

Cresce la disuguaglianza salariale negli Usa: effetto stabilimento e polarizzazione delle occupazioni

Elizabeth Weber Handwerker (BLS) espone i risultati della sua ricerca al Upjohn Institute for Employment Research

di Francesca Fazio

L'ineguaglianza salariale sta aumentando negli Stati Uniti e la composizione delle occupazioni nel mercato del lavoro ha un grande ruolo nell'allargamento della forbice della disuguaglianza.

Elizabeth Weber Handwerker, PhD in Economics a Berkeley e ora economista al Bureau of Labor Statistics, ha presentato i risultati della sua ricerca (con J. R. Spletzer sempre del BLS) al UpJohn Institute for Employment Research.

Perchè un altro *paper* sulla disuguaglianza salariale? Molte sono le ragioni. Innanzitutto perchè è aumentata. La recente crescita della disuguaglianza salariale si è concentrata nella coda alta della distribuzione dei salari e fra i lavoratori maggiormente istruiti. Ma oltre il cavallo di battaglia minceriano di differenziazione salariale dovuta all'istruzione (Mincer ha teorizzato la relazione fra la distribuzione del reddito da lavoro e i differenziali d'istruzione tra i membri della forza lavoro), resta "inspiegata" una parte importante della disuguaglianza, che vari economisti hanno recentemente attribuito al ruolo delle occupazioni. C'è inoltre assenso sulla considerazione che la disuguaglianza stia crescendo non solo con riferimento alla dispersione dei salari all'interno di una stessa impresa (o stabilimento), ma anche fra imprese diverse, suggerendo un possibile "effetto datore di lavoro". Cruciale è poi il ruolo della composizione occupazionale della forza lavoro, che riflette cambiamenti in atto nel mercato e che reclama una strategia formativa che asseconi gli stessi. Le motivazioni che la letteratura ha offerto circa la spiegazione della crescita della disuguaglianza salariale spaziano dal ruolo della esternalizzazione del lavoro attraverso le agenzie di somministrazione, al cambiamento in atto nelle occupazioni dovuto alle tecnologie (polarizzazione delle occupazioni verso occupazioni altamente specializzate ad un estremo e senza specializzazione all'altro estremo), al potere decrescente del sindacato e all'aumento del peso delle retribuzioni variabili basate sulla prestazione (*performance pay*).

La ricerca di Weber Handwerker *et al.* ricerca le fonti della disuguaglianza salariale nel ruolo dello stabilimento e delle sue caratteristiche da un lato, e nelle occupazioni e la loro allocazione fra gli stabilimenti dall'altro, attraverso l'analisi dei dati del Occupational Employment Statistics (400 mila stabilimenti intervistati all'anno) per il settore privato statunitense nel decennio 1998-2009.

La ricerca conferma le determinanti dei trend di disuguaglianza salariale trovati in altri studi, in particolare il fatto che gran parte della crescita della disuguaglianza totale nelle remunerazioni sia attribuibile alle occupazioni finanziarie e ingegneristiche e che la dispersione salariale fra stabilimenti sia ascrivibile alle piccole imprese e al settore delle professioni e dei servizi all'impresa. Il cambiamento nella composizione occupazionale degli stabilimenti "spiega" circa un terzo della crescita della disuguaglianza salariale.

Procedendo con l'analisi della varianza, ovvero scomponendola nelle due componenti della varianza interna ai gruppi (anche detta *within*) e varianza tra i gruppi (*between*), lo studio dimostra che la disuguaglianza totale delle retribuzioni è dovuta principalmente alla varianza dei salari all'*interno*: del settore privato, di ciascun settore economico, di ciascuna classe dimensionale

d'impresa, di ciascuna occupazione, ma *fra*: gli stabilimenti. Con riguardo alla *crescita* di questa disuguaglianza nel decennio 1998-2008, essa è avvenuta principalmente all'*interno*: del settore privato, dei settori economici, delle diverse classi dimensionali d'impresa, dei diversi Stati, ma *fra*: i diversi stabilimenti e le diverse occupazioni. Il datore di lavoro sembra dunque avere un ruolo determinante per 1) la disuguaglianza salariale e per 2) la crescita di questa disuguaglianza nel tempo: infatti 1) il 55% della dispersione salariale è spiegata da differenze fra stabilimenti e il 45% da differenze interne a ciascun stabilimento; 2) tre quarti della crescita della dispersione salariale è dovuta a differenze fra stabilimenti diversi.

La crescita della varianza salariale nel tempo non proviene tanto dalle nuove imprese (fino ai 7 anni di età), ma da quelle più vecchie (8 anni di età e oltre). Inoltre, analizzando la disuguaglianza salariale (retribuzione reale oraria) del settore privato per settore di attività economica, emergono alcune marcate differenze: il settore dell'educazione deriva la disuguaglianza salariale da differenze retributive all'interno di uno stesso stabilimento piuttosto che fra stabilimenti diversi; all'opposto, le differenze salariali del settore delle professioni e dei servizi all'impresa sono collegate più a differenze *fra* stabilimenti che all'interno di ciascuno stabilimento. Venendo alla crescita di queste disuguaglianze nel decennio è possibile notare in particolare l'aumento della disuguaglianza salariale fra stabilimenti nel settore delle professioni e dei servizi all'impresa e nel settore dell'Entertainment, mentre la crescita della disuguaglianza salariale nella manifattura è attribuibile in uguale parte alla crescita della disuguaglianza *fra* stabilimenti e all'*interno* degli stabilimenti.

In sintesi, coerentemente con l'evidenza di precedenti studi, circa il 55% della disuguaglianza salariale del settore privato statunitense deriva da differenze *fra* stabilimenti, e circa il 71% della crescita di questa disuguaglianza è, nuovamente, *fra* stabilimenti (e non interna a questi).

A guidare la dispersione salariale sono gli stabilimenti nel top 5% della distribuzione salariale media, gli stabilimenti molto piccoli (1-4 persone) in diversi settori economici, gli stabilimenti di qualsiasi dimensione appartenenti al settore delle professioni e dei servizi alle imprese, gli stabilimenti che utilizzano molti computer, nuove tecnologie e occupazioni matematiche e gli stabilimenti che impiegano molte persone nelle occupazioni professionali e poche nei servizi o nella produzione. Inoltre la specializzazione occupazionale e i cambiamenti nella composizione occupazionale degli stabilimenti sono fattori importanti per la spiegazione della disuguaglianza salariale. Se sullo sfondo c'è dunque la plausibile ipotesi dello *Skill Biased Technological Change* e dei crescenti premi per le competenze affini ai cambiamenti tecnologici, in prospettiva c'è la difficile sfida della formazione di competenze strategiche per assecondare un mercato del lavoro in divenire, almeno negli Stati Uniti.

Francesca Fazio

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Adapt – CQIA

Università degli Studi di Bergamo