

Scuola operaia

Il salario

Redazione: Bruno Bollinger,

V 120917 1



V 120917 2



V 120917

3

Cos'è il salario?

- Il prezzo che la forza lavoro ha sul mercato dell'economia capitalista
- Più valore viene creato solo dal lavoro umano. I lavoratori e le lavoratrici producono merci e servizi che vengono venduti più cari della materia prima
- Il plusvalore apparterebbe ai lavoratori
- Viene però "rimborsato" loro solo in parte sotto forma di salario
- Il profitto rimanente resta in ditta. La maggior parte va agli azionisti sotto forma di dividendi

V 120917

4

Come si compone il salario

Il salario dipende:

- - dalla qualifica
- - dalla richiesta
- - dal settore
- - dalla regione
- - dall'età
- - dalla concorrenza
- Con la legge sulla parità le discriminazioni salariali possono essere denunciate.
- Gli aumenti reali di salario sono giustificabili se effettuati in misura dell'aumento della produttività nel settore.
- **I salari non sono costi, ma un compenso per il lavoro fatto**

Cosa sono le azioni

- Partecipazione finanziaria a una ditta. Si ha il diritto a un dividendo. Inoltre i proprietari delle azioni hanno il diritto di partecipare all'assemblea generale.
- **Tutti parlano di costi salariali, nessuno parla però di "costi dei dividendi"**
- **La ripartizione dei guadagni in Svizzera**
- La parte più povera della popolazione (20%) guadagna il 6% di quello che viene guadagnato complessivamente.
- I più ricchi (20%) guadagnano il 40% di quello che viene guadagnato complessivamente in Svizzera.
- I più ricchi (20%) possiedono il 77% del patrimonio.

Le trattenute sociali

- **AVS** (Assicurazione vecchiaia e superstiti) = 2 x 4,2%
- **AI** (Assicurazione invalidità) = 2 x 0,5%
- **IPG** (Indennità per perdita di guadagno) = 2 x 0,3%
- **AD** (Assicurazione contro la disoccupazione) = 2 x 0,3%
- **LPP** (Previdenza professionale)
- **AI** (Assicurazione infortuni)
- **Assicurazione indennità giornaliera**

Costi salariali per unità prodotta

- = Costi per i salari e le prestazioni sociali calcolati su ogni unità prodotta
- Decisivi per la capacità concorrenziale di un settore o di una ditta non sono i costi salariali, bensì i costi salariali per unità prodotta.
- I costi salariali per unità prodotta sono i costi del lavoro all'ora corretti con la produttività (efficienza del lavoro). Sono perciò una misura per il rapporto tra prezzo e prestazione del lavoro.
- Siccome la produttività in Svizzera è più alta che in altri paesi, i costi salariali per unità prodotta nel confronto internazionale sono - malgrado che i costi del lavoro alti - relativamente favorevoli.
- Non è importante solo quello che un'ora di lavoro costa ma anche quello che in quest'ora viene prodotto - in Svizzera è più che altrove.

Rincaro / Inflazione

- Aumento del livello dei prezzi.
- La svalutazione del denaro causata dall'inflazione provoca una ripartizione delle entrate e dei patrimoni.
- Svantaggiati sono quelli che hanno risparmi.
- Ne guadagnano invece quelli che hanno terreno e mezzi di produzione.

Sulle cause dell'inflazione ci sono diverse teorie:

- Inflazione causata dalla domanda: La domanda di beni e prestazioni è maggiore rispetto all'offerta che c'è sul mercato. In più c'è sovrabbondanza di denaro.
- Inflazione importata: causata dall'importazione di beni diventati più cari.

L'indice nazionale dei prezzi al consumo

In Svizzera il rincaro (caro vita) viene calcolato su questi prodotti:

- Prodotti alimentari, bevande, tabacchi (16,3%)
- Indumenti e calzature (6,5%)
- Affitti ed energia (25,2%)
- Arredamento dell'abitazione (6,8%)
- Salute (10,2%)
- Trasporti e comunicazioni (11,4%)
- Tempo libero, svago e cultura (8,9%)
- Altri beni e servizi (14,7%)

L'indice non tiene conto:

- delle imposte dirette
- delle assicurazioni sociali (per esempio cassa malati)
- tasse auto

La compensazione del rincaro

- La compensazione del rincaro non è un aumento salariale bensì un'adeguamento delle perdite determinate dal rincaro.
- **Compensazione automatica del rincaro**
- Le perdite dovute al rincaro vengono compensate dal datore di lavoro regolarmente (ogni anno o ogni sei mesi).
- **Compensazione retroattiva del rincaro**
- Le perdite dovute al rincaro vengono compensate anche retroattivamente.
- **Scala mobile dei salari** (Compensazione automatica e retroattiva ogni mese).

E' importante compensare il rincaro

- Importante per l'economia generale affinché il consumo interno non venga indebolito
- Importante anche per l'azienda perché le diminuzioni indirette di salario hanno delle ripercussioni negative sulla motivazione del personale.
- Dal punto di vista dell'azienda rinunciare a dare la compensazione del rincaro significa risparmiare costi.
- Dal punto di vista dell'economia generale invece rinunciare alla compensazione del rincaro porta a delle perdite del potere d'acquisto e questo si riflette negativamente sulla domanda generale.
- I salari creano potere d'acquisto; riduzioni del salario reale diminuiscono la domanda interna; se diminuisce la domanda diminuisce anche la produzione dell'economia interna.
- Per i datori di lavoro non ci sono più delle compensazioni del rincaro, ma solo degli aumenti della somma salariale

Le trattative salariali

- Si svolgono tra datori di lavoro e sindacati.
- In parte dell'industria tra rappresentanza del personale e direzione

Risultati delle trattative:

- Compensazione del rincaro
- Aumenti generali di salario
- Aumenti individuali
- Aumenti strutturali / regolamentari

Le tasse / imposte

Imposte dirette (sulle entrate e sul patrimonio):

- - Imposte federali
- - Imposte cantonali
- - Imposte comunali

Imposte indirette (sul consumo):

- - Imposta sul valore aggiunto (IVA)
- - Imposta sull'alcool e sui tabacchi
- - Imposta sull'energia

Lo sviluppo della regolamentazione dei salari

- Inizio secolo: Il salario veniva fissato dal padrone
- Primo CCL regolano anche i salari (salario a ore)
- 1a guerra mondiale: Impoverimento totale dei salariati
- Dopoguerra: Sciopero generale senza rivendicazioni salariali
- Primi contratti nazionali con regolamentazioni salariali (banche, tipografi, ristorazione)
- Anni 30: CMN e CCL orologeria con salari minimi
- Contratto metallurgia senza salari
- 2a guerra mondiale: Introduzione per decreto dell'indennità di perdita di guadagno (IPG)
- Decreto di obbligatorietà generale (DOG) dei CCL impone salari mini a tutti i datori di lavoro del settore
- 1944 – 48: Scioperi che portano a più CCL con salari minimi

Dagli anni 60 a oggi

- Anni 60: Regolamentazione dei salari dell'immigrazione tramite l'OLS (salari d'uso del settore e del luogo) e i CNL
- Mercato del lavoro "prosciugato"
- Anni 80 e 90: Disoccupazione e lavoro parziale fanno pressione sui salari non qualificati
- Interventi statali: legge disoccupazione / legge parità dei diritti
- Misure di accompagnamento per gli accordi bilaterali
- **La forbice salariale si apre sempre di più**
- Salari alti in aumento:
 - "salari di mercato"
 - Boni
 - aumenti individuali
- Salari bassi sotto pressione
- Importante adeguare i salari minimi ai salari effettivi

Forme di salario

- Cottimo
- A ore / mensile
- Ore supplementari
- Al merito
- Lavoro su chiamata
- Incentivi / boni

La flessibilità del salario può dipendere:

- Dalle ore di lavoro
- Dalla prestazione
- Dagli affari della ditta