

Riassunto:

Differenze salariali nello spazio e ruolo delle competenze umane

Oscar Gonzalez, ConfronTi 2005

L'obiettivo di questa presentazione è di capire quali sono le cause all'origine delle differenze salariali esistenti tra il Ticino e le altre macro-regioni svizzere.

Diapositiva 1: Titolo

Diapositiva 2: Salari – evoluzione:

Il grafico espone l'evoluzione della mediana salariale nominale (settori pubblico e privato) dal 1996 al 2004 per macro-regioni svizzere.

Il Ticino è la regione che denota sempre i salari nominali più bassi in Svizzera. Dal 1996 al 2002 in Ticino i salari non sono cresciuti. Solo nell'ultimo biennio, tra il 2002 ed il 2004 si assiste ad una crescita dei salari.

Zurigo è la regione in cui i salari sono sempre i più alti in Svizzera.

Infine possiamo evidenziare come le altre macro-regioni siano comprese tra Zurigo e Ticino e che queste crescono allo stesso tasso (le evoluzioni salariali sono parallele).

Diapositiva 3: Evoluzione Differenziale Ticino

Il grafico riporta le differenze tra la mediana salariale (nominale) del Ticino e le altre macro-regioni (salario Ticino meno salario altra regione) per ogni anno considerato (dal 1996 – 2004).

Possiamo notare come il differenziale che distingue il Ticino con le altre regioni è sempre negativo (in quanto il Ticino ha sempre la mediana salariale più bassa in Svizzera), e che questi differenziali tendono ad aumentare ad eccezione dell'ultimo biennio dove il differenziale (sempre negativo) si è leggermente ridotto. Questo in quanto, come visto in precedenza il salario del Ticino non è cresciuto fino al 2002 (mentre le altre regioni si) e cresce nell'ultimo biennio riducendo leggermente gli scarti.

Diapositiva 4:

A questo punto ci si può chiedere:

Perché esistono tali differenziali? A cosa sono dovuti? Cosa percepirebbe il ticinese medio se andasse a lavorare in un'altra regione svizzera?

Per rispondere a queste nelle "slides" seguenti utilizzeremo i risultati di uno studio effettuato alla SUPSI da due studentesse (Rochira & Rosas 2005) che hanno analizzato questa problematica per l'anno 2002 con i dati dell'Inchiesta Svizzera sulla Struttura dei Salari (LSE).

La metodologia utilizzata consente di scomporre i differenziali salariali tra il Ticino e le altre macro-regioni in due componenti:

- 1) caratteristiche degli individui
- 2) mercato, ovvero come i mercati regionali valutano le caratteristiche degli individui

Ad esempio se consideriamo la formazione quale componente del salario, due regioni possono avere due livelli di formazione media differenti e valutare allo stesso maniera la formazione. Per cui, la differenza attribuibile alla diversa composizione della manodopera in termini di formazione genera uno scarto salariale attribuibile alle **caratteristiche degli individui**. Diversamente, due regioni con stesso livello di formazione media, possono valutare differientemente la formazione e quindi generare un differenziale salariale attribuibile alla valutazione diversa del **mercato** rispetto alla formazione.

Queste due componenti (caratteristiche e mercato) possono coesistere (non si escludono) e quindi si tratterà di capire in che parte le differenze salariali esistenti tra il Ticino e le altre macro-regioni possono essere attribuibili alle caratteristiche degli individui e in quale parte al mercato.

Diapositiva 5: Capitale umano, valori medi

Iniziamo l'analisi descrivendo alcune caratteristiche che compongono il salario o che caratterizzano gli occupati nelle varie regioni svizzere (la componente caratteristiche degli individui)

Considerando gli anni di formazione media delle varie regioni, si nota come non esistono particolari differenze tra le macro-regioni elvetiche. Tra il Ticino e Zurigo in termini di formazione media esiste meno di un anno.

Possiamo comunque notare come le regioni che hanno i salari più elevati (Zurigo, regione Lemano e regione Occidentale) sono quelle che hanno anche i valori di formazione media più elevata.

Diapositiva 6: Capitale umano, valori medi

Considerando l'anzianità media come anni trascorsi dall'occupato all'interno della stessa azienda (in cui attualmente lavora), questa variabile misura come approssimazione la formazione specifica del lavoratore e difficilmente trasferibile in altri posti di lavoro.

Anche qui possiamo notare che ad eccezione di Zurigo, che denota il valore di anzianità media più basso (poco più di otto anni), le altre regioni non mostrano particolari differenze.

Si noti inoltre come le due regioni che mostrano i salari più elevati, Zurigo e la regione Occidentale, mostrano due strategie differenti in termini di anzianità dei dipendenti. Che sia riconducibile alla struttura economica delle regioni? Sappiamo che la struttura economica di Zurigo è caratterizzata dal settore finanziario, in cui probabilmente le competenze specifiche e difficilmente trasferibili sono meno importanti. Per cui, cambiare lavoro può fare aumentare il salario degli occupati, mercato molto competitivo. Per contro la regione Occidentale, la quale comprende Basilea, è caratterizzata da una struttura economica che si focalizza sulla chimica-farmaceutica, dove le competenze specifiche contano maggiormente ed il mercato è meno competitivo.

Diapositiva 7: Domanda di qualifiche

In questo grafico si prende in considerazione una variabile che caratterizza la domanda di lavoro (le imprese), e che mostra la richiesta di competenze (alte/medio-alte) delle imprese per regioni come frazione dell'occupazione totale.

Notiamo come tra le regioni non esiste una marcata differenza in termini di qualifiche richieste alte, ma che le differenze diventano più accentuate se consideriamo le qualifiche richieste medio-alte. Il Ticino richiede relativamente meno qualifiche medio-alte rispetto alle altre regioni.

Diapositiva 8: Domande di qualifiche

Se consideriamo la distribuzione delle qualifiche richieste delle imprese rispetto alle qualifiche basse e medio-basse, notiamo come le differenze sono più marcate rispetto alla domanda di qualifiche basse ed in particolare per il Ticino dove questo tipo di manodopera è relativamente richiesta.

Per cui, riassumendo, il Ticino richiede relativamente meno qualifiche medio-alte e relativamente molte qualifiche basse.

Diapositiva 9: Impatti in percentuali sui salari

Fin qui abbiamo analizzato la componente caratteristiche degli individui (per alcune dimensioni), ora analizziamo come valuta il mercato le caratteristiche degli individui.

Per farlo nella tabella sono riportate le stime salariali effettuate per 4 regioni svizzere. Interpretando la tabella in verticale, il salario è stato stimato come funzione del capitale umano (formazione, esperienza, anzianità), del sesso, del permesso di lavoro, dello stato civile, della dimensione dell'azienda, della copertura sindacale, del tempo di lavoro, delle qualifiche richieste dall'azienda, la posizione quadro, il settore economico e la professione. Sono state riportati i valori per alcune componenti in cui appare l'impatto in termini percentuali sul salario.

Prendendo in considerazione la colonna Ticino i valori possono essere interpretati nella maniera seguente:

Un anno di formazione ulteriore, aumenta il salario del 3.3%, mentre un anno di esperienza e di anzianità ulteriore aumenta il salario rispettivamente del 0.5% e dello 0.3%.

Una donna percepisce a parità di condizioni (stessa formazione, esperienza, anzianità, permesso di lavoro,... ecc) il 15.7% in meno di un uomo.

Relativo ai permessi di lavoro per stranieri, il tutto è riferito a parità di condizioni nei confronti di un lavoratore svizzero. Per cui, un lavoratore temporaneo percepisce il 4.7% in meno di un equivalente lavoratore svizzero, un annuale non denota differenze in termini salariali, un domiciliato percepisce l'1.9% in meno, un frontaliere il 6% in meno.

Considerando la tabella in verticale, nel confronto con le altre regioni, possiamo notare come i mercati valutano in maniera differente le caratteristiche degli occupati.

La formazione è valutata meno in Ticino, così come l'esperienza e rispetto alle regioni riportate nella tabella non esistono valutazioni particolarmente differenti per l'anzianità.

Le donne sono maggiormente discriminate in Ticino.

Gli stranieri sono penalizzati nei confronti degli svizzeri in Ticino, mentre non è così se consideriamo la regione del Lemano.

Diapositiva 10: Scomposizione differenze

Si tratta ora di riassumere le informazioni relative alle diverse caratteristiche degli occupati nelle regioni elvetiche e alle valutazioni dei mercati per poter scomporre i differenziali salariali tra Ticino

e le altre macro-regioni in due componenti: una di mercato e una relativa alle caratteristiche della manodopera.

La componente più importante è quella di mercato che spiega dal 50 al 70% del differenziale salariale, meno importante ma comunque consistente la componente attribuibile alle caratteristiche degli individui che spiega tra il 30 ed il 50% del differenziale. Ad esempio, se consideriamo il differenziale esistente tra il Ticino e Zurigo, in Ticino si percepisce in media il 26% in meno, questo differenziale è scomponibile in: 13% alle caratteristiche e 13% al mercato (in questo caso il 50% del differenziale è attribuibile alle caratteristiche della manodopera ed il 50% alla valutazione del mercato).

Quanto percepirebbe il ticinese medio che si trasferirebbe in un'altra regione svizzera? Se il ticinese medio si trasferisse in un'altra regione non assisterebbe ad un incremento del salario pari al differenziale totale ma solo della componente di mercato, in quanto le sue caratteristiche sarebbero valutate ai prezzi del mercato in cui si trasferisce.

Diapositiva 11: Cause dei differenziali

Nel dettaglio, in questa tabella sono state selezionate tra le componenti utilizzate per stimare il salario, le variabili più importanti che incidono sui differenziali regionali e se l'incidenza è attribuibile alla composizione della manodopera (caratteristiche) e/o alla valutazione del mercato. Si noti che esiste una tabella dettagliata per ogni regione, e che quindi i risultati qui esposti sono una sintesi.

Le frecce verso il basso indicano che la variabile considerata accentua il differenziale nei confronti del Ticino, mentre le frecce rivolte verso l'alto indicano che attenuano il differenziale salariale tra il Ticino e le altre regioni. Va ricordato che i differenziali salariali sono sempre a sfavore del Ticino!

Emerge che le variabili del capitale umano (formazione ed esperienza) aumentano il differenziale salariale tra il Ticino e le altre regioni soprattutto per la componente di mercato, quindi il Ticino valuta peggio queste caratteristiche rispetto alle altre regioni.

Le donne accentuano anch'esse il differenziale salariale perché il Ticino discrimina maggiormente le donne nei confronti degli uomini rispetto alle altre regioni.

I frontalieri accentuano il differenziale per la componente caratteristiche, quindi perché il Ticino ne ha relativamente molti.

Il fatto di richiedere poche qualifiche medio alte accentua anch'esso il differenziale salariale.

La minore presenza di aziende di grandi dimensioni (caratteristiche) ed il fatto che queste pagano relativamente meno in Ticino che nelle altre regioni (mercato) penalizza il Ticino.

A livello settoriale, il manifatturiero accentua il differenziale per il fatto che paga relativamente meno, mentre le attività finanziarie attenuano i differenziali perché in Ticino occupa relativamente molta manodopera in quel settore e perché è un settore che paga relativamente meglio in Ticino.

Diapositiva 12: Spunti di riflessione

Questo studio ha analizzato le differenze salariali tra le macro-regioni in Svizzera. Il Ticino mostra sempre dei differenziali salariali negativi nei confronti delle altre regioni elvetiche. Le ragioni di tali squilibri possono essere ricondotte a due componenti: la prima è la composizione della manodopera presente in una regione (differenze imputabili alle caratteristiche della manodopera) e la seconda è la valutazione differente delle caratteristiche degli individui da parte dei diversi mercati del lavoro regionale (differenze imputabili al mercato).

Il primo risultato che emerge dallo studio mostra come tra il 50% ed il 70% delle differenze salariali riscontrate tra il Ticino e le altre regioni svizzere sono imputabili alle differenze nella valutazione del mercato. I mercati regionali valutano le caratteristiche degli individui in maniera differente e questo gioca un ruolo di primo ordine nello spiegare i differenziali. Di conseguenza il lavoratore ticinese medio che intende migrare in un'altra regione elvetica attratto da livelli salariali medi più elevati non riesce a percepire l'intera differenza salariale tra i livelli medi delle due regioni, ma solo la differenza attribuibile al mercato. In altre parole, il lavoratore ticinese medio che si vuole per esempio trasferire a Zurigo, verrebbe valutato per le sue caratteristiche ma ai prezzi di Zurigo e quindi la differenza salariale a cui sarebbe sottoposto (il differenziale che guadagnerebbe) sarebbe la parte del differenziale tra Ticino e Zurigo dovuta alla diversa valutazione delle caratteristiche da parte del mercato zurighese.

Inoltre, tra le caratteristiche degli individui che hanno un'importanza rilevante nello spiegare i differenziali regionali emerge il capitale umano (formazione, anzianità ed esperienza). Questo non perché esistano delle differenze marcate in termini di capitale umano a livello regionale, ma piuttosto come questo è valutato nelle diverse regioni. Infatti, l'interazione tra domanda e offerta di lavoro condizionata alle strutture economiche delle regioni, attribuisce un'importanza diversa a formazione specifica e non specifica.

Questo fenomeno si ricollega anche al fatto che le imprese ticinesi se confrontate con quelle delle altre regioni svizzere richiedono una proporzione minore di competenze medio-alte e una maggior quota di competenze basse.

Un altro risultato interessante è legato alla presenza degli stranieri. La forte concentrazione di stranieri che caratterizza la Svizzera è sintomo di una carenza di offerta di lavoro locale che non riesce a compensare la domanda di lavoro. Ma i processi di selezione della manodopera estera possono variare in funzione della regione considerata e dal tipo di permesso di soggiorno. Infatti sebbene in Ticino i frontalieri e gli stagionali siano a parità di condizioni remunerati meno rispetto agli svizzeri, mentre che domiciliati e annuali non mostrano differenze particolari, nelle altre regioni, ed in particolare nella regione del Lemano, gli stranieri sono remunerati meglio degli equivalenti lavoratori svizzeri.

Emerge inoltre una discriminazione femminile accentuata a livello svizzero. In tutte le regioni elvetiche le donne sono a parità di condizioni remunerate meno degli uomini, e questo fenomeno è ancora più rilevante in Ticino, il che genera un ulteriore squilibrio regionale.

Infine anche i settori economici hanno il loro ruolo nello spiegare i differenziali regionali. In particolare si nota come il settore manifatturiero paga relativamente meno in Ticino rispetto alle altre regioni accentuando il differenziale salariale regionale. Mentre il settore finanziario, importante in Ticino quale terza piazza finanziaria svizzera, ha il pregio di attenuare questi differenziali sia per il fatto che il settore paga relativamente bene se confrontato con le altre regioni, sia per il fatto che il Ticino occupa un numero relativamente importante di lavoratori in questo settore.