

**RICERCA DELLA HARVARD BUSINESS REVIEW.** Il rischio è un impatto negativo sulla retribuzione complessiva

# Salario minimo, l'esperienza Usa mostra strategie divergenti



entre i sostenitori dell'aumento del salario minimo aumentano negli Stati Uniti, una nuova

ricerca pubblicata su Harvard Business Review suggerisce che l'aumento del salario minimo potrebbe avere un impatto negativo significativo sulla retribuzione complessiva dei lavoratori. I ricercatori hanno analizzato un campione dettagliato di dati salariali e hanno confrontato i risultati tra i lavoratori in California (che hanno avuto diversi aumenti salariali minimi durante il periodo di studio) e in Texas (che hanno avuto aumenti pari a zero). Hanno scoperto che nei negozi che hanno registrato un aumento del salario minimo, i lavoratori in media lavoravano meno ore alla settimana, avevano meno probabilità di beneficiare dei sussidi e avevano orari meno stabili. Questi fattori corrispondevano a una diminuzione media dell'11,6% della retribuzione totale per ogni \$ 1 di aumento del salario minimo. Sulla base di questi risultati, gli autori sostengono che i responsabili politici dovrebbero considerare con cautela gli aumenti del salario minimo e dovrebbero essere sicuri di integrarli con politiche progettate per garantire orari adeguati per i lavoratori, o rischieranno di danneggiare proprio le persone che mirano a sostenere. Negli Stati Uniti stanno assistendo a un numero crescente di voci per aumentare il salario minimo nazionale a 15 \$ all'ora. Molti stati e comuni hanno già approvato aumenti del salario minimo negli ultimi anni e una serie di proposte sono allo studio a livello federale. Tuttavia, gli economisti rimangono incerti sull'impatto a lungo termine di queste politiche sul benessere stesso dei lavoratori americani. Gli studi suggeriscono che le aziende possono rispon-

dere strategicamente agli aumenti del salario minimo modificando i loro approcci in altre aree, come gli orari dei lavoratori. Ciò può avere implicazioni significative per il benessere dei dipendenti, ma i dati di programmazione sono spesso più

difficili da ottenere rispetto ai numeri sull'occupazione. Lo studio esamina i dati relativi all'organizzazione dei lavoratori e dei salari dal 2015 al 2018 per oltre 5.000 dipendenti in 45 negozi in California (dove il salario minimo era di \$ 9 nel 2015 e da allora è aumentato ogni anno) e in 17 negozi in Texas (dove il salario minimo era di 7,25 \$ per tutta la durata dello studio). Sulla base di questa analisi, gli analisti di Harvard hanno scoperto che l'aumento del salario minimo non ha avuto un impatto statisticamente significativo sul numero totale di ore di lavoro impiegate in un determinato negozio. In altre parole, i negozi hanno assunto lavoratori per lavorare per lo stesso numero complessivo di ore indipendentemente dal fatto che il salario minimo sia aumentato. Tuttavia, i dati suggeriscono che il modo in cui quelle ore sono state ripartite tra i lavoratori è cambiato. Per ogni aumento di 1 \$ del salario minimo, il numero totale di lavoratori settimanali è aumentato del 27,7%, mentre il numero medio di ore lavorate da ciascuno di loro è diminuito del 20,8%. Per un negozio medio in California, questi cambia-

menti si sono tradotti in quattro lavoratori in più a settimana e cinque ore in meno per lavoratore a settimana, il che significa che la retribuzione salariale totale di un lavoratore con salario minimo medio in un negozio della California è effettivamente diminuita del 13,6%. Questa diminuzione del numero medio di ore lavorate non so-

lo ha ridotto i salari totali, ma ha anche influito sull'ammissibilità ai sussidi: per ogni aumento di 1 \$ del salario minimo, la percentuale di lavoratori che lavorano più di 20 ore settimanali (rendendoli idonei ai benefici pensionistici) è diminuita del 23,0%, mentre la percentuale di lavoratori con più di 30 ore settimanali (rendendoli aventi diritto alle prestazioni sanitarie) sono diminuite del 14,9%. Ciò suggerisce che con l'aumento del salario minimo, le aziende possono adeguare strategicamente le proprie pratiche di programmazione per ridurre il numero di lavoratori idonei a beneficiare dei sussidi: le stime suggeriscono che il negozio medio della California ha recuperato circa il 27,5% dell'aumento dei suoi costi salariali attraverso il risparmio associato alla riduzione dei benefits.

Oltre alla riduzione diretta della retribuzione salariale e alla conseguente riduzione dell'ammissibilità alle indennità, l'aumento del salario minimo ha portato a programmi di lavoro meno coerenti, sia in termini di numero di ore lavorate dai dipendenti da una settimana all'altra, sia in termini di termini della tempistica di tali turni. Un aumento di 1 \$ del salario minimo corrispondeva a un aumento del 33,0% delle fluttuazioni del numero di ore lavorate a settimana, a un aumento del 9,5% delle fluttuazioni del numero di ore lavorate al giorno e del 9,8% a un aumento delle fluttuazioni degli orari di inizio del turno. Inoltre, questo impatto negativo sulla coerenza della



programmazione è stato generalmente più grave per i lavoratori che avevano mantenuto il posto di lavoro per meno tempo, suggerendo che i nuovi dipendenti sono stati particolarmente colpiti da questi turni. La ricerca ha dimostrato che una mancanza di coerenza del programma può rendere significativamente più difficile per i lavoratori orari coordinare le attività lavorative con le loro vite personali, bilanciare più lavori e garantire stabilità

generalmente impiegano un mix di lavoratori a tempo pieno e part-time: i lavoratori part-time sono meno costosi, ma tendono anche ad essere meno produttivi. Le aziende hanno sempre fatto compromessi tra produttività dei lavoratori e costo del lavoro, ma quando il salario minimo aumenta, l'equilibrio si sposta.

**Raffaella Vitulano**

finanziaria a lungo termine. Tra questi tre fattori, i dati suggeriscono che la combinazione di orario ridotto, ammissibilità ai sussidi e coerenza del programma risultanti da un aumento di 1 \$ del salario minimo si è sommata a perdite nette medie di almeno 1.590 \$ all'anno per dipendente, equivalenti all'11,6 % della retribuzione salariale totale dei lavoratori (e questo presupponendo che i lavoratori siano stati in grado di utilizzare le loro ore ridotte per svolgere un secondo lavoro - un'ipotesi che potrebbe non essere vera per molti dipendenti). Naturalmente, riconoscere questi problemi è solo il primo passo. La domanda successiva che dobbiamo considerare è perché le aziende agiscono nel modo in cui lo fanno e come si possano elaborare politiche che hanno maggiori probabilità di raggiungere effettivamente il loro obiettivo di sostenere i lavoratori. Il primo fattore da tenere presente è che oggi le normative federali impongono alle aziende di fornire prestazioni pensionistiche ai lavoratori che lavorano più di 1.000 ore all'anno (circa 20 ore alla settimana) e forniscono un'assicurazione sanitaria a chiunque lavori almeno 30 ore alla settimana. Ciò significa che le imprese sono naturalmente incentivate ad assumere più lavoratori a tempo parziale, ognuno dei quali lavora meno ore, al fine di ridurre il numero di dipendenti che possono beneficiare di questi benefits. Inoltre, l'assunzione di un numero maggiore di lavoratori part-time consentendo all'azienda di rispondere a cambiamenti imprevisti della domanda, dipendenti assenti e turnover. Questo spiega in parte perché le aziende

