

febrer de 2016

ESTUDI SOBRE L'IMPACTE DE L'ADOPCIÓ D'UN SALARI MÍNIM A NIVELL LOCAL. EVIDÈNCIA INTERNACIONAL

Equip investigador:

Dr. Raül Ramos

Dr. Jordi Suriñach

Fundació Bosch i Gimpera

Laboratori de Transferència en Economia Aplicada (AQR-Lab)

Universitat de Barcelona

Facultat d'Economia i Empresa

Departament d'Econometria, Estadística i Economia Espanyola

Torre IV, Av. Diagonal 690, 08034 Barcelona

Telèfon: +34 934 037 241

Fax: +34 934 021 821

E-mail: aqrlab@ub.edu

Pàgina web: www.ub.edu/aqrlab

Edició a càrrec de:

Àrea Metropolitana de Barcelona

C/62, núm 16-18 Edifici A, Zona Franca, 08040 Barcelona

Telèfon: +34 932 235 151

www.amb.cat

Índex

1. INTRODUCCIÓ I OBJECTIUS	4
2. REVISIÓ DE LA LITERATURA INTERNACIONAL	5
2.1. El salari mínim en una perspectiva internacional	5
2.2. Arguments a favor i en contra d'un salari mínim (local)	7
2.3. Síntesi de la literatura acadèmica internacional	10
2.3.1. Estudis basats en metanàlisis	10
2.3.2. Impacte sobre l'ocupació	11
2.3.3. Impacte sobre els preus	11
2.3.4. Impacte sobre els beneficis i la demografia empresarial	12
2.3.5. Impacte sobre la pobresa	13
2.3.6. Altres impactes	14
3. REFLEXIONS FINALS	14
4. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES	15

1. INTRODUCCIÓ I OBJECTIUS

Per tal de dignificar les condicions dels llocs de treball a la ciutat de Barcelona i al conjunt de la seva àrea metropolitana, es vol analitzar la viabilitat i conseqüències, en el marc legislatiu vigent, d'un salari mínim a l'àrea metropolitana de Barcelona, per equiparar els salaris amb el cost de la vida en aquest territori. Com a primera fase d'aquesta anàlisi, i de cara a avaluar les possibilitats de translació de la implantació d'un salari mínim diferenciat a l'àmbit de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB), es pretén analitzar quins han estat els efectes i les conseqüències que ha generat aquesta mesura en altres ciutats/territoris on ja s'ha implantat aquest salari i es disposa de suficient temps per a poder avaluar els seus efectes.

Aquest informe recull els resultats d'aquesta anàlisi, que té com a objectiu fer una revisió de la literatura acadèmica, en l'àmbit internacional, dels llocs en què s'ha aplicat aquesta mesura (ciutat, àrea metropolitana), per tal de:

- Analitzar els efectes associats que ha generat la seva implantació en els llocs en què s'ha aplicat.

- Revisar els seus efectes tenint en compte les característiques legislatives i econòmiques dels territoris on s'ha implantat.
- Enunciar i avaluar els principals beneficis i objeccions que es plantegen davant de la seva implantació i l'evidència observada en els territoris analitzats.
- Finalitzar fent una reflexió inicial sobre la informació i estratègia que caldria seguir per a poder avaluar els efectes que podria tenir la implantació d'aquesta mesura al territori de l'Àrea Metropolitana de Barcelona.

La recerca es basa en l'anàlisi d'estudis i publicacions acadèmiques¹ que han investigat els efectes derivats de la implantació d'un salari mínim diferenciat al nacional en un àmbit territorial². A partir d'aquests estudis, s'identifiquen els principals impactes de la mesura sobre l'ocupació, els preus i altres variables rellevants; a continuació, es realitzen unes reflexions sobre quines haurien de ser les fases següents que caldria considerar per tal d'avaluar els efectes que tindria la seva aplicació a l'àrea metropolitana de Barcelona.

¹ No es consideraran els estudis no acadèmics, o no subjectes a avaluació externa, ja que poden presentar biaixos en funció de l'entitat patrocinadora de l'estudi.

² Per tant, l'estudi se centrarà en aquells casos en què el salari mínim s'ha fixat legalment per a un territori inferior a l'estatal/nacional, i no es consideren els casos en què el salari mínim s'ha pactat lliurement entre els agents socials fruit d'una negociació col·lectiva

2. REVISIÓ DE LA LITERATURA INTERNACIONAL

2.1. EL SALARI MÍNIM EN UNA PERSPECTIVA INTERNACIONAL

Segons estimacions recents de l'Organització Internacional del Treball (OIT), entorn d'un 90% dels estats del món disposen d'algun tipus de salari mínim. Aquest salari mínim pot fixar-lo legalment el Govern de manera unilateral o comptant amb l'assessorament d'un comitè d'experts i/o la negociació amb sindicats i patronals, o, alternativament, pot estar determinat lliurament a través de la negociació d'empreses i treballadors.

Aquestes dues opcions són utilitzades en proporcions similars pels estats que disposen de salari mínim. La taula 1 recull aquesta informació pels 51 països analitzats per Visser (2015), que inclouen tots els estats membres de l'OCDE i de la Unió Europea (UE) així com algunes economies emergents. Tal com es pot observar, entre els països desenvolupats hi ha dos grans grups: aquells on no hi ha un salari mínim establert legalment, però on es fixen diferents nivells salarials a través de la negociació col·lectiva, i d'altres on hi ha un salari mínim legal comú per a totes les ocupacions i sectors determinat pel govern.

És important, però, remarcar que fins i tot en aquest segon grup, pot existir la negociació entre empreses i sindicats per tal d'establir una tarifa salarial (superior al salari mínim legal) que, sense ser d'obligat compliment, tingui una

elevada cobertura i també sigui diferent en funció del grup de treballadors afectat pel conveni. La taula 2 mostra el nivell que predomina als diferents països a l'hora de dur a terme la negociació col·lectiva, segons la mateixa font. Tal com es pot observar, el nombre de països on aquesta negociació es realitza de manera centralitzada és clarament inferior a aquells on predomina el nivell totalment descentralitzat o l'intermedi. De fet, la tendència dels últims anys ha estat avançar cap a esquemes més descentralitzats, ja que semblen més efectius a l'hora de garantir que l'evolució dels salaris reals sigui similar a l'evolució de la productivitat i que, per tant, les reivindicacions salarials per sobre de la inflació i els guanys de productivitat afectin la competitivitat de les empreses (Boeri, 2014).

És important remarcar, doncs, que tot i l'existència d'un únic salari mínim establert via decret o via negociació col·lectiva, a la majoria dels països del món existeixen diferents tarifes salarials en funció del sector d'activitat, l'ocupació, l'edat o altres característiques de les empreses o dels treballadors.

El salari mínim es va introduir per primera vegada en la legislació laboral l'any 1894 a Nova Zelanda i 2 anys després a Austràlia. Posteriorment, es va introduir a la

TAULA 1

Salari mínim fixat legalment	Mecanisme de fixació del salari mínim	Països
No hi ha cap salari mínim fixat legalment	Els salaris mínims s'acorden basant-se a la negociació col·lectiva	Àustria, Dinamarca, Finlàndia, Islàndia, Itàlia, Noruega, Suècia, Suïssa
Hi ha un salari mínim legal en alguns sectors/ocupacions	Els salaris mínims s'acorden basant-se a la negociació col·lectiva	Sud-àfrica
	Els salaris mínims es fixen pel govern amb l'assessorament o no d'un comitè d'experts	Índia, Indonèsia, Japó, Letònia, Xipre, Xina
Hi ha un salari mínim legal comú per a totes les ocupacions i sectors	Els salaris mínims s'acorden basant-se a la negociació col·lectiva	Bèlgica, Estònia
	Els salaris mínims es fixen pel govern amb l'assessorament o no d'un comitè d'experts	Alemanya, Argentina, Austràlia, Brasil, Bulgària, Canadà, Corea, Croàcia, Eslovàquia, Eslovènia, Espanya, Estats Units d'Amèrica, Filipines, França, Grècia, Hongria, Irlanda, Lituània, Luxemburg, Malta, Mèxic, Nova Zelanda, Països Baixos, Polònia, Portugal, Regne Unit, República Txeca, Romania, Rússia, Turquia, Xile

TAULA 2

Nivell predominant en la negociació col·lectiva	
Centralitzat	Bèlgica
Intermedi (agrupacions de sectors)	Finlàndia
Intermedi (sectors)	Alemanya, Argentina, Àustria, Brasil, Dinamarca, Eslovènia, Espanya, França, Islàndia, Itàlia, Noruega, Països Baixos, Portugal, Suècia, Suïssa, Turquia
Descentralitzat (sector-empresa)	Austràlia, Bulgària, Croàcia, Eslovàquia, Grècia, Índia, Indonèsia, Israel, Luxemburg, Sud-àfrica, Xipre
Descentralitzat (empresa)	Canadà, Corea, Estats Units d'Amèrica, Estònia, Filipines, Hongria, Irlanda, Japó, Letònia, Lituània, Malàisia, Malta, Mèxic, Nova Zelanda, Polònia, Regne Unit, República Txeca, Romania, Singapur, Xile, Xina

Font: Elaboració pròpia a partir de Visser (2015).

Gran Bretanya l'any 1909 i d'aquí es va estendre als Estats Units i a l'Europa continental. A l'Estat espanyol, el salari mínim interprofessional es va introduir l'any 1963 i s'ha mantingut sense interrupció a partir de la seva integració a l'Estatut dels Treballadors del 1980, tenint en compte el que estableix l'article 35 de la Constitució de 1978. Actualment, a la Unió Europea hi ha uns 200 milions de treballadors potencials (el 80% de la població activa) coberts per un salari mínim establert pels diferents estats. Aquest salari mínim fixat legalment acostuma a ser únic per a tot el territori dels estats nacionals, però la tendència a establir diferents nivells salarials mínims a través de la negociació col·lectiva en funció de diverses característiques també s'ha anat adoptant progressivament. Avui en dia hi ha diferents països que han establert legalment una diferenciació territorial del salari mínim basant-se en diferents criteris. Tal com es pot observar a les taules 3 i 4, el nombre d'estats que han introduït aquestes mesures és encara reduït. Cal destacar que bona part d'aquests estats són economies emergents o en vies de desenvolupament com ara el Brasil, Burundi, les Filipines, l'Índia, l'Iran, Kenya, Malàisia, Malawi, Mèxic, Panamà, Sud-àfrica, Tailàndia, el Vietnam o la Xina. A la major part d'aquestes economies el principal criteri per a la diferenciació territorial es basa en l'existència d'una estructura productiva diferent entre les zones urbanes i les rurals, així com de diferents nivells de preus en cadascuna d'aquestes zones. Hi ha altres països no inclosos a la taula 3, com ara l'Uruguai, on el salari mínim nacional no es diferencia legalment entre territoris perquè de facto no afecta a les persones que deseno-

lupen la seva activitat laboral en entorns rurals o en el servei domèstic. De fet, una característica comuna a la major part d'aquestes economies és la baixa cobertura del salari mínim, ja que existeix un sector informal que, de fet, pot representar la major part de l'ocupació del país. L'estudi de l'OCDE "Is informal normal?" (Jütting i De La Iglesia, 2009) mostrava com a l'Amèrica llatina l'ocupació en el sector informal representava gairebé el 60% de l'ocupació total mentre que al Sud-est asiàtic representava el 75% de l'ocupació. Davant d'aquesta situació, la diferenciació territorial del salari mínim no deixa de ser un instrument per al govern per intentar mantenir un cert nivell de control sobre l'evolució del treball formal i informal, atès que els estudis que han analitzat l'impacte de la introducció o modificació a l'alça del salari mínim en el context de les economies emergents han trobat que el principal impacte ha estat un augment de la informalitat (Nataraj et al, 2014), tot i que també hi ha un augment dels salaris dels dos sectors, el formal i l'informal (Khamis, 2013).

TAULA 3

OCDE	Diferenciació territorial
Canadà	13 províncies
Estats Units	Federal, estatal i local
Japó	Regió i sector
Mèxic	Zones A i B (abans també C) - Derogat des de l'octubre del 2015

TAULA 4

No OCDE	Diferenciació territorial
Brasil	A l'escala dels estats (5/26): Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Caterina, Sao Paulo
Burundi	Zones urbanes i rurals
Filipines	Treballadors no agraris a la regió de la capital i agraris a 17 regions (plantació/no plantació)
Índia	Estats
Iran	Regió i sector
Kenya	Tres àrees: Nairobi i Mombasa, altres ciutats i altres municipis
Malàisia	Península i illes
Malawi	Urbà, rural
Panamà	Districtes organitzats en 2 regions
Sud-àfrica	Urbà, semi-urbà, rural
Tailàndia	Províncies
Vietnam	Regions I, II, III i IV
Xina	32 províncies dividides internament en 3/4 zones (A, B, C, D)

Font: Elaboració pròpia a partir de ILOstat i fonts derivades.

Pel que fa a les economies desenvolupades, només hi ha tres estats on la diferenciació territorial del salari mínim es fixi legalment i no a través de la negociació col·lectiva: el Canadà, els Estats Units i el Japó. El cas dels Estats Units és molt interessant dins del context d'aquest estudi atès que l'àmbit territorial en què es permet la diferenciació salarial s'apropa més a l'àrea metropolitana, mentre que al Canadà i al Japó estaria més a prop de la dimensió provincial (un àmbit en què a l'Estat espanyol ja s'hi produeix de facto una certa diferenciació salarial via negociació col·lectiva). De fet, als Estats Units el Govern Federal fixa un salari mínim que es pot modificar a l'alça a escala estatal, introduint així un primer nivell de diferenciació territorial, però hi ha també un segon nivell de diferenciació ja que les entitats locals poden augmentar (si ho consideren oportú) el salari mínim fixat pels estats. Aquesta possibilitat ha estat utilitzada pels governs locals de manera important durant els últims anys. De fet, segons Swarts i Basi (2011), l'any 2006 sis de les ciutats de més d'un milió d'habitants tenien salari mínim propi (Nova York, Los Angeles, Chicago, Philadelphia, San Diego, i San Antonio), mentre que de les 88 de més de tres-cents mil habitants, 36 també en tenien, i de les 1072 de més de vint-i-cinc mil habitants, en tenien 77.

Tal com es mostra a la taula 5, recentment s'han aprovat, o estan en tràmits per a la seva aprovació, un nombre rellevant d'iniciatives que han centrat l'interès dels acadèmics i han suscitat un debat polític i acadèmic sobre quins són els impactes de la introducció de salaris mínims a escala local.

TAULA 5

Salaris mínims locals als Estats Units aprovats recentment o en tramitació	
Aprovat el 2003	Santa Fe, San Francisco
Aprovat el 2012	Albuquerque, San José
Aprovat el 2013	Bernalillo County, Sea Tac 2016: Washington 2017: Montgomery County, Prince George's County
Aprovat el 2014	Oakland, Santa Fe County, Sunnyvale 2015: Mountain View 2016: Berkeley 2017: Louisville, San Diego 2018: Richmond, San Francisco 2019: Las Cruces, Chicago, Seattle
Aprovats el 2015 o en tramitació	Davis, Kansas City, Olympia, Sacramento, Tacoma 2017: Birmingham, Lexington, Portland 2018: St. Louis 2019: Emeryville, Las Cruces, New York 2020: Los Angeles, Washington

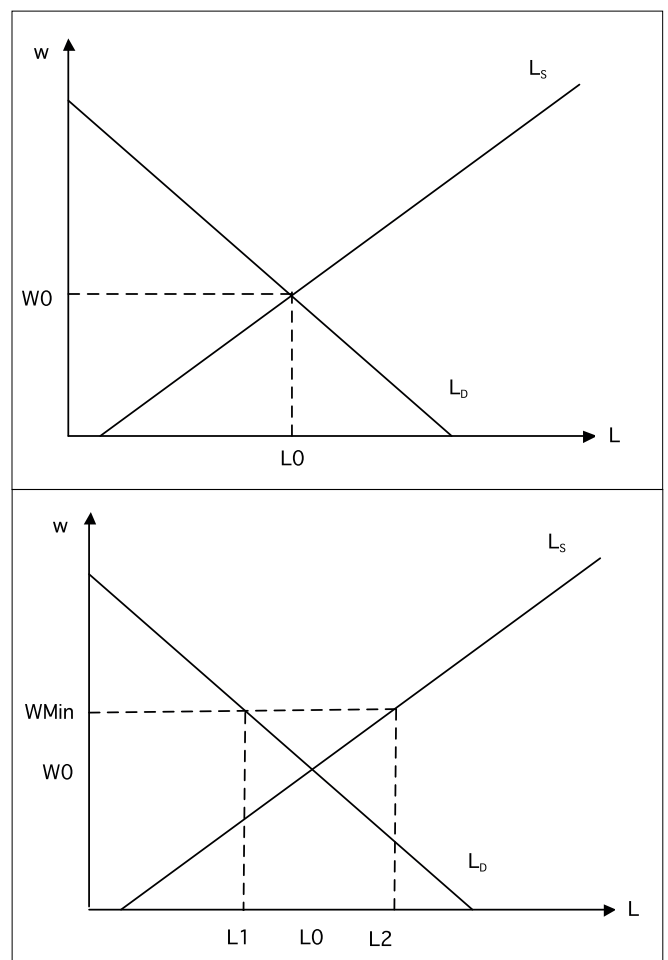
Font: Elaboració pròpia a partir de diferents fonts.

A l'apartat següent es presenten les conclusions de la revisió dels diferents estudis que han examinat aquesta qüestió a partir d'una anàlisi rigorosa dels beneficis i costos de la mesura implementada a través d'avaluacions ex-post.

2.2. ARGUMENTS A FAVOR I EN CONTRA D'UN SALARI MÍNIM (LOCAL)

Hi ha una extensa literatura acadèmica que ha analitzat els impactes d'adoptar un salari mínim superior al salari d'equilibri. Segons el model neoclàssic, i sota els supòsits de competència perfecta, en absència d'un salari mínim les empreses i treballadors negociarien fins a trobar la combinació de salaris i llocs de feina que maximitzés les funcions d'utilitat de tots dos agents. Tal com es pot observar a la part superior del gràfic 1, aquest valor s'obtindria en el punt en què es tallen la corba de demanda de treball (les combinacions de salaris i treball que maximitzen els beneficis de les empreses davant d'un preu fixat) i la corba d'oferta de treball (les combinacions de salaris i hores treballades que maximitzen la utilitat dels

GRÀFIC 1



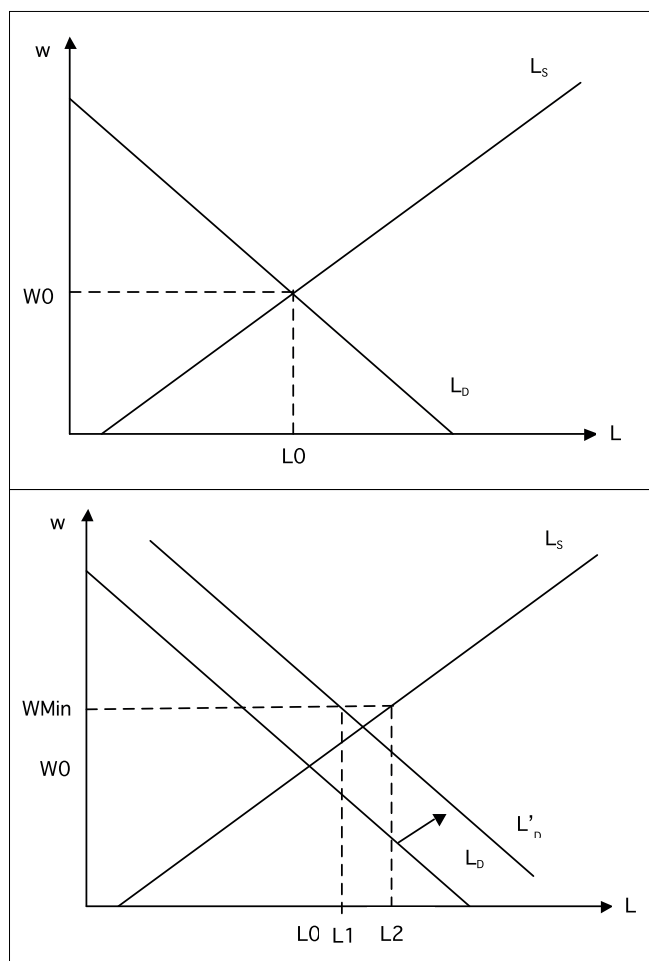
Font: Elaboració pròpia.

treballadors) (L_0-W_0). En aquest punt, les empreses contracten tots els treballadors que necessiten a aquest determinat nivell salarial i tots els treballadors que desitgen treballar a aquell nivell salarial ho fan.

Davant d'aquesta situació la intervenció del govern fixant un salari mínim superior al d'equilibri (W_{min}) buscaria millorar la capacitat de compra dels ciutadans ajustant el salari als nivells de preus existents al seu entorn i, per tant, afavoriria l'activitat econòmica de la zona alhora que eliminaria la necessitat d'ajuts socials complementaris per a treballadors amb sous molt baixos. Es buscaria, doncs, millorar la pobresa i reduir la desigualtat salarial i d'ingressos. Ara bé, davant d'aquest canvi (i tal com s'observa a la part inferior del gràfic 1), les empreses podrien reaccionar reduint la seva demanda de treball (L_1) mentre que, simultàniament, hi hauria un major nombre de persones que estarien disposades a participar en el mercat de treball davant de la possibilitat d'obtenir uns ingressos superiors als de la situació anterior (L_2), cosa que es podria traduir en un abandonament escolar prematur. Per aquest motiu, el resultat final de la introducció del salari mínim segons aquest model seria una caiguda de l'ocupació (en el marge extensiu –llocs de treball– o en el marge intensiu –hores treballades–) i un augment de l'atur (superior a la pèrdua d'ocupació). Tot i que la predicció del model és sempre una caiguda de l'ocupació, la magnitud d'aquesta caiguda pot ser diferent en funció de l'elasticitat de la demanda de treball (pendent de L_D). Si la demanda de treball és pràcticament inelàstica (vertical), aleshores una modificació del salari mínim no tindrà un efecte significatiu sobre l'ocupació. En canvi, si és molt elàstica (horitzontal), l'efecte serà molt superior. La intensitat de la caiguda de l'ocupació també podria ser superior en el llarg termini en relació amb el curt termini atès que davant l'increment del cost del treball amb relació al cost del capital, les empreses podrien optar per automatitzar aquelles tasques on sigui possible fer-ho (és a dir, on capital i treball siguin substitutius). En canvi, si treball i capital són complementaris, aleshores l'impacte podria ser inferior.

Cal remarcar també, però, que la dinàmica descrita i, per tant, els impactes observats es basen en una situació on la resta de factors romanen constants (*ceteris paribus*); així doncs, en la realitat observem la combinació de diferents factors alhora, cosa que pot dificultar l'avaluació de l'impacte final d'un increment del salari. Per exemple, la part inferior del gràfic 2 mostra com, si en el moment d'introduir el salari mínim es produeix un augment de la demanda de productes³ que fa que la demanda de treball augmenti (de L_D a L'_D) i, per tant, que la corba es desplaça

GRÀFIC 2



Font: Elaboració pròpia.

cap a la dreta, l'efecte final podria ser un augment de l'ocupació respecte a la situació anterior (de L_0 a L_1), tot i que combinat simultàniament amb un lleuger augment de l'atur ja que no tothom que vol treballar al nou nivell de salari pot trobar una feina (L_2-L_1).

Així doncs, a l'hora d'analitzar l'impacte de la introducció (o increment) del salari mínim és molt important tenir en compte no només quins han estat els efectes sobre l'entorn on s'ha pres la mesura sinó també disposar d'informació sobre altres entorns amb una situació de partida similar i que permetin aïllar l'impacte de la mesura respecte altres possibles variacions externes que puguin "amagar" els efectes reals de la mesura.

El relaxament d'alguna de les hipòtesis del model neoclàssic porten també a considerar altres possibles impactes de la introducció o modificació a l'alça del salari mínim. Per exemple, en un context de competència im-

³ Per exemple, generada per la major capacitat adquisitiva dels treballadors, en augmentar el seu salari.

perfecta on les empreses tenen la capacitat de modificar els preus dels productes, l'augment de costos laborals pot traduir-se en un nivell de preus més elevat. En la mesura en què la major part de les empreses produeixin béns o serveis no comercialitzables o operin en mercats locals poc exposats a la competència exterior, l'augment del salari mínim es podria traduir en un augment generalitzat de preus. En cas en que no sigui possible traspassar aquest increment de costos als preus, l'ajust podria venir (almenys parcialment) per una reducció dels beneficis, una situació que a llarg termini tindria efectes negatius clars sobre la inversió i que, en un àmbit més local, podria portar a la deslocalització de l'activitat cap a altres zones amb uns costos laborals menors.

La consideració de treballadors heterogenis obre, de nou, la possibilitat a altres possibles impactes sobre el mercat de treball després de la introducció o augment del salari mínim. En concret, si les empreses es veuen forçades a pagar salaris més alts, poden optar per intentar escapar al control del govern i pot aparèixer o es pot potenciar un nou segment del mercat de treball al marge de la legalitat. Aquesta situació és força freqüent a les economies emergents, tal com s'ha esmentat anteriorment, on la informalitat és un fenomen reconegut i que s'ha consolidat de manera important en les darreres dècades.

Una resposta diferent de les empreses davant d'un increment dels salaris podria consistir en contractar treballadors més qualificats enlloc dels poc qualificats per realitzar les tasques que aquests darrers duien a terme. Es podria produir, doncs, la substitució de treballadors poc qualificats per altres de més qualificats alhora que augmentaria el desajust educatiu en aquella economia. El percentatge de treballadors amb estudis superiors als requerits per a la seva feina augmentaria considerablement (sobreeducació). Ara bé, a llarg termini aquesta situació podria traduir-se en un major incentiu per formar-se i, per tant, un dels efectes a llarg termini de la introducció d'un salari mínim superior podria ser un increment de la demanda de formació i uns nivells de capital humà més elevats. Ara bé, en cas que els treballadors poc qualificats no fossin completament substituïbles pels treballadors més qualificats, un augment del salari mínim podria portar també a majors reivindicacions salarials dels més qualificats. Aquest efecte desbordament (*spillovers*) o "efecte dominó" (*ripple effect*) posa en qüestió la capacitat d'aquesta mesura com a eina per a reduir les desigualtats, alhora que accentua els efectes esmentats anteriorment: pèrdua d'ocupació, augment de preus, abandonament escolar, etc.

Les taules 6 i 7 resumeixen els diferents arguments identificats de manera genèrica a la literatura. Al proper apartat es presenta l'evidència sobre quins d'aquests efectes predominen, a partir d'avaluacions ex-post realitzades dins l'àmbit acadèmic.

En tot cas, com s'ha esmentat anteriorment, les anàlisis dels efectes teòrics que tindria el salari mínim revelen que estaran condicionats per les característiques específiques del territori analitzat en variables clau com són l'elasticitat de l'oferta i demanda de treball, el tipus d'especialització sectorial, la formació i tipologia dels residents, el tipus d'activitat econòmica majoritària del territori, etc. És per això que, en el següent apartat, es mostraran evidències dels efectes concrets que ha tingut la implantació del salari mínim en determinats territoris.

TAULA 6

Arguments a favor de l'adopció d'un salari mínim a escala local

- Permet ajustar els salaris més baixos als nivells de preus existents al seu entorn i la dinàmica del salari mínim a les necessitats del mercat de treball local (si és diferent del nacional) (Freeman, 2005) sense que necessàriament s'hagin de produir pèrdues d'ocupació (Dube et al., 2014; Sabia et al., 2014 i 2015).
- Pot millorar la capacitat adquisitiva dels treballadors amb sous més baixos i, per tant, la seva capacitat de consum, que repercuteix favorablement sobre l'activitat econòmica de la zona (OIT, 2013).
- Pot incentivar una millora en la capacitat formativa dels treballadors (Sutch, 2010).
- Pot reduir la pobresa així com la desigualtat salarial i d'ingressos (Belman i Wolfson, 2015).
- Pot eliminar la necessitat d'alguns ajuts socials complementaris per a treballadors amb sous molt baixos (Allegretto et al., 2013)

Font: Elaboració pròpia.

TAULA 7

Arguments en contra de l'adopció d'un salari mínim a nivell local

- Augmenta els costos laborals, no només dels treballadors afectats sinó de part de l'escala salarial (efecte dominó) (Wicks-Lim, 2008; Reich et al. 2005).
- Pot reduir els nivells d'ocupació (marge intensiu i/o extensiu) i substitució dels treballadors poc qualificats per altres de més qualificats o per capital (dificulta la inserció laboral d'alguns col·lectius) (Fairris i Fernández-Bujanda, 2008).
- Pot augmentar l'abandonament escolar (Crofton et al., 2009).
- Pot traspassar l'augment dels costos laborals a preus (Dube et al., 2014) i/o reducció del marge empresarial; això es pot traduir en una reducció de la inversió i en la seva deslocalització cap a altres zones on el salari mínim sigui inferior (menys atractiu per a noves empreses) (Orazem i Mattila, 2002; Rohlin, 2011; Draca et al., 2011).
- Pot augmentar la informalitat/economia submergida en el mercat de treball afectat (Nataraj et al., 2014).

Font: Elaboració pròpia.

2.3. SÍNTESI DE LA LITERATURA ACADÈMICA INTERNACIONAL

La literatura sobre els efectes del salari mínim és molt extensa. A finals de desembre de 2015 una cerca de “minimum wage” a la base de dades bibliogràfica Scopus⁴ oferia pràcticament 1.000 entrades dins l'àmbit de l'economia. Cal remarcar, però, que no tots els estudis realitzen aproximacions adequades per a l'avaluació ex-post de l'impacte del salari mínim sobre les diferents variables esmentades anteriorment com ara l'ocupació o els preus.

Tal com s'ha explicat anteriorment, la introducció d'una determinada mesura de política econòmica com ara la modificació del salari mínim pot coincidir en el temps amb altres factors que dificulten la identificació de l'impacte de la mesura analitzada⁵. Aquest problema, que es troba en qualsevol avaluació de polítiques públiques, porta a definir diferents estratègies a l'hora de comparar els efectes de la mesura adoptada en un determinat territori amb d'altres de similars que no s'hagin vist afectades per la mesura. La identificació del grup de tractament (els afectats per la mesura) i del grup de control (els que no ho estan, però que tenen característiques similars als del grup de tractament) no sempre és fàcil i, a més, cal poder realitzar un seguiment adequat dels dos grups abans i després de la mesura. Per aquest motiu, quan es fa una revisió de la literatura combinant els resultats de diferents treballs s'intenta establir algun tipus de filtre que permeti distingir els treballs que apliquen una metodologia rigorosa i, per tant, que tenen una major credibilitat quant a fiabilitat dels seus resultats, d'aquells que no ho són tant. L'any 1979, Cook i Campbell van dissenyar una escala de 5 nivells, que posteriorment ha rebut el nom de “Scientific Maryland Scale”, i que permet distingir les avaluacions més rigoroses (nivell 5) de les que no ho són tant (nivell 1). Aquests cinc nivells es descriuen amb detall al requadre 1. S'ha intentat que el conjunt d'estudis seleccionats a l'hora d'elaborar aquest apartat reunissin tres característiques:

- En primer lloc, que tinguessin una dimensió territorial / regional a l'hora d'analitzar l'impacte del salari mínim.

⁴ Base de dades que inclou una gran quantitat de revistes acadèmiques internacionals d'elevat prestigi.

⁵ Per exemple, seria incorrecte valorar l'anàlisi de les conseqüències de la introducció d'una determinada mesura de política econòmica l'any 2008 només pel canvi ocorregut en el comportament de determinades variables afectades, sense tenir en compte (o descomptant) l'entorn de crisi econòmica en què es va implantar. Per fer una bona avaluació, caldria eliminar o aïllar els efectes associats a la crisi econòmica.

- En segon lloc, que es poguessin classificar en els nivells 3, 4 o 5 de l'escala de Maryland, ja que són les que la literatura considera com a suficientment rigoroses.
- En tercer lloc, que es tractés de treballs sotmesos a avaluacions externes i publicats durant la dècada dels 2000.

REQUADRE 1

La Scientific Maryland Scale (SMS)

L'SMS és una escala de cinc punts que van des de l'1, per a les avaluacions basades únicament en anàlisis descriptives fins al 5, per a avaluacions basades en experiments controlats.

Nivell 1. Es tracta de la comparació en un únic moment del temps dels grups tractats amb els grups no tractats, o de la comparació del grup tractat abans i després de la mesura sense cap tipus de control en l'anàlisi estadística que permeti ajustar les diferències entre grups o períodes tractats i no tractats.

Nivell 2. S'utilitzen diferents variables per a capturar les diferències observables entre grup de tractament i de control combinades amb una comparació del grup tractat amb el grups no tractat en un únic moment del temps, o en una comparació del grup tractat abans i després de la mesura.

Nivell 3. Es compara el grup tractat després d'una intervenció amb els resultats observats al grup tractat abans de la intervenció així com amb els observats per un grup de control que permeti obtenir una anàlisi contrafactual (*diff-in-diff*). S'utilitzen tècniques basades en regressions o *matching* (com ara el *propensity score matching*) per a ajustar les diferències entre els dos grups tot i que és possible que els dos grups encara mantinguin diferències en inobservables.

Nivell 4. S'explota la quasi-aleatorietat en el tractament, de manera que els grups de control i tractament són pràcticament idèntics excepte pel que fa a la seva assignació aleatòria al tractament.

Nivell 5. Es tracta de dissenys d'investigació basats en la realització d'experiments controlats (*Randomized control trials – RCT*). Es disposa d'informació exhaustiva sobre els grups de control i tractament i es té la seguretat que el tractament s'ha assignat de manera totalment aleatòria pel que es considera que tots dos grups són idèntics.

Font: Elaboració pròpia a partir de Cook i Campbell (1979).

2.3.1. Estudis basats en metanàlisis

Els treballs de Card (1992), Neumark i Wascher (1992) i Card i Krueger (1994) marquen un abans i un després en la literatura sobre l'anàlisi dels efectes del salari mínim des d'aquesta perspectiva. Són dels primers que intenten aplicar una estratègia d'identificació dels efectes del salari mínim suficientment rigorosa pel que fa a la consideració de grups de tractament i de control, i un horitzó temporal adequat. Els resultats obtinguts per aquests estudis qüestionen el resultat habitual en la literatura anterior pel que fa a l'impacte negatiu del salari mínim sobre l'ocupació. Tot i existir un cert debat acadèmic en relació amb alguns aspectes metodològics, el tret diferenciador d'aquesta literatura més recent és que no obtenen un impacte clarament negatiu sobre l'ocupació.

Abans, però, de passar a comentar aquesta literatura en major detall és rellevant fer esment als resultats obtinguts per les diferents metanàlisis que s'han elaborat durant els últims anys sobre aquest tema. Una metanàlisi és un estudi basat en la integració sistemàtica dels resultats obtinguts en estudis previs. Es diferencia d'una revisió sistemàtica de la literatura en que té com a objectiu proporcionar una estimació quantitativa de l'efecte d'una determinada mesura sobre un conjunt de variables.

La primera metanàlisi relacionada amb l'impacte del salari sobre l'ocupació va ser la de Card i Krueger (1995). En aquest treball se sintetitzen 30 estudis previs que havien analitzat l'impacte del salari mínim sobre l'ocupació comparant la situació prèvia a la mesura amb la posterior. Es tracta, en la majoria dels casos, de treballs realitzats durant la dècada de 1980 que, probablement, estarien classificats en el nivell 1 de la Científic Maryland Scale. No troben evidència que, un cop incorporats en l'anàlisi els treballs no publicats, el salari mínim tingui efecte sobre l'ocupació. El fet que la conclusió de l'estudi canviés una vegada incorporats els treballs no publicats es coneix en la literatura com a "biaix de publicació". Només els resultats que estan en línia amb les teories vigents i que, per tant, presenten evidència favorable a la mateixa són publicats a les revistes de prestigi dins l'àrea de coneixement.

Doucolagos i Stanley (2009) analitzen 64 estudis que havien examinat l'impacte del salari mínim sobre l'ocupació dels joves als Estats Units entre 1972 i 2007 i conclouen que el salari mínim no afecta de manera significativa els nivells d'ocupació. Belman i Wolfson (2014) amplien l'anàlisi centrant-se en els 23 treballs publicats a partir del 2000 i tampoc no troben cap efecte significatiu sobre l'ocupació.

De Linde Leonard et al. (2014), que realitzen un estudi similar a partir de 16 estudis centrats en el cas del Regne Unit i publicats entre 1994 i 2010, també arriben a una conclusió similar.

És rellevant esmentar que les metanàlisis que integren la literatura més recent no ofereixen cap tipus de dubte sobre l'impacte pràcticament nul dels augments "moderats" del salari mínim sobre l'ocupació. De fet, les revisions sistemàtiques de la literatura no troben cap impacte significatiu sobre l'ocupació, però altres revisions sistemàtiques de tipus narratiu (veure, per exemple, Neumark, 2014 o Schmitt, 2013) també arriben a una conclusió similar.

Cal remarcar que la major part de la literatura s'ha centrat en l'impacte sobre l'ocupació i, fins ara, no s'ha publicat cap metanàlisi de l'impacte sobre els preus o altres variables que es puguin veure afectades per la introducció del salari mínim, per la manca d'un nombre prou elevat d'estudis rigorosos.

Tot seguit s'ofereixen amb més detall els estudis centrats en l'impacte del salari mínim diferenciat a escala regional/local. Es presenten els resultats sobre l'ocupació, els preus, els beneficis i la demografia empresarial i, per últim, la pobresa.

2.3.2. Impacte sobre l'ocupació

La taula 8a recull els principals resultats dels diferents treballs que han centrat el seu interès en l'impacte sobre l'ocupació d'una modificació del salari mínim en l'àmbit local dins dels Estats Units⁶. La taula 8b recull el mateix per als treballs que, sense considerar cap ciutat en concret, han explorat la variació geogràfica del salari mínim per poder-ne identificar adequadament els efectes. La taula 8c mostra els resultats de dos treballs que aporten evidències similars per al Canadà i per al Regne Unit.

L'anàlisi dels resultats obtinguts per aquests estudis no aporta cap resultat addicional als que ja s'han descrit anteriorment en el context de la metanàlisi: no s'observa cap impacte significatiu a nivell agregat, tot i que sí que hi ha senyals que alguns grups concrets poden resultar afectats per la mesura bàsicament perquè són substituïts per altres treballadors més qualificats. Cal destacar que els resultats són robustos tant en la consideració del nombre de llocs de treballs com en el nombre d'hores treballades.

2.3.3. Impacte sobre els preus

Lemos (2008) realitza una revisió narrativa dels pocs estudis que han analitzat l'impacte del salari mínim sobre els preus. Destaca les contribucions realitzades des de diferents aproximacions metodològiques que relacionen salaris i preus: models d'equilibri general, corba de Phillips, input-output, models d'equilibri parcial i, per últim, avaluacions empíriques basades en estima-

⁶ El treball de Buss i Romeo (2006) seria un exemple d'avaluació de nivell 2 en l'escala de Maryland i com a tal no s'ha considerat dins la taula 8a.

TAULA 8a

Impacte sobre l'ocupació			
Territori	Autors	Any	Conclusions
Santa Fe, 2004	Potter	2006	Empreses amb 25 o més treballadors Comparació amb Albuquerque No troben cap efecte negatiu sobre l'ocupació
Los Angeles, 1997-2002	Fairris i Fernández-Bujanda	2008	Troben evidència d'una clara substitució de treballadors poc qualificats per treballadors més qualificats
Santa Fe i San Francisco, 2004	Schmidt i Rosnick	2011	Sectors amb salaris baixos (restauració, comerç, etc.) No troben cap efecte negatiu sobre l'ocupació amb un horitzó temporal similaral dels altres dos estudis
San Francisco, 2004	Dube, Naidu i Reich	2014	No troben cap efecte negatiu sobre l'ocupació al sector de la restauració (fast-food)
Nova York, 2005-2006	Sabia, Burkhauser, Hansen	2012, 2015	Efectes no significatius o lleugerament negatius per a alguns col·lectius (joves)

Font: Elaboració pròpia.

TAULA 8b

Impacte sobre l'ocupació			
Territori	Autors	Any	Conclusions
Comptats d'Estats Units, 1990-2005	Addison, Blackburn i Cotti	2009	No troben cap efecte negatiu i fins i tot troben alguns sectors amb efectes positius tot i que de magnitud reduïda
Comptats d'Estats Units, 1990-2006	Dube, Lester i Reich	2010	Sectors amb salaris baixos i treballadors joves No troben cap efecte negatiu sobre el nombre de treballadors ocupats ni sobre el nombre d'hores treballades
Mercats de treball local	Allegreto, Dube i Reich	2011	No troben cap impacte sobre l'ocupació dels joves
50 Estats, 2009	Hoffman	2014	No troba cap efecte significatiu sobre l'ocupació
Comptats d'Estats Units, 1998-2006	Neumark, Salas i Wascher	2014	Efectes negatius sobre alguns col·lectius (joves).
50 Estats, 2003-2010	Clain	2015	Efectes negatius sobre la creació d'ocupació però cap efecte significatiu quan es consideren els nivells d'ocupació. La novetat és que control·la per la possible endogeneïtat del salari mínim

Font: Elaboració pròpia.

TAULA 8c

Impacte sobre l'ocupació			
Territori	Autors	Any	Conclusions
Províncies de Canadà	Yuen	2003	L'impacte del salari mínim és pràcticament zero, excepte per a alguns grups de treballadors atrapats amb ocupacions de baixos salaris
Mercats de treball locals al Regne Unit	Dolton, Rosazza Bondibene i Stops	2015	En la seva especificació preferida, no troben cap impacte significatiu sobre l'ocupació

cions *diff-in-diff*. Dins d'aquest últim apartat, destaca el treball de Card i Krueger (1995), els quals estimen que un increment del 10% del salari mínim es tradueix en un increment del 4% dels preus del sector de la restauració, amb un impacte sobre els preus globals del 0,4%.

Aquest resultat és similar al que han trobat altres estudis recents resumits a la taula 9 i, per tant, es confirma que una possible explicació sobre el motiu pel qual el salari mínim no té uns efectes significatius sobre l'ocupació és perquè les empreses aconsegueixen traspasar part d'aquest increment de costos als consumidors en forma de preus més alts. En la mesura que els treballadors que reben un salari més alt són també els que experimenten els preus més elevats, l'impacte final sobre la capacitat

de compra és inferior al que es buscava amb la política, però és positiu ja que el traspàs de l'increment de costos cap als preus és parcial.

2.3.4. Impacte sobre els beneficis i la demografia empresarial

Tenint en compte els resultats anteriors, caldria esperar que les empreses tinguessin una reducció dels seus beneficis ja que ni ajusten les seves plantilles de manera significativa ni aconsegueixen traspasar tot l'augment de costos als consumidors. Els pocs treballs que han analitzat aquesta dimensió (recollits a la taula 10) no troben, però, resultats concloents. D'una banda, hi ha evidència que els beneficis

TAULA 9

Impacte sobre els preus			
Territori	Autors	Any	Conclusions
San Francisco, 2004	Dube, Naidu i Reich	2014	Els preus als restaurants fast-food augmenten un 2,8% més que a les zones veïnes després de l'increment d'un 26% del salari mínim.
Estats Units i Canadà, 1978-1995	Aaronson	2001	Un augment del 10% en el salari mínim es tradueix en un increment del 0,7% en el preu dels restaurants.
Estats Units, 1995-1997	MacDonald i Aaronson	2006	Els preus dels restaurants responen a variacions del salari mínim. No tots els preus augmenten, però els que ho fan, ho fan en una magnitud important.
Estats Units, 1995-1997	Aaronson, French i MacDonald	2008	Troben resultats similars a Aaronson, 2001 i MacDonald i Aaronson, 2006.
França, 1994-2003	Fougère, Gautier i Le Bihan	2010	Troben una elasticitat dels preus al salari mínim al voltant del 0,1 tant per als restaurants tradicionals com per al fast-food, una elasticitat superior a la dels treballs per a Estats Units deguda a la major incidència del salari mínim a França.

Font: Elaboració pròpia.

TAULA 10

Impacte sobre els beneficis i la demografia empresarial			
Territori	Autors	Any	Conclusions
Estats Units 1987-89, 1992-93	Card i Krueger	1995	No troben un resultat conclouent de l'impacte del salari mínim sobre els beneficis empresarials.
Iowa, 1989-1992	Orazem i Mattila	2002	Troben evidència d'una clara substitució de treballadors poc qualificats per Observen que la introducció del salari mínim augmenta la inestabilitat empresarial en el sector del comerç i dels serveis (no professionals).
Estats Units, 2003-2006	Rohlin	2011	Els seus resultats mostren que els increments del salari mínim no afecten l'activitat empresarial establerta en un territori abans de la introducció de la mesura, però sí que frenen nous inversors d'instal·lar-s'hi.
Regne Unit, 1998-2002	Draca, Machin i Van Reenen	2011	L'augment del salari mínim va tenir un impacte negatiu sobre els beneficis empresarials.

Font: Elaboració pròpia.

es redueixen i que els territoris considerats resulten menys atractius per a rebre inversions; però d'altra banda, també hi ha estudis que no troben resultats conclouents.

2.3.5. Impacte sobre la pobresa

Un dels principals objectius de la diferenciació regional/local del salari mínim consisteix a augmentar el nivell salarial dels treballadors situats a la part més baixa de la distribució salarial i aconseguir així reduir els nivells de pobresa i la desigualtat salarial.

La literatura és contundent pel que fa a l'augment dels salaris mitjans després de la introducció o l'increment del salari mínim. L'existència de *spillovers* té molt a veure amb aquesta evidència, tal com constaten Aretz et al. (2013) entre d'altres. Neumark i Adams (2003), Neumark et al. (2004, 2005), Adams i Neumark (2005) i Burkauser i Sabia (2007) són treballs de referència en l'anàlisi de l'impacte sobre la pobresa. La conclusió a la que arriben

aquests treballs, resumits per Belman i Wolfson (2015), és que el salari mínim pot contribuir a reduir les taxes de pobresa però no està clar que aquest impacte es produeixi a través dels canals esperats. En concret, no són els individus amb menors ingressos dins de la llar els que milloren la seva situació sinó que són els individus amb millors posicions els que es beneficien dels increments salarials derivats de la introducció del salari mínim, i això repercuteix favorablement sobre la situació de la llar.

Un últim aspecte a destacar és que la introducció d'un salari mínim podria implicar una reducció de la despesa social en programes adreçats als segments de població més desfavorits. La literatura sobre aquest tema és molt escassa, però apunta en aquesta direcció. Per exemple, Reich i West (2015) troben, a partir d'evidències per als Estats Units entre 1990 i 2012, que un augment del 10% en el salari mínim implicaria una reducció del nombre de beneficiaris dels programes de nutrició suplementària (Food Stamps) entre un 2,4% i un 3,2% i una reducció de la despesa total del programa al voltant del 2.0%.

2.3.6. Altres impactes

A banda dels impactes descrits, la literatura també ha considerat altres efectes ja recollits a l'apartat 2.2. En concret, es tracta bàsicament dels impactes sobre l'oferta de treball. D'una banda, Crofton et al. (2009) mostren com la modificació del salari mínim a Maryland es va traduir en un major abandonament escolar de grups de joves pertanyents a algunes minories ètniques.

Martin i Termos (2015) analitzen un aspecte diferent: si el comportament migratori dels treballadors poc qualificats es veu afectat per l'existència de salaris mínims més elevats. Els seus resultats mostren que els fluxos migratoris de treballadors poc qualificats són més intensos a les zones on els salaris mínims són més baixos i, per tant, tenen més oportunitats d'ocupació. Aquest resultat està relacionat amb l'estudi de Pargianas (2015), que troba que als territoris amb nivells de qualificació més alts els salaris mínims són més baixos amb la idea d'atreure treballadors que puguin realitzar les tasques de menor qualificació.

3. REFLEXIONS FINALS

A tall de síntesi, podem concloure que si es dona un augment moderat del salari mínim, l'evidència no mostra que hi hagi impactes negatius destacables sobre l'ocupació. Només alguns col·lectius poc qualificats o amb especials dificultats per a la inserció laboral podrien veure's perjudicats i, en canvi, sí que es produeix un increment a la part baixa de la distribució salarial, que pot repercutir positivament en la reducció de la pobresa. Ara bé, és important destacar que la literatura també conclou que, davant d'aquest augment dels costos salarials, sí que es produeix un augment dels preus d'alguns productes i hi ha evidència que un salari més alt es traduiria en un increment de l'abandonament escolar prematur.

Tenint en compte aquesta evidència, abans d'adoptar una mesura orientada a modificar el salari mínim a l'àrea metropolitana de Barcelona per sobre del nivell estatal, caldria plantejar-se les qüestions següents:

- La Carta Social Europea estableix un salari mínim al voltant de 1.000 euros. Seria adequada aquesta quantitat per a l'àrea metropolitana?

- Com s'arribaria des dels nivells actuals fins a aquesta xifra? En quants anys? I després què? S'indexaria el salari mínim a l'IPC (de la ciutat) o es modificaria de manera discrecional tal com es fa actualment amb el salari mínim interprofessional estatal?

- Seria una mesura aïllada o formaria part d'un paquet de reformes? Per exemple, es modificaria el llinar per a haver de presentar obligatòriament la declaració de l'IRPF?

- Tindria el nou salari mínim una cobertura universal o es contemplaria la possibilitat que hi haguessin algunes excepcions? Per exemple, els treballadors discapacitats, els joves entre 16 i 18 anys o els estudiants en pràctiques? Afectaria a totes les empreses o quedarien excloses les micro-empreses o les empreses del tercer sector?

- Es plantejaria com una mesura de compliment obligatori? En aquest cas, quins serien els mecanismes de control i compliment que s'instaurarien? En cas que es plantejessin mecanismes d'adscripció voluntària (com per exemple a Londres), quins serien els incentius (fiscals?) que s'oferirien a les empreses participants?

- Es crearia una comissió que pogués realitzar un seguiment dels principals indicadors del mercat de treball, preus, abandonament escolar, etc. per tal d'adoptar, en cas que correspongui, mesures correctores?

Per donar resposta a aquestes preguntes, recomanem dur a terme una avaluació ex-ante amb l'objectiu de simular els impactes de la mesura seguint altres treballs previs com ara els de Belman et al. (2015), Neumark et al (2013) o Sander i William (2005).

Els resultats d'aquest estudi haurien de permetre valorar l'impacte potencial de la mesura a l'àrea metropolitana de Barcelona i als seus voltants i hauria de cobrir com a mínim els següents aspectes:

- Anàlisi detallada de la distribució salarial i de com ha evolucionat al llarg del temps. Quants treballadors es veurien afectats pel salari mínim? I per les tarifes salarials? I l'IRPF? Caracterització: nivells salarials, hores treballades, edat, estudis, ocupació, sector, tipus d'empresa, lloc de treball i lloc de residència.

- Estructura de costos de les empreses (i possible impacte de beneficis fiscals).

- Informació sobre nivells de preus i evolució al llarg del temps.
- Impacte directe i efectes multiplicadors (taules input-output “locals”) – ocupació, inflació, productivitat, demografia empresarial, desigualtat salarial i d'ingressos, taxa de pobresa.
- Mecanisme a través del qual s'introduiria el salari mínim local: adscripció voluntària, negociació sindicats-patronal-administracions, coordinació i revisió dels acords.

4. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Aaronson, D., 2001. Price Pass-through and the Minimum Wage. *The Review of Economics and Statistics*, 83(1), p.158-169.
- Aaronson, D., French, E. & MacDonald, J., 2008. The minimum wage, restaurant prices, and labor market structure. *Journal of Human Resources*, 43(3), p.688-720.
- Adams, S. & Neumark, D., 2005. The effects of living wage laws: Evidence from failed and derailed living wage campaigns. *Journal of Urban Economics*, 58(2), p.177-202.
- Adams, S. & Neumark, D., 2005. When Do Living Wages Bite? *Industrial Relations*, 44(1), p.164-192.
- Addison, J. T., Blackburn, M. L. & Cotti, C. D., 2009. Do minimum wages raise employment? Evidence from the U.S. retail-trade sector. *Labour Economics*, 16(4), p.397-408.
- Allegretto, S. A., Dube, A. & Reich, M., 2011. Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data. *Industrial Relations*, 50(2), p.205-240.
- Allegretto, S., Doussard, M., Graham-Squire, D., Jacobs, K., Thompson, D., Thompson, J. (2013). Fast Food, Poverty Wages: The Public Cost of Low-Wage Jobs in the Fast-Food Industry, UC Berkeley Labor Center.
- Aretz, B., Arntz, M. & Gregory, T., 2013. The Minimum Wage Affects Them All: Evidence on Employment Spillovers in the Roofing Sector. *German Economic Review*, 14(3), p.282-315.
- Belman, D., Wolfson, P. & Nawakitphaitoon, K., 2015. Who is Affected by the Minimum Wage? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(4), p.582-621.
- Belman, D. & Wolfson, P. J., 2014. What Does the Minimum Wage Do? W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Boeri, T., 2014. Perverse effects of two-tier wage bargaining structures. *IZA World of Labor*, (January), p.1-10.
- Burkhauser, R. V. & Sabia, J. J., 2007. The Effectiveness of Minimum-Wage Increases In Reducing Poverty: Past, Present, And Future. *Contemporary Economic Policy*, 25(2), p.262-281.
- Buss, J. A. & Romeo, A., 2006. The changing employment situation in some cities with living wage ordinances. *Review of Social Economy*, 64(3), p.349-367.
- Card, D., 1992. Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California, 1987-89. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), p.38-54.
- Card, D. & Krueger, A. B., 1994. Minimum wages and employment: a case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, 84(4), p.772-793.
- Card, D. & Krueger, A. B., 1995. *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Clain, S. H., 2014. Variation in Job Creation and Destruction across the States Through Boom and Bust: Could Minimum Wage Matter? *Eastern Economic Journal*, 41(2), p.183-199.
- Cook, T. & Campbell, D. T., 1979. *Quasi-Experimentation*. Chicago: Rand-McNally.
- Crofton, S. O., Anderson, W. L. & Rawe, E. C., 2009. Do Higher Real Minimum Wages Lead to More High School Dropouts? Evidence from Maryland Across Races, 1993-2004. *American Journal of Economics and Sociology*, 68(2), p.445-464.
- Dolton, P., Rosazza Bondibene, C. & Stops, M., 2015. Identifying the employment effect of invoking and changing the minimum wage: A spatial analysis of the UK. *Labour Economics*, 37, p.54-76.
- Doucouliaagos, H. & Stanley, T. D., 2009. Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis. *British Journal of Industrial Relations*, 47(2), p.406-428.
- Draca, M., Machin, S. & Van Reenen, J., 2011. Minimum Wages and Firm Profitability. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(1), p.129-151.
- Dube, A., Lester, T. W. & Reich, M., 2010. Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous

- Counties. *Review of Economics and Statistics*, 92(4), p.945-964.
- Dube, A., Naidu, S. & Reich, M., 2014. Labor market impacts of San Francisco's minimum wage. A *When Mandates Work: Raising Labor Standards at the Local Level*. University of California Press, p. 47-69.
- Fairris, D. & Fernández Bujanda, L., 2008. The dissipation of minimum wage gains for workers through labor-labor substitution: Evidence from the Los Angeles living wage ordinance. *Southern Economic Journal*, 75(2), p.473-496.
- Fougère, D., Gautier, E. & Le Bihan, H., 2010. Restaurant Prices and The Minimum Wage. *Journal of Money, Credit and Banking*, 42(7), p.1199-1234.
- Freeman, R. (2005), 'Fighting for Other Folks' Wages: The Logic and Illogic of Living Wage Campaigns, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 44 (1), p. 14-31.
- Hoffman, S.D., 2014. Employment Effects of the 2009 Minimum Wage Increase: New Evidence from State-Based Comparisons of Workers by Skill Level. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 14(3), p.695-721.
- Jütting, J. and J. de Laiglesia, 2009. Is Informal Normal?: *Towards More and Better Jobs in Developing Countries*, Development Centre Studies, OECD Publishing, Paris.
- Khamis, M., 2013. Does the minimum wage have a higher impact on the informal than on the formal labour market? Evidence from quasi-experiments. *Applied Economics*, 45(4), p.477-495.
- Lemos, S., 2008. A Survey of The Effects Of The Minimum Wage On Prices. *Journal of Economic Surveys*, 22(1), p.187-212.
- De Linde Leonard, M., Stanley, T. D. & Doucouliagos, H., 2014. Does the UK Minimum Wage Reduce Employment? A Meta-Regression Analysis. *British Journal of Industrial Relations*, 52(3), p.499-520.
- Macdonald, J.; Aaronson, Daniel, 2006. How Firms Construct Price Changes : Evidence From Restaurant Responses To Increased Minimum Wages. *American Journal of Agricultural Economics*, 88(May), p.292-307.
- Martin, D. & Termos, A., 2015. Does a high minimum wage spur low-skilled emigration? *Economics Letters*, 137, p.200-202.
- Nataraj, S. et al., 2014. The Impact of Labor Market Regulation on Employment In Low-Income Countries: A Meta-Analysis. *Journal of Economic Surveys*, 28(3), p.551-572
- Neumark, D., 2014. Employment effects of minimum wages. *IZA World of Labor*, (May), p.1-10.
- Neumark, D. et al., 2013. Simulating the Economic Impacts of Living Wage Mandates Using New Public and Administrative Data: Evidence for New York City. *Economic Development Quarterly*, 27(4), p.271-283.
- Neumark, D. & Adams, S., 2003. Do living wage ordinances reduce urban poverty? *Journal of Human Resources*, 38(3), p.490-521.
- Neumark, D., Salas, J. M. I. & Wascher, W., 2014. Revisiting the minimum wage-employment debate: Throwing out the baby with the bathwater? *Industrial and Labor Relations Review*, 67(suppl.), p.608-648.
- Neumark, D., Schweitzer, M. & Wascher, W., 2004. Minimum wage effects throughout the wage distribution. *Journal of Human Resources*, 39(2), p.425-450.
- Neumark, D., Schweitzer, M. & Wascher, W., 2005. The effects of minimum wages on the distribution of family incomes: A nonparametric analysis. *Journal of Human Resources*, 40(4), p.867-894.
- Neumark, D. & Wascher, W., 1992. Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws. *Industrial and Labor Relations Review*, 46 (1), p. 55-81.
- OIT (2013). *World of Work Report 2013. Repairing the economic and social fabric*. Geneva: ILO/International Institute for Labour Studies.
- Orazem, P. F. & Mattila, J.P., 2002. Minimum Wage Effects on Hours, Employment, and Number of Firms: The Iowa Case. *Journal of Labor Research*, 23(1), p.3-23.
- Pargianas, C., 2015. The effect of education on the minimum wage. *Applied Economics Letters*, en premsa.
- Potter, N., 2006. Measuring the Employment Impacts of the Living Wage Ordinance in Santa Fe, New Mexico.
- Reich, M., Hall, P., Jacobs, K., 2005. Living Wage Policies at the San Francisco Airport: Impacts on Workers and Businesses. *Industrial Relations*, 44(1): p. 106-138.
- Reich, M., West, R., 2015. The Effects of Minimum Wages on Food Stamp Enrollment and Expenditures. *Industrial Relations*, 54(4), p. 668-694.
- Rohlin, S. M., 2011. State minimum wages and business location: Evidence from a refined border approach. *Journal of Urban Economics*, 69(1), p.103-117.
- Sabia, J. J., Burkhauser, R. V & Hansen, B., 2012. Are the Effects of Minimum Wage Increases Always Small? New Evidence from a Case Study of New York State. *Industrial & Labor Relations Review*, 65 (2), p.350-376.

Sabia, J. J., Burkhauser, R. V & Hansen, B., 2015. When Good Measurement Goes Wrong: New Evidence That New York State's Minimum Wage Reduced Employment. *Industrial & Labor Relations Review*, en premsa.

Sander, R. H. & Williams, E. D. 2005. Santa Monica's Minimum Wage: Assessing the Living Wage Movement's New Frontier. *Economic Development Quarterly*, 19(1), p. 25-44.

Schmitt, J. & Rosnick, D., 2011 (March). The Wage and Employment Impact of Minimum-Wage Laws in Three Cities. Washington: Center for Economic and Policy Research.

Schmitt, J., 2013 (February). Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment? Washington: Center for Economic and Policy Research.

Sutch, R., 2010. The Unexpected Long-Run Impact of the Minimum Wage: An Educational Cascade. *NBER Working Paper* núm. 16355. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Swarts, H. & Vasi, I.B., 2011. Which U.S. Cities Adopt Living Wage Ordinances? Predictors of Adoption of a New Labor Tactic, 1994-2006. *Urban Affairs Review*, 47(6), p.743-774.

Visser, J., 2015. ICTWSS Data base. version 5.0. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. Open access database at: www.uva-aias.net/208

Wicks-Lim, J., 2008. Mandated Wage Floors and the Wage Structure: New Estimates of Ripple Effects of Minimum Wage Laws. A Pollin, Brenner, Wicks-Lim and Luce, *A Measure of Fairness: The Economics of Living Wages and Minimum Wages in the United States* (capítol 11). Ithaca, NY: Cornell University Press.

Yuen, T., 2003. The effect of minimum wages on youth employment in Canada: A panel study. *Journal of Human Resources*, 38(3), p.647-672.

