



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**  
**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI**  
**"M. FANNO"**

**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA**

**PROVA FINALE**

**"SALARIO MINIMO: CONFRONTO TRA LE TEORIE ECONOMICHE ED  
EFFETTI DELLA SUA INTRODUZIONE SU IMMIGRATI E SU NATIVI"**

**RELATORE:**

**ELISABETTA LODIGIANI**

**LAUREANDO: LORENZO GALEAZZO**

**MATRICOLA N. 1188540**

**ANNO ACCADEMICO 2023 – 2024**

Dichiaro di aver preso visione del “Regolamento antiplagio” approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione ‘Riferimenti bibliografici’.

*I hereby declare that I have read and understood the “Anti-plagiarism rules and regulations” approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section ‘References’.*

Firma (signature) .. 

## INDICE

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>4</b>
<b>CAPITOLO PRIMO: IL SALARIO MINIMO, UNO SGUARDO D'INSIEME</b>	<b>6</b>
1.1 Salario minimo: definizione e caratteri	6
1.2 Cenni storici	7
1.3 Il salario minimo in Italia e in Europa	7
1.4 Contesto USA	9
<b>CAPITOLO SECONDO: LE TEORIE ECONOMICHE SUL SALARIO MINIMO</b>	<b>11</b>
2.1 La teoria neoclassica: dagli albori fino ai giorni nostri	11
2.2 Il salario minimo causa di disoccupazione strutturale: Greg Mankiw	12
2.3 <i>La nuova teoria economica</i> di David Card	15
2.4 David Neumark: una posizione intermedia	20
2.5 La ricerca sul salario minimo in Europa	22
2.6 <i>The impact of the Mariel boatlift on the Miami labor market (1990)</i>	24
<b>CAPITOLO TERZO: SALARIO MINIMO E IMMIGRAZIONE</b>	<b>26</b>
3.1 L'impatto dell'immigrazione sul mercato del lavoro secondo George Borjas	26
3.2 Chi beneficia del salario minimo: immigrati o nativi?	28
3.3 Conclusioni	31
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>33</b>

## INTRODUZIONE

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) svolge un ruolo chiave a livello globale nell'adozione e nell'attuazione di norme internazionali sul lavoro e nella sensibilizzazione dei diritti dei lavoratori, monitorando l'applicazione delle stesse norme da parte degli Stati membri.

Secondo la definizione data dall'OIL, il salario minimo indica *“la retribuzione minima che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori dipendenti per il lavoro svolto in una determinata unità di tempo.”*

Il salario minimo è fissato in modo da garantire ai lavoratori di ricevere una compensazione equa per il loro contributo economico e di fornire loro un tenore di vita dignitoso.

Il capitolo I si occuperà di approfondire proprio questa tematica. Verranno toccati diversi punti, tra cui i cenni storici e l'applicazione del salario minimo sia in Europa sia negli Stati Uniti.

Nonostante esso sia ormai diffuso in diversi paesi, il dibattito riguardo al salario minimo e ai suoi effettivi vantaggi è tutt'oggi molto acceso.

Sul tema per anni si sono fronteggiate principalmente due correnti di pensiero, che hanno sostenuto ipotesi tra loro diametralmente opposte. Questo l'argomento che troverà spazio nel capitolo II, con l'obiettivo di analizzare l'una e l'altra teoria e sottolineare rispettivamente per l'una e per l'altra i punti di forza e di debolezza, fino ad abbracciare quella che è ritenuta da parte mia la più attendibile.

Quella che venne sostenuta dai più fino a non molto tempo fa è la teoria neoclassica, che individua nel salario minimo un elemento scoraggiante rispetto all'occupazione. Questo perché tendenzialmente l'introduzione del salario minimo comporta un incremento del costo della forza lavoro rispetto ai salari come fissati secondo paga oraria.

Una buona fetta dei teorici dell'economia, al contrario, crede che il salario minimo possa giocare un ruolo essenziale come strumento di contrasto alla povertà, ammesso che venga introdotto nel rispetto di certi limiti, evitando in questo modo che venga intaccato il tasso di occupazione. Anche grazie all'apporto scientifico di questi studiosi il salario minimo è oggi ampiamente impiegato in ambito economico. È necessario citare in particolare i nomi di David Card e Alan Krueger. Nel 2021 David Card ha vinto il premio Nobel per l'Economia per il "contributo empirico allo studio del mercato del lavoro e per le contribuzioni metodologiche allo studio delle relazioni causali".

Card ha analizzato gli effetti del salario minimo, dell'immigrazione e dell'istruzione sul mercato del lavoro, dimostrando in maniera empirica, che l'aumento del salario minimo non comporta necessariamente una diminuzione dei posti di lavoro. I suoi studi, condotti al fianco di Joshua D. Angrist e Guido W. Imbens, si prefiggono lo scopo di valutare l'impatto causale di specifici elementi istituzionali del mercato del lavoro come il salario minimo, i cambi strutturali nelle distribuzioni occupazionali e salariali o ancora gli effetti causali dell'immigrazione sul mercato del lavoro, attraverso l'applicazione di metodi econometrici innovativi.

Emergono dunque gli aspetti estremamente benefici dell'introduzione del salario minimo, che a differenza di quanto sostenuto dalla teoria neoclassica, non avrebbe impatto negativo, nemmeno tenendo conto della differenziazione tra diverse categorie sociali.

Dunque, è chiaro come il dibattito sul salario minimo concerne sì gli effetti che esso ha sull'occupazione, ma anche e soprattutto le categorie di persone e lavoratori nei confronti delle quali questi effetti si producono.

Ci si riferisce in particolar modo a due categorie sociali prese in esame da uno studio condotto da Madeline Zavodny e pubblicato nel dicembre del 2014 dall'IZA World Labor cioè immigrati e nativi.

Lo studio si serve del modello della teoria economica neoclassica, la quale per funzionare prevede alcune semplificazioni rispetto al mercato del lavoro. Il fattore immigrazione risulta combinato al livello di competenza dei lavoratori.

Lo scopo è quello di osservare gli effetti della retribuzione ed occupazione dei lavoratori poco qualificati, siano essi nativi o immigrati, evidenziando come non vi sia una vera e propria differenza tra queste due categorie.

Sia per immigrati che nativi non vi sono evidenze, in seguito all'introduzione o all'aumento del salario minimo, che effettivamente l'occupazione diminuisca, cosa che invece viene sostenuta dalla teoria neoclassica.

## CAPITOLO PRIMO:

### IL SALARIO MINIMO, UNO SGUARDO D'INSIEME

#### 1.1 Salario minimo: definizione e caratteri

Il salario minimo rappresenta la compensazione minima che un datore di lavoro è tenuto a versare ai propri dipendenti per un dato periodo di lavoro (orario, giornaliero, settimanale o mensile). Questo importo minimo non può essere inferiore a quanto stabilito dai contratti collettivi o dagli accordi individuali.

Il salario minimo così inteso è stato oggetto di un implemento da parte del 90% dei paesi membri dell'OIL.

L'obiettivo del salario minimo è quello di proteggere i lavoratori da retribuzioni eccessivamente basse. Inoltre, contribuisce a garantire una distribuzione equa dei frutti della crescita economica e assicura un livello minimo di sostentamento per tutti i lavoratori.

Bisogna tenere conto del fatto che il salario minimo fa parte di sistematiche politiche ben più ampie, volte ad eliminare la povertà e ridurre le disuguaglianze, inclusa la disparità retributiva tra uomini e donne.

Infatti, i sistemi di salario minimo dovrebbero essere progettati in modo da integrare e rafforzare politiche sociali e del lavoro già esistenti, come la contrattazione collettiva, la quale mira a stabilire le condizioni di lavoro e di impiego dei lavoratori.

Nel corso degli anni, lo scopo del salario minimo si è evoluto: inizialmente pensato come strumento di politica applicabile a specifici settori a bassa retribuzione, ha oggi assunto una più ampia portata.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro elenca tassativamente le autorità che possono implementare tale strumento: "i salari minimi possono essere fissati per legge, decisione di un'autorità competente, una commissione salariale, un consiglio salariale, o da corti o tribunali industriali o del lavoro. I salari minimi possono anche essere stabiliti dando forza di legge a disposizioni di accordi collettivi."

L'OIL, insieme ad alcuni esperti di economia di cui parleremo nei successivi capitoli e l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) riconoscono il salario minimo come uno strumento politico per contrastare la povertà e mitigare le disparità, poiché assicura che a parità di categoria e mansione, vi sia uguaglianza retributiva.

Il salario minimo contribuisce, inoltre, a prevenire lo sfruttamento dei lavoratori con limitate opportunità occupazionali. Infatti, troppo spesso accade che i datori di lavoro corrispondano

retribuzioni squilibrate a causa della scarsa specializzazione di chi si affaccia per la prima volta sul mondo del lavoro.

## **1.2 Cenni storici**

Il primo paese a stabilire un salario minimo a livello nazionale fu la Nuova Zelanda quando, nel 1894 approvò l'*Industrial Conciliation and Arbitration Act*. Successivamente nel 1896 fu lo stato dell'Australia del Victoria a promulgare il *Wage Boards Law*, con cui si fissava un salario minimo legale nelle *sweated industries*.

In seguito a questi eventi fu il Regno Unito il primo stato europeo ad interessarsi a questa misura economica, e dopo varie investigazioni da parte del Parlamento, nel 1909 adottò le prime politiche che riguardavano il salario minimo.

Negli Stati Uniti invece si dovette aspettare fino al 1912 quando il Massachusetts fu il primo stato a promulgare una legge sul salario minimo, ma il salario minimo federale fu adottato solo 25 anni dopo.

Durante e dopo la Seconda Guerra Mondiale, molti altri paesi adottarono un salario minimo nazionale, a partire dall'America Latina, passando per l'India e il Pakistan.

Successivamente le leggi sul salario minimo si sono diffuse a macchia d'olio, arrivando ad oggi a circa 190 paesi che hanno adottato delle misure sul salario minimo.

## **1.3 Il salario minimo in Italia e in Europa**

Quello sul salario minimo continua ad essere un dibattito molto acceso in Europa. L'Unione Europea si è assunta il dovere e l'onere di assicurare ai cittadini condizioni di vita e di lavoro che siano per quanto possibile ottimali. Il 19 ottobre 2022, è stata introdotta la Direttiva n. 2041, la quale ha implementato nuove disposizioni volte a sostenere retribuzioni minime adeguate ad assicurare standard di vita e di lavoro dignitosi per i lavoratori nell'Unione Europea. La Direttiva n. 2041/2022 non fissa un determinato valore di salario minimo che gli Stati membri devono rispettare, ma invece mira a promuovere la negoziazione collettiva per la determinazione dei salari, a sostenere adeguati livelli di salario minimo legale e a migliorare l'effettivo accesso alla protezione garantita dal salario minimo per tutti i lavoratori.

Per valutare se attualmente i salari minimi garantiti sono sufficienti, i Paesi dell'Unione Europea avranno due opzioni. Possono o scegliere di definire un insieme di beni e servizi a prezzi reali per valutare se i salari minimi bastino a coprire le spese essenziali; oppure, possono fissare i salari minimi al 60% del reddito medio lordo e al 50% del reddito mediano lordo, come indicatori di riferimento per determinare un livello accettabile di compensazione.

Il salario minimo è regolato individualmente dai singoli stati membri, mentre l'Unione si occupa di predisporre le linee guida in materia.

Quello della Germania è uno dei casi più recenti e celebri, anche per il fatto che il concetto di salario minimo legale si trova in contrasto rispetto al principio vigente nell'ordinamento tedesco del *Tarifautonomie*, secondo cui i salari dovrebbero essere stabiliti dalla contrattazione collettiva, senza che il Governo possa intervenire in merito.

I salari minimi fissati in ogni stato risultano estremamente vari tra loro: a gennaio 2024 osserviamo che l'ammontare varia da un compenso mensile di €477 in Bulgaria, fino ad arrivare a €2.571 mensili in Lussemburgo. Si veda in merito la Figura 1



Figura 1. FONTE: EUROSTAT

L'Italia è uno dei cinque su un totale di ventisette paesi facenti parte dell'Unione Europea a non aver ancora adottato un salario minimo legale. Infatti, in Danimarca, Italia, Austria, Finlandia e Svezia la determinazione della retribuzione è affidata alla contrattazione collettiva settoriale.

In Italia il salario minimo è un tema molto discusso a livello parlamentare e non solo, in particolare a seguito della Direttiva n. 2041/2022 emanata dall'Unione Europea.

Attualmente in Italia non esiste un livello minimo di retribuzione fissato per legge, ma è garantito a livello costituzionale ex art. 36 "il diritto" – di ogni lavoratore – "ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa".

Il salario minimo in Italia, dunque, è disciplinato tramite accordi contrattuali collettivi, stipulati tra rappresentanti dei lavoratori da un lato e quelli delle imprese dall'altro, per

ciascun comparto economico. Questi accordi stabiliscono i livelli minimi retributivi per i lavoratori del settore specifico di appartenenza e possono variare in base alle dinamiche del mercato del lavoro, alle specificità dell'industria e alle trattative tra le parti coinvolte. Oltre agli accordi collettivi, il Governo italiano ha la facoltà di intervenire, seppur eccezionalmente, per fissare i salari minimi tramite decreti legislativi ed altri strumenti normativi, specialmente per settori particolarmente fragili e in situazioni di crisi economica. La storia del salario minimo in Italia è senz'altro una storia travagliata. In Italia, negli ultimi decenni, il numero di lavoratori esposti al rischio di povertà è aumentato sensibilmente. La quota di lavoratori poveri tra il 2006 e il 2017 è passata dal 17,7% al 22,2%, vicini al 28% per le donne. Inoltre, il rischio di bassa retribuzione è altissimo, del 53,5% per i lavoratori part-time e i lavoratori atipici. Dai dati Eurostat emerge che in Italia l'11,7% dei lavoratori dipendenti riceve un salario inferiore ai minimi contrattuali, dato ben al di sopra del 9,6% di media UE.

Da ultimo, il 4 luglio 2023 è stata presentata una proposta di legge, la n. 1275, al fine di introdurre il salario minimo a 9 euro lordi l'ora. Tuttavia, a seguito di varie modifiche apportate al testo, la proposta è stata definitivamente bocciata in data 5 dicembre 2023. La disciplina che regola in Italia il salario minimo rimane quindi al momento quella dei contratti collettivi, senza un'indicazione comune di una retribuzione minima.

#### **1.4 Contesto USA**

Come già accennato in precedenza il primo salario minimo federale per quanto riguarda gli Stati Uniti è stato istituito durante la presidenza di Franklin D. Roosevelt nel 1938 attraverso la legge federale Fair Labor Standards Act (FLSA).

Negli Stati Uniti, il livello del salario minimo è definito a livello nazionale (attualmente fissato a 7,25 dollari all'ora), ma le autorità locali hanno la facoltà di stabilire un salario minimo superiore.

In realtà, molti Stati hanno specifiche leggi sul salario minimo. Nel caso in cui in uno stesso Stato sia vigente sia la legge statale che quella federale, il lavoratore ha diritto a percepire il più alto salario tra i due.

Ci sono cinque stati che non hanno introdotto un salario minimo a livello statale: Alabama, Louisiana, Mississippi, South Carolina e Tennessee. Inoltre, gli stati della Georgia e del Wyoming hanno previsto sì un salario minimo, ma inferiore rispetto a quello nazionale di \$7,25 orari. In tutti e sette questi stati, come già spiegato, si applicherà il salario minimo nazionale di \$7,25 all'ora.

Al momento, come riportato dall'U.S. Department of Labor, in 30 stati e a Washington D.C. i salari minimi sono maggiori rispetto a quello fissato a livello nazionale di \$7,25 all'ora. La Figura 2 indica a quanto ammonta il salario minimo in ogni stato.



Figura 2. FONTE: U.S. Census Map

L'aumento del salario minimo è un argomento ampiamente dibattuto negli Stati Uniti. Numerose organizzazioni del lavoro, oltre ad associazioni il cui obiettivo è la lotta alla povertà sostengono che un salario minimo più alto può produrre un duplice effetto: da una parte migliorare le condizioni di vita dei lavoratori; dall'altra ridurre le disuguaglianze economiche.

Il "Raise the Wage Act" è una proposta di legge avente lo scopo di incrementare anno dopo anno il salario minimo federale, fino al raggiungimento di \$15 all'ora, offrendo così maggiori opportunità di sostentamento per i lavoratori a basso reddito.

Se mai la proposta di legge dovesse ottenere l'approvazione, è certo che il salario minimo di \$15 all'ora troverebbe ampio consenso tra gli elettori americani, vista la sentita necessità di migliorare i salari dei lavoratori. Questo è infatti il dato che emerge da un sondaggio risalente al 2021 ed effettuato dal Pew Research Center, che vedrebbe una buona percentuale di elettori (il 62%) a favore del salario minimo di \$15.

Tuttavia, la questione rimane aperta, oltre che controversa, su come un eventuale aumento di salario possa influenzare l'economia e l'occupazione. Alcuni esperti, come si vedrà in maniera approfondita in seguito, si dicono preoccupati degli effetti negativi che potrebbero derivarne, ad esempio il rischio di una diminuzione dell'occupazione o l'aumento dei costi per le imprese. Questi i temi che verranno trattati nel prossimo capitolo.

## CAPITOLO SECONDO:

### LE TEORIE ECONOMICHE SUL SALARIO MINIMO

Prima di cominciare la trattazione del capitolo secondo, risulta necessario specificare che le teorie economiche e gli studi di cui si parlerà da qui in avanti si riferiscono al contesto statunitense.

#### **2.1 La teoria neoclassica: dagli albori fino ai giorni nostri**

A questo punto del percorso risulta ormai evidente come gli studi sul salario minimo siano stati molteplici e spesso controversi.

Il dibattito, infatti, ebbe inizio quasi un secolo fa e in particolare a partire dagli anni '30, quando alcuni economisti di stampo tradizionale criticarono duramente il Presidente USA Franklin Delano Roosevelt per aver introdotto il salario minimo.

La posizione di netto contrasto rispetto allo strumento del salario minimo venne poi sostenuta nel corso del '900 dalla teoria economica neoclassica.

Nel 1982 Charles Brown, Curtis Gilroy ed Andrew Kohen pubblicano una review della letteratura compiuta fino ad allora. Da qui emerge come le conclusioni a cui gli studiosi in quegli anni erano giunti fossero sostanzialmente due: il salario minimo secondo alcuni comportava effetti negativi sull'occupazione; secondo altri era privo di effetti significativamente rilevanti.

Nessun esperto, dunque, si era allontanato da quella che era l'idea di base della teoria neoclassica, secondo cui, in un contesto istituzionale di mercati perfettamente competitivi, un salario minimo sopra la soglia dell'equilibrio porterebbe ad un aumento della disoccupazione. Questa teoria godette per decenni di consenso unanime, tanto che tra gli studiosi si affievolì la necessità di ricercare soluzioni alternative.

Fu sul finire degli anni '80 che l'interesse per l'argomento cominciò a tornare, questo sulla spinta di due circostanze. La rinnovata attenzione avvenne in primo luogo per il fatto che per quasi dieci anni, dal 1981 al 1990, il salario minimo non venne aumentato e questo provocò un calo di oltre il 30% del suo valore in termini reali. In secondo luogo, e in risposta all'inerzia del Congresso,<sup>1</sup> un numero crescente di legislature statali cominciò ad aumentare i salari minimi statali rispetto alle soglie previste a livello federale.

---

<sup>1</sup> Il Congresso degli Stati Uniti è l'organo legislativo del Governo federale degli Stati Uniti d'America. A livello locale, i 50 Stati che compongono la Federazione americana godono tutti di autonomia costituzionale e politica: ad essi la Costituzione federale attribuisce la titolarità e l'esercizio di tutti i poteri non espressamente delegati al Governo federale.

La diffidenza nei confronti del salario minimo arriva così fino ai giorni nostri, supportata, tra gli altri, da Gregory Mankiw, di cui si parlerà nel paragrafo a seguire.

## 2.2 Il salario minimo causa di disoccupazione strutturale: Greg Mankiw

Gregory Mankiw è un economista e blogger statunitense. Insegnante di economia alla Harvard University, è stato consigliere economico del presidente statunitense George W. Bush dal 2003 al 2005.

Si può dire che Mankiw abbracci una concezione neoclassica di salario minimo. Infatti, egli sostiene siano tre le cause della cd. disoccupazione strutturale: le leggi sul salario minimo; i sindacati e la contrattazione collettiva; e la teoria dei salari d'efficienza. In questa sede ci occuperemo esclusivamente del primo aspetto.

È bene procedere prima di tutto a chiarire alcune definizioni e concetti.

Viene detto *tasso naturale di disoccupazione* quel tasso di disoccupazione medio attorno cui l'economia fluttua.

Vi è poi il *tasso di occupazione corrente*, il quale può essere superiore o inferiore a quello naturale, a seconda che si faccia riferimento rispettivamente a periodi di recessione economica o a periodi di espansione.

Il tasso naturale di disoccupazione prende atto del fatto che quando si tratta di lavoratori e di posti di lavoro vi è un perpetuo flusso e reflusso, il quale determina la quota della forza lavoro che è disoccupata. Il tasso naturale di disoccupazione può essere spiegato in maniera apprezzabile dal modello della dinamica della forza lavoro.

Si diano:

<p><math>L =</math> <b>forza lavoro</b> totale data da <math>L = O + D</math> <math>D =</math> stock di disoccupati in ogni istante di tempo <math>O =</math> stock di occupati in ogni istante di tempo</p>
--

Dove il tasso di occupazione è dato da:  $D/L$

E ancora:

<p><math>s =</math> <b>tasso di separazione</b> nonché la % di occupati che perde il lavoro in un dato periodo di tempo <math>o =</math> <b>tasso di occupazione</b> nonché la % di occupati che trova lavoro in un dato periodo di tempo</p>
---

Ipotizzando che la forza lavoro  $L$  rimanga fissa e ponendo l'attenzione sulla transizione dei singoli individui da una situazione di occupazione ad una di disoccupazione e viceversa, ci si renderà conto come in ogni istante di tempo vi sono sia nuovi disoccupati che nuovi occupati.

Quando il numero di nuovi occupati è uguale al numero di nuovi disoccupati, viene stabilito l'equilibrio di stato stazionario, definito dalla seguente equazione:

$$o \times D = s \times o$$

A partire da questa condizione si può identificare il tasso di occupazione naturale:

$$\text{poichè: } o = (L-D)$$

$$s \times o = s \times (L-D) = s \times L - s \times D$$

$$\text{In stato stazionario: } (o \times D = s \times o): o \times D = s \times L - s \times D \rightarrow (o+s) D = s \times L$$

Il tasso di disoccupazione naturale sarà calcolato nel modo seguente:  $D/L$

$$D/L = s / (o + s)$$

Questa equazione dimostra come il tasso di disoccupazione di stato stazionario dipenda dal tasso di separazione  $s$  e dal tasso di ottenimento  $o$ .

Mentre il tasso di separazione del lavoro e il tasso di occupazione si trovano tra loro in un rapporto direttamente proporzionale; il tasso di ottenimento del lavoro e il tasso di occupazione rispondono ad un rapporto di proporzionalità inversa.

Ora, guardando alle politiche economiche, sappiamo che il tasso di occupazione naturale cala in due casi, cioè:

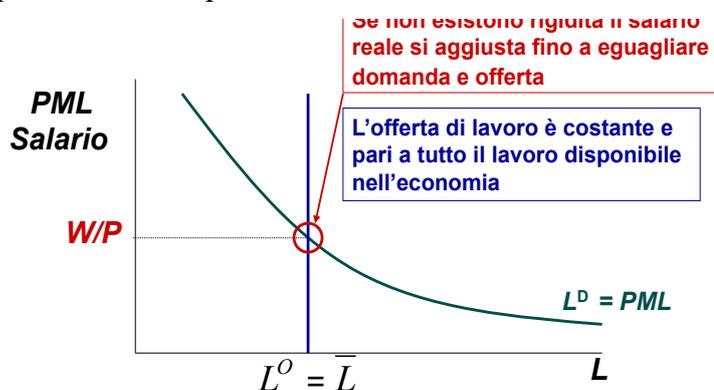
1. Quando il tasso di ottenimento aumenta
2. Quando il tasso di separazione diminuisce

Arriviamo, dunque, allo scopo fin dall'inizio perseguito nonché lo studio delle politiche che influenzano il tasso di disoccupazione naturale.

Esamineremo in particolare una delle cause della disoccupazione, da rinvenirsi nella rigidità salariale (disoccupazione strutturale).

Per rigidità dei salari si intende l'incapacità dei salari di aggiustarsi istantaneamente, in modo da permettere ad offerta e domanda di lavoro di eguagliarsi.

Consideriamo (Figura 3) il grafico di equilibrio sul mercato del lavoro, il quale spiega perché la rigidità dei salari provoca disoccupazione.



Mankiw, MACROECONOMIA, Zanichelli editore © 2004

Figura 3

Se  $W/P$  è al di sopra del livello di equilibrio tra  $D$  e  $O$ , la quantità di lavoro offerta è maggiore di quella domandata e le imprese razionano i posti di lavoro disponibili: si riduce il tasso di ottenimento di lavoro e, quindi, la disoccupazione aumenta.

Se il salario non è libero di aggiustarsi autonomamente, cosa che avviene proprio nel caso in cui venga fissato un salario minimo, non tutto il lavoro viene impiegato: l'offerta è superiore alla domanda.

Quindi, si può dire che vi sia disoccupazione strutturale quando il salario reale corrente è più alto rispetto a quello di equilibrio, il che comporta una offerta di lavoro superiore alla domanda.

Verrebbe spontaneo a questo punto concludere che la soluzione a questo problema sia la riduzione dei salari da parte delle imprese. Questo però, proprio a causa delle leggi sul salario minimo, non potrebbe avvenire.

Si tenga conto, precisa Mankiw, che il salario minimo è inferiore al salario medio e non si applica alla maggioranza dei lavoratori; dunque, esso non può essere causa del tasso di disoccupazione naturale in quanto non si applica per l'appunto alla maggioranza dei lavoratori.

Tuttavia, il salario minimo è spesso superiore al salario di equilibrio prima di tutto dei lavoratori a bassa qualifica e in secondo luogo dei lavoratori giovani con poca esperienza. Diretta conseguenza è che un aumento del 10% del salario minimo riduce l'occupazione giovanile dell'1-3%. Dunque, alcune ricerche mostrano effetti di riduzione dell'occupazione dei lavoratori giovani o di chi è in cerca della prima occupazione, in caso di crescita del salario minimo.

Inoltre, pare che un salario minimo elevato incentivi i giovani ad abbandonare prima gli studi per lavorare. Dovendo pagare un salario più alto, però, le imprese cercano comunque lavoratori che siano già formati, il che diminuisce ulteriormente la possibilità di trovare lavoro per i meno qualificati.

Per concludere, pare opportuno citare quelle che sono state proposte come delle soluzioni alternative al salario minimo.

Ciò che molti economisti fanno notare è che agire sui prezzi potrebbe portare a conseguenze negative proprio per quelle categorie di soggetti che dovrebbero essere maggiormente tutelati. Mankiw afferma che si dovrebbe pensare al salario minimo come ad una tassa che colpisce i datori di lavoro a basso salario. Egli sostiene che, se davvero si vuole andare incontro alle

esigenze dei lavoratori poveri il modo migliore per farlo è prevedere un'imposta esplicita col fine di finanziare un credito di imposta sul reddito guadagnato (EITC) più elevato. Questo, ritiene Mankiw, è un modo più equo ed efficiente di aiutare i lavoratori a basso salario.

### **2.3 La nuova teoria economica di David Card**

Lo studio "*Minimum wages and employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania*", condotto nel 1992 e successivamente pubblicato nel 1994 da David Card ed Alan Krueger rappresenta una vera e propria rivoluzione rispetto a quella che fino ad allora era stata la letteratura del salario minimo.

Prima di arrivare ad esaminare ai risultati che l'indagine ha mostrato, di cui parlerò ampiamente nel corso del capitolo, è importante evidenziare le innovazioni che i due economisti hanno introdotto nello svolgimento della loro ricerca.

Innanzitutto, c'è da considerare l'approccio empirico utilizzato da Card e Krueger, i quali per esaminare gli effetti dell'aumento del salario minimo ricorrono all'utilizzo di dati reali. Inoltre, i dati raccolti nell'una e nell'altra esperienza (cioè i dati riferiti al New Jersey e dati riferiti alla Pennsylvania) vengono in un secondo momento confrontati tra loro, seguendo il metodo cd *difference in differences*. Questo approccio si allontana dalla tradizionale modalità con cui gli studi teorici venivano affrontati e ha permesso ai due studiosi di analizzare le dinamiche reali del mercato del lavoro.

Lo studio prende in esame il settore dei fast food, il quale all'epoca era stato fortemente influenzato dagli aumenti del salario minimo. Infatti, dal 1° aprile del 1992 in New Jersey il salario minimo sarebbe aumentato da \$4,25 a \$5,05. Questo tipo di approccio ha fornito una panoramica dettagliata degli effetti della politica salariale, consentendo di giungere a conclusioni estremamente precise e soprattutto aderenti alla realtà. Gli studi di Card vengono infatti considerati da molti alla stregua di *esperimenti naturali*.

Come accennato, lo studio prende in considerazione due zone geografiche: il New Jersey e la Pennsylvania. Il New Jersey è uno stato di piccole dimensioni e la cui economia è influenzata dagli stati vicini. Per questo motivo viene preso contestualmente in esame il confinante stato della Pennsylvania, che presenta caratteristiche economiche simili. Si noti che, mentre in New Jersey, come già spiegato, il salario minimo era aumentato; invece, in Pennsylvania il salario era rimasto al livello federale di \$4,25 all'ora.

Lo studio analizza i dati di 410 fast-food tra il New Jersey e la Pennsylvania orientale. La scelta di ricondurre lo studio a questo specifico settore rispondeva a motivazioni ben precise, specificate dagli stessi autori. In particolare, vi sono quattro ordini di ragioni. In primo luogo, i fast-food sono attività dove il salario per i lavoratori è tendenzialmente basso. In quanto misura economica anti-povertà, dunque, il salario minimo avrebbe di certo giovato a questa categoria. In secondo luogo, il settore dei fast food tendenzialmente è ambito in cui vengono rispettate le leggi sul salario minimo. Infatti, a fronte di una previsione legislativa, viene effettivamente applicato un aumento di retribuzione. Inoltre, le competenze richieste ai lavoratori del settore fast-food sono omogenee, così come i prodotti offerti. Questo rende più semplice monitorare l'occupazione, i salari e i prezzi dei prodotti. Infine, i fast food risultano di facile campionamento per il fatto che si tratta di attività in franchising.

Card e Krueger hanno condotto una prima serie di interviste in New Jersey a partire dal febbraio del 1992, due mesi prima che il salario minimo venisse aumentato, per poi condurne una seconda serie tra i mesi di novembre e dicembre dello stesso anno. Le interviste furono condotte telefonicamente, modalità che risultò di immediata attuazione, anche su ispirazione di alcuni studi condotti da Katz e Krueger qualche tempo prima, i quali suggerirono che i fast food hanno una percentuale di risposta molto alta. L'indagine comprendeva domande sull'occupazione, salari iniziali, prezzi ed altre caratteristiche dell'attività.

Cercando di riassumere, dunque, vengono effettuate due classi di interviste successive: la prima a febbraio del 1992, momento in cui sia in New Jersey che in Pennsylvania vigeva un salario minimo di \$4.25 l'ora; la seconda, sempre con riferimento sia al New Jersey che alla Pennsylvania, viene condotta in un momento successivo all'aumento del salario minimo nel solo stato del New Jersey (ammontare di \$5.05), mentre in Pennsylvania il salario era rimasto immutato (\$4,25).

Ciò che emerge è che in seguito all'aumento del salario minimo (periodo novembre – dicembre) in New Jersey si registra un aumento sia dell'occupazione che del prezzo, mentre in Pennsylvania entrambi questi fattori sono in calo. Non vengono invece rilevate altre differenze significative tra i due gruppi di riferimento (orario medio di attività, frazione di lavoratori a tempo pieno, programmi bonus per l'assunzione di nuovi lavoratori).

La Figura 4 mostra la distribuzione dei salari iniziali nei due stati prima e dopo l'aumento. Nella prima ondata di interviste a febbraio, le distribuzioni nel New Jersey e in Pennsylvania erano molto simili. Entro la seconda ondata, quasi tutti i ristoranti del New Jersey che

pagavano meno di 5,05 dollari l'ora hanno riportato un salario iniziale pari alla nuova tariffa. Si noti che l'aumento del salario minimo non ha avuto evidenti ricadute sui ristoranti statali con salari più alti: la variazione percentuale media del salario per questi negozi è stata del 3,1%.

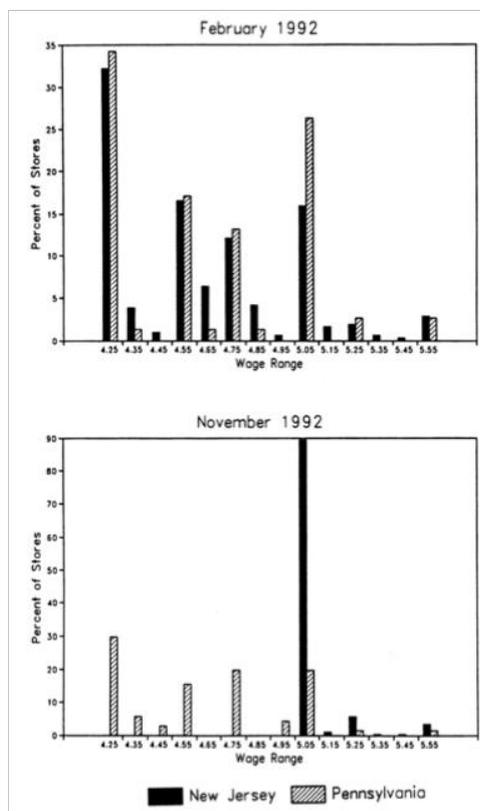


Figura 4. *Distribution of starting wage rates.* FONTE: Card D., Krueger A., 1994, *Minimum wages and employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania*

Card e Krueger (1994) utilizzano il modello empirico poiché lo ritengono l'unico in grado di poter analizzare adeguatamente gli effetti del salario minimo, basandosi sull'analisi di dati empirici raccolti dall'osservazione della realtà. Gli autori definiscono il loro un esperimento naturale, questo perché le condizioni sperimentali sono determinate dalla natura o da eventi esterni, piuttosto che essere controllate e manipolate dal ricercatore. Ed è proprio questo il caso dell'aumento del salario minimo in New Jersey, il quale è il risultato di una politica pubblica effettivamente applicata.

Si tenga conto che questo modello non era l'unico utilizzato dagli studiosi per analizzare gli effetti del salario minimo; infatti, oltre a quello empirico è giusto ricordare il modello competitivo e il modello monopsonistico.

Il modello competitivo è quello utilizzato dagli studiosi sostenitori della teoria neoclassica e assume la presenza di una concorrenza perfetta nei mercati. In questo contesto i prezzi, inclusi i salari nel mercato del lavoro sono determinati dall'interazione tra domanda e offerta senza alcuna influenza di singoli agenti economici. Secondo questo modello, come visto in precedenza, se il salario viene aumentato da politiche pubbliche o altri fattori esogeni, l'occupazione subirà un effetto negativo e il prezzo dei prodotti aumenterà nell'intero settore.

Il modello monopsonistico, dall'altra parte si riferisce a un modello di mercato del lavoro in cui un singolo acquirente o datore di lavoro ha un potere di mercato significativo nel determinare il salario. Questo può accadere quando vi sia un numero limitato di datori di lavoro in un'area geografica o in un settore specifico. Nell'ambito del salario minimo, gli economisti monopsonistici considerano come i datori di lavoro possono influenzare i salari in modo unilaterale, e come ciò può modificare gli effetti dell'aumento del salario minimo rispetto a un contesto di concorrenza perfetta.

Tornando a Card, come già riportato, lo studio venne affrontato con il metodo del cosiddetto *difference in differences*. Si tratta di una metodologia utilizzata al fine di valutare l'effetto di un *trattamento* (come può esserlo l'aumento del salario minimo), su un gruppo di soggetti *trattati*, in relazione ad un ulteriore gruppo di soggetti che invece non vengono sottoposti al trattamento cioè il *gruppo di controllo*. I due gruppi vengono osservati in due diversi periodi cioè prima e dopo il trattamento.

Il modello di regressione<sup>1</sup> utilizzato per la stima assume la forma della seguente equazione:

$$y = \beta_0 + \beta_1 dB + \delta_0 d2 + \delta_1 d2dB + u,$$

Dove:

$Y$  è la risposta osservata per ciascun gruppo prima e dopo il trattamento;  $dB$  è variabile cosiddetta *dummy*<sup>2</sup> che può assumere o valore 1 quando nel periodo prima del trattamento o valore 0 nel periodo post trattamento;  $d2$  è variabile dummy che assume valore 0 o 1 se la misurazione  $y$  si riferisce rispettivamente a un individuo del gruppo di controllo o del gruppo trattato.

Infine, la variabile  $d2db$  rappresenta naturalmente l'interazione tra le due variabili dummy.

---

<sup>1</sup> L'analisi della regressione è una tecnica usata per analizzare una serie di dati che consistono in una variabile dipendente e una o più variabili indipendenti. Lo scopo è stimare un'eventuale relazione funzionale esistente tra la variabile dipendente e le variabili indipendenti

<sup>2</sup> In econometria, una variabile binaria, o variabile dummy, è una variabile che assume valore 0 o 1, a seconda che sia soddisfatta o meno una data condizione.

Ancora,  $u$  è il termine errore associato all'osservazione e cattura l'effetto di tutti i fattori che il modello non è stato in grado di rappresentare adeguatamente.

Il metodo desidera calcolare la differenza del valore che ci si attende ( $y$ ) tra le fasi prima e dopo il trattamento, per entrambi i gruppi, sia di trattamento che di controllo.

La differenza tra le due differenze ci dà l'effetto netto del trattamento sul gruppo di trattamento, il che può portare alla stima del *difference-in-difference*:

$$\hat{\delta}_1 = (\bar{y}_{B,2} - \bar{y}_{B,1}) - (\bar{y}_{A,2} - \bar{y}_{A,1})$$

Nell'analisi proposta da Card, i due periodi considerati sono il mese febbraio del 1992, momento precedente all'aumento del salario minimo e il periodo relativo ai mesi di novembre/ dicembre dello stesso anno, dopo il trattamento- aumento del salario minimo. Il gruppo di soggetti trattati è costituito, come detto, dai lavoratori del New Jersey a cui era stato applicato il salario minimo; mentre il gruppo di controllo è costituito dai lavoratori della Pennsylvania. In conclusione, la stima diviene:

$$\delta_1 = (New\ Jersey_{feb} - New\ Jersey_{nov}) - (Pennsylvania_{feb} - Pennsylvania_{nov})$$

Utilizzando il metodo *difference-in-differences* Card e Krueger hanno potuto isolare meglio l'effetto dell'aumento del salario minimo, confrontando i cambiamenti nell'occupazione nei fast food prima e dopo l'introduzione dell'aumento del salario minimo nei due stati.

Per quanto riguarda le variabili dummy, come già accennato sopra, sono variabili binarie che vengono utilizzate per identificare il gruppo di trattamento e il gruppo di controllo in un esperimento naturale o uno studio osservazionale. Queste variabili sono assegnate ai due gruppi in modo che abbiano valori diversi a seconda che un'osservazione appartenga al gruppo trattato o al gruppo di controllo. Nello specifico, Card e Krueger hanno utilizzato variabili dummy per rappresentare la differenza tra i trattamenti sperimentali (New Jersey) e di controllo (Pennsylvania). Questo approccio consentì loro di isolare l'impatto specifico dell'aumento del salario minimo sul mercato del lavoro, fornendo una stima dell'effetto causale senza influenze esterne.

Si rimanda alla tabella in Figura 5, la quale riporta il risultato principale ottenuto da Card e Krueger ed è di immediata interpretazione:

		PARTE DELL'AREA METROPOLITANA SITUATA IN:		DIFFERENZA NJ-PA
		PENNSYLVANIA	NEW JERSEY	
	Prima dell'aumento	23,33	20,43	-2,89 (1,44)
Media dipendenti -equivalenti a tempo pieno-	Dopo l'aumento	21,17	21,03	-0,14 (1,07)
	Differenza dopo-prima	-2,16 (1,25)	0,59 (0,54)	2,76 (1,36)
	Numero di ristoranti intervistati	321	78	

Figura 5 FONTE: Card D., Krueger A., 1994, *Minimum wages and employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania*

L'effetto dell'aumento del salario minimo nel New Jersey nel 1992 può essere calcolato semplicemente come la differenza tra la variazione media dei livelli di occupazione nei fast-food avvenuta nel New Jersey e la variazione media nei livelli di occupazione dei fast food riscontrati in Pennsylvania. Dal lato della Pennsylvania si osserva un calo dell'occupazione, mentre dal lato del New Jersey, soggetto al trattamento dell'aumento del salario minimo, si nota un tasso di occupazione non solo stabile ma addirittura in aumento.

Le conclusioni dello studio di Card e Krueger sono rivoluzionarie per quello che era il pensiero dell'epoca, omologato alla teoria neoclassica. Grazie alla loro posizione di controtendenza rispetto alla letteratura formatasi nel corso di quasi un secolo durante il '900, il dibattito sul salario minimo trovò un punto da cui ripartire.

#### **2.4 David Neumark: una posizione intermedia**

Rispetto alla teoria neoclassica e alla posizione di Card, si può individuare una sorta di posizione intermedia rappresentata da David Neumark.

Neumark, un economista del lavoro noto per i suoi studi sul salario minimo, ha spesso sostenuto posizioni in linea con alcuni principi della teoria neoclassica, ma è anche critico nei confronti di alcune delle sue assunzioni e conclusioni. Neumark (2000) ha contestato le conclusioni di Card e Krueger riguardanti il celebre studio sui fast-food, suggerendo che il loro metodo di ricerca e le conclusioni raggiunte potessero non essere corrette. In particolare, Neumark ha sollevato dubbi sulla validità dei risultati da loro ottenuti, sottolineando che le differenze nell'occupazione tra New Jersey e Pennsylvania potrebbero essere attribuibili a variabili non considerate nel loro studio, come gli effetti ritardati cosiddetti *lagged* o il tasso di iscrizione scolastica. Inoltre, egli ritiene che i sondaggi effettuati da Card e Krueger contenessero domande ambigue e lasciassero un margine di discrezionalità ai manager intervistati.

Neumark, insieme a William Wascher, ha anche analizzato la letteratura sul salario minimo raccolta a partire dalla metà degli anni '80 nell'articolo "A Review Of Evidence From The New Minimum Wage Research" (2006). In questo excursus, i due economisti hanno esaminato gli studi pubblicati dagli anni '80 in poi. Rispetto al "Survey" di Brown et al. (1982), dove era emerso un discreto consenso sull'elasticità per l'occupazione giovanile rientrante nell'intervallo  $-0.1$  e  $-0.3$ , nella "Review" di Neumark e Wascher i valori partono ben al di sotto di  $-0.1$  e dall'altro lato superano non di poco lo 0. Questo evidenzia quanto fosse acceso il dibattito sul salario minimo.

Neumark ha introdotto l'importanza degli effetti ritardati, al tempo ignorati da Card, che hanno conseguenze statisticamente rilevanti sull'occupazione. Egli ritiene che per calcolare gli effetti del salario minimo sull'occupazione, bisogna considerare l'effetto del salario minimo nell'anno precedente sul livello di occupazione. Compie gli stessi procedimenti di Card e trova che senza un effetto ritardato del salario minimo, si trovavano concretamente degli effetti occupazionali positivi, seppur vicini allo zero. Tuttavia, aggiungendo questo fattore si ha un effetto negativo sul livello occupazionale. Le imprese infatti continuano ad aggiustare il livello di occupazione anche dopo l'aumento del salario minimo.

Nell'analisi di Neumark e Wascher, gli effetti occupazionali negativi di un aumento del salario minimo ricadono in particolar modo sugli adolescenti poco qualificati, poiché tale aumento stimola gli adolescenti iscritti a scuola a lasciarla e a competere con chi non era già precedentemente iscritto, riducendo così la probabilità per questi ultimi di trovare lavoro. Gli autori mettono in relazione il salario minimo con i tassi di occupazione giovanile e distinguono tra adolescenti (15-19 anni) e occupati giovanili (15-24). Emerge che l'elasticità stimata per gli adolescenti risulta essere  $-0,25$ , circa  $1/4$  in più della stessa nell'occupazione giovanile.

In un'intervista rilasciata al Sole 24 Ore nell'ottobre 2023, Neumark si è detto tuttavia favorevole al salario minimo, perché, nonostante il calo di occupazione rilevato dai suoi studi, ritiene che i benefici siano superiori. Tuttavia, egli ritiene che il salario minimo non sia una misura anti-povertà, poiché spesso i lavoratori che percepiscono il salario minimo non appartengono a famiglie a basso reddito che magari non hanno alcun lavoratore in famiglia.

## 2.5 La ricerca sul salario minimo in Europa

Rispetto a ciò che avvenne negli Stati Uniti, il contesto europeo fu senz'altro meno attivo. Tuttavia, in alcuni casi, due in particolare, la partecipazione da parte dell'Europa alla letteratura in materia di salario minimo si è dimostrata efficace. Ci si riferisce all'Inghilterra e alla Germania, dove rispettivamente Alan Manning e Marco Caliendo, hanno saputo dare un contributo rilevante al dibattito sul salario minimo.

Occupiamoci con priorità di Alan Manning, professore universitario ed economista la cui ricerca si focalizza sul mercato del lavoro e in particolare sul salario minimo. Manning, infatti, intervenne sull'argomento con un articolo pubblicato nel 2014 tramite la School of economics and political science, dove per l'appunto insegna, intitolato "*Minimum wages: the economics and the politics*". L'autore nota come nel corso degli anni l'interesse sul salario minimo sia aumentato sia dal punto di vista politico, che a livello economico. Infatti, oggi si è arrivati al punto che sono numerosi gli studiosi di economia ad essersi allontanati dalla prospettiva permanente nel ventesimo secolo per cui il salario minimo avrebbe un impatto negativo sull'occupazione.

Secondo Manning (2014), vi sono delle ragioni teoriche per cui il salario minimo fissato ha un effetto minimo o nullo sull'occupazione. Prima di tutto, l'aumento del costo del lavoro associato ad un aumento del salario minimo è spesso considerevolmente inferiore rispetto a ciò che suggeriscono i numeri. Man mano che il salario minimo aumenta, il lavoro diventa più allettante e i tassi di turnover tendono a diminuire.

Inoltre, ad aumentare è anche il costo associato alla perdita del lavoro e dunque i lavoratori saranno inclini a lavorare di più in modo spontaneo, senza la necessità che vi sia un monitoraggio. C'è da dire che un datore di lavoro potrebbe scegliere di sua sponte di aumentare la paga dei suoi dipendenti se i costi del lavoro per lui dovessero effettivamente diminuire, il che rende ragionevole l'ipotesi per cui queste politiche di compensazione ridurrebbero, ma non eliminerebbero l'impatto di un aumento dei salari.

Vi è poi in divario tra quella che è la percezione del datore di lavoro rispetto alla realtà. I singoli datori di lavoro spesso guardano con diffidenza all'aumento del salario poiché sostengono che sarà causa per loro di uscita dal mercato. Con in testa questa preoccupazione dimenticano però che la stessa inflazione verrà sentita anche dai loro concorrenti. I prezzi

salgono leggermente ma l'unico effetto sull'occupazione si avrà attraverso un eventuale calo delle vendite, il quale potrebbe risultare quasi irrilevante.

In ogni caso, continua Manning, vi è una ragione essenziale per cui la perdita di posti di lavoro prevista dalla teoria economica nella realtà non si verifica. Il presupposto che sta alla base della teoria economica è l'esistenza di un mercato altamente competitivo, il che spesso è congettura erranea. Infatti, la realtà è che la concorrenza per i lavoratori non è così forte come questo modello vuole fare credere.

A giudicare dalle sue parole, risulta alquanto evidente che Manning sostenga la posizione fatta valere a partire dai primi anni '90 da Card. Questa sua idea viene confermata nuovamente nel 2021, anno di pubblicazione dell'articolo "*The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage*", in cui l'autore si esprime così: "it is hard to find a negative effect on the employment effect of rises in the minimum wage".

Spostiamo ora la nostra attenzione nel centro Europa, per analizzare il caso della Germania. Qui fu il contributo di Marco Caliendo a fare la differenza, con il suo articolo "*The short-run employment effects of the German minimum wage reform*", il quale riporta uno studio condotto nel 2018.

Caliendo conduce la sua analisi utilizzando lo stesso approccio già testato da Card, il quale dipende dal grado in cui i mercati del lavoro regionali sono influenzati dal salario minimo. L'obiettivo è quello di valutare gli effetti a breve termine dell'introduzione avvenuta nel 2015 del salario minimo legale in Germania.

Ciò che emerge è che vi sono sì degli effetti negativi ma questi sono moderati. Per quanto riguarda l'effetto sull'occupazione nel complesso, si verifica una perdita di circa 140.000 posti di lavoro, che corrispondono solo allo 0,4% dell'occupazione totale. Dunque, non si riscontrano effetti significativi rilevanti sui posti di lavoro "regolari".

Il calo dell'occupazione investe i cosiddetti *mini-jobs*, cioè l'occupazione marginale, la quale oltretutto aveva subito delle leggere riduzioni già negli anni precedenti all'introduzione del salario minimo.

In conclusione, così come negli Stati Uniti, anche in Europa studi corroborati dimostrano che il salario minimo non ha effetti negativi considerevoli sul tasso di occupazione.

## **2.6 *The impact of the Mariel boatlift on the Miami labor market (1990)***

Interessa far presente in questa sede come il contributo di David Card non fu limitato al solo tema del salario minimo con riferimento alla disoccupazione. Infatti, uno degli studi più famosi e discussi di Card prende in esame l'impatto del *Mariel boatlift*, il flusso migratorio cubano sul mercato del lavoro di Miami.

Come già dimostrato, David Card è portatore di una rivoluzione metodologica e sostanziale nel suo campo, la quale si esprime anche attraverso i cosiddetti *esperimenti naturali*, di cui questo studio è un chiaro esempio.

E al di là dell'apporto fondamentale per la letteratura economica, è bene sottolineare come la sua ricerca sia spesso volta a sconvolgere ideali di sovente basati su pregiudizi, come in questo caso la preoccupazione dei responsabili delle politiche di immigrazione che gli immigrati deprimessero l'opportunità di lavoro dei nativi meno qualificati.

*The impact of the Mariel boatlift on the Miami labor market* è un'analisi empirica basata sul fenomeno migratorio che nel 1980 vide più di 120 mila persone abbandonare Cuba per spostarsi nel sud della Florida.

Card procedette comparando i salari medi complessivi della forza lavoro prodotta dagli immigrati cubani giunti a Miami con l'andamento dei salari in aree metropolitane comparabili, concentrandosi sui salari e sui tassi di disoccupazione dei lavoratori meno qualificati.

Il risultato fu che, a differenza di ciò che la teoria economica si aspettava il movimento migratorio non riduceva né gli stipendi né l'occupazione. Anzi, l'arrivo di questo gruppo di migranti aveva aumentato la forza lavoro di Miami del 7%. Inoltre, aumentò del 20% anche il numero di lavoratori cubani a Miami (si intende: lavoratori cubani non necessariamente appartenenti al flusso in arrivo da Mariel).

Poiché la maggior parte degli immigrati era poco qualificata, l'aumento proporzionale dell'offerta di lavoro nelle occupazioni e nelle industrie meno qualificate è stato di molto maggiore. Tuttavia, questo studio mostra che l'afflusso di immigrati da Mariel non ha avuto praticamente alcun effetto sui salari dei lavoratori cubani meno qualificati. Allo stesso modo, non vi è alcuna prova di un aumento della disoccupazione tra cubani meno qualificati o tra i nativi.

L'analisi dei dati suggerisce invece un assorbimento notevolmente rapido degli immigrati da Mariel nella forza lavoro di Miami, con effetti trascurabili su altri gruppi. Anche tra il resto della popolazione cubana non vi è alcuna indicazione che il tasso di disoccupazione degli immigrati sia stato influenzato in modo significativo dall'arrivo del flusso di Mariel.

L'autore ricollega il risultato ottenuto a due principali questioni. In primo luogo, al fatto che i lavoratori migranti generalmente hanno competenze inferiori rispetto alla popolazione nativa, di conseguenza lo studio, che si basa sulla distribuzione del numero di immigrati, non tiene conto dell'effetto dei lavoratori migranti non qualificati rispetto ai lavoratori nativi meno qualificati.

In secondo luogo, le scelte che riguardano il collocamento di immigrati e di nativi dipendono dalle opportunità offerte dal mondo del lavoro. Gli immigrati, dunque, tendono a spostarsi in città caratterizzate da un forte aumento della domanda di lavoro, tale che possa soddisfare la loro offerta. In ultimo, si noti come, in ogni caso gli eventuali effetti negativi provocati dall'immigrazione, vengono tendenzialmente compensati dalla migrazione interurbana dei nativi.

Lo studio è tutt'oggi causa di dibattito tra gli esperti poiché, trattandosi di un esperimento naturale svolto con metodo empirico, i risultati non sono generalizzabili, ma al contrario essi dipendono largamente dal contesto in cui l'esperimento - casuale e dunque non replicabile - viene svolto.

La trattazione di questo studio di Card ci dà il giusto spunto per introdurre il terzo e ultimo capitolo dell'elaborato, che toccherà proprio il tema del salario minimo intrecciato alle due categorie sociali immigrati e nativi.

## CAPITOLO TERZO:

### SALARIO MINIMO E IMMIGRAZIONE

#### 3.1 L'impatto dell'immigrazione sul mercato del lavoro secondo George Borjas

George J. Borjas è uno degli economisti più rinomati nel campo dello studio degli effetti dell'immigrazione. Ha dedicato gran parte della sua carriera alla raccolta e all'analisi dei dati sui flussi migratori, fornendo importanti contributi all'argomento.

Ci interessa qui trattare in particolare lo studio condotto da Borjas nel 2003 "*The labor demand curve is downward sloping: reexamining the impact of immigration on the labor market*", anche per il fatto che quest'analisi è fortemente ricollegata all'analisi condotta da Card sull'impatto del flusso migratorio di Mariel a Miami. Rispetto a quella sostenuta da Card, tuttavia, Borjas assume una posizione opposta.

Contrariamente alla letteratura esistente, infatti, i risultati della sua ricerca indicano che l'immigrazione riduce sia il salario che l'offerta di lavoro dei lavoratori nativi concorrenti.

Secondo Borjas, un aumento dell'offerta di lavoratori porta a una diminuzione del prezzo che le imprese devono pagare per assumere lavoratori, seguendo la legge classica della domanda e dell'offerta. Le sue analisi salariali indicano che un aumento nel numero di lavoratori con determinate competenze comporta una diminuzione del salario per quel gruppo. Anche se l'economia può assorbire gli immigrati, i salari tendono a diminuire, specialmente nei settori con un maggior afflusso di lavoratori immigrati, colpendo soprattutto i lavoratori poco qualificati.

Lo studio introduce un nuovo approccio per valutare l'impatto dell'immigrazione sul mercato del lavoro, considerando la variazione nell'offerta tra gruppi di diversa esperienza educativa. Si presuppone che lavoratori con istruzione simile ma differente esperienza lavorativa non siano sostituiti perfetti. I risultati indicano che l'immigrazione riduce il salario dei lavoratori nativi concorrenti: l'aumento dell'offerta comporta riduzione salariale.

Esaminando i dati dei censimenti nazionali dal 1960 al 2000, Borjas dimostra che l'effetto dell'immigrazione sui salari diventa più evidente all'aumentare dell'area di analisi. In particolare, attraverso la suddivisione in gruppi di competenze (chiamati *skill groups* per semplicità), definiti in base all'istruzione e alle abilità lavorative, si osserva un aumento del 10% degli immigrati in un determinato gruppo professionale comporta una riduzione del

salario medio di quel gruppo tra il 3% e il 4%. Questo effetto varia significativamente tra gruppi di istruzione, con una diminuzione salariale più marcata per i lavoratori meno qualificati.

Inoltre, l'analisi dimostra che l'impatto sull'abbassamento dei salari dipende strettamente dalla definizione geografica del mercato del lavoro, diventando più significativo man mano che la dimensione del mercato aumenta, passando dall'area metropolitana alla regione e allo stato. Tuttavia, sebbene l'effetto dell'immigrazione sull'emigrazione dei lavoratori nativi sia influenzato dalle dimensioni del mercato del lavoro considerato, questi effetti diminuiscono all'aumentare della dimensione del mercato. Borjas ha osservato che la risposta dell'emigrazione dei lavoratori nativi può spiegare da un 40% a un 60% della differenza nell'impatto sul salario medio tra i mercati del lavoro locali, metropolitani, regionali e nazionali.

In altre parole, mentre l'impatto dell'immigrazione sui salari dei nativi cresce proporzionalmente alla dimensione del mercato del lavoro considerato, viene mitigato dall'emigrazione dei nativi in altre località, fenomeno che aumenta anch'esso proporzionalmente alla dimensione del mercato del lavoro geografico considerato.

L'autore sottolinea che, sebbene l'immigrazione possa portare benefici alle grandi imprese attraverso costi del lavoro più bassi, questi benefici non vengono redistribuiti in modo equo. Ciò porta a una redistribuzione della ricchezza a favore delle imprese, a discapito delle classi lavoratrici.

Un aspetto innovativo dell'analisi di Borjas è la sua critica al metodo tradizionale di valutare gli effetti dell'immigrazione sul mercato del lavoro. Egli contesta l'uso del raggruppamento geografico degli immigrati, sostenendo che potrebbe portare a correlazioni spurie tra l'immigrazione e i salari dei lavoratori autoctoni.

Infine, Borjas suggerisce che l'immigrazione comporta costi sociali più alti rispetto ai benefici che ne derivano, soprattutto per la popolazione autoctona che subisce direttamente l'impatto, e specialmente all'interno degli stessi skill group.

Il grafico in Figura 6 riportato di seguito fa riferimento ai dati dei censimenti dal 1960 al 2000 in California. Come si può vedere, più è alta la quota di immigrati in una determinata regione, meno numerosi saranno i nativi a rimanere in quella regione. Questo perché il flusso migratorio provoca una diminuzione dei salari dello skill group dei nativi che vivono in quella zona. Di conseguenza da una parte l'offerta di lavoro aumenta, dall'altra diminuisce la

disponibilità a pagare delle imprese. I nativi, dunque, si trovano costretti a spostarsi in altre aree che godano di una migliore condizione di mercato di lavoro.

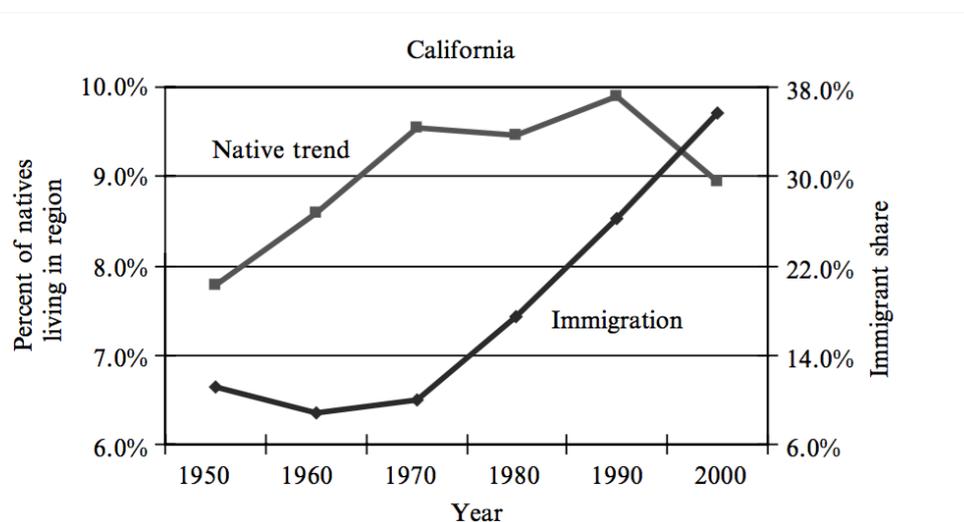


Figura 6. FONTE: Borjas (2006), *Native Internal Migration and the Labor Market Impact of Immigration*.

In sintesi, l'analisi di Borjas evidenzia gli impatti negativi dell'immigrazione sui salari dei lavoratori autoctoni, sottolineando la necessità di considerare attentamente tali dinamiche nella formulazione delle politiche pubbliche sull'immigrazione.

Nonostante i risultati rivelino un impatto negativo dell'immigrazione sul mercato del lavoro resta da comprendere appieno perché gli approcci basati sulla correlazione spaziale non riescano a catturare questi effetti. Si suggerisce che ulteriori ricerche dovrebbero considerare gli aggiustamenti di capitale a lungo termine, le complementarità tra capitale e competenze e il ruolo dell'immigrazione altamente qualificata nello sviluppo tecnologico.

In conclusione, i risultati evidenziati in questo studio forniscono solo una prospettiva parziale sull'impatto complessivo dell'immigrazione sulla economia americana. È necessario un approfondimento e una valutazione più completa delle molteplici conseguenze, inclusi i potenziali benefici apportati dagli immigrati al paese ospitante.

### 3.2 Chi beneficia del salario minimo: immigrati o nativi?

Dopo aver parlato brevemente del tema dell'immigrazione con riferimento al mercato del lavoro, ora torniamo all'argomento che fin dal principio avevo il proposito di trattare, cioè l'impatto del salario minimo sulle due categorie sociali (e di lavoratori) immigrati e nativi. Anche per questo tema gli studi rilevano risultati contrastanti.

Madeline Zavodny (2014), compie uno studio sui benefici del salario minimo per nativi e immigrati: *"Who benefits from the minimum wage—natives or migrants?"*

Partendo dalla teoria neoclassica, vengono mostrati gli effetti dell'immigrazione e del salario minimo in un mercato del lavoro competitivo.

Come mostrato in Figura 7, quando viene imposto un salario minimo ( $W_{mw}$ ) superiore al salario di mercato ( $W^*$ ) l'occupazione  $L^*$  diminuisce fino a  $L_{mw}$ . Con l'aumento del salario più persone sono disposte a lavorare (da  $L^*$  a  $L_s$ ). L'offerta di lavoro è quindi superiore alla domanda, e c'è disoccupazione uguale a  $L_s - L_{mw}$ . Il grafico che si riporta (a sinistra) raffigura questo concetto.

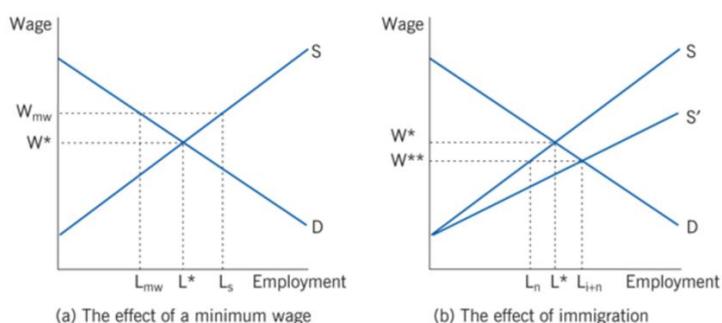


Figura 7. FONTE: Madeline Zavodny (2014), *Who benefits from the minimum wage—natives or migrants*

Nel grafico di destra si può notare un aumento dell'offerta di lavoro dovuta all'immigrazione (da  $S$  ad  $S'$ ), per cui il salario di mercato scende da  $W^*$  a  $W^{**}$ . Con un salario inferiore meno lavoratori nativi sono disposti a lavorare (da  $L^*$  a  $L_n$ ). Visto il salario più basso, i datori di lavoro possono assumere  $L_i + n$  lavoratori, dove  $L_i + n - L_n$  rappresenta il numero di lavoratori immigrati.

Questo modello, tuttavia, presuppone che nel mercato ci sia un unico tipo di lavoratore quando in realtà ve ne sono di vari tipi e con livelli di abilità differenti. Si devono distinguere in particolare i lavoratori altamente *qualificati* da quelli poco *qualificati*. La categoria dei lavoratori altamente qualificati non rileva in questa sede poiché, siano essi nativi o immigrati, spesso godono di salari ben più alti rispetto al salario minimo. Dunque, quando si tratta di effetti dell'immigrazione sul salario minimo si prende in esame esclusivamente la categoria dei lavoratori poco qualificati.

Una volta fatta questa distinzione, va introdotto il concetto di *sostituibilità*. Spesso immigrati e nativi vengono impiegati in settori diversi e non sono perfetti sostituti. Dunque, tendenzialmente non risultano essere due categorie in competizione nello stesso mercato del lavoro. Poiché nativi e immigrati non competono tendenzialmente per gli stessi posti di

lavoro, ma si rivolgono a settori diversi, i mercati riescono ad assorbire rapidamente i flussi migratori.

La teoria neoclassica, trascurando questi concetti compie delle semplificazioni che non rispecchiano la realtà. Per questo motivo essa è stata messa in discussione tramite vari studi, i quali affermano che in realtà non c'è un aumento della disoccupazione legato al salario minimo. Di recente, dunque, anche grazie alle spinte critiche di Card alla teoria neoclassica, si è affermata una nuova idea sugli effetti del salario minimo sull'immigrazione.

Gli studiosi Giulietti (2014) e Boffy-Ramirez (2013) sostengono che un aumento del salario minimo comporta un incremento significativo dei guadagni per gli immigrati. Boffy-Ramirez, nel suo studio è riuscito a dimostrare che un aumento di \$1 del salario minimo determina un aumento fino al 26% dei guadagni degli immigrati poco qualificati. Inoltre, non risultano evidenze di alcun effetto negativo sull'occupazione degli immigrati.

Sulla base di queste premesse, i due studiosi sostengono che un aumento del salario minimo influisce positivamente sull'immigrazione, contrariamente a ciò che veniva affermato dalla letteratura precedente. Gli immigrati, infatti, sarebbero spinti a spostarsi in aree geografiche dove il salario atteso è più elevato.

Discorso diverso vale per gli immigrati non autorizzati: essendo privi di documenti spesso non hanno potere contrattuale con i datori di lavoro e sono disposti ad accettare salari più bassi del salario minimo. Essi non sono attratti, a differenza degli immigrati "legittimi" dai luoghi con salari minimi elevati perché spesso il rischio e il costo dello spostamento non è compensato dal salario atteso.

In Europa la situazione è meno studiata e più complicata poiché alcuni Paesi non hanno stabilito un salario minimo e altri hanno salari minimi che variano tra i diversi settori.

### 3.3 Conclusioni

L'elaborato fa una rassegna della letteratura di stampo economico sul salario minimo, ponendo particolare attenzione agli effetti riscontrati in risposta ad un aumento del salario minimo sull'occupazione.

È emerso che durante il corso della storia il salario minimo è stato incessantemente al centro di un acceso dibattito. Ancora oggi non si è giunti ad una posizione univoca, tanto che cinque Stati dell'Unione Europea, tra cui l'Italia, sono sprovvisti di un salario minimo legale; mentre negli Stati Uniti l'ultimo aumento del salario minimo federale risale a quasi 15 anni fa.

La letteratura rispecchia questa realtà: gli studi che analizzano gli effetti del salario minimo arrivano a conclusioni opposte e tra loro contrastanti.

Per molti anni la teoria neoclassica è stata quella ad ottenere maggior consenso. Essa sosteneva che il salario minimo aumentasse il livello di disoccupazione proprio tra i lavoratori che avrebbero dovuto beneficiarne maggiormente, ossia i lavoratori poco qualificati.

Questo fu valido fino a che, nei primi anni '90 due studiosi del calibro di David Card e Alan Krueger non dimostrarono il contrario grazie all'utilizzo del metodo empirico, osservando i dati basati sulla vita reale. Il loro studio più importante, che prendeva in esame i fast-food del New Jersey e della Pennsylvania, ha evidenziato che in seguito ad un aumento del salario minimo, si registrava incremento dell'occupazione.

Card e Krueger con la loro opera di riesamina con metodo critico della letteratura che ormai si era affermata sul salario minimo, riuscirono a decostruire delle teorie economiche ormai divenute convinzioni sociali, dimostrando che ciò che viene considerato come un dogma necessita comunque di un riscontro e di prove scientifiche.

Grazie al loro contributo si sviluppò una nuova teoria economica del salario minimo; anche gli studi effettuati successivamente in Europa, infatti, sono giunti a conclusioni analoghe a quelle di Card e Krueger.

Più di recente il dibattito sul salario minimo si è aperto anche in riferimento agli effetti che questo strumento avrebbe sugli immigrati e sui nativi. Anche per quanto riguarda questo tema, gli studi effettuati hanno portato alla luce dei risultati discordanti, alcuni sulla scia della teoria neoclassica, altri sulla scia di Card.

La conclusione a cui si può arrivare con certezza, a giudicare da ciò che emerge dall'articolo scritto da Zavodny è che ad oggi non vi siano prove che gli aumenti del salario minimo abbiano un effetto negativo sugli immigrati poco qualificati.

Esistono sì, prove che gli aumenti del salario minimo riducano l'occupazione dei lavoratori poco qualificati in generale, ma, dall'altra parte vi sono anche studi che non trovano prove di

effetti negativi sull'occupazione. Il mancato riscontro di effetti negativi sull'occupazione per la categoria dei lavoratori immigrati poco qualificati potrebbe essere dovuto al fatto che questi si allontanano dalle aree che applicano un aumento del salario minimo. Tuttavia, altre risultanze suggeriscono che gli immigrati poco qualificati siano invece attratti dalle aree in cui c'è stato un aumento del salario minimo.

Ancora, il mancato riscontro di effetti negativi sull'occupazione tra i lavoratori immigrati non sembra essere dovuto al fatto che vige una maggiore non conformità al salario minimo, ad eccezione naturalmente di alcuni effetti negativi per gli immigrati non autorizzati.

Dunque, la preoccupazione che un aumento del salario minimo abbia effetti negativi sugli immigrati non troverebbe reale fondamento. Piuttosto, si dovrebbe tenere in considerazione che un salario minimo più alto potrebbe attrarre un maggior numero di lavoratori immigrati poco qualificati e questo incremento si potrebbe avere conseguenze negative sui lavoratori nativi poco qualificati.

Numero di parole utilizzate: 9728

## BIBLIOGRAFIA:

- Boffy-Ramirez E., 2013, *Minimum wages, earnings, and migration*. IZA Journal of Migration, 2:17
- Borjas George J., 2003, *The Labor Demand Curve Is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labor Market*, The Quarterly Journal of Economics, pp. 1335-1374
- Borjas George J., 2006, *Native Internal Migration and the Labor Market Impact of Immigration*, The Journal of Human Resources, XLI (2)
- Brown C., Gilroy C. and Kohen A., 1982, *The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment: A Survey*, NBER Working Papers, National Bureau of Economic Research
- Caliendo M., Alexandra Fedorets, Malte Preuss, Carsten Schröder, Linda Wittbrodt, 2018, *The short-run employment effects of the German minimum wage reform*, Labour Economics, Volume 53, pp. 46-62
- Card D., 1990, *The Impact of the Mariel Boatlift on the Miami Labor Market*, Industrial and Labor Relations Review
- Card D., Krueger A., 1994, *Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania*, The American Economic Review, 84(4), pp. 772-793.
- Come funziona il salario minimo orario negli Stati Usa*, in <https://www.truenumbers.it/salario-minimo-usa/>
- Giulietti C., 2014, *Is the Minimum Wage a Pull Factor for Immigrants?* ILR Review 67: Supplement, pp. 649-74.
- Giulietti C., 2015, *Do minimum wages induce immigration?* IZA World of Labor
- How do minimum wages compare across Europe in 2024?*, 5 febbraio 2024, in <https://www.euronews.com/business/2024/02/05/how-do-minimum-wages-compare-across-europe-in-2024#:~:text=Minimum%20wages%20for%20EU%20countries,and%20€1%2C323%20for%20Spain.>
- ISTAT, *I modelli difference-in-difference per la valutazione degli effetti della decontribuzione sulla domanda di lavoro delle imprese*, rapporto annuale 2016.
- Mankiw N. Gregory, 2003, *Principles of Economics*, Third edition South-Western.
- Manning A., 2005, *Monopsony and Labour Demand*. *Brussels Economic Review*, 48(1-2), pp. 95 -112.

Manning A., 2014, *Minimum wages: the economics and the politics*, CentrePiece - The magazine for economic performance 419, Centre for Economic Performance, LSE.

Manning A., 2021, *The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage*, Journal of Economic Perspectives, pp 4-7, pp 22-23.

Matsaganis M., 2020, *History and politics of the minimum wage*, in Dastu Working Paper Series.

*Minimum wage policy guide*, 2016, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_508566.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_508566.pdf), pp. 2-13.

Neumark D. & Wascher W., 2006. *Minimum Wages and Employment: A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research*, NBER Working Papers 12663, National Bureau of Economic Research, Inc.

Neumark D., Wascher W., 2000, *Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania*, American Economic Review pp. 1362-1396.

*State minimum wage laws*, <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state>, U.S. Department of Labor.

Zavodny M, 2014, *Who benefits from the minimum wage—natives or migrants?* IZA World of Labor.