

Salario minimo, spremuta di produttività

24 Maggio 2022



Mentre in Italia si sta ancora discutendo di salario minimo e i principali attori del dibattito continuano a non capire o fingere di non aver capito [gli esatti termini della questione](#), nel Regno Unito è stata pubblicata una analisi degli esiti dell'introduzione del cosiddetto **National Living Wage**, il salario minimo oggi applicato agli over 23. I risultati sono molto interessanti, soprattutto perché

evidenziano gli effetti indesiderabili quando non propriamente perversi del salario minimo applicato a contesti lavorativi poveri.

La presunta leva per la produttività

Il *National Living Wage*, introdotto nel 2015 dall'allora Cancelliere dello Scacchiere, George Osborne, puntava a potenziare il tradizionale salario minimo e portare entro il 2020 gli over 25 alla soglia "classica" del 60% del salario mediano. Due gli obiettivi della misura: ridurre la spesa di welfare e aumentare la produttività. Se il primo è piuttosto intuitivo e si riconduce a *policy* di riattivazione, il secondo è più controverso: per quale motivo un aumento del salario dovrebbe condurre a maggior produttività? E soprattutto, come si definisce "produttività"?

Forse con tale termine si intende anche (ma non solo) la *motivazione al lavoro*, legata a minore stress e ansia per la propria stabilità economica.

Certamente, può esistere una cosa chiamata "produttività" che si incrementa in tali condizioni, in termini qualitativi. Ma di certo non è la produttività che deriva dalla dotazione di capitale (materiale, immateriale ed umano, incluse le condizioni organizzative d'impresa), che consente di produrre di più a parità di fattori produttivi utilizzati.

Teoricamente, aumentare il salario minimo dovrebbe spingere le aziende a maggiore investimento di capitale, incluso quello umano, ad esempio attraverso automazione e formazione. Le aziende che non si adeguano finirebbero espulse dal mercato per perdita di competitività, e le metriche di produttività dovrebbero quindi migliorare. Questo è quanto pare essere [accaduto](#) in **Germania** dopo l'introduzione del salario minimo, nel 2015.

Obiettivo mancato, effetti perversi

Il rapporto della *Low Pay Commission*, pubblicato in questi giorni e [analizzato](#) sul *Financial Times* da Sarah O'Connor, scopre che l'introduzione del *Living Pay* non ha condotto ad aumenti di produttività. Settori e territori che hanno sperimentato un aumento della quota di lavoratori a salario minimo non hanno infatti evidenziato progressi statisticamente significativi.

Un **sondaggio** compiuto presso la federazione britannica delle piccole imprese ha evidenziato come alcune di esse abbiano risposto alla crescita del salario minimo tagliando gli investimenti, probabilmente perché costrette da una situazione di razionamento di fondi disponibili e con limitazioni di accesso al credito. In alcuni casi, si è registrato un taglio delle spese in formazione. Nella maggioranza dei casi, la traslazione dei maggiori costi sui consumatori e/o la riduzione dei margini per l'azienda. Ecco il dettaglio delle risposte:

Q3. You've said that the National Living Wage has increased your organisation's wage bill. How is your organisation managing these additional wage costs? (Select up to three)

All with increased wage bill after NLW (441 responses)	Total
Improved efficiency/raised productivity	14%
Taken lower profits/absorbed costs	68%
Reduced the amount of overtime/bonuses	13%
Reduced other aspects of the reward package (such as paid breaks or premium pay rates)	7%
Raised prices	39%
Reduced number of employees through redundancies	5%
Recruited fewer workers	14%
Reduced hours worked by staff	19%
Reduced the rate of basic pay growth for the rest of the workforce	12%
Hired more workers aged 22 and under (excluding apprentices)	4%
Recruited more apprentices	4%
Cancelled/scaled down plans for investing in/expanding the business	20%
Cut back on training expenditure	10%
Increased share of workforce on non-guaranteed hours contracts, e.g. zero hour contracts	3%
Reduced pension contributions to a minimum two per cent for employers	3%
Invested in machinery / automated certain processes	5%
Other	4%

Altra reazione delle piccole imprese pare essere stata quella di "spremere" i lavoratori, costringendoli a fare di più entro l'orario di lavoro, per recuperare il maggiore costo. Triste, ma non sorprendente. Questa è la "produttività dei poveri" ed è qualcosa con cui fare i conti, quando ci mettiamo a tavolino immaginando un radioso futuro di automazione e formazione che sollevi i lavoratori dalla loro povertà lavorativa ed economica semplicemente passando dal salario minimo.

Un altro effetto collaterale, ovviamente non voluto, di questa *policy* è stato il tendenziale appiattimento delle scale retributive, cioè della differenza tra s

dei lavoratori meno qualificati e quelli addetti alla loro supervisione. Questa è una potenziale criticità [già emersa](#) durante il dibattito italiano, perché nulla si inventa.

Le alternative, in queste situazioni, sono un aumento del costo del lavoro per mantenere l'ampiezza delle differenze retributive, sempre che l'azienda riesca a sopportarlo; oppure la demotivazione o uscita dei lavoratori di supervisione che vedono il loro stipendio diventare simile al loro, che in aggiunta hanno oneri di coordinamento e controllo. E addio produttività. Il mondo è fatto di *tradeoff*, notoriamente, ma non ditelo alla politica italiana.

Cosa si è ottenuto, che altro serviva

Quindi questo esperimento è fallito? Secondo Sarah O'Connor ci sono stati anche innegabili benefici, ad esempio in termini di riduzione delle diseguaglianze. Almeno, per le aziende rimaste "emerse" o comunque rispettose della legge; a differenza di quelle che, puntando sull'assenza di controlli, hanno disapplicato la norma. Ma ha prodotto altrettanto evidenti costi, spesso finiti in testa a quegli stessi lavoratori la cui condizione si ambiva a migliorare.

Giunti a questo punto, e dopo questa osservazione, forse conviene riflettere circa le fallaci scorciatoie che la mente umana tende a produrre. Ci saranno sempre attività povere e poco o per nulla automatizzabili, ad esempio. Ecco perché credere di poter agire sul salario minimo come ennesimo proiettile d'argento rischia di produrre le solite *unintended consequences*.

Soprattutto, serve l'investimento in capitale umano. Nel Regno Unito, per restare al nostro esempio, la spesa per allievo, nelle scuole inglesi, [è scesa del 9% medio reale tra il 2009 e il 2019](#), così come i salari reali dei docenti sono in flessione lenta ma costante. La spesa per istruzione degli adulti, nello stesso decennio perduto, è crollata del 49%. I dati OCSE mostrano che le *skills* di alfabetizzazione e numeriche dei soggetti inglesi di età compresa tra 16 e 24 anni sono inferiori a quelle della fascia 55-65 anni.

Il quanto serve, il come anche di più. E l'arco temporale necessario a invertire la rotta non sta in una legislatura, ammesso e non concesso che si riesca ad avviare le prassi virtuose.