



La remunerazione del lavoro

Stiamo considerando la società dove prevale il lavoro salariato, ossia quella società dove i lavoratori sono liberi di vendere i propri servizi in un dato periodo di tempo.

La remunerazione o prezzo del lavoro è denominato salario (o stipendio per gli impiegati). Il prezzo del lavoro va definito a seconda dell'unità di lavoro per certo periodo di tempo → salario orario, mensile, annuale.

Di solito idealizziamo il mercato del lavoro come composto da un unico tipo di salario e lavoro, anche se in realtà ne esistono diversi con diversi saggi del salario.

A proposito si parla spesso di *differenziali salariali* e diversi *mercati del lavoro*.

Possiamo poi in realtà anche rendere il lavoro omogeneo se i differenziali salariali sono stabili: se il salario di tipo A è pari a 2 volte il salario di tipo B, possiamo trasformare ogni unità di lavoro A in due unità di lavoro B (remunerate al salario B).

A tal fine comunque vedremo la segmentazione del mercato del lavoro, rilevante nel determinare l'andamento dei salari.

Salari monetari e salari reali

Il salario per unità di tempo in termini monetari è il salario monetario.

Il salario reale rappresenta la quantità di un determinato paniere di merci che quel salario monetario può acquistare → si mette in correlazione il salario nominale con il livello dei prezzi P di un certo paniere.

Alcune considerazioni:

- A variazioni del salario monetario non corrispondono necessariamente variazioni del salario in termini reali se all'aumento del salario in termini nominali corrisponde un proporzionale aumento del prezzo del paniere considerato
- Se il prezzo del paniere varia ovviamente varia il prezzo del salario reale

Il salario reale è diverso però a seconda del tipo di misura del livello dei prezzi. Questo infatti è diverso a seconda che si prenda ad esempio il *deflatore del PIL*¹ (indice generale dei prezzi) o l'*indice del costo della vita* (che racchiude un paniere tarato sugli acquisti medi dei lavoratori).

Nel dibattito economico uno dei grandi temi è l'eventuale trasferimento o meno di un aumento dei salari monetari anche sul salario reale (o se questo aumento monetarie sia scaricato dalle imprese sul livello dei prezzi per mantenere parità del margine di profitto).

¹ Rapporto tra PIL nominale, cioè espresso ai prezzi correnti, e PIL reale, cioè a prezzi costanti, ovvero ai prezzi di un anno assunto come base.



Nel confronto internazionale del livello dei salari reali, una grande difficoltà che si riscontra è la differenza del paniere di riferimento per il calcolo del salario reale → questo problema si tenta di risolvere confrontando uno stesso bene all'interno delle merci da consumo (esempio Big Mac).

I confronti fra paesi, con le dovute attenzioni per evitare di andare fuoristrada, si fanno sul tasso di crescita dei salari reali (anche se il problema delle possibili variazioni dei panieri persiste). Per risolvere questo problema si potrebbero calcolare *indici concatenati dei prezzi* da considerare nel calcolo dei salari reali piuttosto che il paniere di un anno base.

Tariffe salariali, retribuzioni di fatto e standard di vita

Un elemento da considerare all'interno delle nostre analisi è la differenza tra i salari orari e quelli annuali.

Se i salari orari rimangono fissi, non è detto che rimanga fisso il salario annuale → può variare infatti il monte orario complessivo → ci possono essere benefici, straordinari e premi.

La distinzione tra salario contrattuale e retribuzioni di fatto corrisponde alla distinzione anglosassone *wage-rates* e *earnings-rate*.

Per lunghi periodi di tempo comunque i tassi di variazione dei salari reali contrattuali e delle retribuzioni reali di fatto tendono comunque in media a coincidere.

Lo standard di vita della popolazione è ovviamente influenzato dall'andamento dei salari reali ma anche dal numero di componenti all'interno del nucleo familiare che percepiscono un reddito. Si cerca di calcolare uno standard di vita minimo per la popolazione.

Uno dei primi lavori in tal senso è quello di Rowntree del 1899 sulle condizioni di vita della popolazione inglese → stima un salario minimo per garantire uno standard di vita minimo ad un operaio inglese con moglie e tre figli.

Da questi studi si individua un paniere di sussistenza che è determinato storicamente (ossia potrà variare da paese a paese e dal momento storico).

Il salario minimo di sussistenza non va confuso con gli indici di povertà assoluta → il salario di sussistenza deve garantire la riproduzione del lavoratore e della sua famiglia, nonché garantire un livello minimo di efficienza produttiva.

E' evidente quindi che l'indice di povertà assoluta sarà minore del salario di sussistenza → la soglia di povertà assoluta sarà comunque un valore monetario per quel paniere di beni ritenuti essenziali².

A Roma per un nucleo familiare di 2 famiglie (prezzi 2018) è di €1100 circa.

² <https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/contenuti-interattivi/soglia-di-poverta>



Oltre all'indice di povertà assoluta si calcola anche l'indice di povertà relativa → in questo caso si mette in relazione il reddito della famiglia con quello delle altre: una famiglia viene considerata povera se il suo reddito familiare è inferiore ad una certa percentuale del reddito mediano o del consumo mediano (Eurostat 40% consumo mediano).

In caso positivo si ritiene che la famiglia sia povera (anche se capace di comprare quel paniere essenziale) poiché in una situazione di *privazione relativa* → la distanza sociale del consumo medio porta a situazioni di difficoltà nella propria vita di relazione.

Per avere un quadro della situazione completo è importante calcolare entrambi gli indici.

In situazione di crisi si può abbassare il reddito mediano, alleviando quindi l'indicatore circa la povertà relativa; può accadere contemporaneamente però che anche un maggior numero di famiglie non possa acquistare un paniere di beni essenziali.

Questi indici sono stati considerati nel dibattito recente sulle forme di sostegno, tra cui il reddito di cittadinanza.

Le forme di pagamento dei salari

Ci possono essere differenti forme di pagamento dei salari e ciò può incidere sulla produzione. Storicamente vi è un rapporto complesso tra produttività e salari.

Nell'Inghilterra vittoriana vi era la credenza che un salario più alto portasse all'ozio i lavoratori → ciò rifletteva il fatto che i lavoratori una volta raggiunto il minimo per la sussistenza preferivano non lavorare.

Tuttavia è possibile leggere la situazione anche al contrario → avendo bassi salari i lavoratori hanno basso incentivo a lavorare; **“Economia degli alti salari” la visione secondo cui salari reali più elevati possono spingere i lavoratori a lavorare in maniera più efficiente e le imprese ad adottare tecniche di produzione avanzate.**

Ciò detto, sia i lavoratori e datori di lavoro sono interessati al discorso produttività.

- i lavoratori a parità di efficienza lavorativa sono interessati ad ottenere il salario più alto
- il datore di lavoro è interessato a ottenere l'efficienza lavorativa più alta a parità di salario reale (ossia minimizzare il costo del lavoro per unità di prodotto).

Ci sta pertanto il conflitto tra le due forme di pagamento dei salari

- *salario a tempo* = salario contrattato per unità di tempo. In questo caso si può definire un prezzo “normale” per le varie operazioni e poi premiare chi impiega meno tempo.
- *salario a cottimo* = salario pagato per pezzo prodotto e numero di pezzi prodotti

Il salario a cottimo potrebbe essere un vantaggio per l'imprenditore se a ciò figurasse effettivamente una produzione maggiore. D'altronde il salario a cottimo è considerato tra i c.d.



salari di risultato (PRP - Performance Related Pay), il cui obiettivo è eliminare le asimmetrie informative.

Data la tendenza a ridurre il salario per pezzo, ed al gran numero di pezzi da produrre per ottenere il salario minimo, il sistema a cottimo ha sempre trovato l'opposizione dei lavoratori e determinato forti conflitti sociali. Il salario complessivo inoltre poteva variare a seconda dei macchinari utilizzati e della qualità del prodotto ottenuta → non sempre con un'ampia produzione la qualità si mantiene. Oltretutto con lavori di squadra e macchine sempre più performanti è difficile individuare il contributo del singolo operaio.

Ci possono essere altre tipologie di salario di risultato; ad esempio le *provvigioni* (una percentuale sulle vendite) o gli *amenti di merito* (retribuzioni con premi e promozioni soggetta a valutazioni periodiche).

Considerati questi fatti, si diffondono nei primi del '900 sistemi misti o a compito, in particolare negli U.S. ; in tali sistemi si prevedono premi ai lavoratori che raggiungono determinati compiti o norme di efficienza → premi che vengono aggiunti all'abituale salario a cottimo o a tempo.

- **Sistema GANTT =** premio pari al 40% / 50% del salario che non veniva corrisposto qualora non si fosse raggiunto il proprio compito → fortemente contestato dai lavoratori e definito *“una carota sospesa di fronte al muso dell'asino che accelera il passo senza mai raggiungerla”*.
- **Sistema EMERSON =** premio per una percentuale del salario totale e graduato con a seconda dell'avvicinarsi al risultato da parte del lavoratore.
- **Sistema di TAYLOR o cottimo differenziato =** la tariffa per prezzo aumenta all'aumentare al ritmo di lavoro. In questo modo si pensava che, remunerando soltanto quello più efficienti, sarebbero rimasti soltanto loro (in questo modo si fa una scrematura). E' chiaro però che questo metodo non possa essere utilizzato per ogni tipo di industria: ad esempio nelle miniere la produzione dipende dal punto dove ci si mette e non dalle capacità del lavoratore stesso.
- **Sistema BEDAUX (valutazioni a punti) =** tale sistema fu molto contestato: portava ad un aumento della produzione del 50% ma ad un aumento dei salari solo del 20%. Tale sistema consisteva in una valutazione in punti tempo del lavoro prodotto. Se un lavoratore realizza un lavoro valutato 500 punti in una giornata di lavoro da 8 ore (480 minuti) guadagnava un premio pari a quei “20 minuti”. Tale sistema comunque era difficile da impostare in un contesto dove la produzione avviene con un insieme di macchinari e controllato da capi reparto ecc. ecc.

Ci sono comunque dei sistemi tali da cercare di eliminare l'asimmetria informativa e l'*opportunismo degli agenti*:

- profit sharing → partecipazione agli utili (Es. In Francia il 35% delle mette in campo strategie di profit-sharing)



- gain sharing → partecipazione ai risultati
- distribuzione di azioni (soprattutto ai manager)

Sebbene la letteratura sulle risorse umane abbia esaminato gli incentivi e ritenuto che i metodi che legano salario a risultati possano avere un effetto positivo tali forme talvolta sono state osteggiate dai sindacati con varie obiezioni: **1)** possono ridurre la stabilità e la sicurezza del salario **2)** possono creare ambienti di lavoro troppo competitivi **3)** possono eliminare il peso della contrattazione collettiva nonché dei sindacati stessi **4)** vi è il rischio di creare gap crescenti tra lavoratori della stessa impresa.

Ovviamente non tutti i sindacati sono uguali e non in tutti i paesi le inclinazioni sono le medesime. A proposito una interpretazione potrebbe essere la seguente: considerata la correlazione tra paesi con salari medi bassi e inclinazione al PRP, la motivazione potrebbe essere dettata dalla necessità piuttosto che dal piacere → in quei paesi con salari bassi il metodo PRP potrebbe essere visto come una opportunità nell'alzare il salario di base. Se tali forme sono osteggiate dai sindacati anche gli imprenditori hanno mosso alcune volte opposizioni a forme di compartecipazione alle decisioni aziendali nonché l'acquisto di azioni da parte dei sindacati (esempio: la "confindustria" svedese si oppone al piano dei sindacati di un progressivo acquisto delle azioni aziendali). Ci sono esempi intermedi - come il caso tedesco - dove i sindacati partecipano nella direzione d'impresa solo a titolo informativo.

Chiaramente le proposte di partecipazione non possono essere comprensive di tutto, manca infatti l'impatto sugli aspetti informali del rapporto lavorativo → *fiducia, condivisione degli interessi, scale di promozione e rapporti di lunga durata* possono semplificare l'annullamento delle barriere informative e di comportamenti opportunistici.

Una proposta risolutiva **potrebbe** essere la definizione di un salario base al quale si affiancano sistemi di incentivazione. In Italia seppur vi sia il salario minimo nei contratti nazionali manca una legge che vi affianchi sistemi di partecipazione.

In generale il 63% dei lavoratori nell'area UE27 ha una componente variabile all'interno del proprio lavoro (lavoro straordinario, lavoro extra, lavoro festivo ecc. ecc.).

Riguardo le statistiche l'Italia è il secondo paese nella UE ad avere retribuzioni a cottimo nonché ad avere la maggior quota di lavoratori senza salario fisso (15%).

Dalle analisi sistemiche emerge una correlazione negativa tra schemi PRP e produttività. Sembrerebbe infatti, da una ricerca empirica, che la produttività non dipenda dal grado di salario variabile → elaborazioni su dati Eurofound e OECD evidenziano come l'alto salario a cottimo coincida con bassi livelli di crescita di produttività. Con ciò non possiamo affermare che misure del genere portino ad una decrescita della produttività, tuttavia possiamo evidenziare come probabilmente tali misure non aiutino positivamente la produttività.



A proposito si è notato una elevata *dispersione contrattuale* e differenze rilevanti tra piccole medie imprese da un lato e grandi imprese nel legame *salario-produttività*. → tali forme di incentivo sono applicate solo nelle grandi imprese, dove hanno portato un incremento dei salari al crescere della produttività.

Salario, produttività e costo del lavoro per unità di prodotto

Come anticipato abbiamo detto che lavoratori e imprenditori hanno obiettivi diversi

- i lavoratori vogliono massimizzare il salario per unità di tempo
- gli imprenditori vogliono minimizzare il costo del lavoro per unità prodotta ossia per lo stesso salario massimizzare il prodotto realizzato

Il numero di occupati (con hL il monte ore complessivo) avremo che la produttività per ora lavorata sarà:

$$\pi_h = \frac{Y_r}{hL}$$

mentre il *costo del lavoro per unità di prodotto* (CLUP) è pari al rapporto tra il salario monetario w per unità di lavoro impiegato e la produttività per occupato π

$$CLUP = \frac{w}{\pi}$$

Se consideriamo l'industria come verticalmente integrata (ossia produce al suo interno i beni intermedi necessari per la produzione finale) possiamo considerare (semplificando), al netto degli ammortamenti, il valore della produzione finale come il monte salari più un margine di copertura per i profitti ed altre spese generali → se consideriamo il valore al lordo degli ammortamenti il margine di profitto comprenderebbe anche una percentuale a copertura degli ammortamenti.

Il margine m comprende un primo margine a copertura dei profitti ed un secondo margine a copertura delle spese generali e/o amministrative.

$$pY_r = wL(1 + m) \quad \text{dove } m = \mu' + \mu''$$

da cui semplificando possiamo ricavare il prezzo monetario (in tal caso il livello generale dei prezzi ma si può estendere ad ogni singola industria).

$$p = \frac{wL}{Y_r}(1 + m) = \frac{w}{\pi}(1 + m)$$

dove con Y_r consideriamo il valore aggiunto (o al netto o al lordo degli ammortamenti → dipende se conteggiamo il profitto lordo o netto).



Questa determinazione dei prezzi è definita in base al *Principio del “costo pieno”*, in seguito ad uno studio condotto ad Oxford. Si è pensato che le aziende non decidessero i prezzi in base all’uguaglianza tra MR ed MC, bensì applicassero un margine di profitto sopra i costi primi di produzione → *sebbene applicata a forme industriali oligopolistiche, può avere carattere generale.*

Questa formula può tornare utile per capire cosa accade ai salari reali in presenza di variazioni dei salari monetari → inoltre può servire per capire le variazioni della quota dei salari all’interno del reddito nazionale.

Dalla formula sopra emerge che un aumento dei salari monetari, a parità di margine di profitto m e di produttività del lavoro π , provocherà solo un aumento dei prezzi.

Un aumento della produttività π provocherà o un aumento dei salari reali (a parità di salario monetario) o un aumento dei profitti → dipende chi assorbirà il frutto del progresso tecnologico. Dalla formula del mark-up possiamo anche calcolare la quota dei salari nel reddito nazionale:

$$Q_l = \frac{wL}{Y} = \frac{\frac{w}{p}L}{Y_r} = \frac{w_r}{\pi} = \frac{1}{1+m} \quad \text{e quindi anche la quota dei profitti nel reddito nazionale}$$
$$Q_c = 1 - Q_l = \frac{m}{1+m}$$

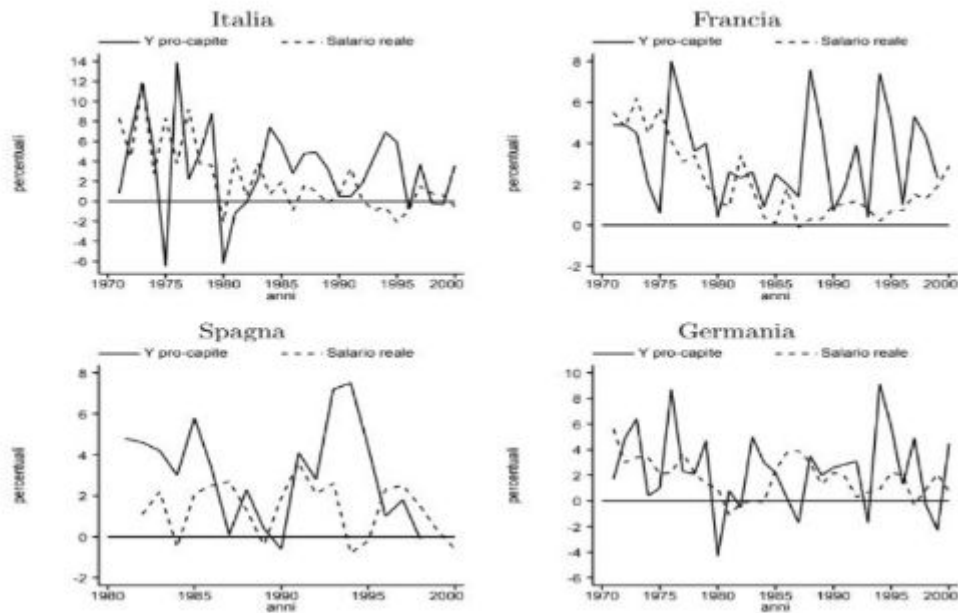
Storicamente i salari reali crescono poco o diminuiscono nelle prime fasi di industrializzazione quando si ha un afflusso di lavoratori dal settore primario a quello secondario → dalla seconda metà dell’800 fino alla metà degli anni ‘90 questi invece aumentano.

La crescita dei salari reali è stata in parte determinata dall’aumento della produttività del lavoro perché ciò permette di non intaccare con i maggiori salari il profitto delle imprese.

Al riguardo se studiamo la crescita dei salari reali nei paesi industrializzati dagli anni ‘90 in poi notiamo che si ha un rallentamento anche dovuto al minor incremento della produttività (in Italia vi è un vero e proprio ristagno).

Da un lato però il rapporto tra salari reali e variazione della produttività non è però univoco → in Italia i salari reali crescono come la produttività negli anni ‘70 scorso, poi meno della produttività dall’inizio degli anni ‘80 fino alla fine degli anni ‘90 (con conseguente caduta dei salari nella quota del reddito nazionale), per poi ristagnare come la produttività del lavoro negli anni 2000.

Figura 2.6: Prodotto per occupato e salari reali: variazioni



Ciò significa che non vi sia una costanza nella quota dei salari (perché il salario reale non cresce come la produttività) nel reddito nazionale, come affermato dalla “*Legge di Bowley*” ripresa da Kaldor³ nei suoi fatti stilizzati nelle economie avanzate.

Secondo Kaldor le economie di mercato sono caratterizzate:

- a) da una crescita continua della produttività del lavoro
- b) da una crescita continua del rapporto *capitale - lavoro*⁴
- c) da un saggio del profitto costante
- d) da un rapporto *capitale - prodotto* costante
- e) da una costanza della quota dei salari nel reddito nazionale

La costanza della quota dei salari nel reddito nazionale (e dunque la crescita dei redditi salari pari alla crescita della produttività del lavoro) discende dall’ipotesi che il saggio del profitto r ed il rapporto capitale-prodotto $\frac{K}{Y}$ siano costanti.

Anche dall’equazione risulta infatti $r = \frac{P}{K} = \frac{\frac{P}{Y}}{\frac{K}{Y}} = \frac{1-Q_l}{\frac{K}{Y}}$

³[Economista ungherese naturalizzato inglese](#)

⁴ Da Solow: “la quantità media di capitale a disposizione di ciascun lavoratore”



La realtà è più complessa e si osservano fasi di vari decenni in cui la quota dei salari aumenta o diminuisce → negli anni '80 del secolo scorso si osserva nei principali paesi industrializzati, a causa delle liberalizzazioni, una diminuzione della quota dei salari reali nel reddito nazionale. In queste analisi dobbiamo però ricordarci che la quota dei salari reali nel reddito nazionale può variare perchè varia il peso dei diversi settori.

Esempio: se aumenta il peso di un settore che presenta una quota dei salari più bassa della media, la quota dei salari nel reddito nazionale varia anche se negli altri settori il salario reale è variato in maniera pari all'incremento di produttività.

Processi di privatizzazione e ridimensionamento del settore pubblico tendono ad abbassare la quota dei salari; inoltre se nei vari settori consideriamo anche quello immobiliare la quota viene abbassata.

Inoltre bisogna considerare come calcolare nel calcolo dei salari la quota derivante dal reddito da lavoro autonomo → a seconda di come si calcoli si hanno risultati diversi.

Guardiamo come si possono calcolare.

1) Esempio 1: $\frac{RL}{VA} = \left(\frac{wL_d}{VA}\right)\left(\frac{L_t}{L_d}\right)$ in cui nel calcolare il rapporto tra i redditi da lavoro RL e il valore aggiunto VA si ipotizza che i lavori autonomi ricevano lo stesso salario dei lavoratori dipendenti L_d (L_t indica il numero di occupati totali).

2) Esempio 2: $\frac{RL}{VA} = \left(\frac{wL_d}{VA}\right)\left(1 + 0,5\frac{L_a}{L_d}\right)$ in cui si ipotizza che i lavoratori autonomi ricevano un salario pari alla metà di quello dei lavoratori dipendenti

Il calcolo dei redditi figurativi da lavoro per i lavoratori autonomi ha un peso rilevante per l'andamento della quota dei salari soprattutto quando si verificano variazioni nel loro peso sull'occupazione complessiva.

Molti autori scorporano dal peso del salari il compenso ricevuto dai manager (che in contabilità nazionale rientrano nei salari) ritenendo che i *salari di direzione* facciano più parte dei profitti che dei salari. In paesi come U.S. e U.K. questo scorporo evidenzia come la quota dei salari dei lavoratori sia scesa e sia salita quella del manager (il dato aggregato tuttavia evidenzia una costanza → lo scorporo mette in evidenza una criticità).

Se ad oggi abbiamo espresso il salario in funzione del prodotto, dobbiamo ricordare che non tutti i beni del prodotto totale rientrano nel paniere utilizzato dai lavoratori.

Possiamo sempre esprimere il salario reale come



$\frac{w}{P_w} = w_r = y_l Q_l \frac{p}{p_w}$ ossia possiamo dire che il salario reale è dato dalla quota Q_l del prodotto per lavoratore y_l che il lavoratore riesce ad ottenere moltiplicato per il prezzo del prodotto relativamente al prezzo del paniere di consumo dei lavoratori.

Da qui rileviamo che:

$$Q_l = \frac{w_r p_w}{y_l p} = \frac{w}{p} = \frac{y_l}{p} = \frac{Clup}{p}$$

Questa espressione è importante per due motivi:

- a) anche se i salari reali in termini del paniere del costo della vita crescono allo stesso tasso della produttività del lavoro, la quota dei salari può cambiare perchè cambia il rapporto tra l'indice del costo della vita e il deflatore della produzione. Questo vale per un singolo settore così per l'economia nel suo complesso.
Significa che ad esempio per un settore la diminuzione del prezzo del prodotto rispetto all'indice del costo della vita porta - a parità di salario reale e di produttività - a una riduzione della quota dei profitti in quel settore.
- b) la quota dei salari nel reddito nazionale è anche pari al costo del lavoro per unità di prodotto in termini reali

Tornando al livello d'impresa ci rendiamo conto che l'andamento del $Clup$ è dunque rilevante per i suoi margini di profitto.

Il $Clup$ è usato per il calcolo della produttività di un paese

- per ottenere guadagni di competitività il $Clup$ dovrebbe diminuire o abbassando i salari o aumentando la produttività del lavoro
- la presenza di una pressione della concorrenza internazionale potrebbe portare le imprese a ridurre i prezzi a parità di $Clup$ → ciò porta ad una riduzione dei margini di profitto e dunque un aumento della quota dei salari nel reddito nazionale
- Un abbassamento del $Clup$ si può ottenere anche con l'intervento dello stato, abbassando il peso del c.d. *cuneo fiscale*, cioè dei contributi sociali pagati dalle imprese che rientrano nel costo del lavoro; ciò significa pertanto che questi contributi (sanitari / pensionistici ecc) dovranno ricadere sulla fiscalità generale

I differenziali salariali

In condizioni di libera concorrenza (libertà di entrata e uscita nei diversi settori: perfetta informazione) i salari tenderebbero ad essere uniformi nei diversi settori qualora vi fosse una



sola tipologia di lavoro → nella realtà esistono diverse tipologie di lavoro, caratterizzati da qualità professionali, competenze, attitudini diverse e ognuna con un diverso salario → vi sono *differenziali salariali*.

Possiamo ipotizzare che non ci siano paletti allo spostamento tra le diverse occupazioni e credere come Adam Smith che queste differenze siano dovute ai “*vantaggi e gli svantaggi*” di ogni occupazione.

Ovviamente nella realtà ci possono essere barriere di vario tipo (anche informative) che limitano lo spostamento dei lavoratori da un settore all’altro.

In base al principio dell’uguaglianza dei vantaggi netti i lavoratori si spostano tra i diversi settori e mestieri in modo che, modificandosi l’offerta di lavoro relativa, i salari relativi cambiano *rendendo uguali i vantaggi netti* dei vari mestieri → i salari differiscono tra loro allora solo nella misura corrispondente alle differenze di sgradevolezza o costo delle varie occupazioni.

Secondo Adam Smith i fattori che incidono sui differenziali salariali:

salario più alto

- 1) sgradevolezza o pericolosità di un lavoro
- 2) alta probabilità di disoccupazione
- 3) incertezza nei guadagni
- 4) alti costi di educazione e addestramento o lungo periodi di apprendistato (la spesa per i costi di istruzioni si fa solo in prospettiva di un futuro guadagno più alto).
- 5) attitudine *naturale* → in questo caso possiamo inquadrare il tutto in un prezzo speciale di scarsità → salario alto per un’attitudine naturale = “rendita” di una qualità naturale che risulta scarsa.

salario più a buon mercato

- 1) piacevolezza di un mestiere
- 2) distinzione sociale o privilegio
- 3) speciali privilegi o probabilità di avanzamento

Chiaramente nel sistema reale nel quale viviamo le “*uguaglianze dei vantaggi netti*” è un sistema ben lontano dall’essere realizzato e le variazioni dei salari sono più ampie di quelle dei vantaggi o svantaggi delle diverse occupazioni.

Esempio: nella realtà i lavori più sgradevoli o pericolosi della comunità sono spesso quelli meno pagati: lavori precari o con occupazioni non costanti coincidono spesso con il salario basso mentre i lavori per i quali serve un’istruzione superiore talvolta sono remunerati in misura maggiore di quella ragionevolmente riconducibile alla spesa maggiore affrontata in precedenza. Gli stessi differenziali salariali sono influenzati dall’ammontare di disoccupazione e sotto-occupazione. In determinati periodi in cui ci si è avvicinati alla piena occupazione si è notato che i salari di mestieri pericolosi o sgradevoli sono aumentati relativamente agli altri.



Ciò ha portato a cercare altre possibili spiegazioni dei differenziali salariali al di là dei *vantaggi netti* tra cui l'esistenza di "*gruppi non competitivi*" ed elementi di *discriminazione sociale*.

Gruppi non competitivi

Questa spiegazione elimina l'assunzione che ogni lavoratore abbia uguali probabilità di entrare in ciascun impiego → le differenze di reddito derivanti dai costi di addestramento tendono a perpetuarsi perché coloro che possiedono un reddito più elevato sono più in grado di altri di sopportare gli stessi costi per i propri figli → le condizioni di offerta delle diverse qualifiche di lavoro sono influenzate dalle differenze salariali esistenti tra le varie qualifiche.

Mestieri di qualifica più bassa sono accessibili a gran parte della popolazione richiedendo una educazione minima o una forma fisica altrettanto minima (l'offerta disponibile di lavoro è elevata).

Taussig ha proposto di distinguere 5 diverse qualifiche con il passaggio da un'altra ostacolato da varie circostanze; sul gradino più elevato ci sono i gruppi non competitivi, la cui offerta di lavoro è limitata per particolari ostacoli all'ingresso di persone dall'esterno → il prezzo dei loro servizi tende ad elevarsi.

I gradi di qualifica per Taussig

- 1) lavoratori non qualificati (manovali)
- 2) operai qualificati
- 3) operai specializzati
- 4) impiegati
- 5) professioni del ceto medio

I redditi privilegiati che una particolare qualifica può godere saranno aumentati se vengono imposte restrizioni particolari all'ingresso di nuovi elementi in quell' impiego, sia per legge che per consuetudini o regole di qualche associazione, perché queste restrizioni limitano ulteriormente il numero di persone in grado di competere con i membri di questa professione per l'occupazione.

Un altro elemento che interferisce è l'*influenza delle convenzioni sociali*, in particolare in una società divisa in classi o gruppi sociali stratificati.

- a) vi è la tendenza a considerare piacevoli gli impieghi che tradizionalmente sono stati pagati e a considerare socialmente rispettabili gli impieghi con un reddito più elevato → l'effetto dovrebbe essere quello di stimolare all'insù i lavoratori, incitandoli a sostenere maggiori sacrifici in virtù di un beneficio nel lungo periodo.

Tale mobilità tuttavia è ostacolata da alcuni fattori come il reddito di partenza (e quindi difficoltà a sostenere i costi) e la tendenza all'accesso privilegiato ad alcune occupazioni solo per certi



ceti sociali. Ostacoli al movimento possono essere anche di tipo verticale, ossia limitazioni tra aree geografiche o specifiche industrie.

Circa i settori è bene nominare i “*settori di sfruttamento*” → quei settori caratterizzati da salari inadeguati, orari prolungati senza regole e condizioni di lavoro anti-igieniche → spesso lavori a domicilio o imprese con bassa produttività che possono sopravvivere pagando salari bassi (esempio: lavoro sommerso in Italia).

Salari maschili e femminili

Ci possono essere differenze salariali riconducibili a discriminazioni sociali. Negli U.S. un esempio è il caso dei salari di ispanici e persone di colore.

Se uomini e donne non potessero essere sostituiti nei loro lavoro costituirebbero “gruppi non competitivi” non essendo possibili trasferimenti da un gruppo all’altro.

In tal caso le differenze salariali rifletterebbero condizioni specifiche dei mercati relativi alle occupazioni desiderate

Esempio: per alcuni lavoro questo può essere il caso. Nella rivoluzione industriale i lavori muscolari pesanti (scavo del carbone, fonderia della ghisa). Spesso ha un ruolo anche la consuetudine nell’esclusione dei gruppi femminili da alcuni lavori. Vi sono anche occupazioni tendenzialmente occupate da donne (insegnamento, baby-sitter ecc. ecc.).

Un tempo le differenze tra il livello dei salari maschili e femminili arrivava fino al 50% (tutt’oggi sono elevate) → tali differenze ovviamente non possono ricondursi esclusivamente a differenti condizioni di lavoro.

Un fattore che spesso ha pesato in passato è il “prezzo di offerta” più basso delle lavoratrici rispetto a quello maschile. Alcune lavoratrici è possibile che abbiano accettato un salario più basso al fine di garantire una indipendenza maschile o che abbiano cercato lavoro al fine di arrotondare il reddito familiare (talvolta insufficiente).

In realtà se le donne avessero lavorato solo ad integrazione del reddito familiare il loro prezzo di offerta sarebbe dovuto essere più alto (e non più basso) → si sarebbe accettata una occupazione solo in casi particolarmente vantaggiosi, non avendo una esigenza nel lavorare.

E’ centrale nella spiegazione dei differenti salari medi di uomini e donne la presenza di discriminazioni sociali tra cui l’impiego di donne per consuetudine in specifiche occupazioni e industrie con salari bassi, asimmetrie nelle promozioni e la scarsa tutela nel lavoro nei confronti delle donne. Oltre alla richiesta di una paga uguale per lavori uguali, permane la discriminazione nell’accesso a specifiche tipologie di lavoro.

Numeri alla mano nel 2017 le donne hanno guadagnato in media il 16% in meno rispetto agli uomini nella UE, Differenze più ampie si registrano in Estonia (25.6%), Repubblica Ceca (21.1%). In Italia siamo circa al 5%.



Riguardo all'Italia ecco un grafico riepilogativo

