

Diseguaglianze di reddito e nel lavoro: oltre i luoghi comuni

Michele Raitano

Università di Roma “La Sapienza”

CGIL, Como, 16 dicembre 2016

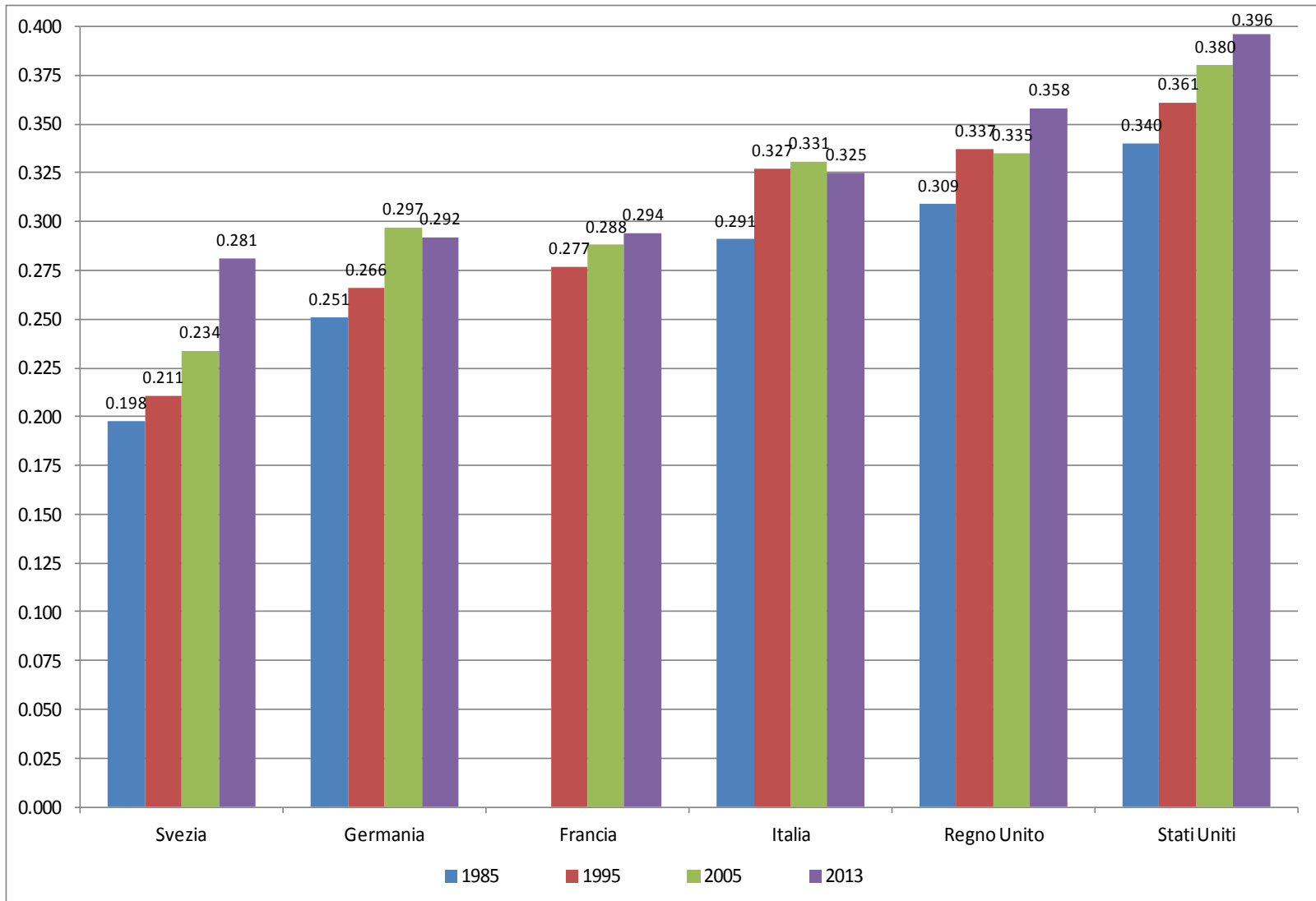
I luoghi comuni (con ricadute di policy) da smentire

- a) Le diseguaglianze non crescono, né in Italia né nel mondo
- b) Bisogna interessarsi solo alla povertà
- c) Conta solo l'eguaglianza di opportunità
- d) La crescita delle diseguaglianze dipende da fattori esogeni alle scelte di policy e premiamo i più istruiti
- e) Le super-retribuzioni dipendono da talenti eccezionali
- f) Le scelte pubbliche influenzano e agiscono sulla diseguaglianza solo con la redistribuzione
- g) Le differenze nel mercato del lavoro italiano dipendevano dall'apartheid generazionale/contrattuale
- h) Finalmente abbiamo un sistema pensionistico equo

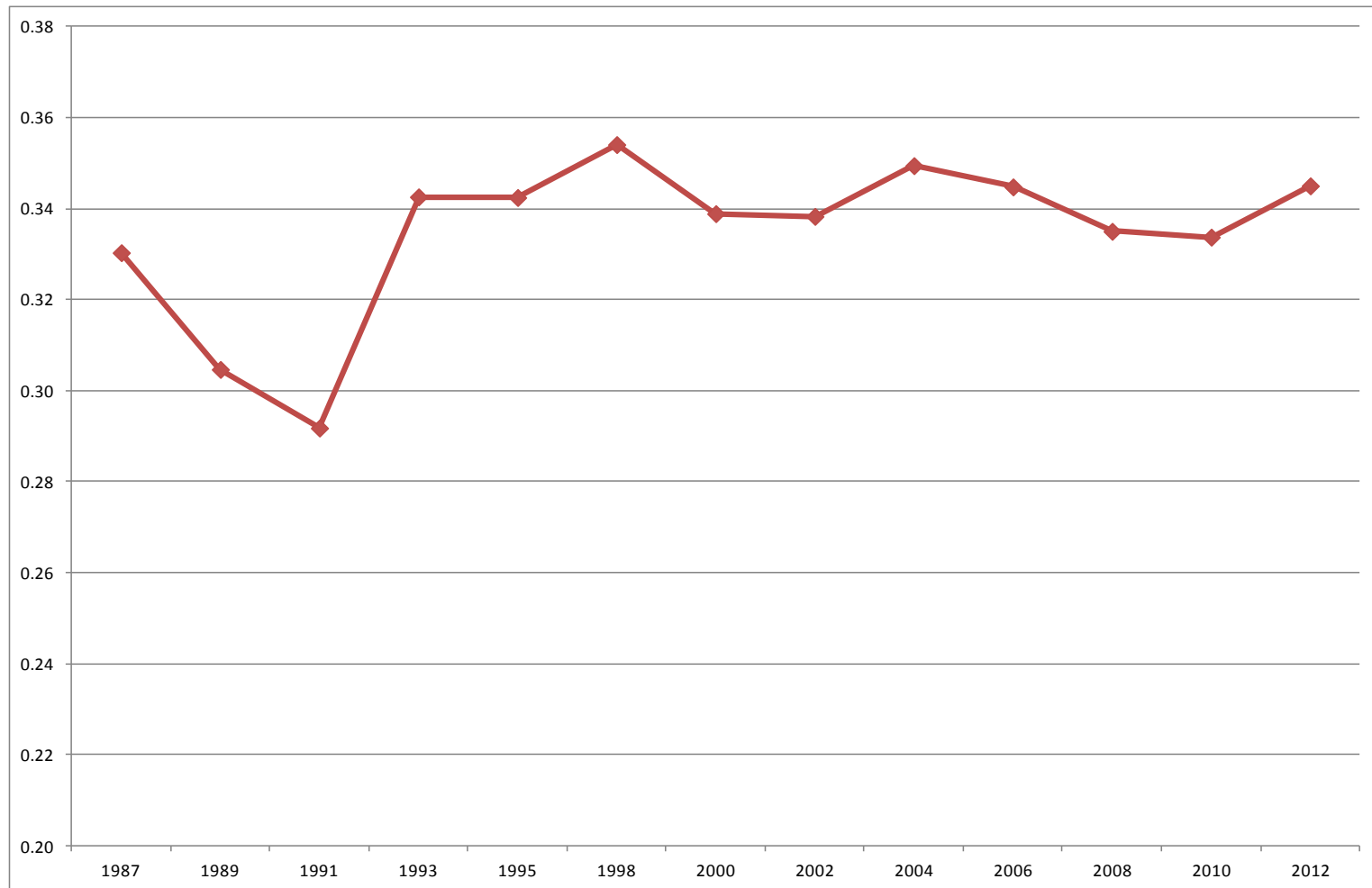
a) Non è vero che le diseguaglianze crescono!

- “Sorpresa! La globalizzazione riduce povertà e diseguaglianza” (la Repubblica, 4 ottobre)
- Come varia la diseguaglianza nel mondo? Differenze within e between countries => within generalmente in crescita ovunque.
- Ma in Italia e in Europa la diseguaglianza non cresce (al di là di un livello elevato)? Dipende dal concetto di reddito osservato.
- I dati a disposizione incontrano enormi limiti nel misurare le forti tendenze in atto nelle code della distribuzione.
- In Italia la diseguaglianza non è diminuita quando l'occupazione cresceva.

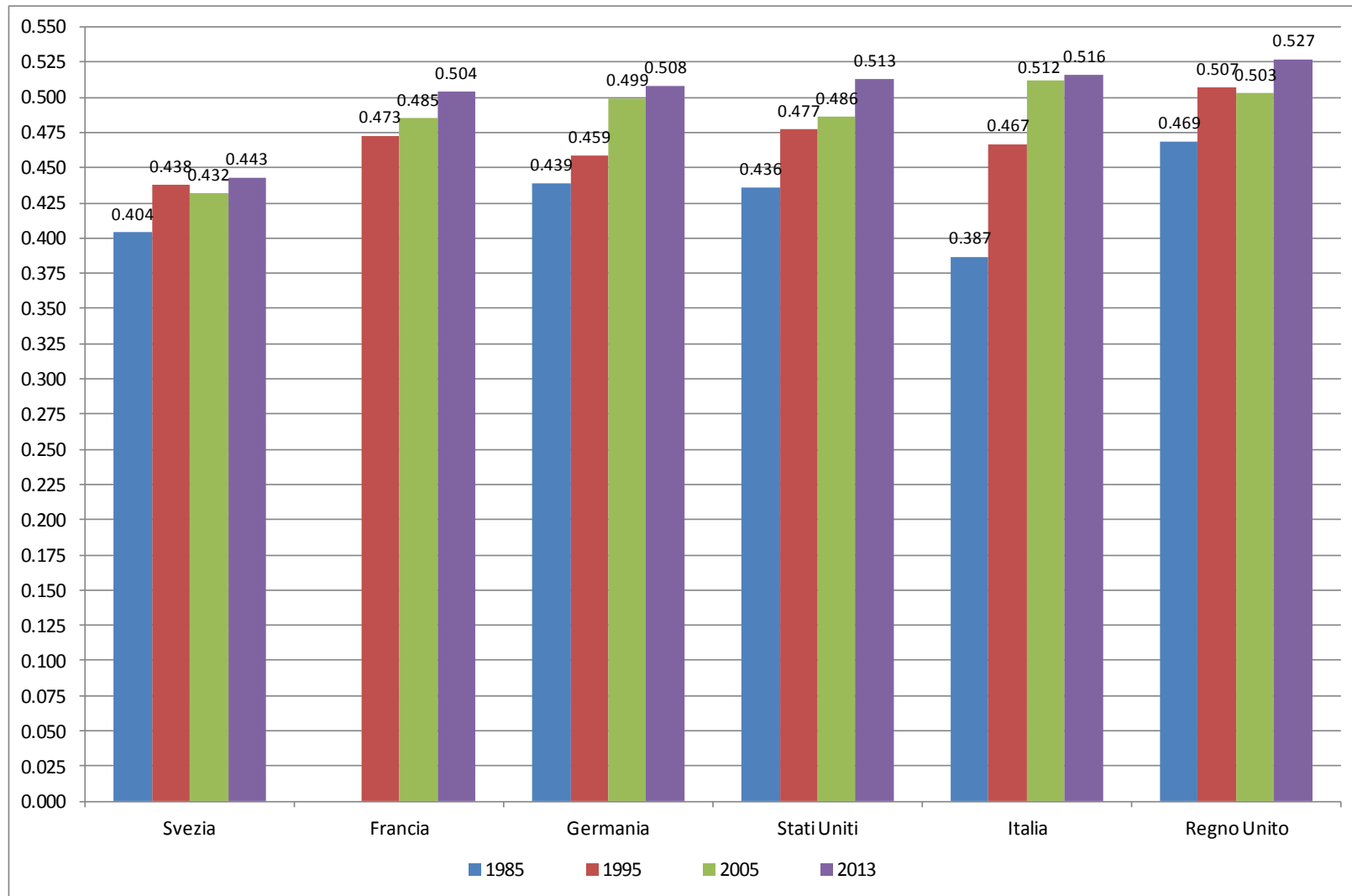
a) L'indice di Gini dei redditi disponibili



a) L'andamento del Gini dei redditi disponibili in Italia



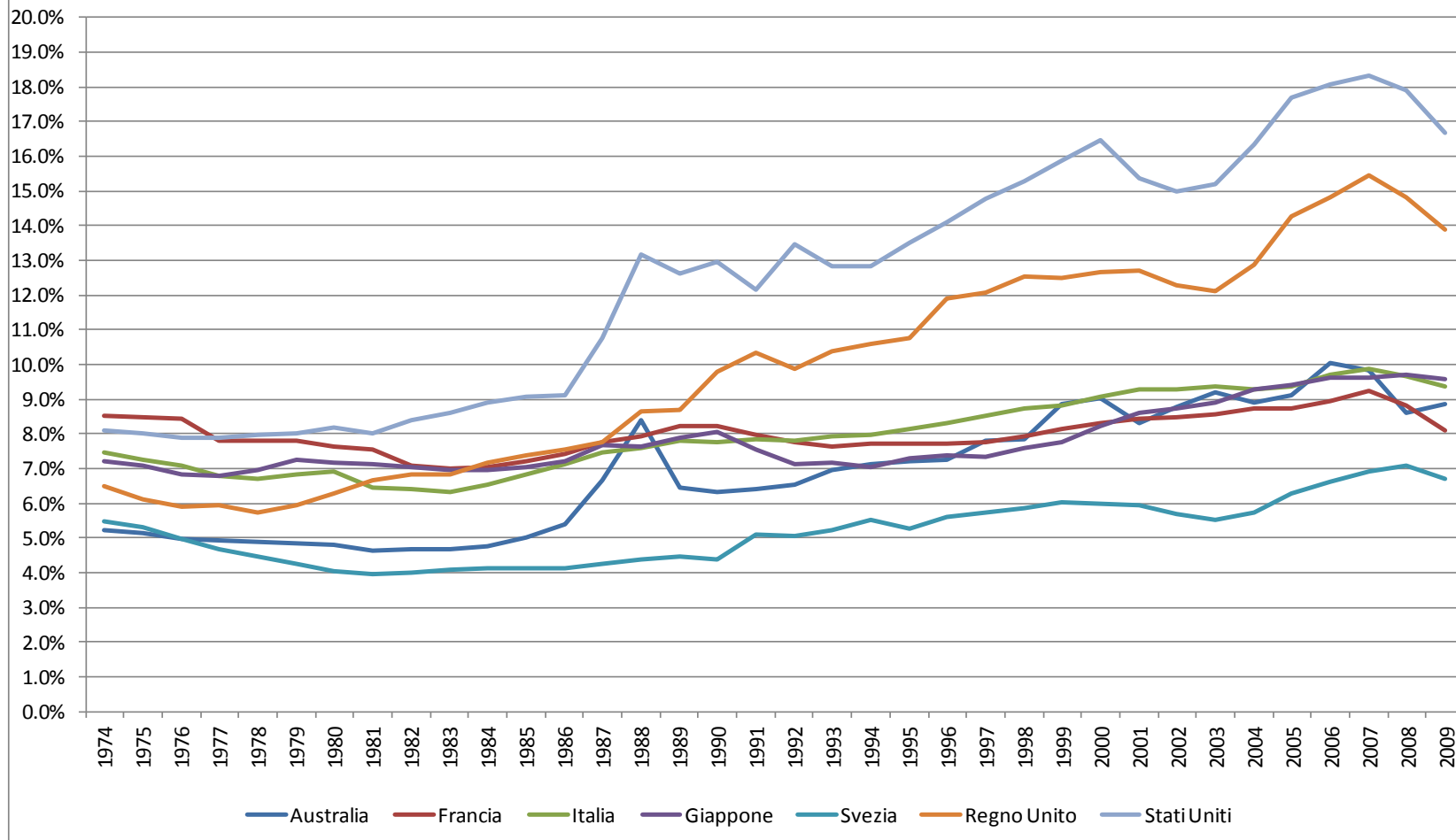
a) L'indice di Gini dei redditi di mercato



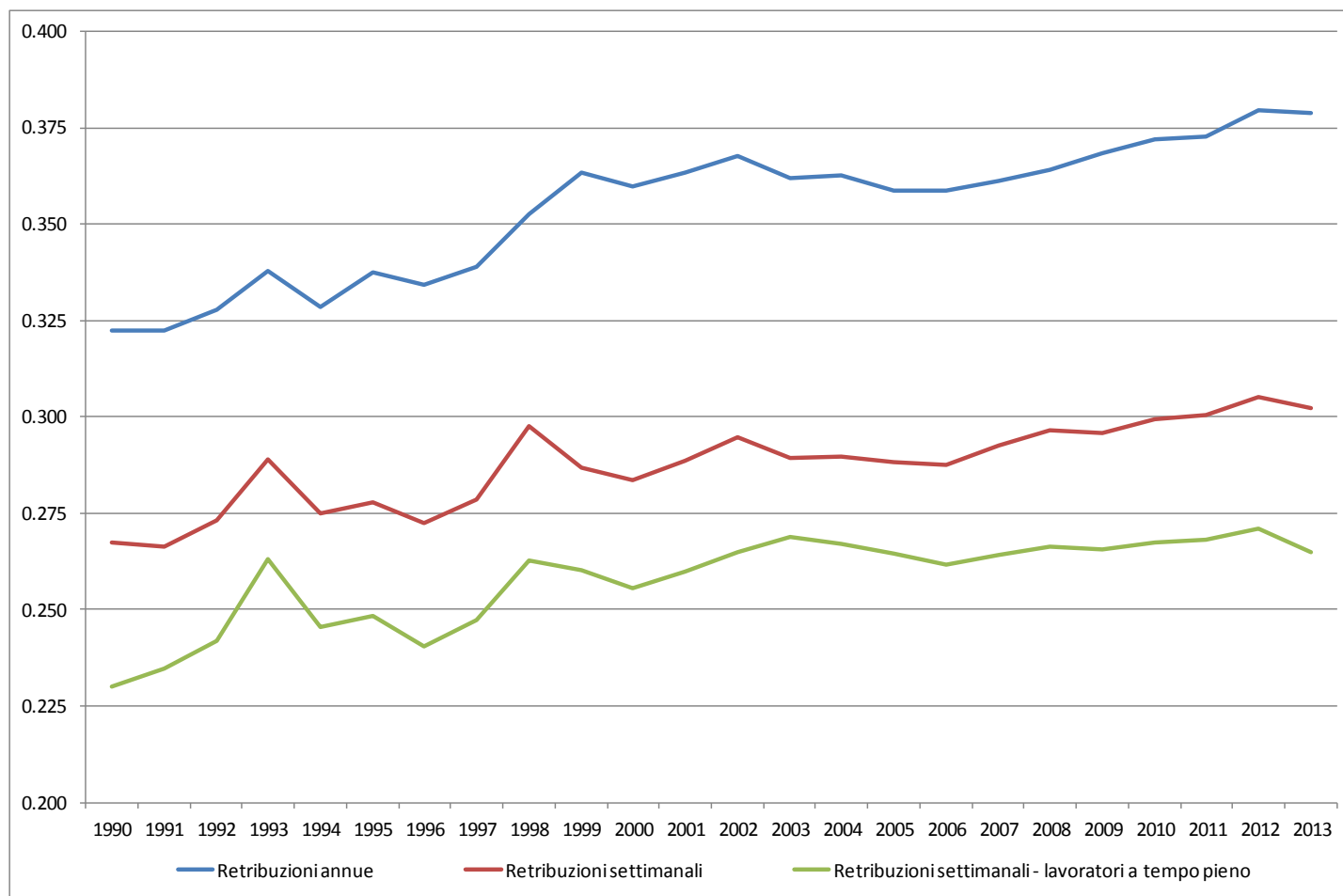
a) Il reddito appropriato dal top 1%

Fig. 1: Quota di reddito detenuta dal top 1% in alcuni paesi OCSE; 1974-2009.

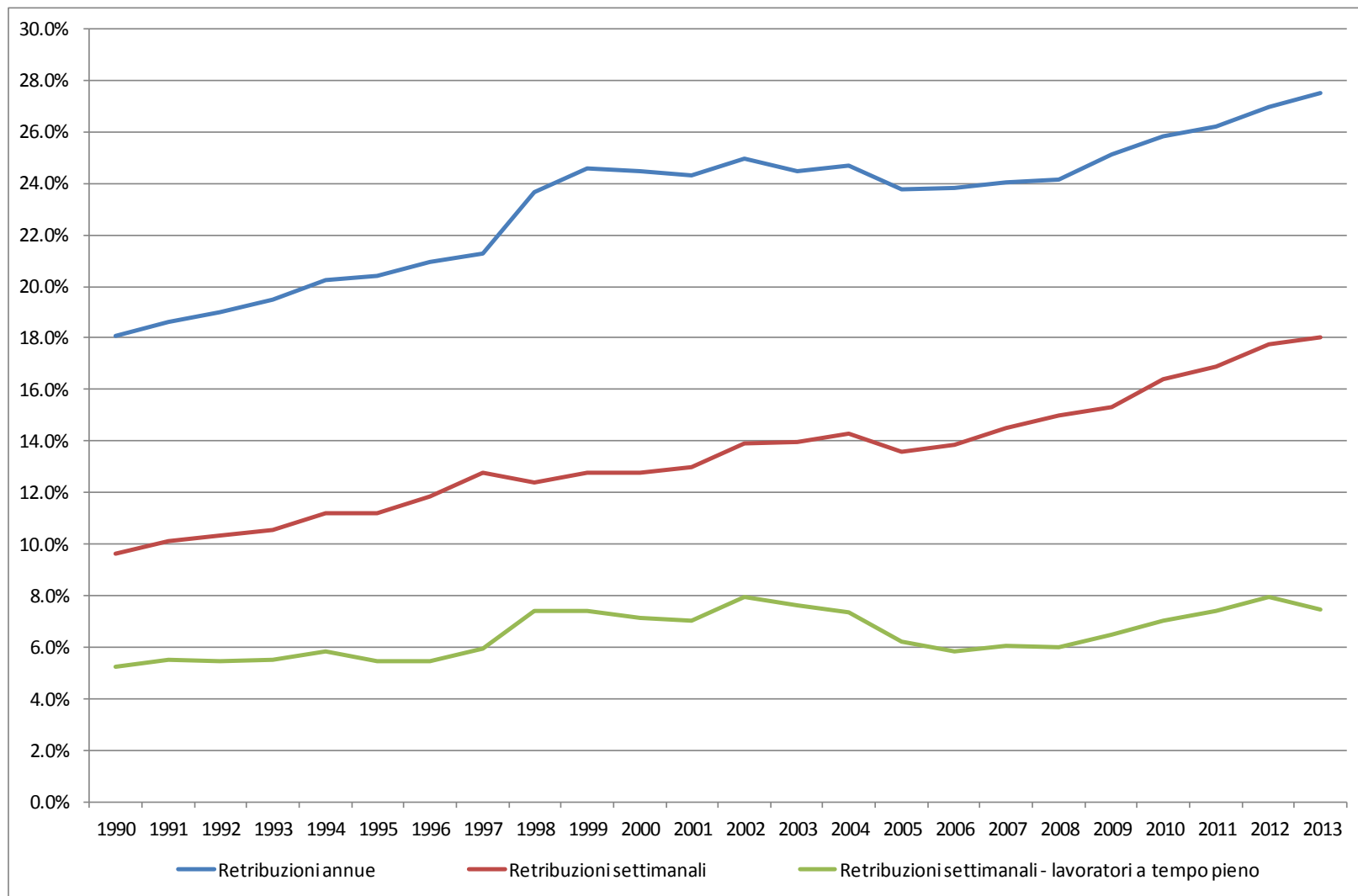
Fonte: elaborazioni dal *World Top Incomes Database*



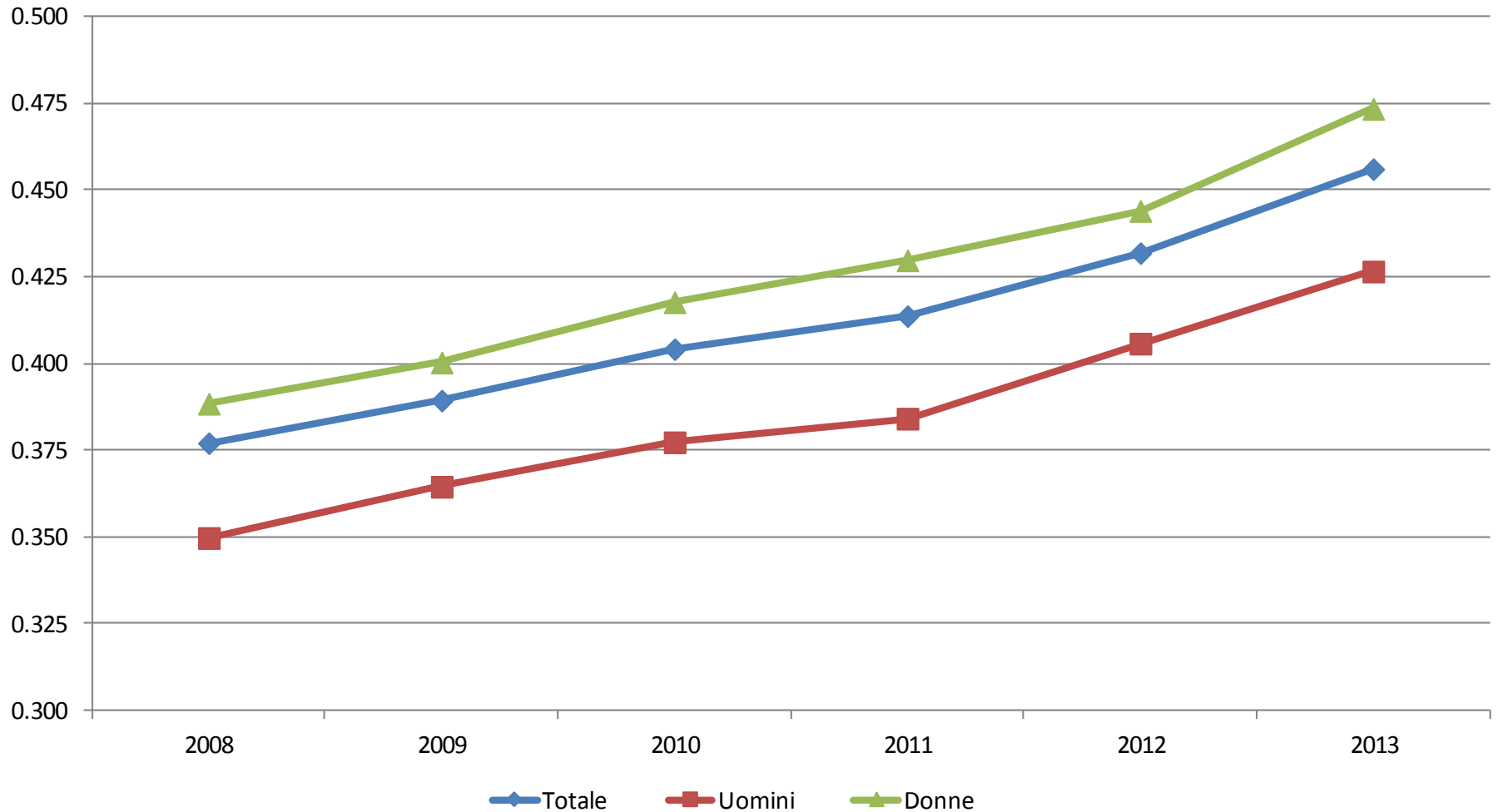
a) Il trend della diseguaglianza dei salari nel settore privato



a) La quota di dipendenti working poor



a) Crisi e diseguaglianza salariale



b) Ci deve preoccupare solo della povertà!

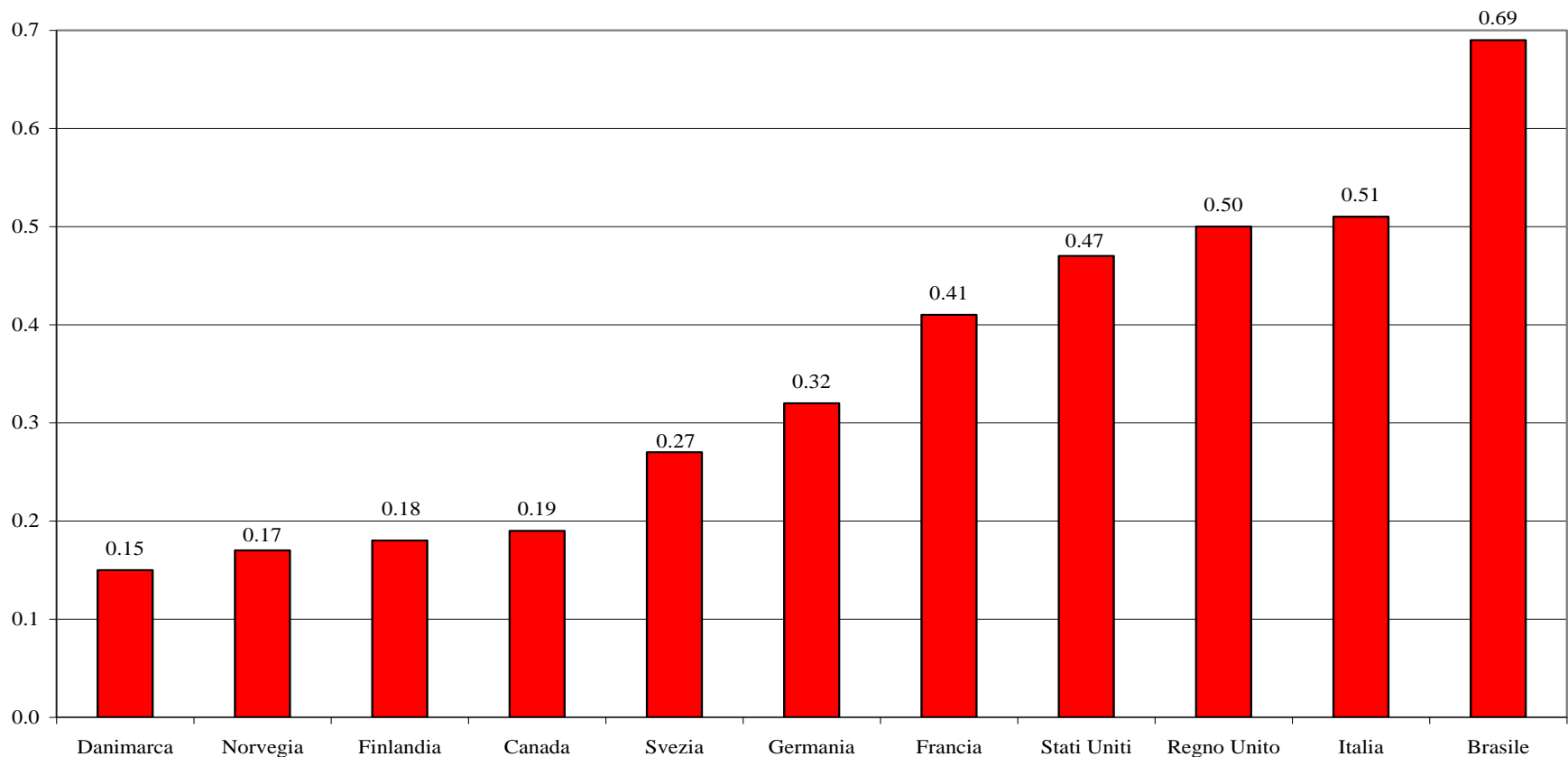
- Visione minimale. Non interessano i processi alla base della diseguaglianza, ma solo la tutela contro situazioni “estreme”.
- La povertà non è altro che diseguaglianza nella “coda bassa”; dipendono dagli stessi processi.
- Sono “giusti” gli esiti di mercato? Sono legati a remunerazione di fattori produttivi, a “meriti” individuali o ad aspetti non concorrenziali? I processi vanno indagati dal punto di vista di equità ed efficienza per valutarne l'accettabilità.
- E quali sono le conseguenze della diseguaglianza e del suo aumento? Effetti su crescita, salute, coesione sociale, risorse pubbliche?

c) Conta solo l'eguaglianza di opportunità!

- L'intervento pubblico deve limitarsi a garantire eguaglianza nei punti di partenza.
- Possiamo poi disinteressarci del modo in cui il mercato attribuisce i premi a chi parte dallo stesso punto? Chi è il “winner that takes all”?
- Ma si riescono effettivamente a livellare i punti di partenza? Vantaggi aggiuntivi legati a altre dotazioni e network remunerati nei mercati.
- Bastano politiche che premiano i “meriti” e i “talenti”? A parità di istruzione le diseguaglianze dipendono dai meriti? Le diseguaglianze di opportunità spariscono quando si tiene conto dei livelli di istruzione?

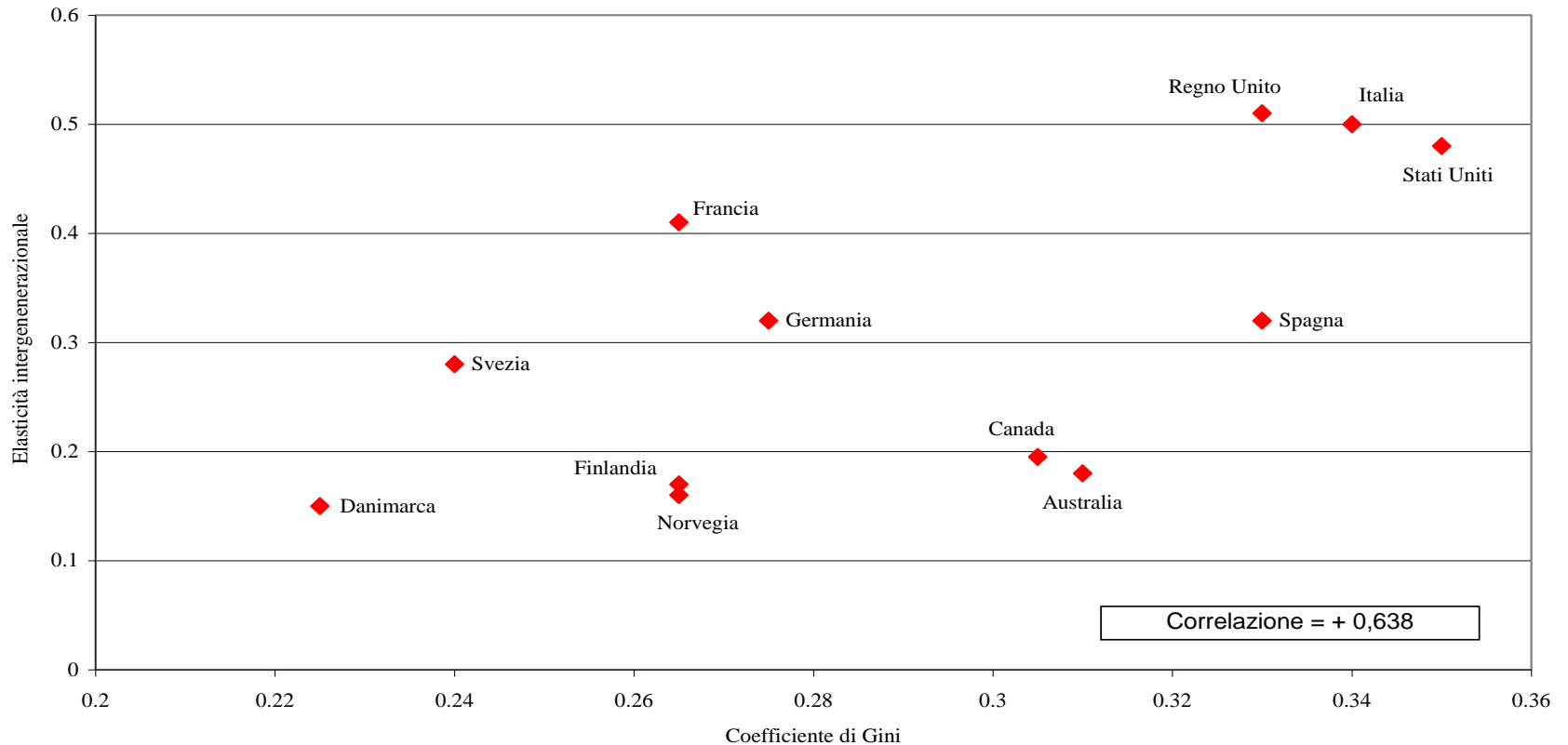
c) Le stime della trasmissione dei redditi fra genitori e figli

Fig. 5: Elasticità intergenerazionali dei redditi stimate per alcuni paesi.
Fonte: elaborazioni da Corak (2006), Piraino (2007) e Mocetti (2007b)



c) Sono separabili diseguaglianza delle opportunità e dei risultati?

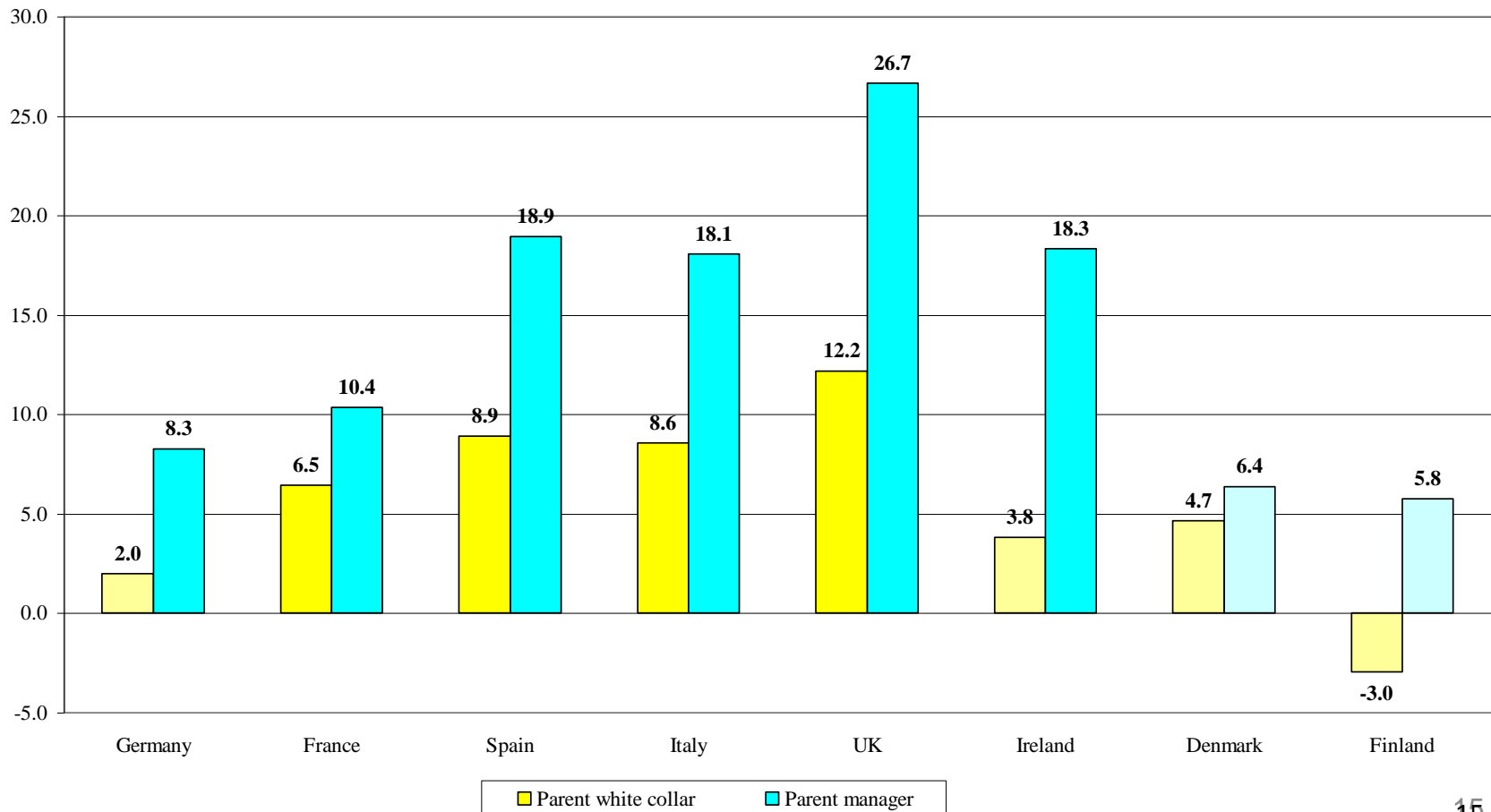
Fig. 6: Correlazione fra diseguaglianza dei redditi ed elasticità intergenerazionale.
Fonte: d'Addio (2007)



c) A parità di istruzione ci sono “premi di background”?

Background premia. Gross (net in It & ES) annual income gaps by parental occupations, controlling for offspring education. Individuals aged 35-49. N.B.: Lighter colours are n.s. at 95% level.

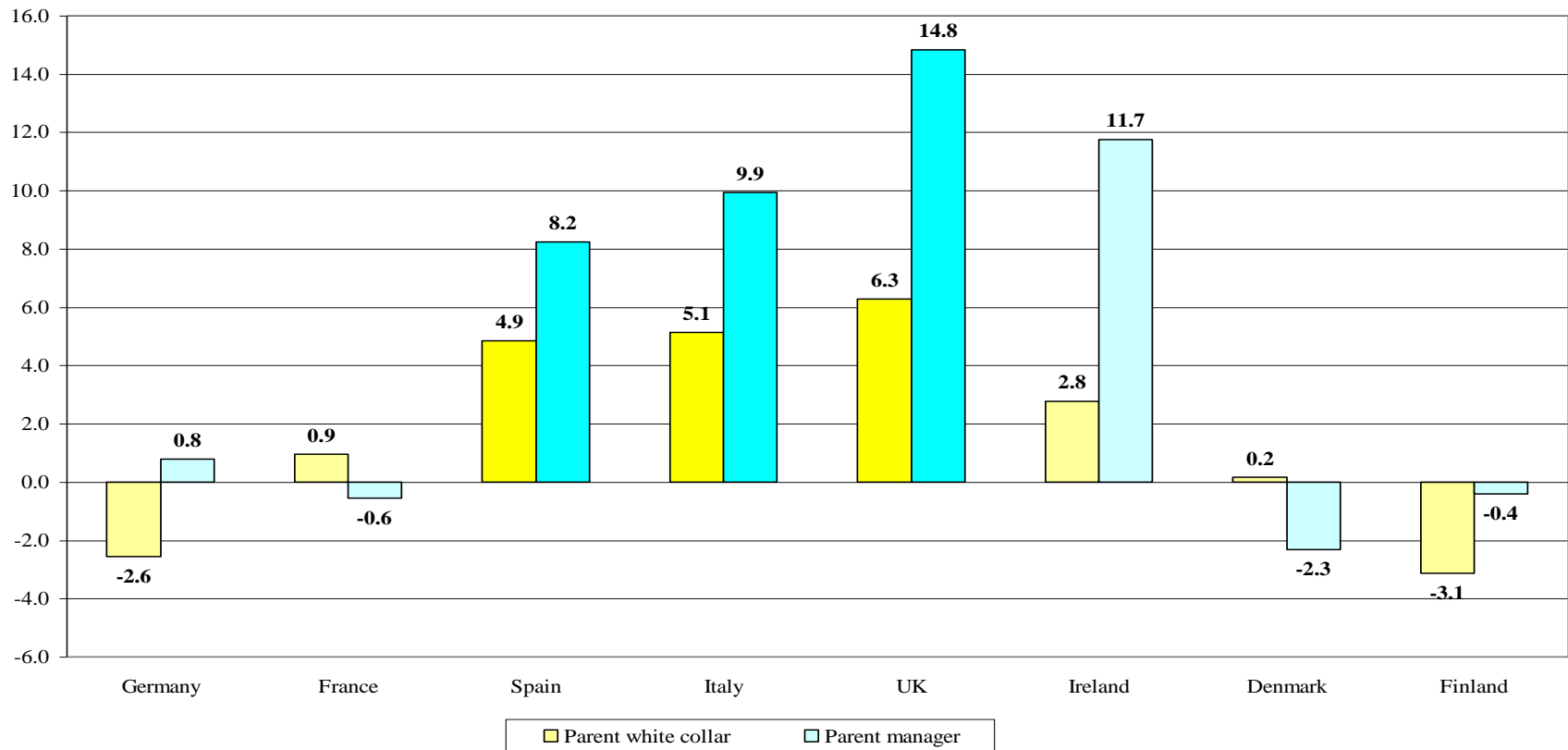
Source: elaborations on EU-SILC 2005 data



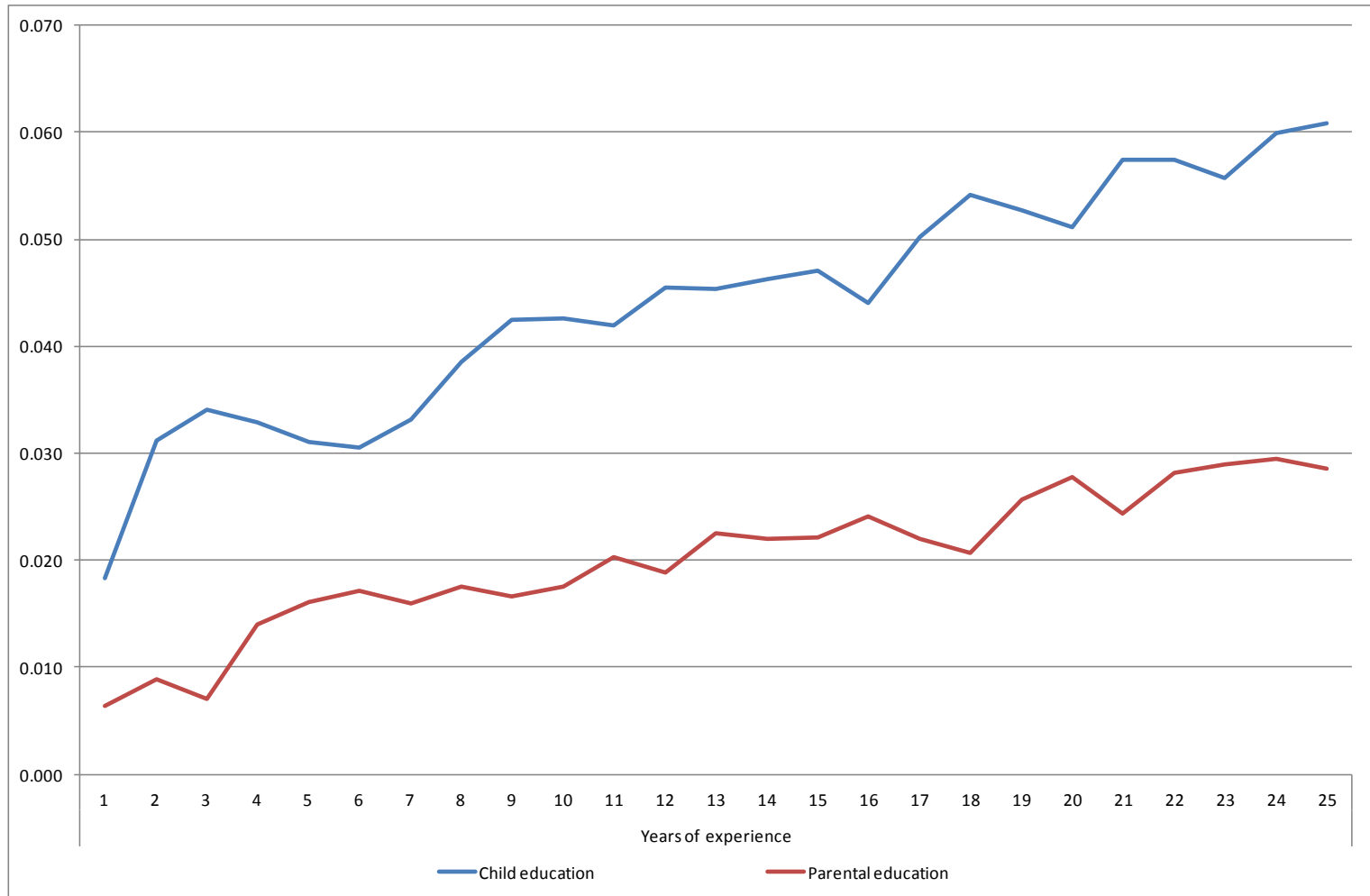
c) A parità di istruzione e occupazione ci sono “premi di background”?

Background premia. Gross (net in It & ES) annual income gaps by parental occupations, controlling for offspring education and occupation. Individuals aged 35-49. N.B.: Lighter colours are n.s. at 95% level.

Source: elaborations on EU-SILC 2005 data



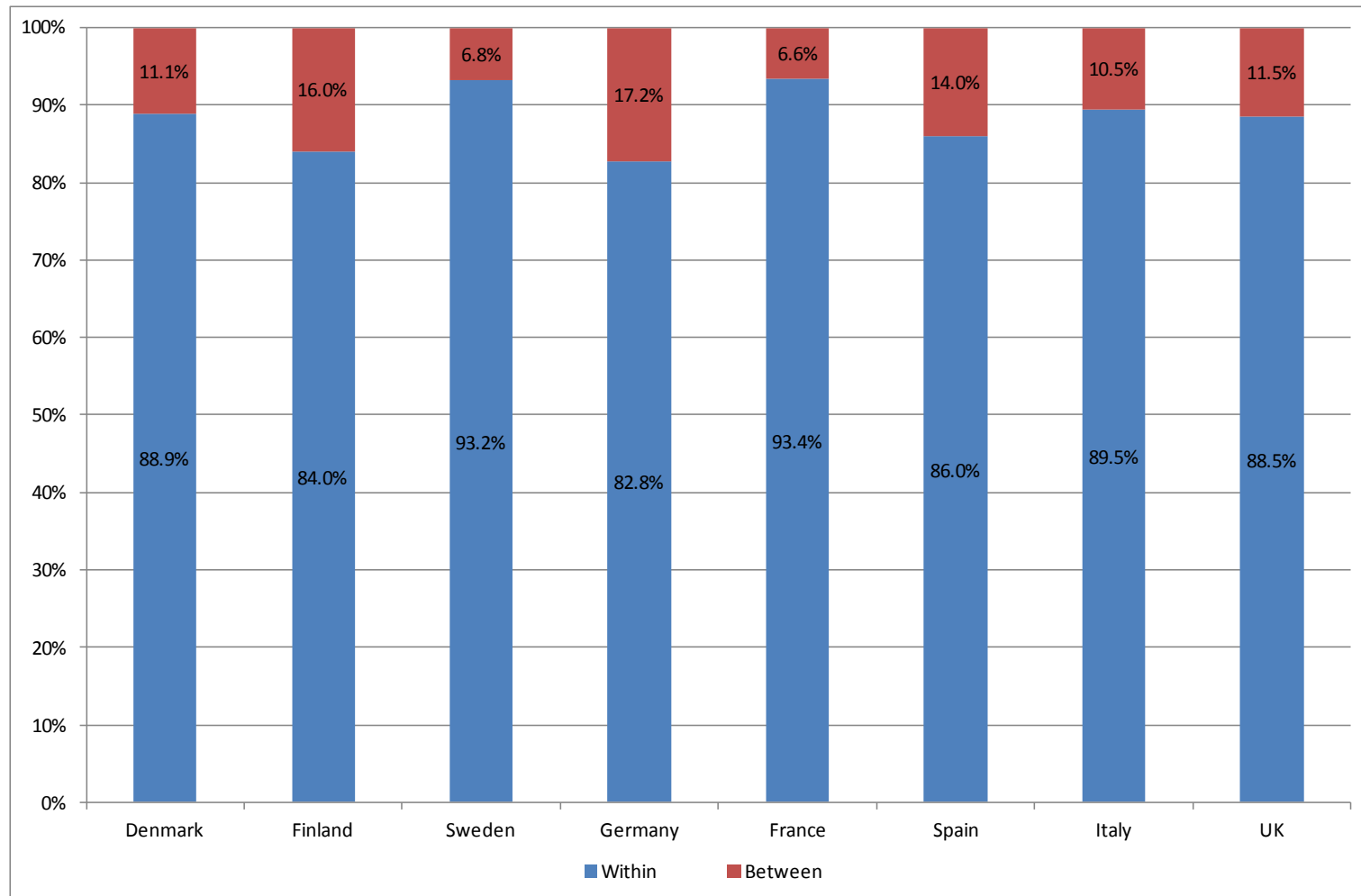
c) L'influenza dei genitori lungo la carriera dei figli in Italia



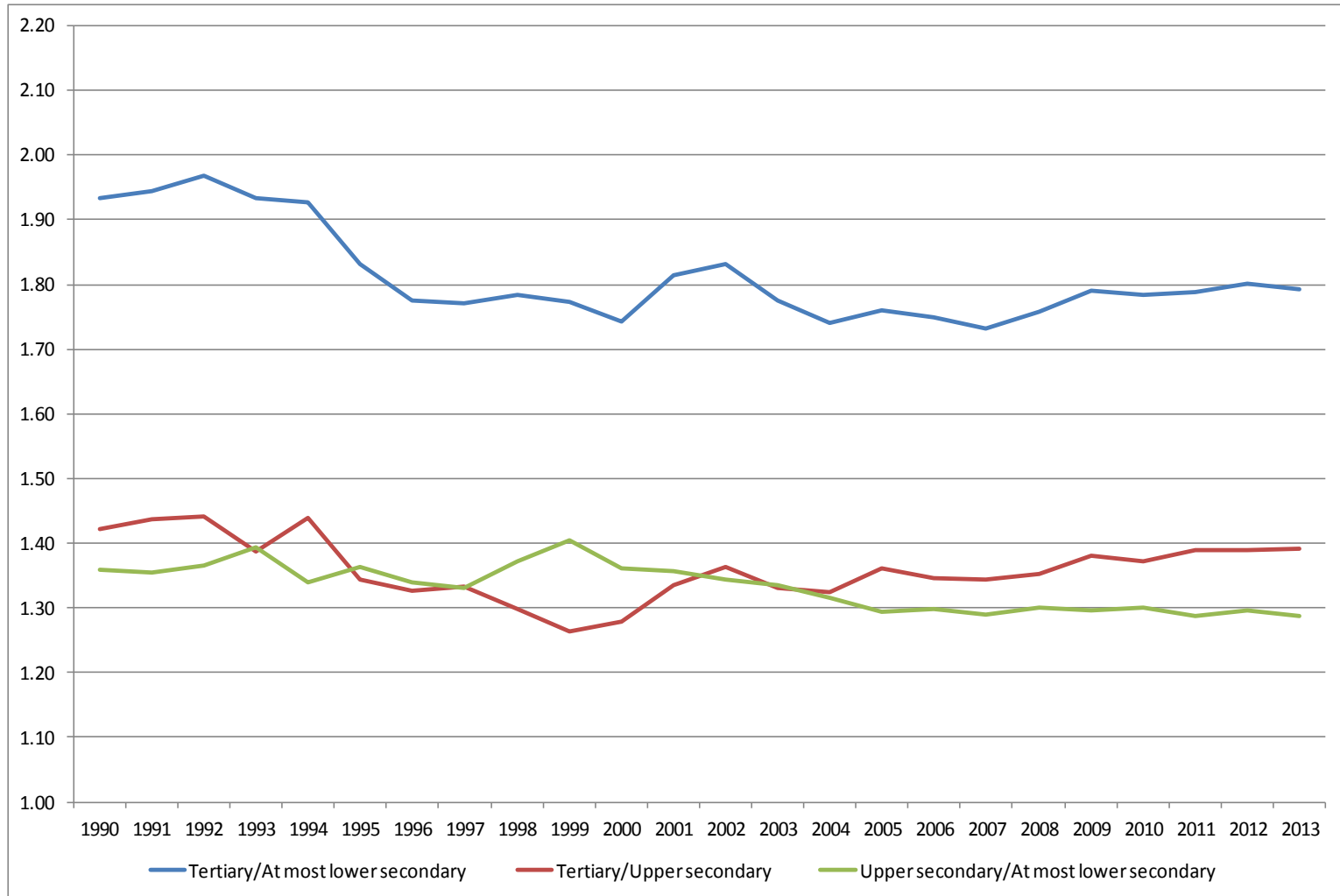
d) La diseguaglianza dipende da forze esogene che premiano i più istruiti!

- Diseguaglianza legata alla globalizzazione e alle forme del progresso tecnico (forze esogene) => visione rassicurante; è un premio per i più meritevoli.
- Ma davvero la crescita delle diseguaglianze è legata ai premi salariali crescenti per gli high-skilled?
- ... e se anche fosse, quanta della diseguaglianza e della sua crescita sarebbe legata a questi premi?
- Evidenza della netta preponderanza di diseguaglianza a parità di istruzione e, in generale, di caratteristiche osservabili => bisogna indagare a fondo processi e meccanismi senza visioni semplificatorie (limite dello stesso Piketty) => legate a “abilità nascoste” o a altri meccanismi? Qual è la loro accettabilità?

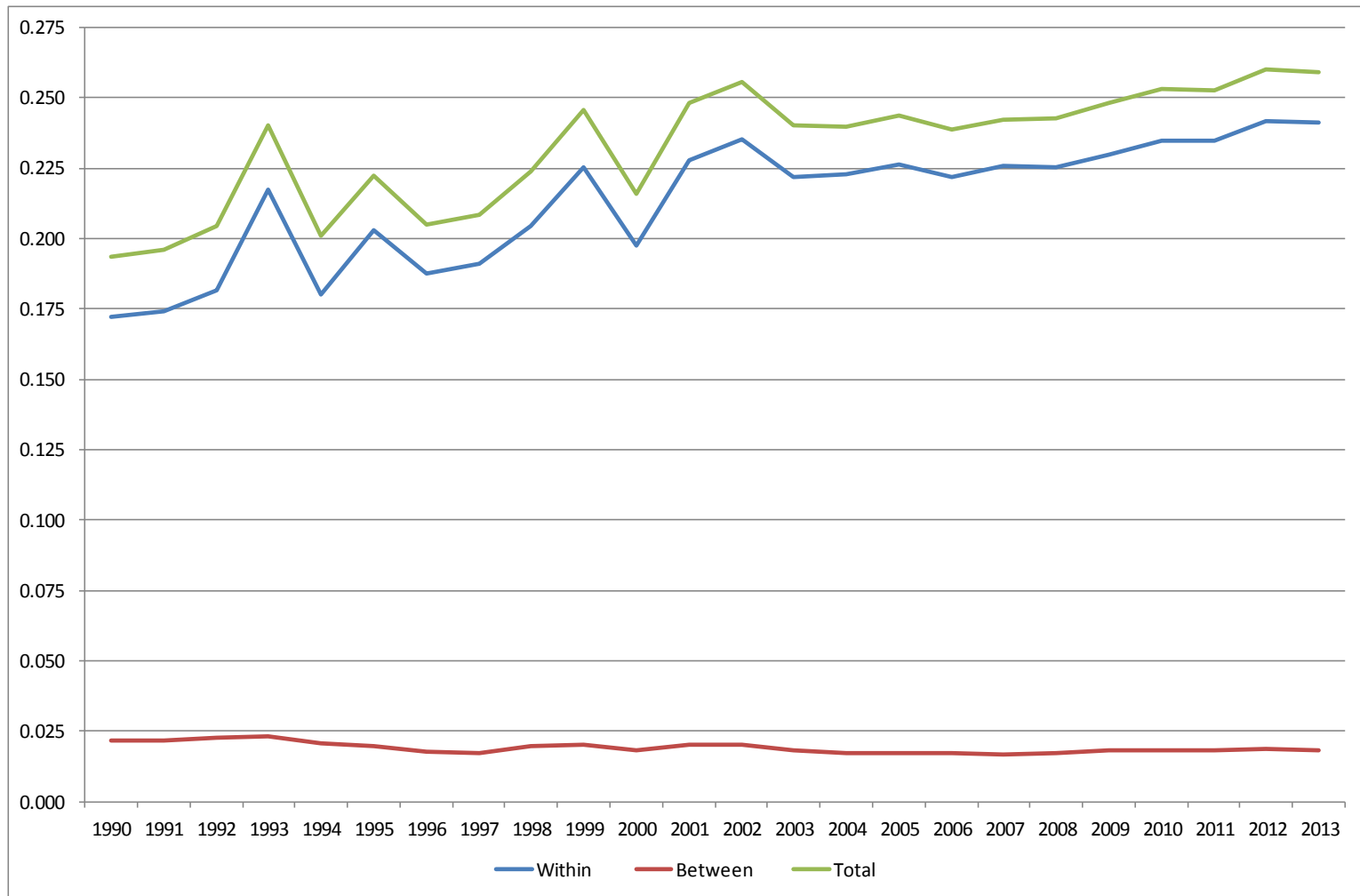
d) Quote di diseguaglianza within e between education



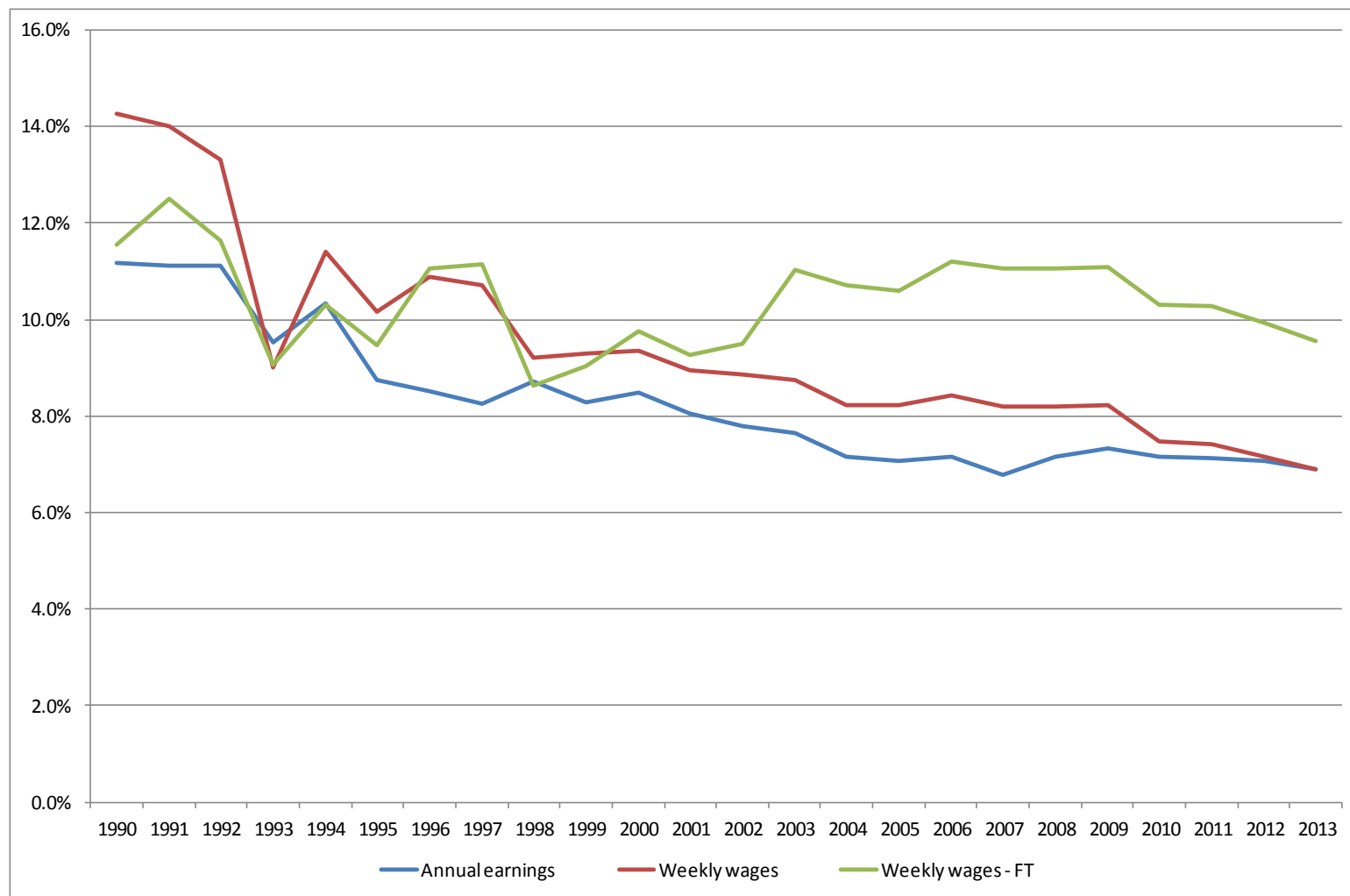
d) L'andamento dello skill premium in Italia nel settore privato: salari annui



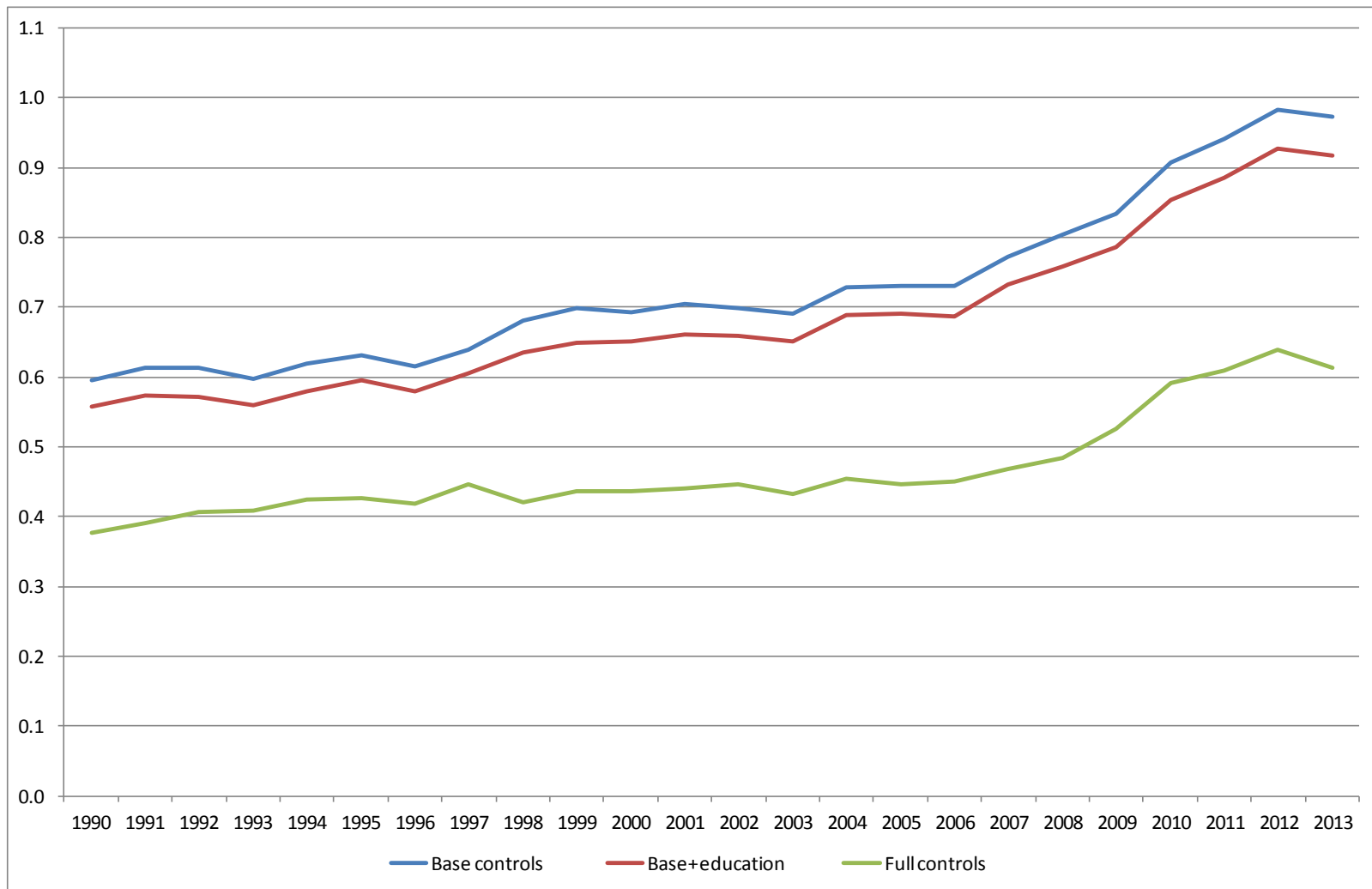
d) L'andamento della diseguaglianza between e within education



d) Il trend della quota di diseguaglianza spiegata dall'istruzione in Italia



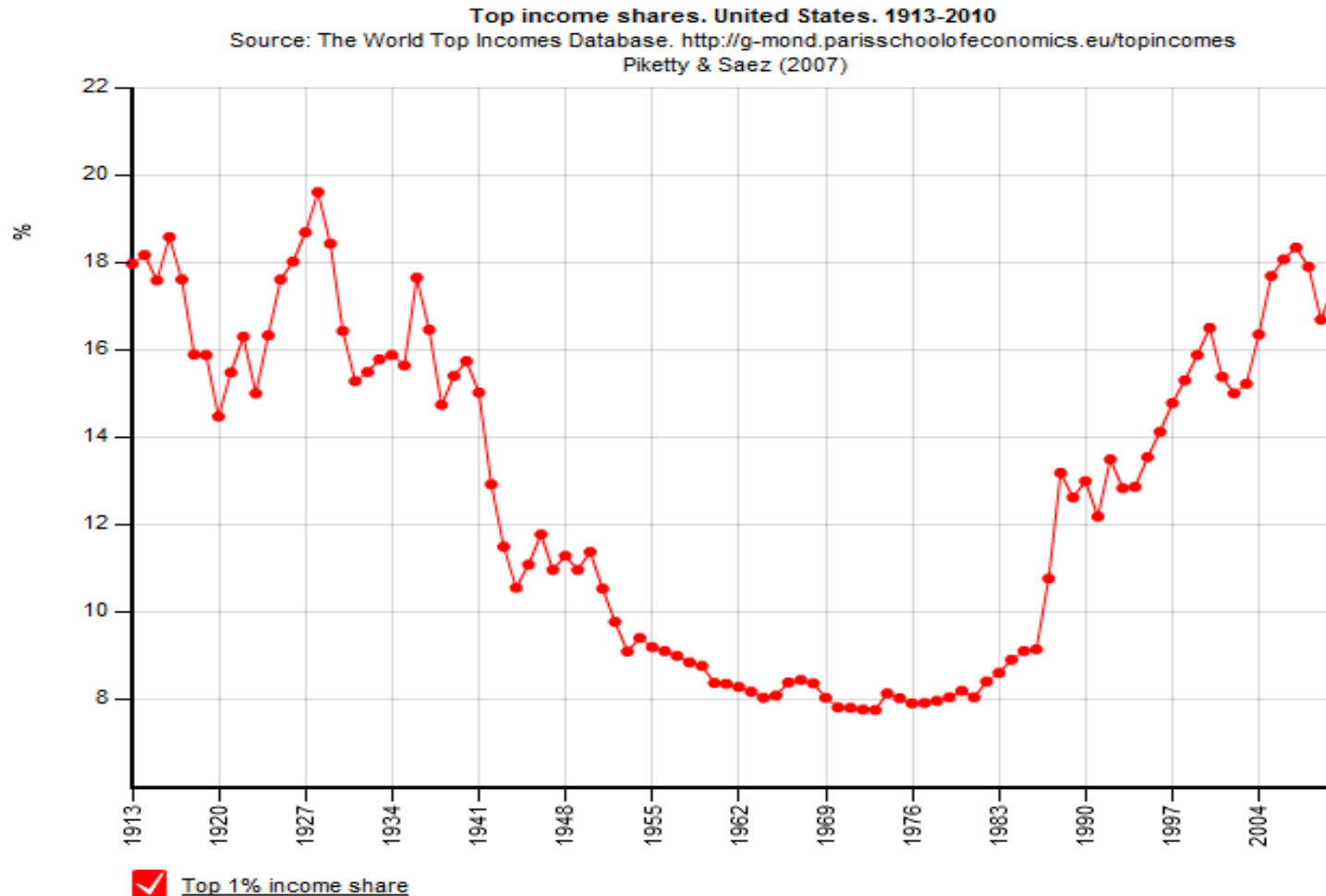
d) Il trend della “diseguaglianza residua”



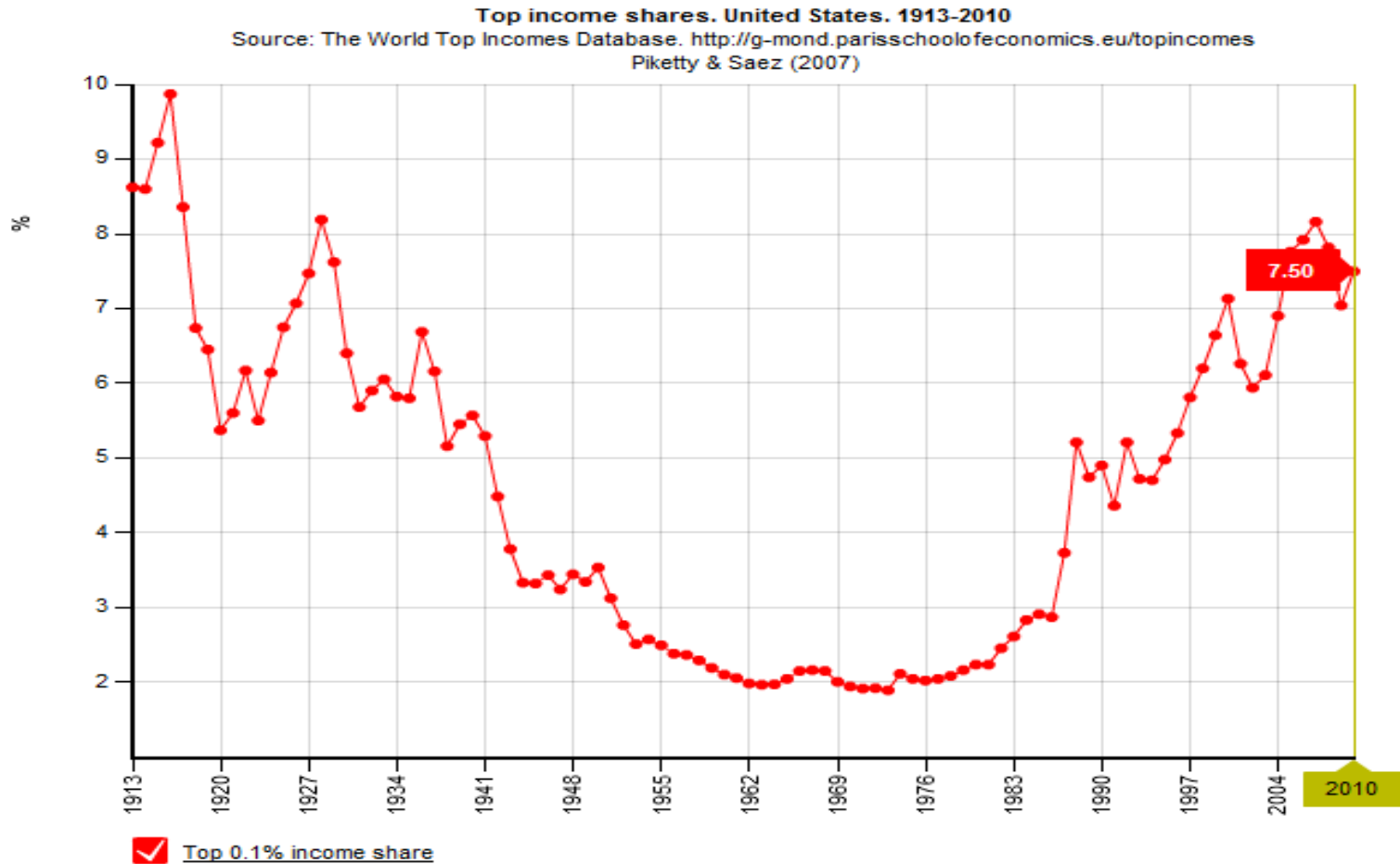
e) I super-ricchi sono super-bravi!

- Perché “preoccuparsi” dei ricchi? Sono persone di particolare talento che “vincono una gara” e incontrano una disponibilità a pagare del mercato.
- Sempre più super-ricchi da lavoro che da capitale.
- Ma sono premi per la loro produttività o forme di rendite legate a potere, asimmetrie informative, barriere all'entrata e fallimenti del mercato?
- Evidenza di conseguenze negative per crescita, benessere e coesione sociale.
- Correzione solo per via fiscale o chiara evidenza della necessità di intervenire anche ex ante nei mercati?

e) Top 1% in USA



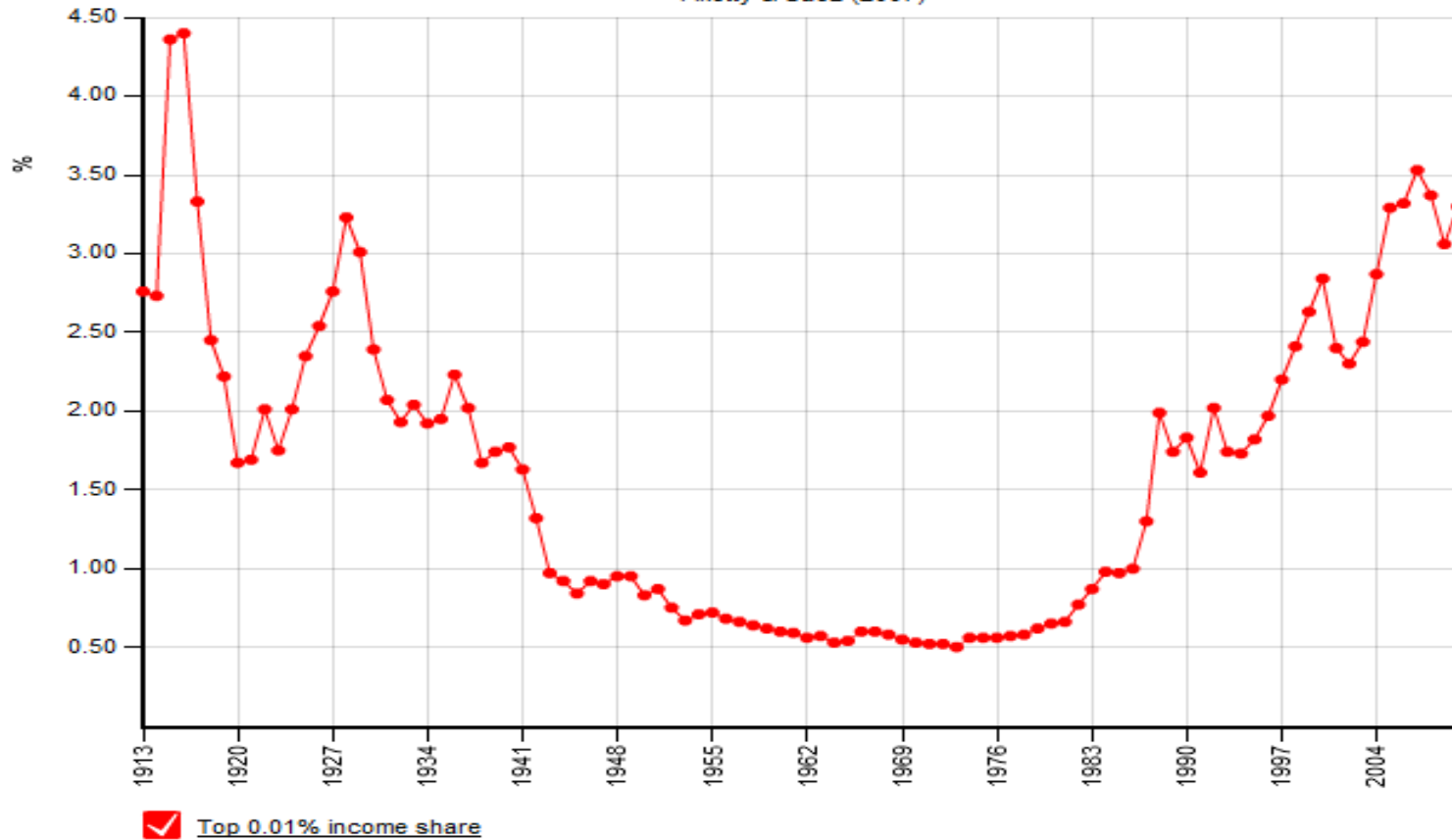
e) Top 0.1% in USA



e) Top 0.01% in USA

Top income shares. United States. 1913-2010

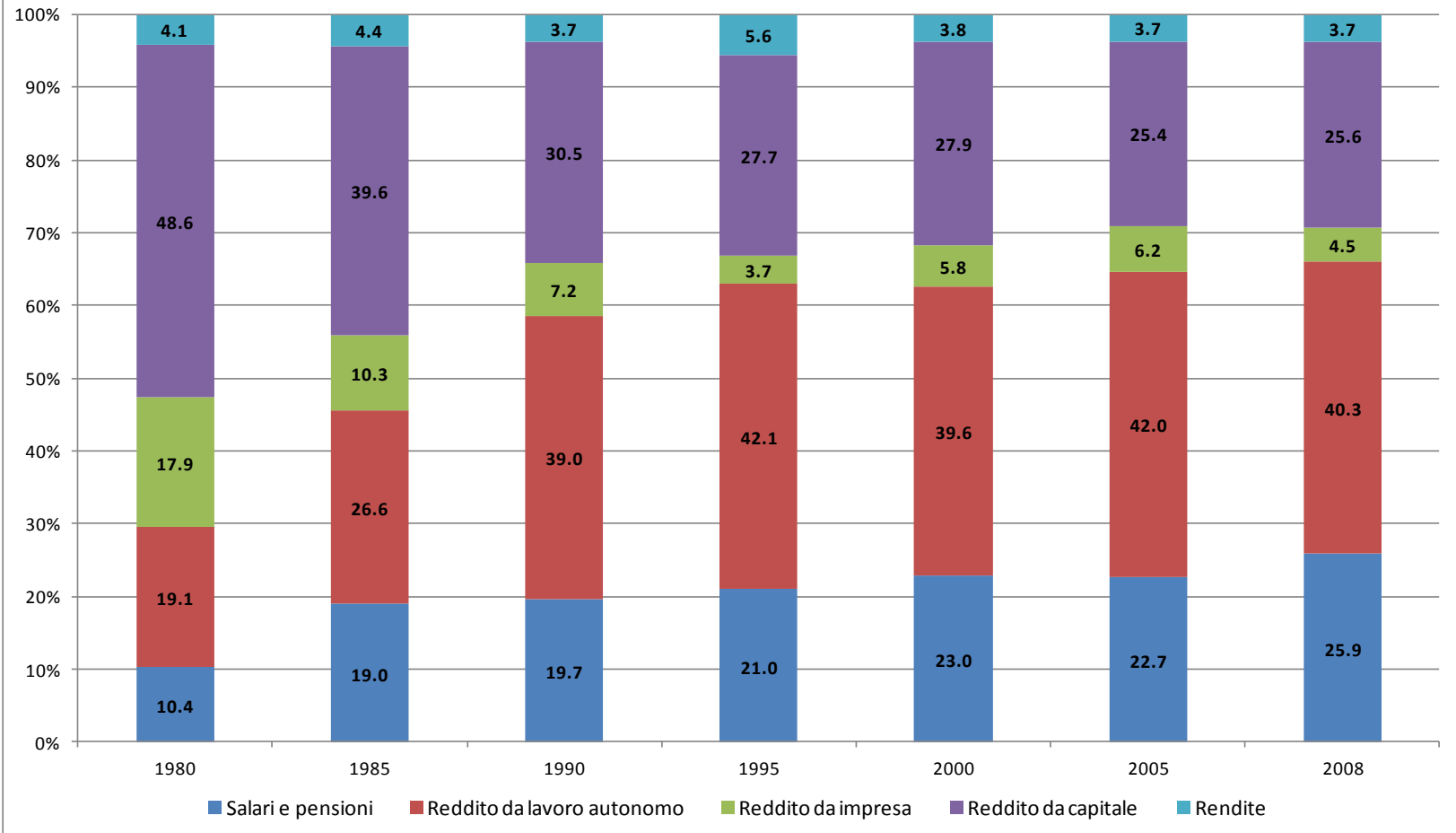
Source: The World Top Incomes Database. <http://g-mond.parisschoolofeconomics.eu/topincomes>
Piketty & Saez (2007)



e) La composizione del top 0.1% in Italia

Fig.3: Composizione per fonte del reddito del top 0,1% in Italia (%).

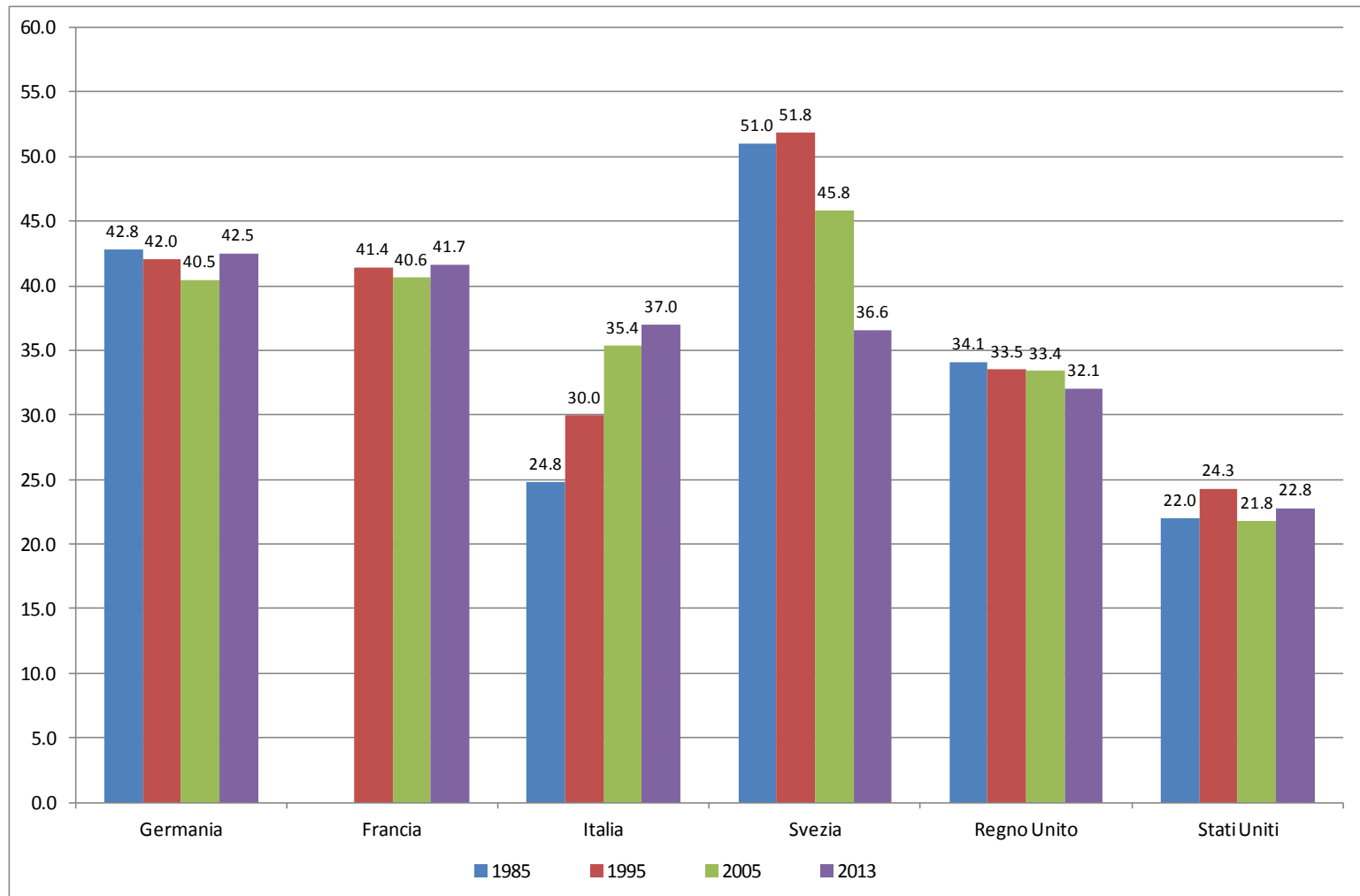
Fonte: elaborazioni dal *World Top Incomes Database*



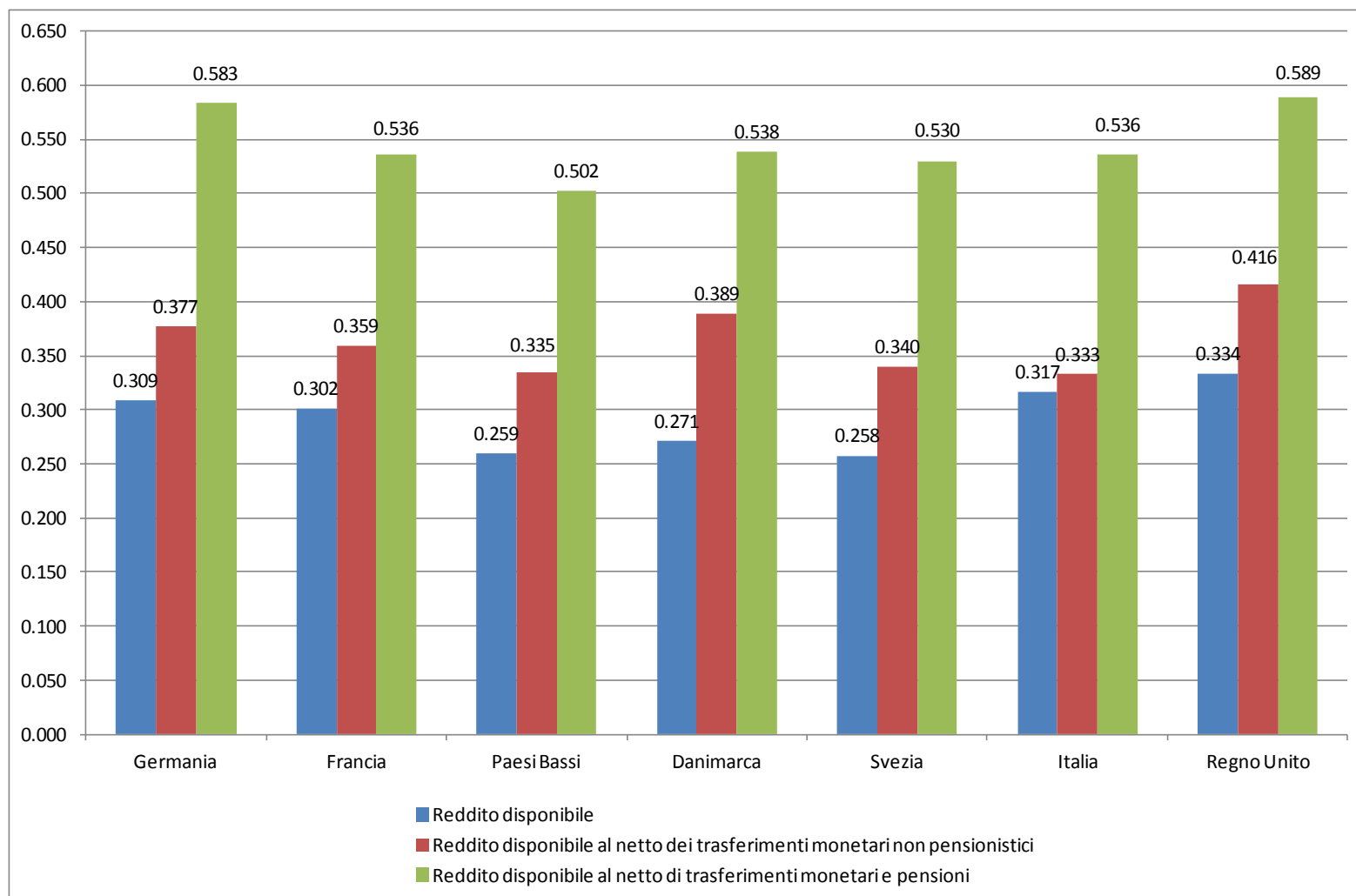
f) Basta un po' più di redistribuzione!

- La diseguaglianza dipende sempre da scelte esplicite di policy.
- La diseguaglianza si crea attraverso una catena che va i) dal mercato del lavoro, ii) ai redditi familiari di mercato, iii) ai redditi disponibili => la policy può e deve intervenire in ogni stadio!
- Attenzione a come considerare le pensioni nella stima della redistribuzione.
- Guardare anche agli effetti dei trasferimenti non monetari.
- Interventi redistributivi e “predistributivi”.
- Oltre una versione minimale della “predistribuzione” basata sul solo investimento in capitale umano come nel “social investment state” => intervenire nelle regole del gioco.
- Azioni complementari che agiscono sia ex ante che ex post.
- Guardare anche a effetti avversi di riforme del MdL...

f) La redistribuzione contiene la diseguaglianza?



f) L'effetto sulla diseguaglianza di pensioni e trasferimenti di welfare



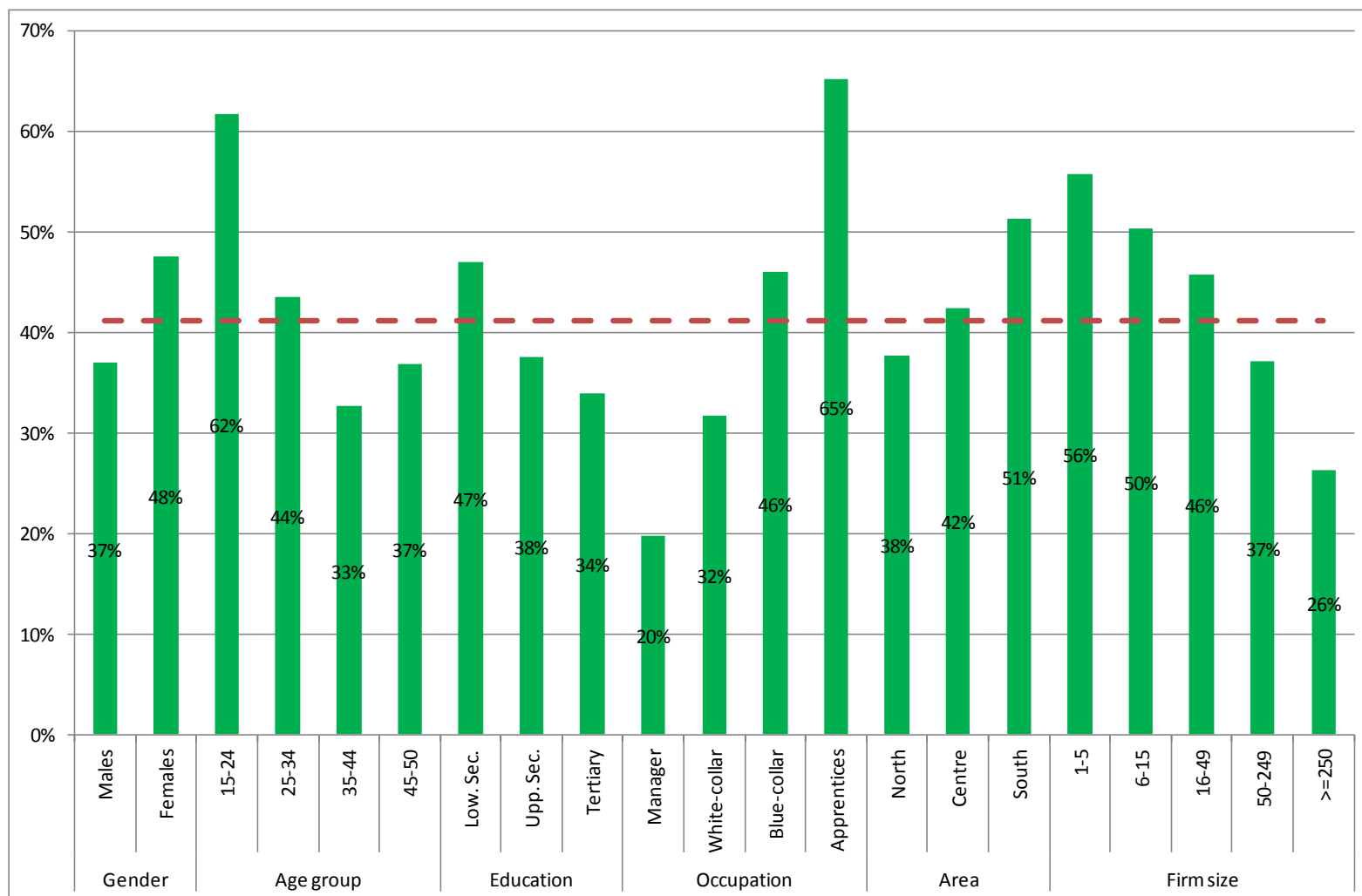
g) Il MdL italiano era rigido e questo creava discriminazioni fra i lavoratori!

- Luogo comune ripetuto: la rigidità del mercato del lavoro italiano (smentito da indicatori e confronti internazionali...).
- Semplice risposta dal lato dell'offerta: modifichiamo le forme contrattuali e tutto si risolve.
- Ma davvero c'era rigidità e apartheid?
- O forse emerge "liquidità" del lavoro?
- Le criticità riguardano solo l'inizio carriera?
- Basta agire su un solo lato di un solo mercato o problemi strutturali?
- In un mercato "liquido" in cosa si concretano sgravi "acondizionali"?

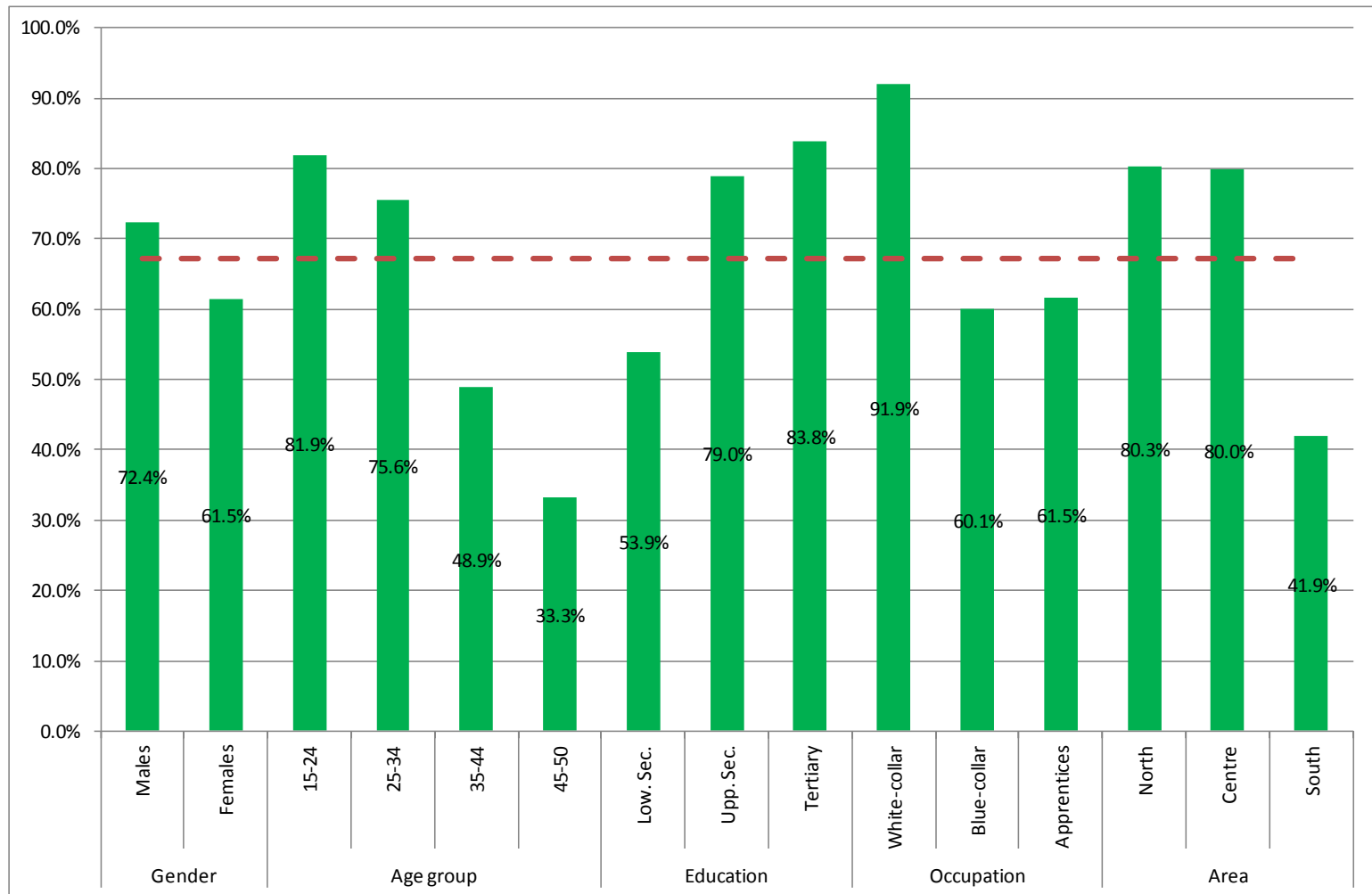
g) Le transizioni fra stati lavorativi fra il 2000 e il 2011

	<i>Perm. PR</i>	<i>F.T. PR</i>	<i>Perm. PB</i>	<i>F.T. PB</i>	<i>Gest. Sep.</i>	<i>Self-emp.</i>	<i>Profess.</i>	<i>Unemp.</i>	<i>Inact.</i>
<i>Perm. private</i>	71.7	4.5	1.7	0.5	1.7	5.3	0.4	5.9	8.4
<i>Fixed term PR</i>	45.5	23.1	2.8	1.0	1.4	5.7	0.4	6.5	13.7
<i>Perm. public</i>	1.5	0.2	93.8	1.3	0.3	0.1	0.4	1.2	1.2
<i>Fixed term PB</i>	7.6	1.3	60.1	20.3	1.3	0.6	0.6	4.4	3.8
<i>Gest. Sep.</i>	20.0	2.9	7.6	2.5	31.1	12.2	4.8	2.5	16.6
<i>Self-emp.</i>	10.1	2.8	0.4	0.2	4.1	66.3	0.2	3.0	13.0
<i>Profess.</i>	3.0	1.1	6.8	1.5	2.8	0.7	81.9	0.1	2.2

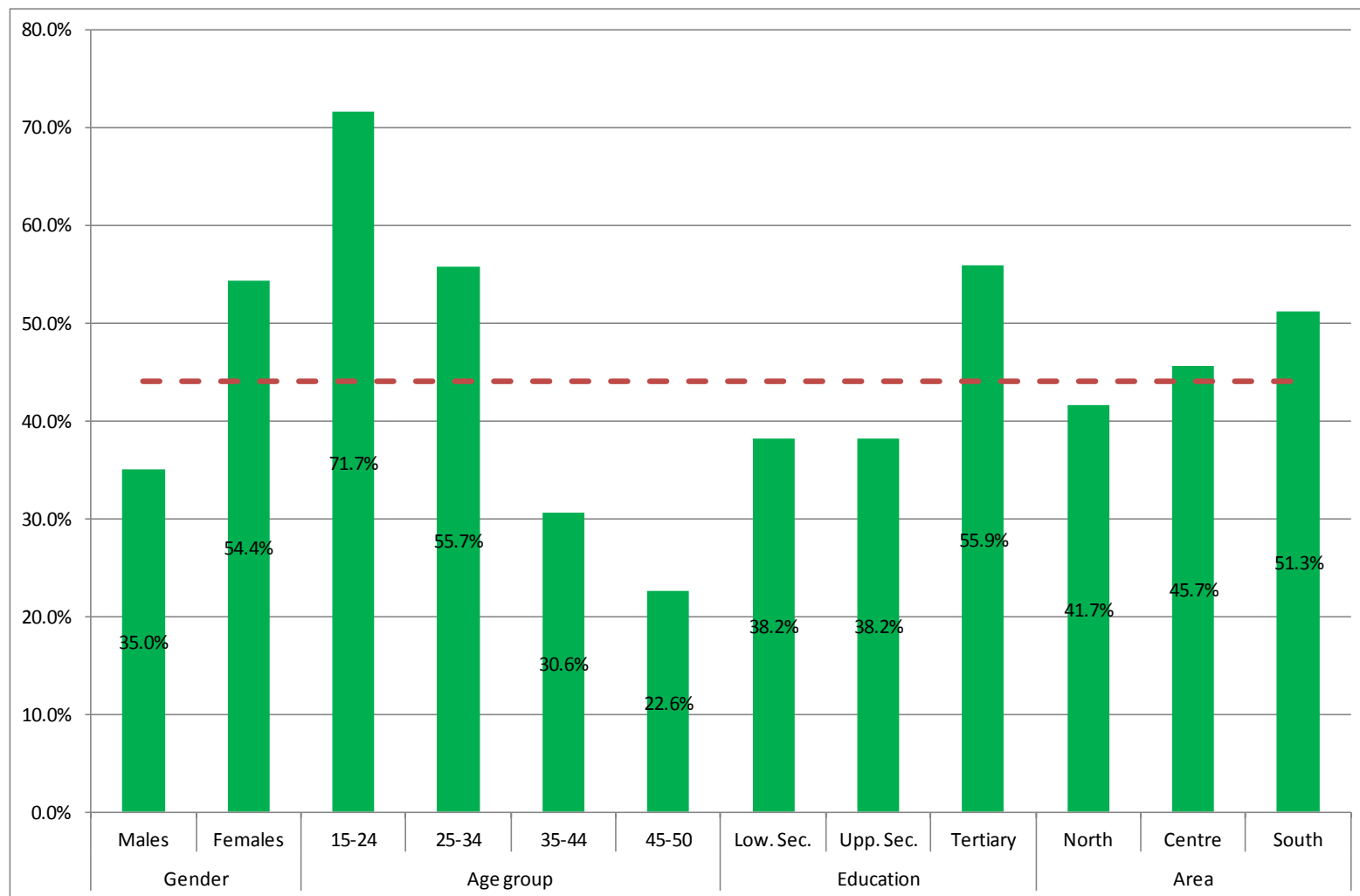
g) I rischi di peggioramento di stato per i dipendenti privati fra il 2000 e il 2011



g) Le opportunità di stabilizzazione per i dipendenti a termine fra il 2000 e il 2011



g) Le opportunità per i parasub. di muoversi verso il lavoro dip. (2000-2011)



h) Contributivo e tutela dei rischi

- Contributivo migliora incentivi individuali all'attività e cancella forme di regressività e di opportunismo del vecchio sistema ...
- ... ma pensione come mero specchio dei risultati del mercato del lavoro, dell'individuo e della sua generazione.
- => nessuna forma di assicurazione dentro al sistema contro eventi avversi (individuali o sistemici: PIL e demografia)
- => nessuna forma di redistribuzione esplicita (solo assegno sociale assistenziale)
- Sistemi incentivanti possono essere completamente neutrali dal punto di vista distributivo e non assicurare contro eventi avversi.

h) L'equità nel contributivo

- Ogni euro di contributo riceve lo stesso tasso di rendimento, tenendo conto anche dell'età di ritiro.
- Basta la neutralità attuariale per l'equità?
- Apparente scomparsa dei rischi di inadeguatezza tramite l'aumento dell'età => dal rischio di essere pensionato povero al rischio di essere anziano disoccupato?
- Che si intende per equità nel contributivo? Equità sostanziale o neutralità tecnica? Diseguaglianze sostanziali legate a:
 - A. Meccanismi alla base dell'accumulazione di contributi : quanto sono "eque" le differenze nelle carriere? lavoro?
 - B. Mortalità differenziale per cause socio-economiche .

h) Sostenibilità vs adeguatezza nel contributivo

- Sostenibilità finanziaria garantita per definizione.
- Adeguatezza legata a problematiche “macro” e “micro”.
- Nel contributivo “per definizione” allungare l’età pensionabile riduce i problemi di inadeguatezza; ma tutti possono “liberamente” scegliere di proseguire l’attività (a prescindere da problematiche macroeconomiche)?
- Ci sono rischi di ricadute su equità e crescita? Su occupazione giovanile e produttività?
- Quali ipotesi e policy sono necessarie per assumere effetti virtuosi di aumento età su sostenibilità e adeguatezza? Ipotesi tutte da verificare ...

h) Le criticità del contributivo

- Per definizione nessun problema di sostenibilità finanziaria.
- Rischi sistemici: crescita di PIL e longevità (CT).
- Rischi individuali: legati alla carriera individuale.
- NDC è specchio del LM => P dipende da C dell'intera vita=>
 1. frequenza dell'occupazione (buchi e no AASS);
 2. aliquote;
 3. livelli salariali (in primis per i part-time).
- Lavoratori più fragili penalizzati sulle 3 dimensioni.
- Nessuna condivisione di rischi sistemici e individuali.
- Unica (debole) tutela, l'assegno sociale, *means tested*.
- Neutralità distributiva apparente, ma varie forme di redistribuzione implicita "regressiva" derivanti dai CT.
- => Neutralità attuariale non vuol dire equità!

h) Le principali problematiche strutturali

- A parità di “rischi aggregati”, l’adeguatezza dell’NDC dipende dalla coesistenza con un LM “adeguato”.
- Con lunghi periodi lavorativi e contribuzioni corpose non emergono rischi di pensioni inadeguate => non è l’NDC in sé il problema (nel dopoguerra avrebbe garantito pensioni elevate), ma la sua coesistenza con LM pieno di disparità (e con un quadro macro di bassa crescita).
- Principali domande da porsi (anche per la policy) :
 1. “Quante/i riusciranno a versare a lungo adeguate contribuzioni?”
 2. “Quante/i e perché riusciranno a lavorare fino a 70 anni?”
 3. “Da cosa derivano basse contribuzioni vitali nel LM?”

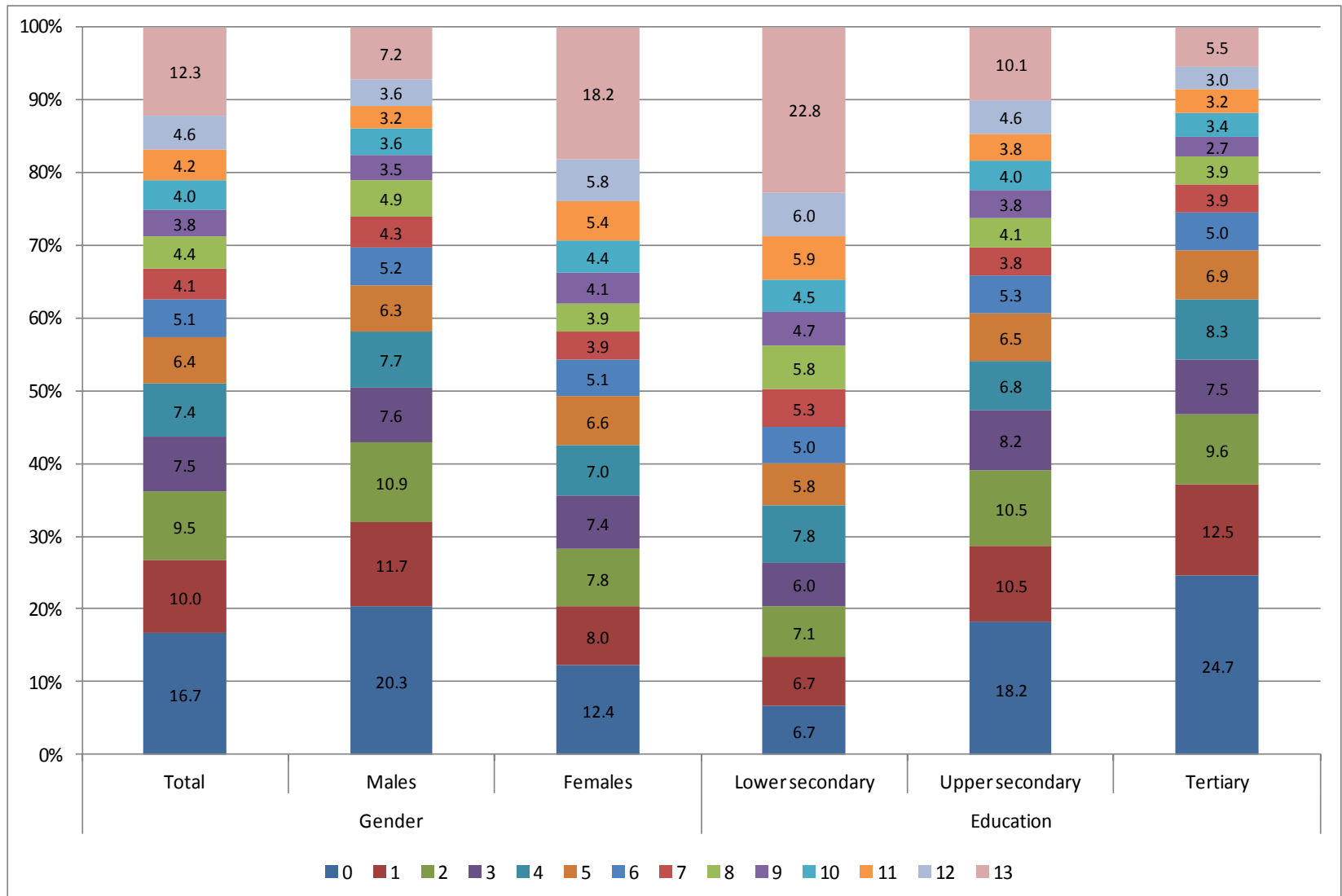
h) Considerazioni di policy

- Contributivo è specchio di LM => per affrontare rischi di inadeguatezza intervenire dove i rischi si formano: in MdL (anche sui salari) e/o aumentando le tutele.
- Ma basta la riforma degli ammortizzatori sociali?
- Servono anche policy compensative sui livelli pensionistici ?
- Quale spazio possono avere i fondi pensione? La riforma del 2011 ha “spiazzato” la necessità della previdenza integrativa (se non per ragioni legate alle agevolazioni fiscali):
 - Non necessario a chi se li può permettere.
 - Inaccessibile a chi potrebbe beneficiarne.
- N.B. Qualsiasi intervento a tutela delle pensioni basse deve essere pensato all'interno dello schema pubblico.

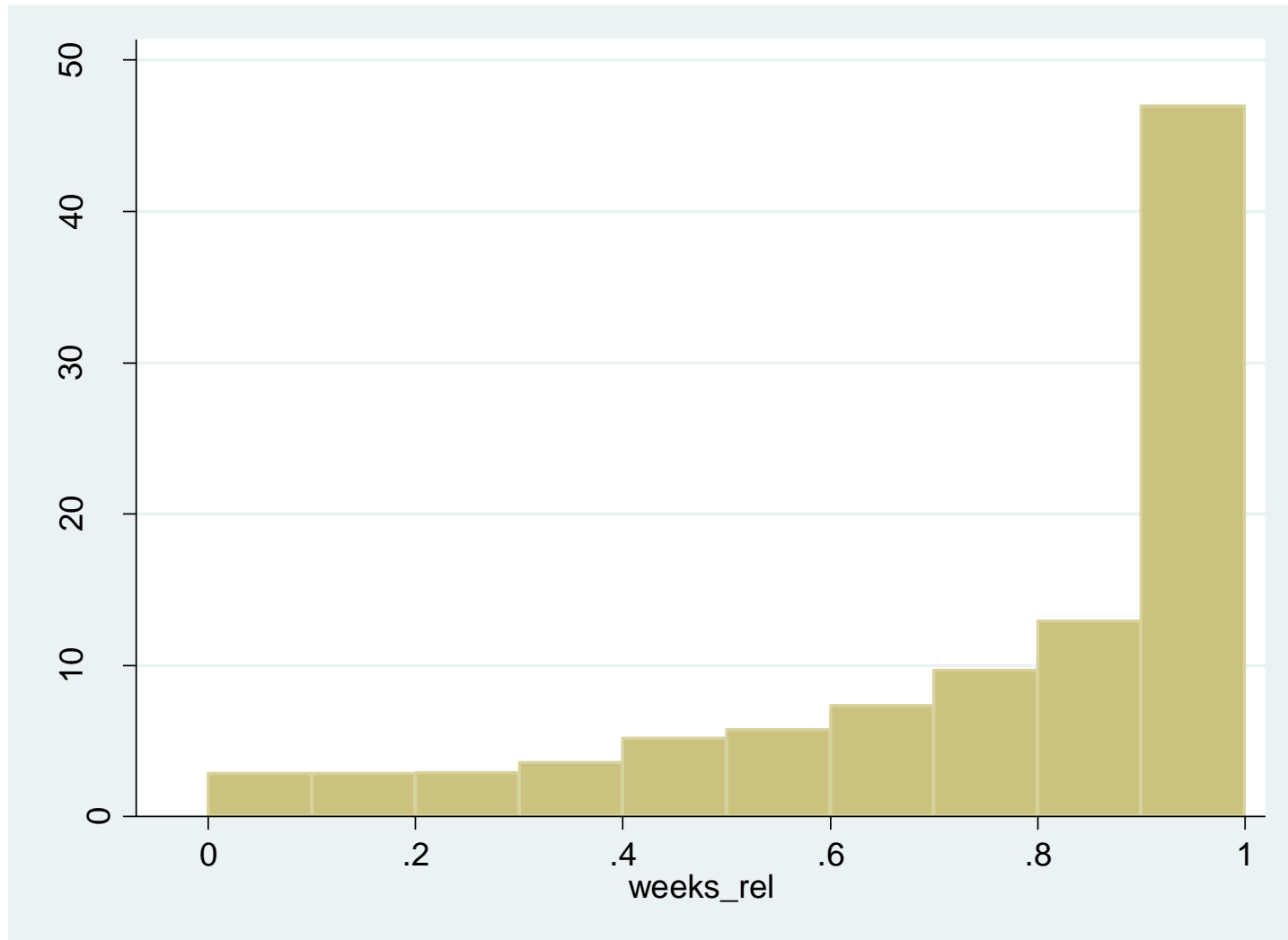
h) Le accumulazioni di contributi post1996

- Campione INPS-SILC di neo-entrati fra il 1996 e il 1998 seguiti per i 13 anni successivi.
- Quanto sono effettivamente diffusi i rischi di bassa contribuzione e accumulazione? Rischi legati a:
 1. Anni con bassi o nulli salari.
 2. Anni con buchi contributivi.
 3. Anni con basse aliquote.
 4. Montante relativo effettivamente accumulato.
- Accumulazione valutata rispetto a un “sempre dipendente mediano a tempo pieno”.

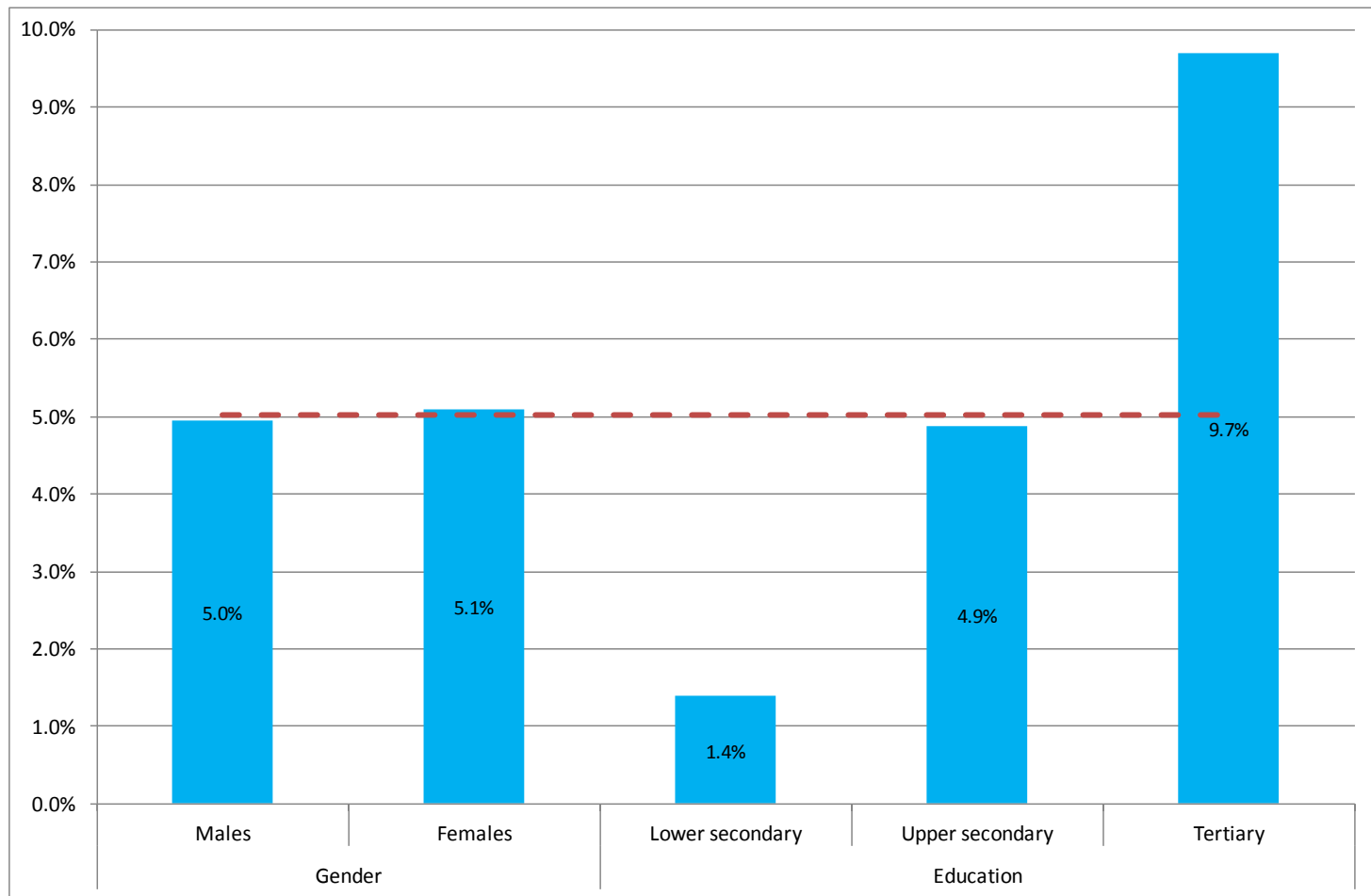
h) I rischi di working poverty



h) Il gap di settimane contributive



h) Quota di settimane lavorate nella Gestione Separata



h) Distribuzione dei montanti nei 13 anni (rispetto al dipendente mediano)

