

Salari, capitale umano e produttività

Maurizio Franzini

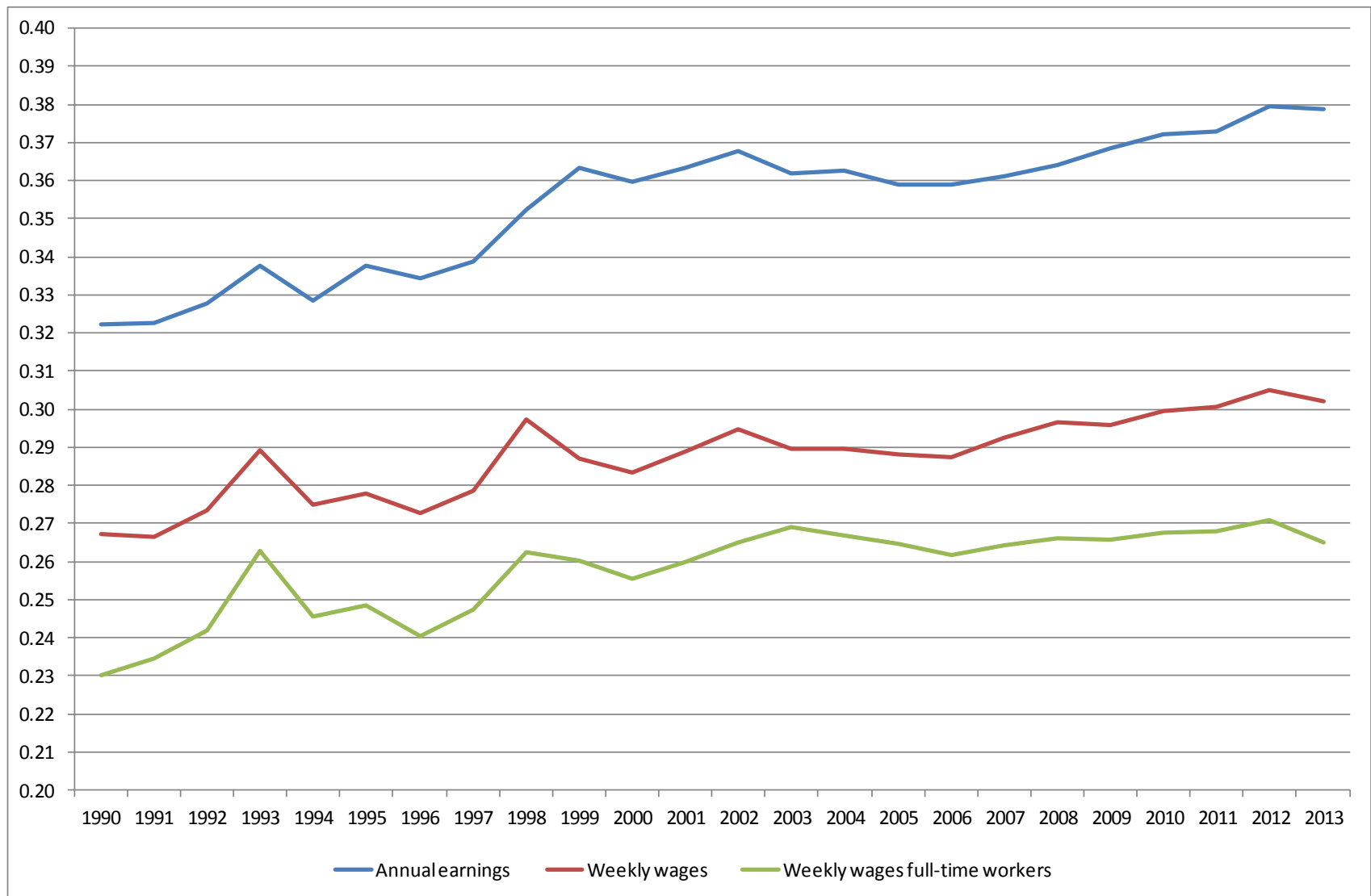
Inapp, 22 novembre 2018

La disuguaglianza nei salari

Principali tendenze

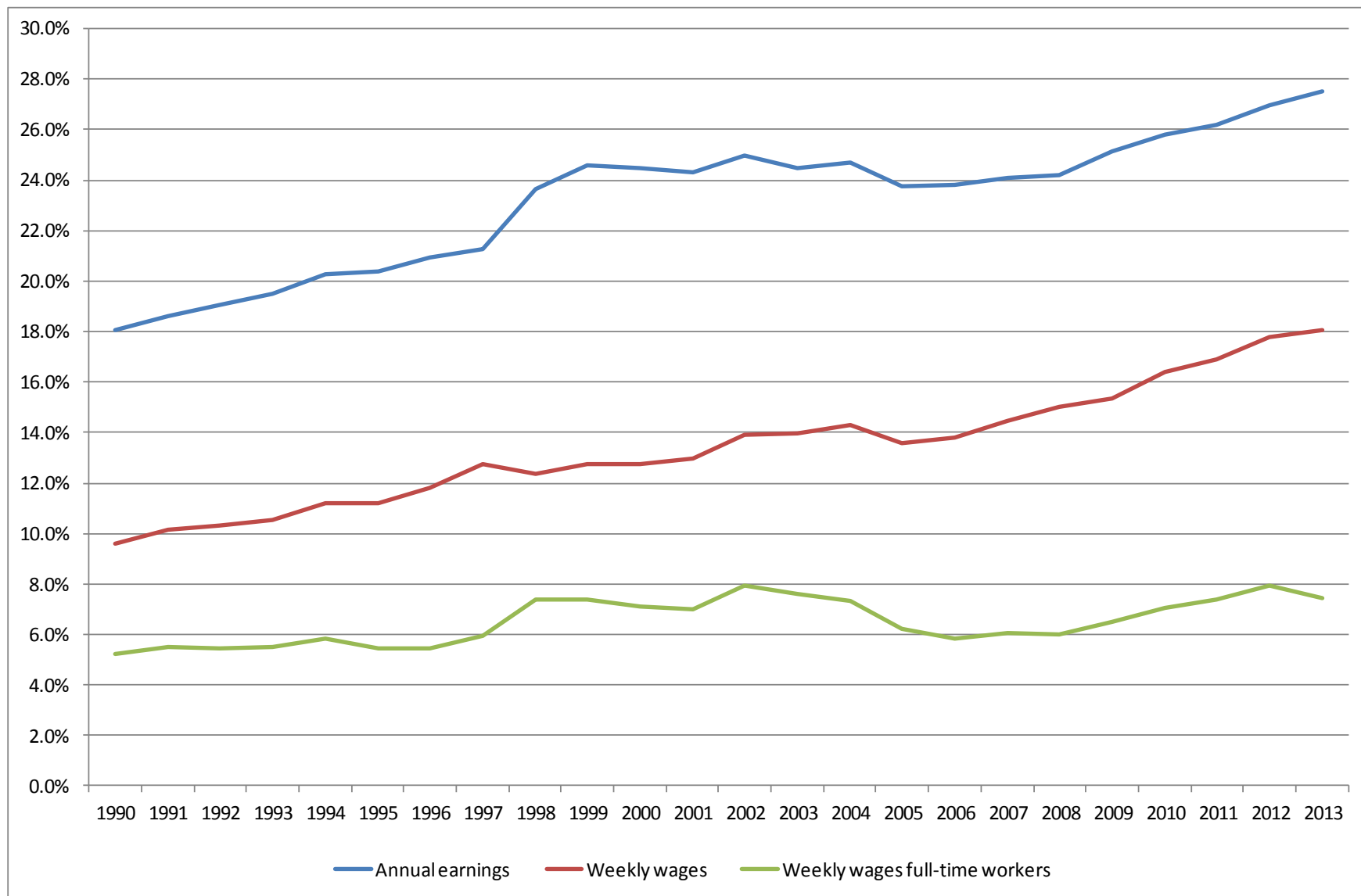
- Chiara evidenza di disuguaglianza crescente con vari dati e vari indici (anche escludendo i parasubordinati)
- Forte peggioramento nella parte bassa della distribuzione (e tendenziale aggravamento del fenomeno dei working poor)
- Ma anche accentuazione del fenomeno dei working (very) rich

Disuguaglianza nei redditi da lavoro dipendente privato, Italia (indice di Gini)



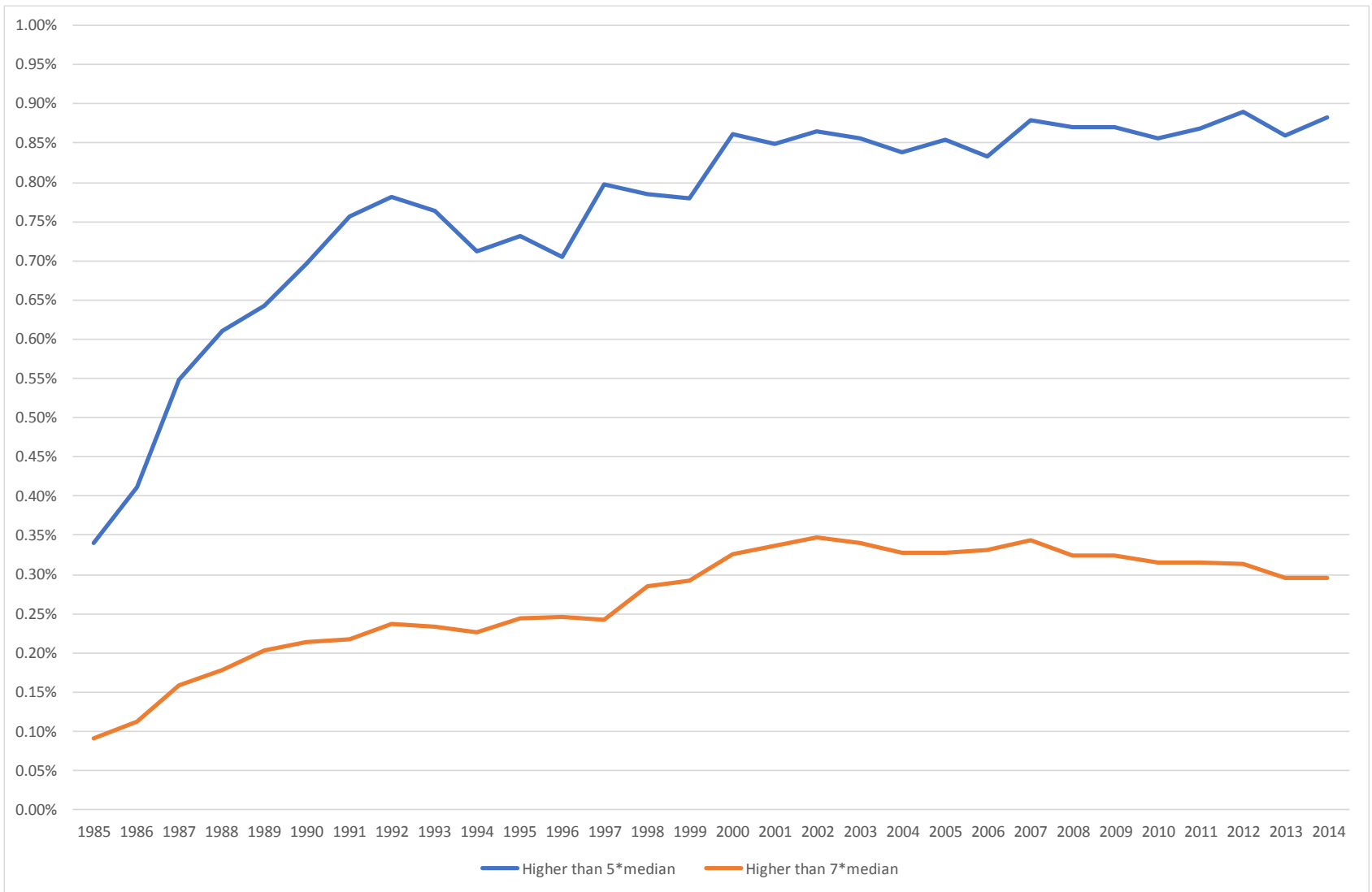
% di working poor, Italia

salario inferiore al 60% della mediana



% di working rich, Italia

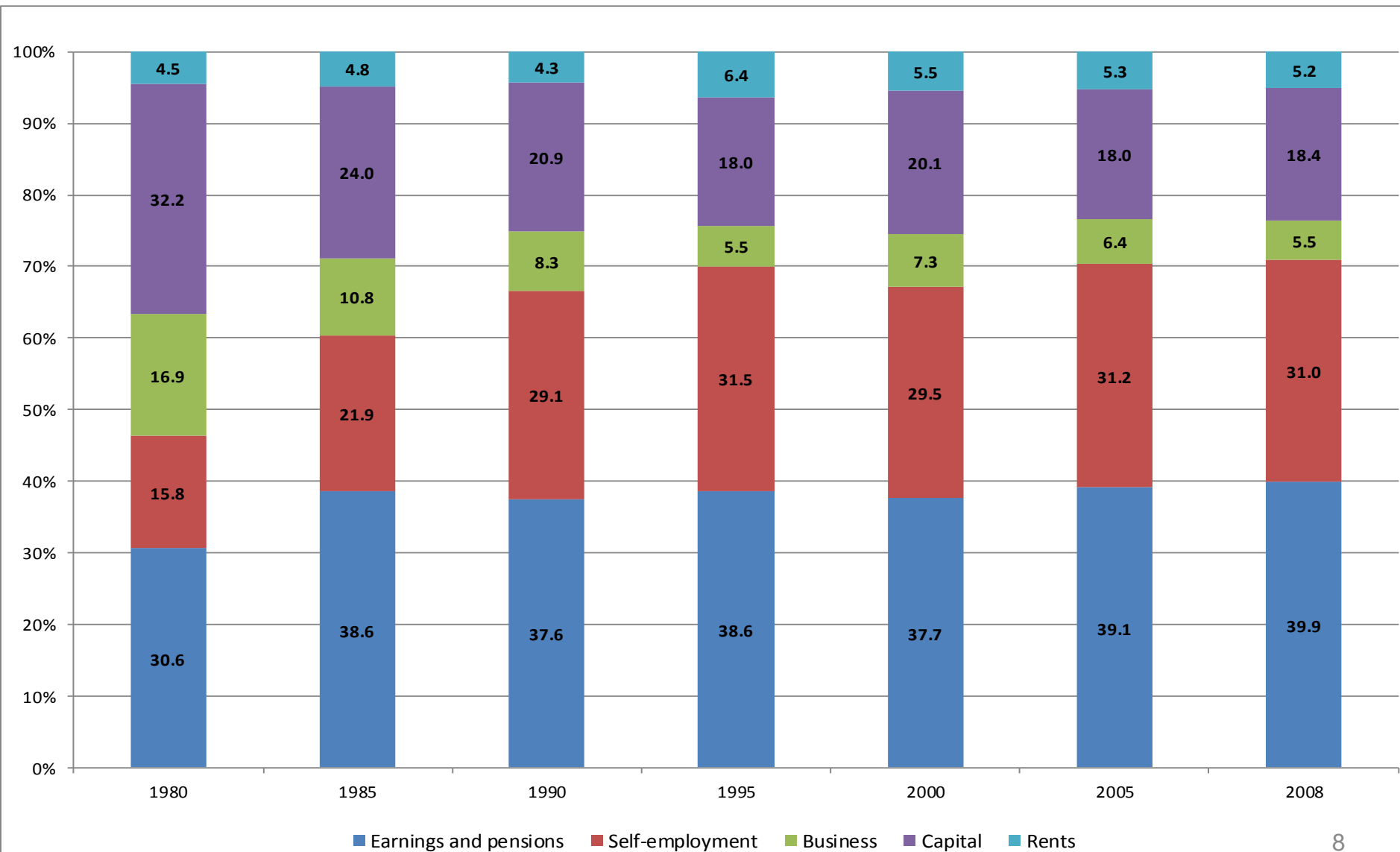
salario superiore a 5 volte la mediana



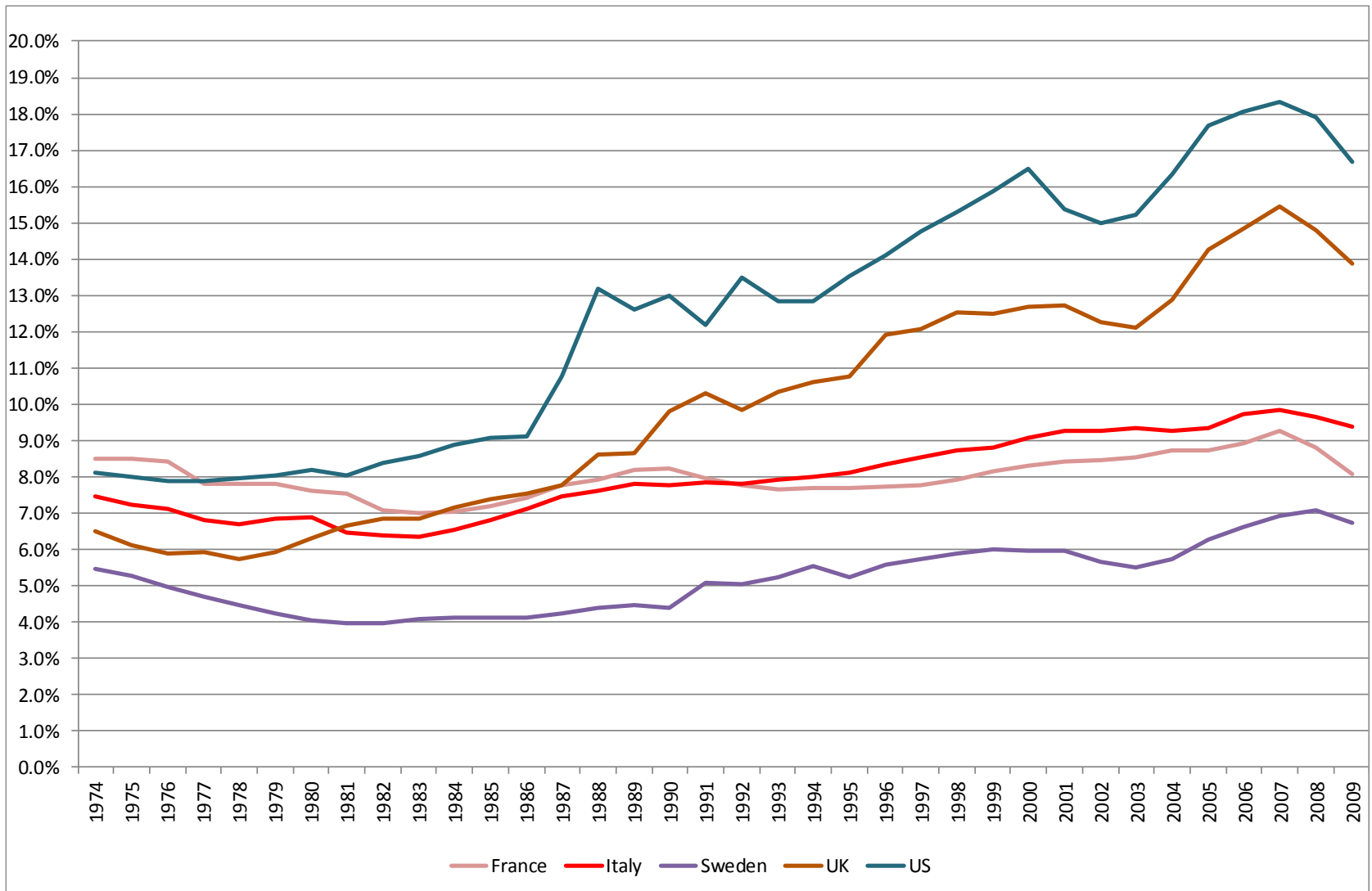
E il reddito da lavoro rappresenta una quota crescente del reddito complessivo dei top incomes

Il reddito del top 1% proveniva da lavoro dipendente per poco più del 30% nel 1980, nel 2008 la quota era salita a quasi il 40%. Per il lavoro autonomo incrementi ancora maggiori

Composizione del reddito del top 1% per fonte di reddito, Italia



Trend of top 1% share (gross 'total' income)



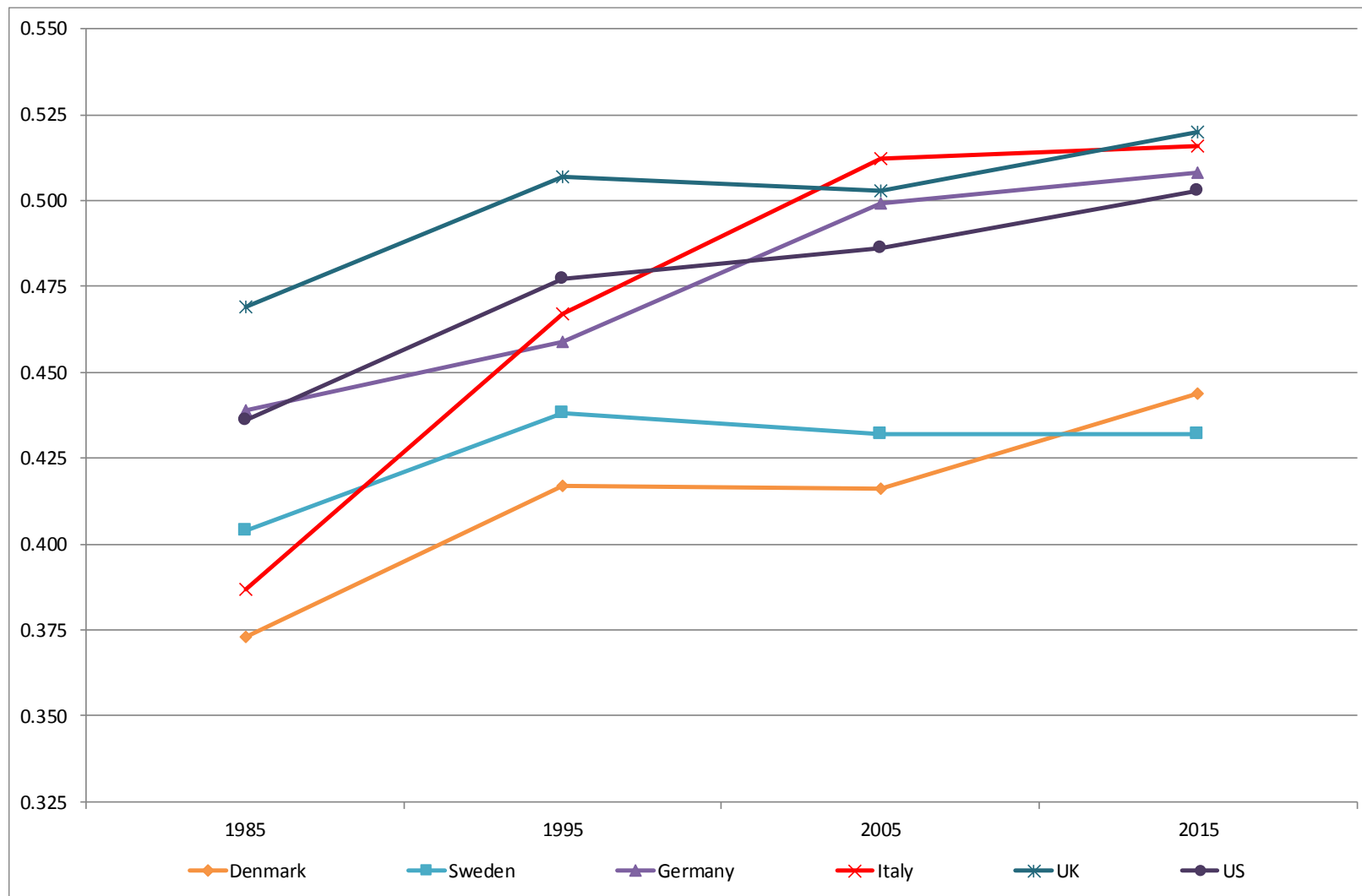
Disuguaglianza nei redditi disponibili e di
mercato

Dai salari ai redditi equivalenti

- La disuguaglianza nei redditi da lavoro è una causa della crescente disuguaglianza nei redditi di mercato
-che però si è tradotta molto limitatamente in crescente disuguaglianza nei redditi disponibili
- ...e ciò soprattutto per effetto delle pensioni (che non sono reddito di mercato, ma neanche 'vera' redistribuzione).

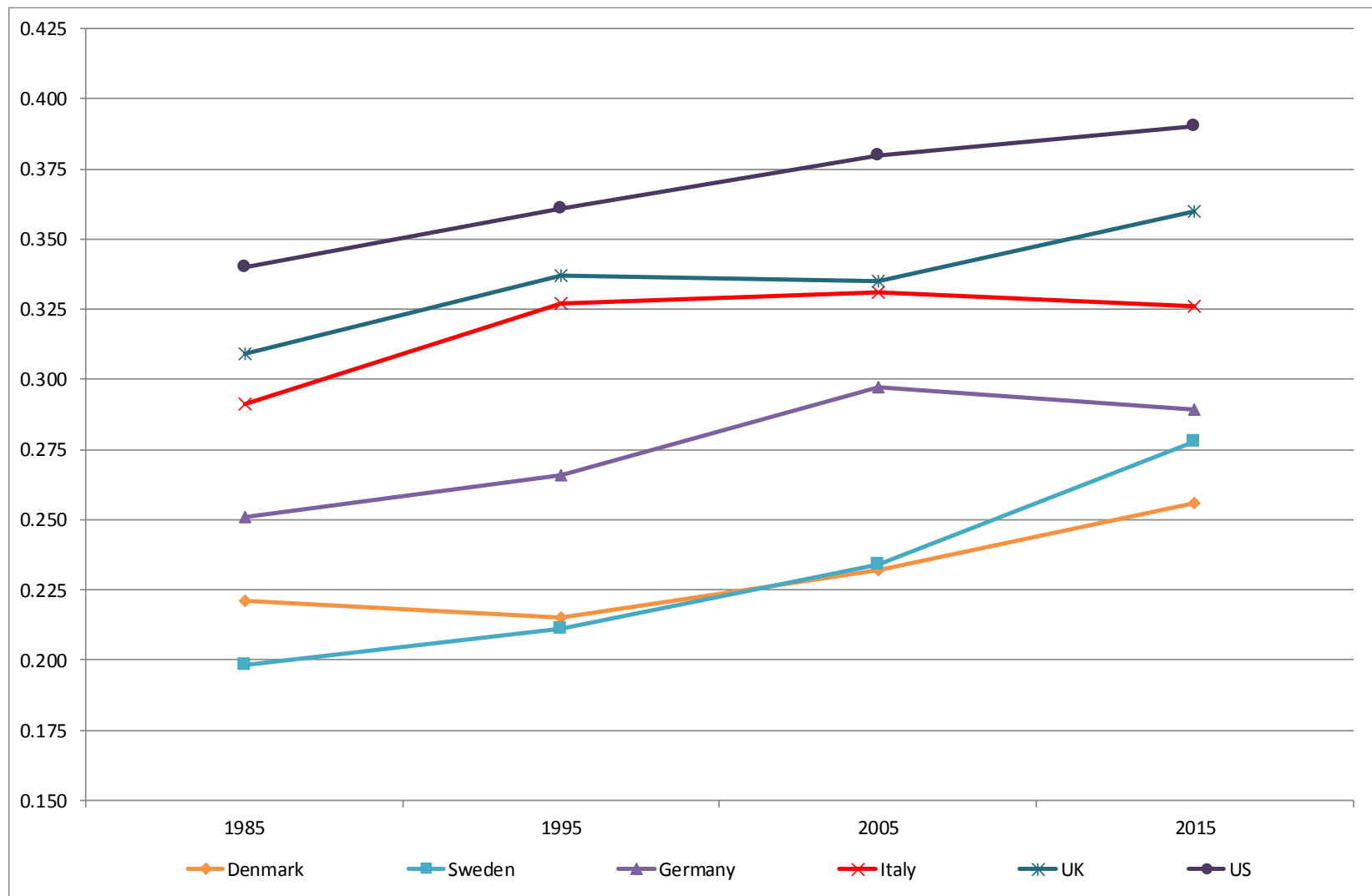
Disuguaglianza nei redditi di mercato

(Indice di Gini, dati OCSE)

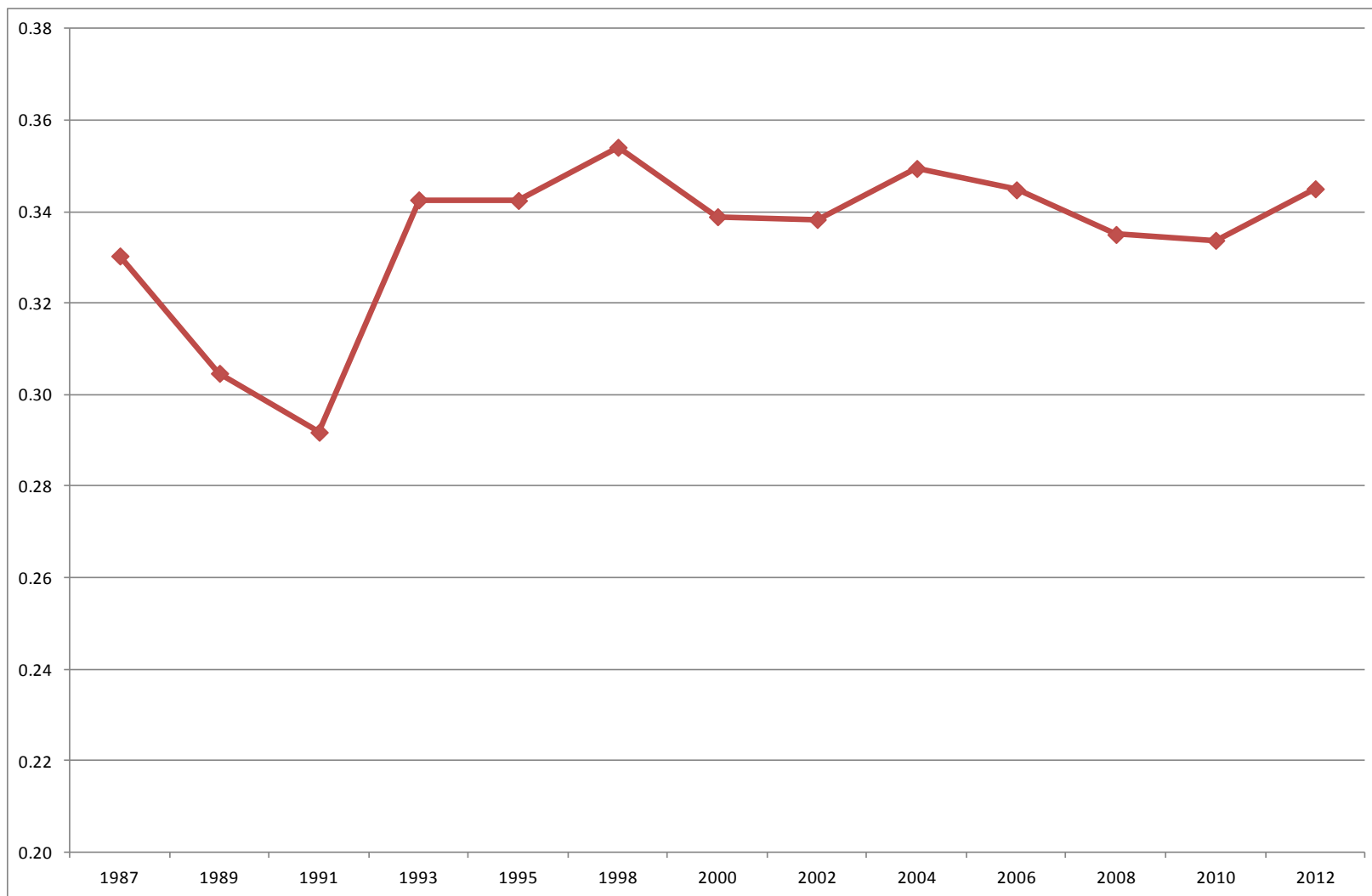


Disuguaglianza nei redditi disponibili

(Indice di Gini, dati OCSE)

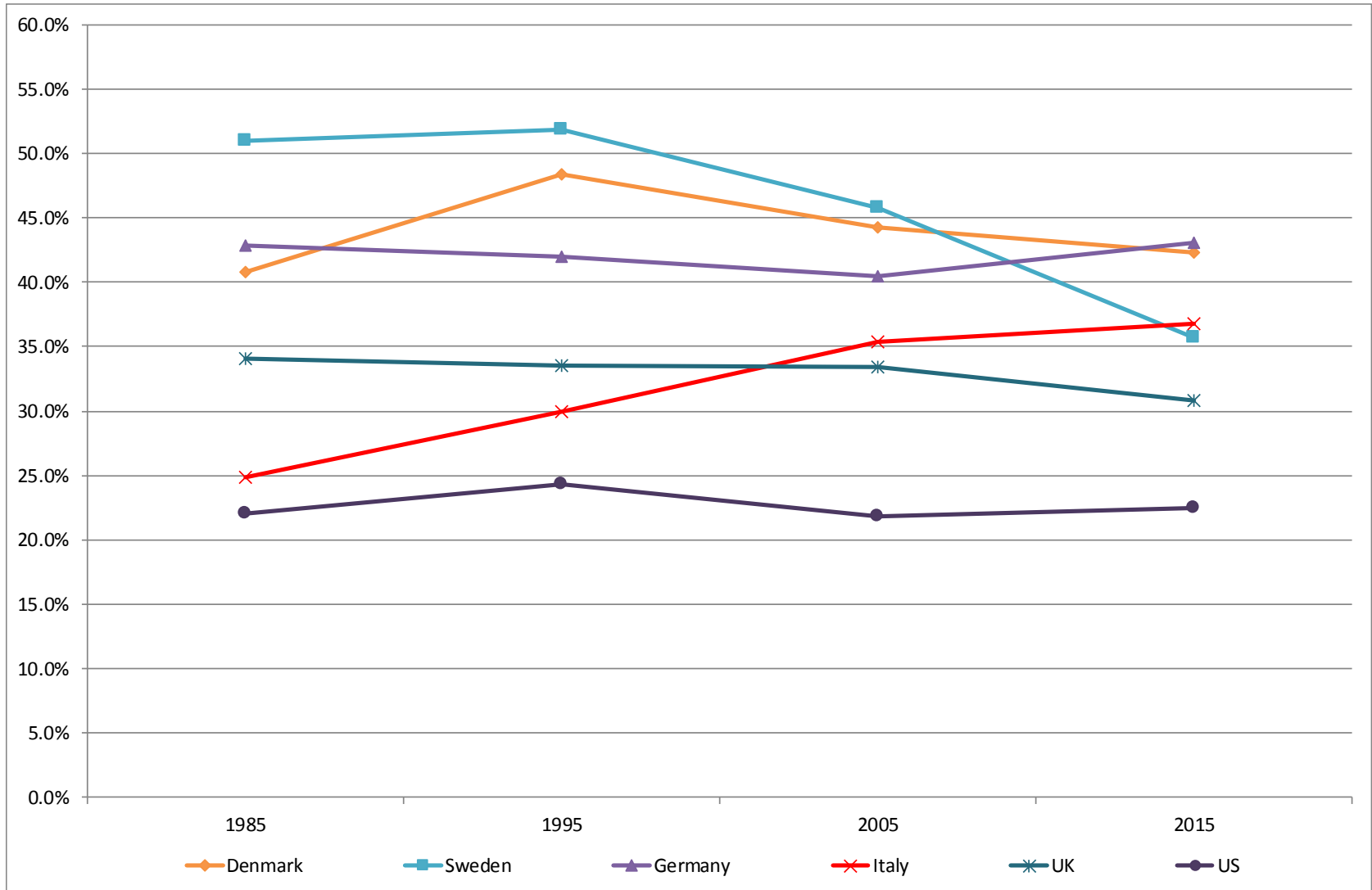


Disuguaglianza nei redditi disponibili, Italia

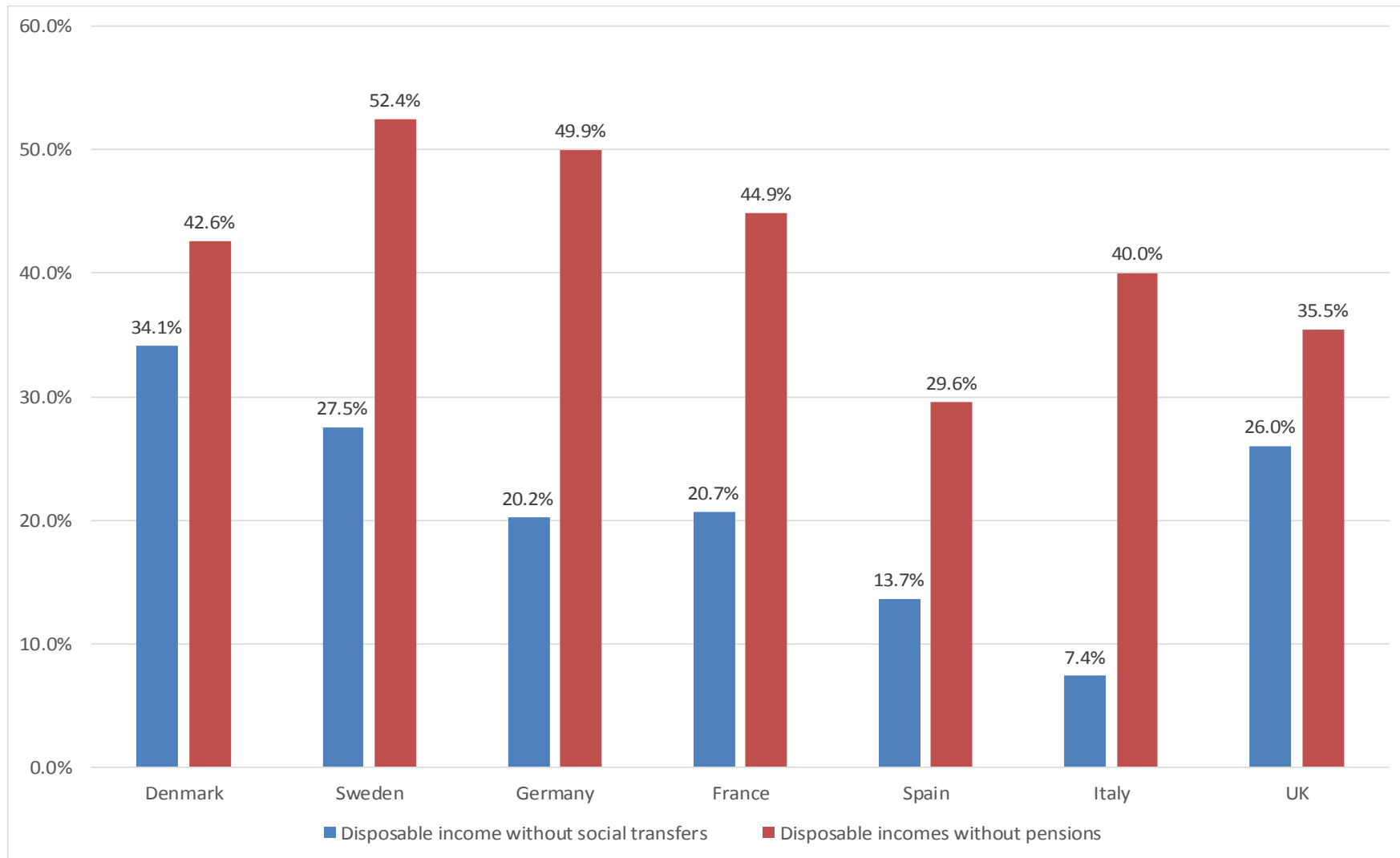


Intensità della redistribuzione

(differenza % nei due indici di Gini)



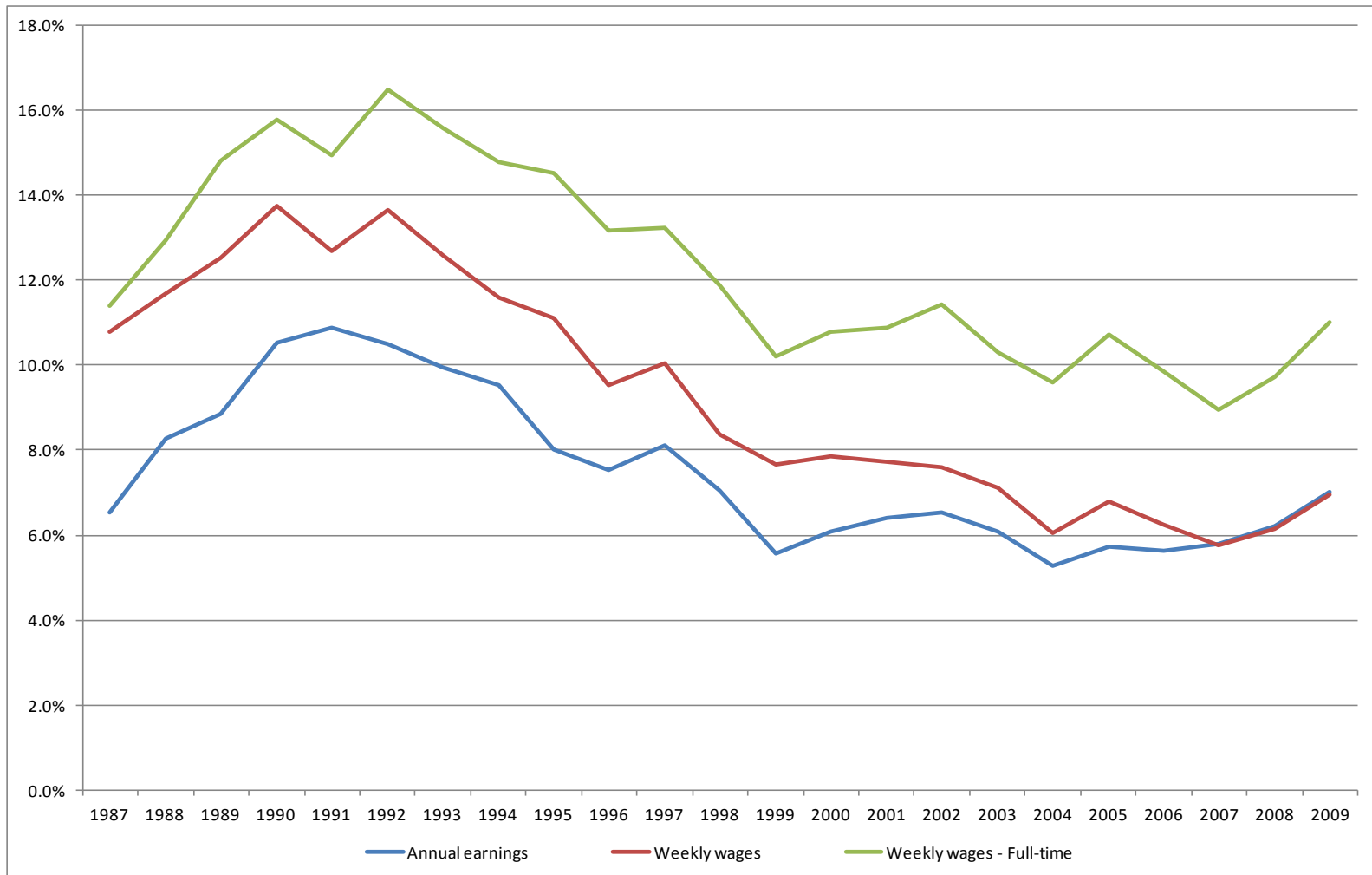
La disuguaglianza nei redditi disponibili (aumento) in assenza di pensioni e trasferimenti



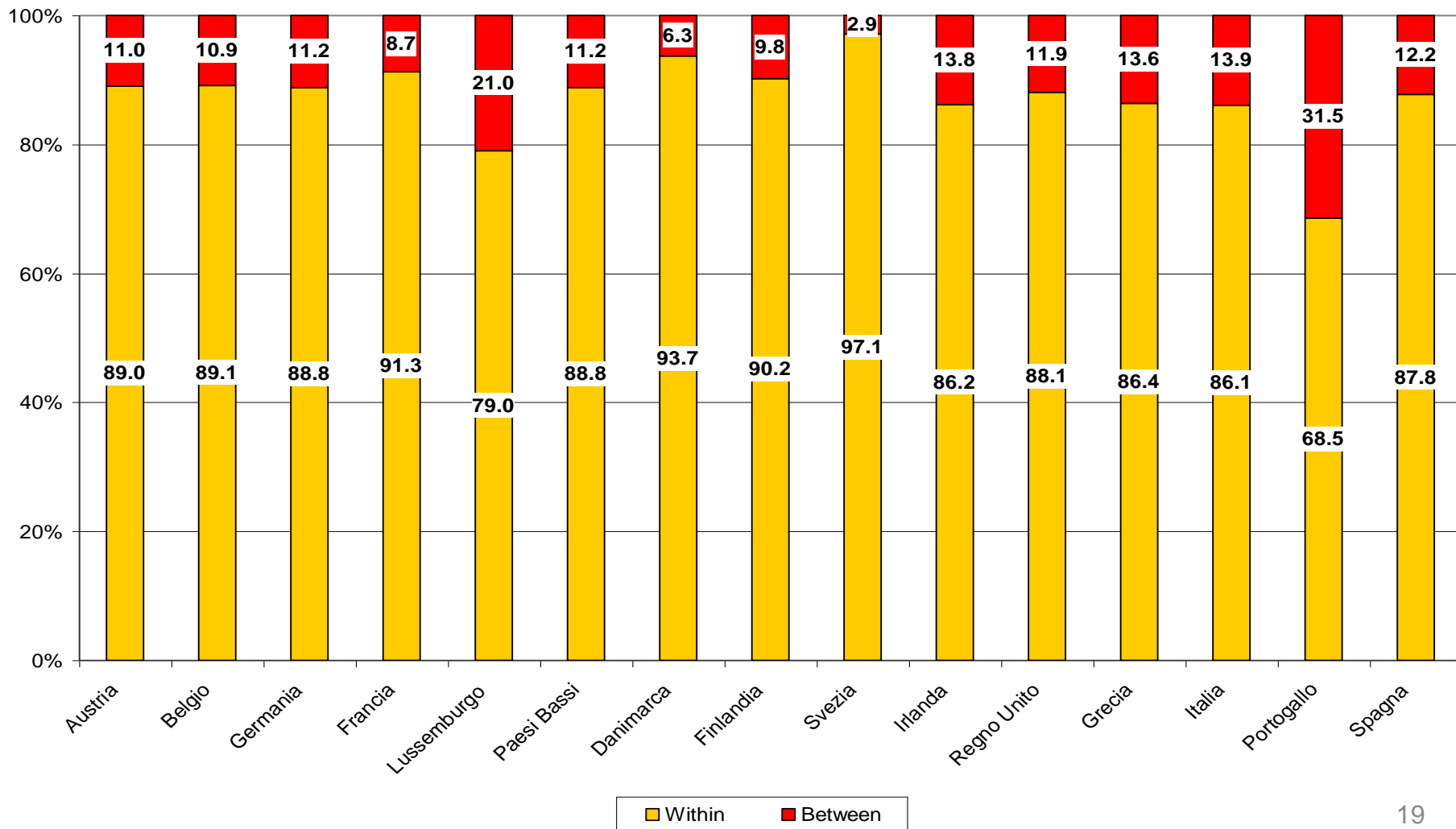
La disuguaglianza nei salari e il capitale umano

- Spiegazioni dominanti: disuguaglianza crescente dipende dal capitale umano (proxy: istruzione)
- Evidenza debole:
 - La quota di disuguaglianza nei salari spiegata dalle differenze di capitale umano (*between*) è assai ridotta
 - Lo *skill premium* è in diminuzione

La quota di disuguaglianza spiegata dalla differenza di istruzione



La disuguaglianza nei redditi annuali lordi: quanto spiega il titolo di studio? (scomposizione indice Theil)



Da cosa dipende la disuguaglianza 'within'?

- Altre abilità cognitive di norma non osservabili (innate, collegate al tipo di studi, alla qualità dell'istruzione....)
- Abilità non cognitive (soft skills);
- Relazioni familiari e sociali;
- Fortuna (tra cui caratteristiche delle imprese, tipo di contratto, ecc.);

Cosa si può (cautamente) dire?

- Scarsa evidenza dall'indagine PIAAC del ruolo delle abilità individuali misurate attraverso i test di literacy e numeracy.
- Il background familiare può avere influenza su tutto (magari non sulla fortuna....)
- In Italia indizi di significativa influenza delle relazioni familiari e sociali; in GB delle soft skills
- ...e le caratteristiche delle imprese?

Differenziali retributivi e caratteristiche d'impresa

- Considerando le imprese possiamo distinguere
 - Disuguaglianze all'interno dell'impresa;
 - Disuguaglianze fra imprese;
- La diseguaglianza può dipendere
 - dalle caratteristiche della posizione lavorativa occupata (es. qualifica prof, tipologia contrattuale),
 - da quelle del singolo lavoratore (es. anzianità lavorativa),
 - dalle specificità dell'impresa in cui il lavoratore è occupato.

La diseguaglianza salariale nelle imprese unilocalizzate < 50 addetti: i dati Istat

- Base di dati ottenuta dall'integrazione a livello micro (posizione lavorativa) dei seguenti registri statistici:
 - Registro statistico ASIA imprese e il sistema informativo sull'occupazione;
 - Registro statistico tematico RACLI (esclude il settore pubblico e quello agricolo);
 - Registro esteso Frame-SBS (oltre al pubblico e all'agricolo, esclude anche il settore finanziario-assicurativo).
- Anno di riferimento dei dati: 2014
- Universo di riferimento: posizioni lavorative dipendenti in imprese unilocalizzate (con sede in un solo comune) < 50 addetti del settore privato.
- Perché solo le piccole imprese?
 - sono altamente rappresentative del tessuto produttivo italiano;
 - hanno forti e univoci rapporti con il territorio di localizzazione;
 - la performance e le caratteristiche di impresa determinano direttamente la domanda di dipendenti e le loro retribuzioni.
- L'esclusione del settore assicurativo-finanziario, delle imprese plurilocalizzate o con più di 50 addetti comporta una decisa riduzione dei livelli salariali, della disuguaglianza retributiva e del peso della componente *within*.

La diseguaglianza salariale nelle imprese unilocalizzate < 50 addetti: alcuni risultati (1)

- Tra le imprese unilocalizzate < 50 addetti:
 - livello di disuguaglianza salariale più contenuto (Gini=0,185 vs. 0,240 sul totale delle imprese ≥ 1 dipendente);
 - peso inferiore della componente *within* rispetto alle altre imprese;
 - la componente *within* prevale solo per l'indice (di entropia) GE2, quello più sensibile alla coda alta della distribuzione.
- *Per i salari più bassi* oltre alle caratteristiche della posizione lavorativa e dell'individuo, contano anche le specificità dell'impresa/unità locale.
- *Al crescere del livello di retribuzione oraria*, la disuguaglianza è sempre più determinata dalle differenze all'interno dell'impresa.

La diseguaglianza salariale nelle imprese unilocalizzate < 50 addetti: alcuni risultati (2)

I fattori che più si associano alle disuguaglianze salariali sono (in ordine decrescente di rilevanza) le caratteristiche de:

- la **posizione lavorativa** (inquadramento professionale, tipo di contratto, regime orario e copertura annuale del contratto); la componente *within* varia tra il 57% (deviazione logaritmica media) e il 66% (GE2)
- l'**impresa** (produttività, settore, appartenenza a gruppi, dimensione, quota di dipendenti, attività di esportazione e anzianità sul mercato); la componente *within* varia tra il 60% (deviazione logaritmica media) e il 78% (GE2)
- il **lavoratore** (sesso, età, titolo di studio, cittadinanza, numero di posizioni ricoperte nell'anno); la componente *within* varia tra il 68% (deviazione logaritmica media) e l'84% (GE2)
- il **territorio**; la componente *within* varia tra l'89% (deviazione logaritmica media) e il 95% (GE2)

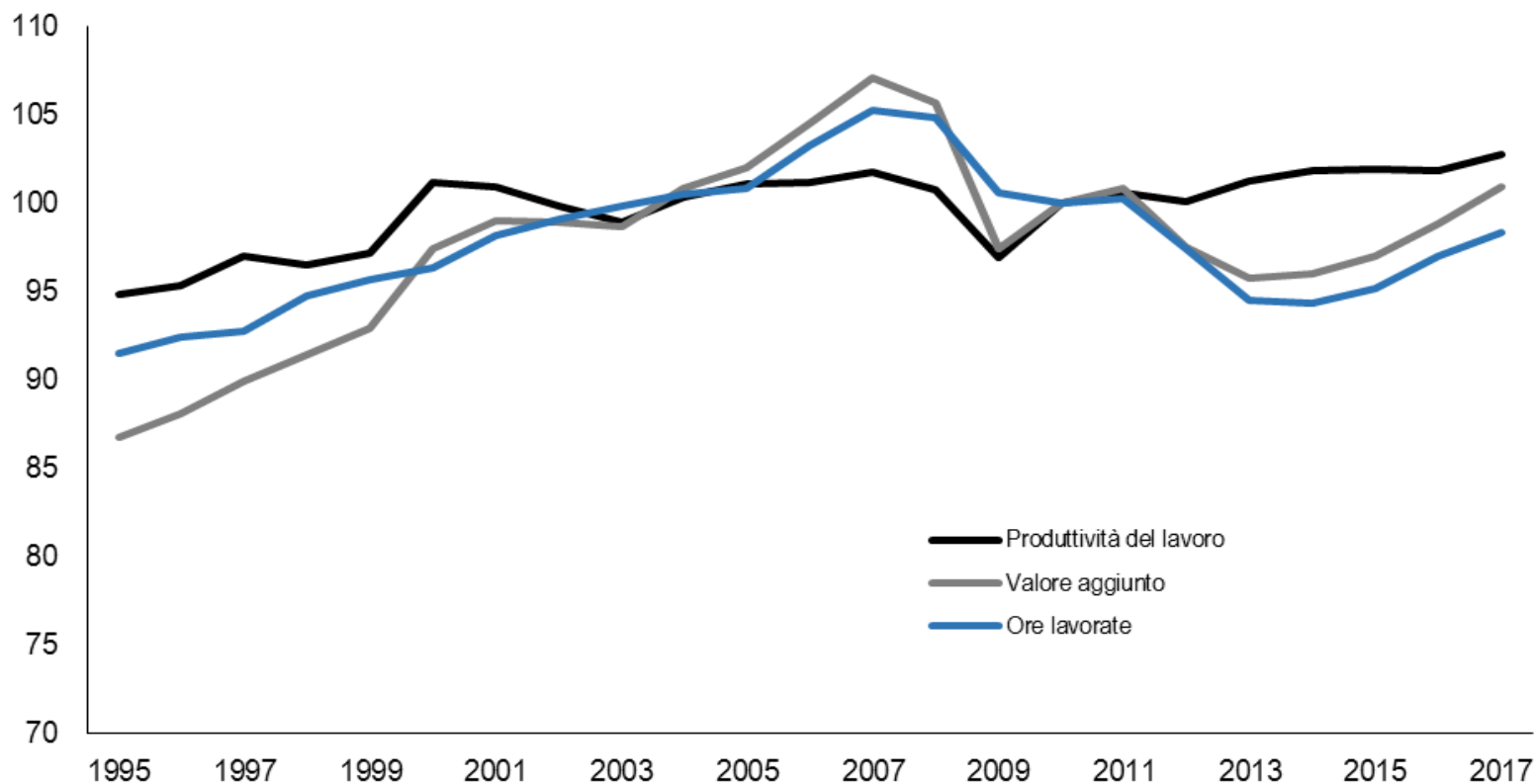
La diseguaglianza salariale nelle imprese unilocalizzate < 50 addetti: alcuni risultati (3)

- Circa la metà della disuguaglianza complessiva delle retribuzioni orarie è spiegata dalle differenze tra le imprese.
- Le imprese che pagano i salari medi più alti presentano una più alta disuguaglianza salariale.
- La disuguaglianza salariale tra le singole posizioni lavorative è più accentuata di quella tra i salari medi delle imprese.
- La maggior parte delle posizioni (fino al 75esimo percentile) viene retribuita meno della retribuzione media (al netto della retribuzione della posizione considerata) nell'impresa in cui è collocata.
- Le posizioni lavorative del top 1% ricevono salari di circa il 500% più elevati rispetto a quelli dei lavoratori del cinquantesimo centesimo.
- Per verificare se è possibile un'interpretazione generale del ruolo delle caratteristiche delle imprese sulla disuguaglianza salariale occorre ancora qualche approfondimento

Disuguaglianza e produttività

- La produttività del lavoro inizia a rallentare alla fine degli anni '90 con un leggero lag rispetto all'aumento delle disuguaglianze
- Possibile connessione (non causale): salari «calanti» riducono l'incentivo a innovare e investire che si riflette con un lag sulla produttività...
-possibile indebolimento anche dell'incentivo a investire in capitale umano (generico e specifico)
- Specificità aggravanti: il passaggio generazionale delle imprese e le forme della concorrenza sul mercato dei prodotti

La produttività del lavoro



Fonte: Elaborazioni su dati Istat.

Produttività totale dei fattori e Pil pro- capite (tassi medi annui di crescita)

	1985-1995		1995-2009		2009-2016	
	TFP	PIL per capita	TFP	PIL per capita	TFP	PIL per capita
ITA	1,2	2,2	-0,4	0,5	0,2	-0,3
FRA	1,2	1,8	0,5	1,2	0,5	0,7
DEU	1,6	2,2	0,6	1,1	1,2	1,8
UK	1,0	2,4	1,1	1,7	0,3	1,2
USA	0,7	1,8	1,2	1,6	0,6	1,4
JAP	1,6	2,8	0,3	0,4	1,2	1,6

Fonte: Elaborazioni su dati Ocse.

Produttività del lavoro nel manifatturiero

Tra il 1995 e il 2000:

- Italia + 5,9%;
- Germania +17,2% ;
- Francia +25,4%.

Tra il 2000 e il 2017:

- Italia: +21,1%
- Germania: +43,2%
- Francia: +57,3%

Appunti per un'interpretazione “strutturale”/1

- Disuguaglianza crescente nei salari e produttività calante, parte di un unico processo: competere con salari calanti (disuguaglianza al bottom)
- Inoltre, rendite crescenti allocate a “taluni” lavoratori (disuguaglianza al top)
- Responsabilità delle politiche...

Appunti per un'interpretazione “strutturale”/2

- Tendenze verso redditi (non solo da lavoro) sempre più concentrati al top e bassissima mobilità sociale al top.
- Condizioni ideali per una **trappola di alta disuguaglianza e bassa mobilità**, con conseguenze di varia natura
 - Indebolisce la spinta ad innovare (frenata da rendite e bassi salari)
 - Indirizza le scelte politiche, ecc.
- Sembra la società estrattiva di Acemoglu e Robinson... che forse si può meglio chiamare “capitalismo oligarchico”.
- Quali politiche? Quelle che fanno uscire dalla trappola...

Conclusioni (provvisorie)

- Disuguaglianza crescente nei salari e dinamica stagnante della produttività possono essere visti come parte di un unico processo che prevede anche
 - Protezione dei redditi più elevati (da lavoro e non) grazie a rendite consistenti
 - Trasmissione intergenerazionale delle disuguaglianze che sono conseguenza e causa del crescente “potere” di una ristretta élite
- Tutti ingredienti di una società che Acemoglu e Robinson chiamerebbero ‘estrattiva’ ma che forse si può ridenominare “tendenzialmente oligarchica”.

Grazie