

SALARIO MINIMO E MINIJOB IN GERMANIA

Toralf Pusch, Hartmut Seifert

L'introduzione della legge sul salario minimo (MLG) nel gennaio del 2015 ha assunto un significato particolare soprattutto per gli occupati occasionali. In questo gruppo di occupati, il potenziale degli aventi diritto al MLG, con circa il 59%, non solo era particolarmente elevato, ma a ciò si aggiungeva il fatto che a essere su un livello molto basso erano soprattutto le retribuzioni orarie. Il MLG faceva presagire un aumento salariale, in taluni casi anche consistente, dei salari. A ciò si aggiunge la posizione privilegiata dei minijob per quanto riguarda tasse e contributi. Fino al limite dei 450€ mensili i minijobber non pagano né contributi sociali né tasse. Per costoro netto e lordo salariale sono identici. Con l'introduzione del MLG, soprattutto per chi ha paghe orarie basse, il reddito mensile può però superare quella soglia e quindi rientrare nei midijob e dover pagare tasse e contributi. Di conseguenza, per gli occupati occasionali si verrebbe a ridurre il salario netto. Per evitare tale effetto, non resta come via di uscita che l'accorciamento dell'orario di lavoro.

Di fronte a questa particolare situazione salariale messa a confronto con quella del resto degli occupati, si pone l'interrogativo di quale siano gli effetti dell'introduzione del MLG sui livelli salariali e sull'orario di lavoro di chi ha un minijob come prima occupazione e di come i MLG siano stati finora applicati per chi ha solo un minijob. Gli occupati occasionali forniscono un significativo banco di prova dell'efficacia del MLG, in quanto fino a oggi costoro hanno rappresentato di gran lunga il gruppo più svantaggiato sul mercato del lavoro.

I minijobber come gruppo svantaggiato sul mercato del lavoro

Gli occupati occasionali sono svantaggiati sul mercato del lavoro da molti punti di vista. In confronto con gli altri occupati con caratteristiche altrimenti simili, guadagnano un salario inferiore, sono sottoposti a rischi occupazionali maggiori e partecipano più raramente alla formazione professionale aziendale.

Questi casi, in confronto con gli occupati a tempo pieno e indeterminato, sono particolarmente significativi. I salari più bassi sono un segno distintivo dei minijob. La maggioranza (67%) percepisce solo un basso salario, che, sulla base del Panel SOEP 2014, si colloca attorno ai 9,24€. Di contro, i valori di confronto con tutti gli occupati (21%) e con gli occupati a tempo pieno e indeterminato (10,4%) sono significativamente inferiori. Visto che il salario minimo di 8,5€ si colloca ancora al di sotto della soglia retributiva più bassa, anche la quota degli interessati con paga oraria

più bassa è più ridotta. Nel 2014, prima dunque dell'introduzione del MLG, solo l'8% dei lavoratori a tempo pieno e indeterminato si trovavano sotto la soglia salariale minima, i minijobber erano il 59%.

Altri svantaggi si aggiungono alla spesso ancora più bassa paga oraria. I minijobber frequentemente non usufruiscono di ferie, di salario per i periodi di malattia o di altre prestazioni di cui avrebbero diritto e di cui godono anche i lavoratori a tempo parziale, parificati dalla legge a quelli a tempo pieno. Da qui c'era da aspettarsi da un lato che il salario minimo avrebbe avuto effetti rilevanti proprio per gli occupati occasionali e dall'altro anche la forte resistenza di alcuni datori di lavoro. Dalla parte dei minijobber l'esperienza ci dice invece che la richiesta di accedere ai propri diritti non è sempre particolarmente decisa. Tra i minijobber è particolarmente consistente la quota di coloro che credono di non avere alcun diritto alla equiparazione salariale con gli altri occupati del medesimo settore e raggiunge il 40% per i minijob a tempo determinato, per scendere al 31% per quelli a tempo indeterminato. E anche quando vengono informati sui loro diritti, spesso rinunciano a reclamarli. Su questo sfondo c'è da supporre che l'applicazione del MLG ai minijobber potrebbe patire di pesanti condizionamenti.

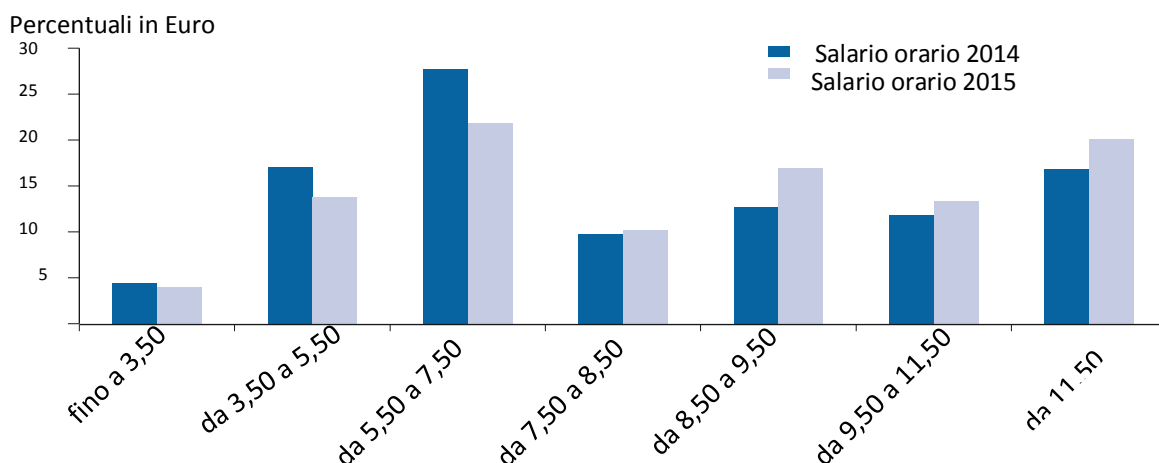
I datori di lavoro che occupano minijobber con salario orario inferiore agli 8,5€, potrebbero utilizzare diverse strategie come reazione all'introduzione del MLG. Potrebbero licenziarli, perché i vantaggi sui costi salariali finora goduti, in confronto a quelli offerti dagli occupati a tempo pieno o parziale, verrebbero meno o diventerebbero troppo ridotti. Aumentando il salario orario, a orario di lavoro invariato, si alza anche il salario mensile. Se si supera il limite dei 450€ al mese, la retribuzione ricade negli obblighi dei contributi sociali e i minijob possono trasformarsi in midijob o in lavoro a tempo parziale, con tutti gli obblighi contributivi connessi. Non ci soffermeremo qui più a lungo su questa reazione. In alternativa, le imprese potrebbero ridurre i tempi di lavoro, così da mantenere, nonostante l'aumento salariale, i minijob al di sotto della soglia dei 450€. E' infine pensabile che si possa aggirare il MLG. Come mostrano alcune ricerche empiriche per l'Inghilterra, la reazione dipende anche da specifiche relazioni tra domanda e offerta sui mercati del lavoro *part-time*; senza contare che l'applicazione del MLG può essere più facilmente aggirata attraverso rapporti occupazionali flessibili.

Fondamenti statistici

L'analisi che segue utilizza due serie di dati che poggiano su indagini riguardanti il bilancio domestico. La prima serie proviene dal SOEP del DIW, che ha interrogato circa

27.000 persone in merito alla loro situazione di vita e di lavoro. La seconda, con campione più ristretto di 13.000 persone circa, proviene dall' *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)*, con il titolo "Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung"(PASS) e ha il vantaggio che la metà degli intervistati proviene dal *SGB II (Sozialgesetzbuch Zwei*, che regola la sicurezza per i richiedenti impiego e le loro esigenze), per cui questa serie di dati può offrire un'immagine migliore del settore a più basso salario. In entrambe le serie di dati, gli intervistati sono in gran parte in età da lavoro. Entrambe le serie presentano vantaggi specifici. A differenza dei dati SOEP, quelli PASS consentono di tener conto dei dati salariali distinti per i minijob come primo e come secondo lavoro. Dai dati SOEP si evince che possiamo qui escludere dall'analisi tutte le eccezioni rilevanti del salario minimo, mentre ciò è possibile per PASS solo per il 2015 (nel 2014 i settori per i minijobber non erano stati ancora definiti).

Figura 1. Salario orario dei minijobber per gli anni 2014 – 2015



Eccezioni rilevanti nella prima metà del 2015 comprendevano parrucchieri, attività agricole e forestali, recapito dei giornali, industria delle carni, come pure, per la Germania dell'est, il settore del lavoro interinale, le lavanderie e le industrie tessili. Altri gruppi non compresi nella valutazione di PASS e SOEP sono quelli dei praticanti, degli apprendisti e delle persone di meno di 18 anni, che di solito non hanno una formazione professionale compiuta, come pure le persone registrate come disoccupate di lungo periodo (SOEP: da gennaio a dicembre dell'anno precedente, PASS almeno 12 mesi prima dell'intervista), poiché per i disoccupati di lungo periodo si può fare, su domanda, un'eccezione rispetto al salario minimo. In SOEP possono

essere identificati solo minijob come lavoro principale, sui quali peraltro punta l'attenzione la nostra indagine.

Nei dati PASS possiamo trovare un completamento per i minijob come secondo lavoro. Negli esiti che seguono si deve osservare che essi restituiscono prevalentemente la situazione di inizio 2015 e non comprendono le eventuali reazioni ritardate delle imprese di fronte alle nuove norme salariali. Ciò può valere anche per la disponibilità all'adattamento degli occupati, che, ad esempio, possono decidersi a optare per un tempo di lavoro più breve oppure per un cambio di rapporto occupazionale che comporti versamenti assicurativi, con il quale si può giungere a una perdita del salario netto a causa dei versamenti contributivi.

Per SOEP il mese centrale dell'indagine del 2015 è aprile e le domande sulla condizione di lavoro si riferiscono al mese precedente, ovvero a metà marzo. Anche l'inchiesta di PASS è stata condotta prevalentemente nella prima metà del 2015 e il mese centrale è stato marzo. Una parte dunque dei risultati ci restituisce la situazione dei primi mesi dell'anno. Questi dati non ci dicono la condizione della fine del 2015 e se nel corso dell'anno si sia messo in moto un processo di adeguamento. Inoltre sia i dati sulla paga oraria, sia quelli dell'aumento salariale possono essere in parte inesatti, ma ciò non muta la tendenza di fondo. Anche l'indagine sulla struttura salariale (VSE) dell'ufficio statistico federale e i dati che ne risultano della commissione per il salario minimo presentano questi problemi.

Retribuzione oraria

L'introduzione del MLG ha avuto effetti sulle retribuzioni orarie dei minijobber. Queste, con sono aumentate in media molto di più (8,7%) che non per gli occupati a tempo pieno (2,7%). Nello stesso tempo, l'introduzione del MLG per i minijobber non ha potuto interdire paghe di meno di 8,5€. Nel 2014 il 58,8% di chi aveva un minijob come unico lavoro ha guadagnato meno di 8,5€/ora. Dopo l'introduzione della legge la situazione è migliorata e la percentuale è scesa al 49,8%. Uno su due minijobber si deve comunque accontentare di una paga oraria inferiore. Questi risultati dell'indagine SOEP trovano conferma in quelli del PASS, secondo i quali la percentuale dei minijobber (attività principale) con una paga inferiore agli 8,5€/ora, dal 57,9% del 2014 è scesa al 48,2% del 2015. Per chi ha un minijob come secondo lavoro, i valori comparabili sono del 37,1% e del 36,9%.

Questi valori più bassi sono plausibili e hanno a che fare con il livello retributivo mediamente più alto per i minijob come secondo lavoro. Per verificare se le imprese, come supposto, abbiano ostacolato l'applicazione della nuova legge salariale, sono

state condotte indagini per un ambito temporale successivo, nel 2015. Si è spostato il centro del periodo considerato da marzo a giugno e quindi si è lasciato più tempo alle imprese per adattarsi. Qui la percentuale dei minijobber con un salario non conforme alla legge scende al 46,3%, che, dopo sei mesi, resta comunque sempre un valore sorprendentemente molto alto. A molti minijobber si nega una retribuzione decisamente più alta a cui essi hanno diritto.

Dalle due serie di dati si evincono conclusioni indubitabili, ovvero che le imprese, per una parte rilevante di minijobber, non ha dato seguito all'applicazione richiesta dalla legge in merito ai salari. I valori restano sia per quanto riguarda il livello come anche nei tassi di variazione vistosamente vicini. Il dato largamente condiviso rafforza l'ipotesi che il MLG non venga applicato a tappeto e che ha migliorato solo parzialmente la condizione dei minijobber. Come mostrano i dati in tab.1, i valori percentuali delle classi salariali più basse sono scesi, quelli delle più alte sono invece saliti.

Con i dati PASS si giunge a un aumento salariale dell'8,2% circa per i minijobber esclusivi e di 9,4% per quelli secondari. Il problema dei bassi salari nell'ambito dei minijobber è sempre più evidente, in quanto circa un quinto dei minijobber principali, che con circa 5 milioni di unità costituiscono la maggioranza del gruppo, nel 2015 hanno guadagnato meno di 7,5€. Particolarmente nei settori con molti minijobber e salari bassi, per i quali non esistono possibilità di scelta, la percentuale delle infrazioni al MLG nel 2015 è stata ancora più alta. Ciò vale soprattutto per il settore della ristorazione e alberghiero, con un 70,3% e del commercio al minuto, con il 52,2%. Inoltre le trasgressioni del MLG sono più frequenti nelle piccole imprese fino a dieci occupati (57,8%) che non nelle medie fino a 199 occupati (45,3%) e nelle grandi con 200 occupati e oltre (42,4%).

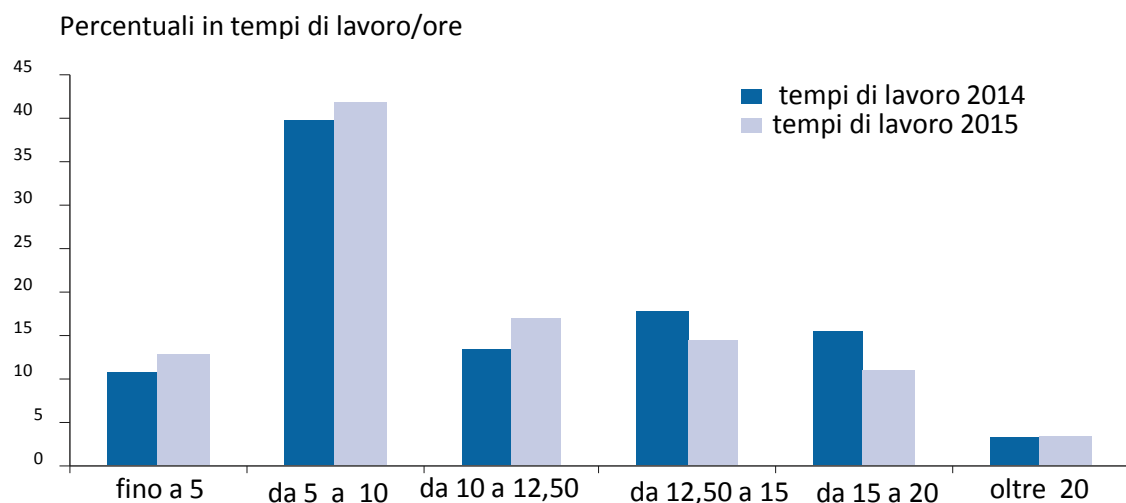
Confronto con i dati della rilevazione VSE (Verdienststrukturerhebung)

A risultati evidentemente diversi è giunta una indagine di metà 2016 della Commissione per il salario minimo, che si basa sui dati del Servizio Statistico Federale. Per il mese di rilevazione (aprile 2015, che corrisponde al mese di SOEP) essa constata che nei minijobber c'è una percentuale significativamente più bassa di infrazione al MLG, del 13%. Fondamento dell'indagine sono i dati provenienti da una inchiesta su base volontaria aggiuntiva alla rilevazione VSE, nella quale i datori di lavoro sono stati interrogati sulla situazione delle remunerazioni. Quando fu pubblicata la relazione della Commissione per il MLG erano questi i dati più recenti. Allora non erano ancora disponibili quelli di SOEP e PASS per il 2015. Tutti i dati fondati sulle interviste contengono inesattezze. Gli interrogati possono non comprendere bene le domande, non ricordare con precisione oppure dare risposte consapevolmente false. Ciò vale

per SOEP, per PASS e per VSE. Tuttavia, per VSE vanno tenute presenti informazioni aggiuntive, che possono chiarire i risultati diversi e che sono importanti per la loro interpretazione:

1. – Per quanto riguarda i questionari *on-line* VSE (senza intervistatore, a differenza di SOEP e PASS) le imprese potevano partecipare volontariamente. I datori di lavoro che non volevano attenersi alla direttiva del MLG, potevano decidere di non partecipare all'indagine ufficiale. Le imprese più oneste potrebbero aver avuto più alte motivazioni a partecipare rispetto a quelle disoneste. La quota di partecipazione è stata del 12% sulle 50.000 imprese interessate.
2. – Nel calcolo della paga oraria sono state inserite solo le ore di straordinario pagate. Quelle non pagate non sono state incluse nella VSE. Nell'analisi dei dati non si sono così potute considerare le ore di straordinario non pagate, anche se il numero delle ore di straordinario effettuale e non pagate è maggiore di quelle pagate, laddove nella prassi proprio nelle ore di straordinario non pagate si trovano molti aggiramenti del MLG. Lo dimostrano, ad esempio, diverse interviste con esperti delle dogane.
3. – Mentre le rilevazioni in SOEP e PASS si rifanno a chi ha un minijob come primo lavoro, lo studio VSE contiene anche a chi ha un minijob come secondo lavoro, il quale però gode di un salario orario nella media significativamente superiore. Per questo la paga oraria media di tutti i minijobber è qui più alta e, di conseguenza, più bassa la quota di infrazioni al MLG.

Fig. 2 – Tempi di lavoro effettivi dei minijobber negli anni 2014 – 2015



Fonte: SOEP v32.1

L'orario di lavoro è cambiato solo di poco

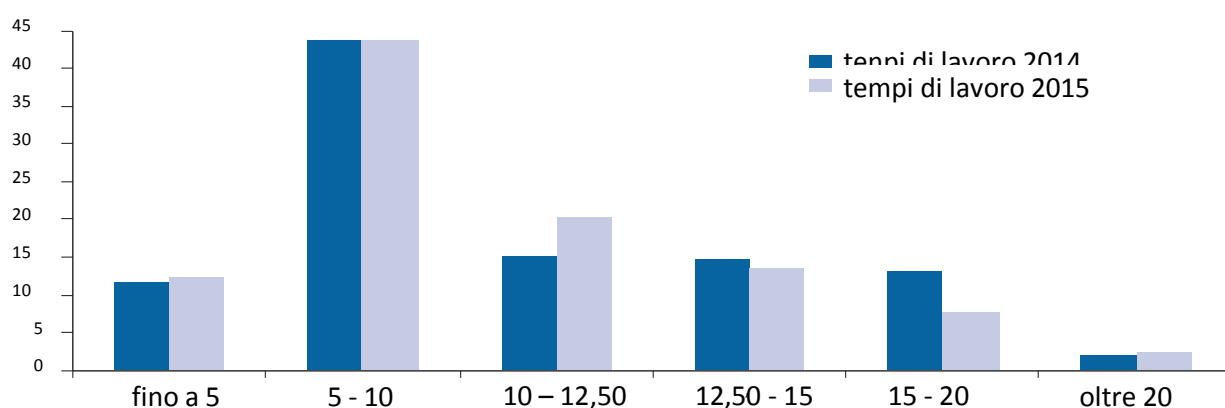
Accanto alla questione salariale, è l'orario di lavoro che costituisce il secondo importante parametro di applicazione con cui le imprese possono reagire al MLG. In media, l'orario di lavoro effettivo di chi ha un minijob come occupazione principale, tra il 2014 e il 2015 è leggermente diminuito (vedi tab.2).

Laddove la percentuale degli occupati con orario di lavoro fino a 12,5 ore è aumentata, sono diminuite le percentuali di occupati con orari di lavoro tra le 12,5 e le 20 ore. In particolare è aumentata la percentuale di occupati che lavorano tra le 10 e le 12,5 ore a settimana. Questo orario di lavoro varia solo di poco al di sotto del limite più alto indicato dal MLG per i minijobber, che è di 450€ lordi al mese per circa 53 ore al mese o 12,2 ore a settimana. Questi valori vengono superati da un buon 28% di minijobber. Orari di lavoro di questo ordine di grandezza significano infrazioni al MLG. I dati concordano con quelli del salario orario.

Deviano tuttavia dai valori tratti dalla base PASS, che indicano solo un 17% con un orario di oltre 12,5 ore. I ridotti adattamenti nell'effettivo orario di lavoro sono congruenti con i valori dell'orario di lavoro contrattualizzato, laddove nel complesso ci sono variazioni più ridotte rispetto all'orario di lavoro effettivo. Anche qui la percentuale di chi ha un minijob come occupazione principale con orario di lavoro sopra le 12,5 ore diminuisce (vedi tab. 3). Con il 24% essa resta tuttavia significativamente alta. Tutti gli orari di lavoro contrattualizzati di oltre 12,5 ore a settimana urtano contro le prescrizioni del MLG.

Fig. 3 – Tempi di lavoro contrattualizzati per i minijobber per gli anni 2014 – 2015

Percentuali dei tempi di lavoro/ore



Conclusioni

Questo contributo approfondisce la questione della misura in cui il MLG sia stato applicato per i minijobber. Le due diverse serie di dati (SOEP e PASS) dimostrano, concordando ampiamente, che il MLG del 2015 è restato inapplicato per circa la metà dei minijobber. Nel 2015 la percentuale di minijobber con paga oraria inferiore agli 8,5€ rispetto al 2014 è scesa di poco. Anche se questo processo proseguisse nel corso del 2015, secondo i dati a oggi disponibili, il 46% resterebbe sotto la soglia del MLG. Questo risultato segnala che evidentemente non basta prescrivere un MLG per legge. Sono necessarie misure appropriate per un controllo efficace; tuttavia, neppure controlli efficaci e una più ampia osservanza delle prescrizioni normative potranno risolvere il permanente problema dei bassi salari. Con gli attuali 8,84€ il MLG si trova ben al di sotto della soglia del salario più basso.

[trad. a cura di Claudio Salone]