programma.

Infine, il reddito familiare e il patrimonio sono considerati per determinare l'effettiva necessità di sostegno economico. I beneficiari devono dimostrare di avere un reddito familiare e un patrimonio inferiori a determinate soglie stabilite. Questo viene valutato

per garantire che le risorse del programma siano indirizzate alle persone e alle famiglie che ne hanno effettivamente bisogno.

III.1.2 Reddito di base universale

Il reddito di base universale è uno strumento che cerca di affrontare le disuguaglianze sociali e garantire a tutti i cittadini la possibilità di soddisfare le necessità essenziali per una vita dignitosa, indipendentemente dalla loro situazione economica o dallo status lavorativo. Con l'erogazione di un sussidio mensile a tutti, si mira a fornire una rete di sicurezza finanziaria e a ridurre la povertà.

Una delle argomentazioni a favore del reddito di base universale è che potrebbe stimolare i consumi, in quanto le persone avrebbero più risorse finanziarie a disposizione. Ciò potrebbe portare ad un aumento della domanda di beni e servizi, che a sua volta potrebbe favorire la crescita economica. Inoltre, si sostiene che un reddito di base universale potrebbe semplificare l'assistenza sociale, eliminando la necessità di complesse e onerose procedure burocratiche per determinare l'ammontare degli aiuti da erogare.

Tuttavia, alcuni studiosi esprimono preoccupazioni riguardo al rischio di inflazione. Se l'introduzione del reddito di base universale portasse ad un aumento generalizzato dei prezzi, l'effetto positivo sul potere d'acquisto dei beneficiari potrebbe essere annullato. Sarebbe dunque fondamentale considerare attentamente gli effetti a lungo termine e adottare misure per mitigare il potenziale impatto inflazionistico.

Un'altra questione sollevata riguarda l'effetto disincentivante sull'occupazione. Il reddito di base universale, a differenza del reddito di cittadinanza, non richiede alcuna stipula di un patto e viene erogato a tutti senza condizioni o vincoli. Per questo, alcuni critici sostengono che ciò potrebbe disincentivare la ricerca di un impiego da parte di coloro che sono disoccupati. D'altra parte, i sostenitori del reddito di base universale argomentano

che questo tipo di sostegno economico consentirebbe alle persone di prendersi il tempo necessario per cercare un impiego adeguato o perseguire opportunità di formazione e riqualificazione professionale.

III.2 Politiche alternative: obiettivi e prospettive

In conclusione, per raggiungere gli obiettivi del salario minimo, sia la riduzione del potere salariale dei datori di lavoro che la riduzione della povertà, è necessario adottare politiche alternative che affrontino le sfide attuali.

Per quanto riguarda il primo obiettivo, è possibile ridurre il potere dei datori di lavoro eliminando l'immobilità del lavoro. Questo potrebbe essere realizzato fornendo informazioni dettagliate sulle condizioni di impiego in diverse aree e settori e offrendo formazione professionale e prestiti per coprire i costi del trasferimento. In questo modo, si creerebbe una maggiore mobilità lavorativa e si ridurrebbe il controllo dei salari da parte dei datori di lavoro.

Per quanto riguarda il secondo obiettivo, la riduzione della povertà, è fondamentale adottare un approccio basato sull'equità. È importante garantire che coloro che si trovano in condizioni di bisogno simili ricevano aiuto in modo uguale. Per raggiungere ciò, è necessario utilizzare un criterio oggettivo per quantificare il bisogno, come ad esempio la composizione del nucleo familiare. Anche se questo criterio può presentare alcune imperfezioni, come il fatto che i malati richiedono più assistenza medica dei sani, è più equo trattare famiglie con bisogni simili allo stesso modo, indipendentemente dalla loro occupazione.

In ogni caso, è importante sottolineare che la valutazione di ogni singola situazione familiare e di tutte le variabili possibili è un compito impossibile. Al momento, non

possiamo che scendere ai compromessi richiesti dagli strumenti disponibili e considerare attentamente le politiche proposte.

CONCLUSIONI

In conclusione, questa tesi ha evidenziato l'enorme complessità e controversia che circonda il tema del salario minimo. I dati e gli studi disponibili, spesso contrastanti, dipendono da molteplici fattori, come quelli storici, politici e culturali specifici di ciascun paese. È chiaro che non esiste un modello unico di salario minimo che possa adattarsi efficacemente a tutte le realtà, ma piuttosto richiede uno studio attento e l'implementazione di modelli ad-hoc, capaci di adattarsi nel tempo alle esigenze e alle sfide che emergono. Tuttavia, è importante riconoscere che il timore del cambiamento e l'incertezza sulle conseguenze possono scoraggiare l'adozione di politiche radicali come il salario minimo. Allo stesso tempo, l'immobilismo può comportare il perpetuarsi delle disuguaglianze e delle difficoltà dei lavoratori. È possibile che solo quando la situazione diventerà insostenibile per coloro che ne hanno maggiormente bisogno, si prenderanno decisioni importanti, auspicando che ciò avvenga con adeguata preparazione.

Per guidare l'evoluzione delle politiche pubbliche e garantire un benessere migliore per tutti i membri della società, la sperimentazione e la ricerca rivestono un ruolo fondamentale. La collaborazione e la condivisione di esperienze tra i paesi possono contribuire a individuare politiche adeguate che favoriscano un'economia più inclusiva, equa e sostenibile. Nonostante le differenze di opinione, è essenziale perseguire il miglioramento del benessere per tutti i membri della società, promuovendo politiche che mirino a ridurre le disuguaglianze e a garantire condizioni di lavoro dignitose.

BIBLIOGRAFIA

- P. HARASZTOSI, A. LINDNER, *Who Pays for the Minimum Wage?*, in “*American Economic Review*”, vol. 109, n. 8, 2019, pp. 2693-2727
- S. LEMOS, *The Effect of the Minimum Wage on Prices*, Leicester, 2004
- S. LEMOS, *A SURVEY OF THE EFFECTS OF THE MINIMUM WAGE ON PRICES*, in “*Journal of Economic Surveys*”, 22: 187-212, 2008
- T. MACURDY, *How Effective Is the Minimum Wage at Supporting the Poor?*, in “*Journal of Political Economy*”, Chicago, vol. 123, n. 2, 2015
- M. MATSAGANIS, *Storia e politica del salario minimo*, in “*Social cohesion papers*”, Milano, vol. 2, 2020
- D. NEUMARK, *The Effects of Minimum Wages on Employment*, in “*FRBSF Economic Letter*”, San Francisco, 2015-37, 2015
- P. PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro, oggi*, in “*Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*”, vol. 161/2019, 2019, pp. 59-93
- G. J. STIGLER, *The Economics of Minimum Wage Legislation*, in “*The American Economic Review*”, vol. 36, n. 3, 1946, pp. 358–365
- M. WILSON, *The Negative Effects of Minimum Wage Laws*, in “*Cato Institute Policy Analysis*”, Washington DC, n. 701, 2012

SITOGRAFIA

http://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/Articoli/2015-1_Speziale.pdf

<https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/setting-adjusting/lang--en/index.htm>

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312473:NO

<https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/05/Relazione-Pascucci-3.pdf>

https://www.jstor.org/stable/pdf/1801842.pdf?refreqid=excelsior%3Adcc68101f1456c6adfacdd74f151231b&ab_segments=&origin=&initiator=&acceptTC=1

https://osservatoriocoesionevole.eu/wp-content/uploads/2020/07/Matsaganis-SCP-2020-Storia-e-politica-del-salario-minimo_finale_DEF.pdf

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=524803

<https://www.frbsf.org/wp-content/uploads/sites/4/e12015-37.pdf>

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1467-6419.2007.00532.x>

<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257%2Faer.20171445&&from=f>

<https://www.okpedia.it/curva-di-phillips>

<https://www.journals.uchicago.edu/doi/epdf/10.1086/679626>

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2226952