

## SALARI E PRODUTTIVITA': QUESTIONI DI EFFICIENZA

di Giuseppe Ciccarone, Enrico Saltari

Con questo intervento torniamo a occuparci della questione della politica salariale e del nesso tra salari e produttività. Quale politica salariale occorre perseguire per accrescere la produttività? Affrontiamo la questione guardando al settore dei servizi, non solo per la politica di incentivi che occorre adottare per ritrovare l'efficienza, ma anche per mostrare che è in questo settore che si determina la distribuzione del reddito e dove quindi occorre agire per far risalire i salari. Tocchiamo infine il problema di come ripartire i futuri aumenti di produttività tra salari e profitti.

Con questo intervento riprendiamo l'esame del nesso tra salari e produttività, osservandolo questa volta dal punto di vista dell'efficienza. La questione che vogliamo affrontare è la seguente: quale politica salariale potrebbe, se non massimizzare, almeno aumentare, a parità di tutto il resto, il tasso di crescita della produttività, che notoriamente costituisce il problema centrale dell'economia italiana? A tal proposito, ci sembra che due elementi vadano tenuti distinti. La produttività del lavoro dipende dalla tecnologia utilizzata (incluso in essa l'organizzazione e la qualità del management), ma anche dalle capacità professionali e dall'impegno (dallo "sforzo") profuso dal lavoratore. Ciò che rileva non è l'input nominale di lavoro, ma l'input effettivo, inteso cioè in termini di efficienza. Se l'utilizzo del computer consente di svolgere un maggior numero di pratiche in un'ora, per massimizzare il numero di pratiche svolte in quell'unità di tempo il lavoratore deve saper usare in modo efficiente l'hardware e il software e, cosa ovvia ma spesso trascurata, deve effettivamente lavorare il più possibile sulle sue pratiche.

La politica salariale da individuare deve avere un effetto diverso sui due aspetti del problema: da un lato, deve favorire il progresso tecnico (in generale) e, dall'altro, massimizzare le abilità lavorative e minimizzare i comportamenti elusivi dei propri compiti da parte del lavoratore.

Relativamente al secondo aspetto, che sembra maggiormente rilevante nel caso del pubblico impiego, oltre a tutti gli interventi legislativi e "culturali" capaci di elevare il "senso del dovere" dei lavoratori, riteniamo che sia il settore pubblico, sia le associazioni sindacali e padronali dovrebbero favorire l'introduzione di incentivi economici legati all'impegno e al risultato, in cambio di processi formativi seri e costantemente valutati, in itinere ed ex post. La letteratura economica ha prodotto in questo campo contributi applicabili alla realtà concreta, sempre che si accetti un semplice principio di equità che è risultato troppo spesso latitante nelle discussioni in corso: diritto allo stesso salario, a parità di mansioni effettivamente svolte.

Quello dei servizi, privati oltre che pubblici, è peraltro un settore cruciale, per la nostra economia e per la distribuzione del reddito. Se nell'aggregato la quota dei salari sul reddito è diminuita di otto punti percentuali negli ultimi quindici anni, la distribuzione del reddito ha seguito infatti due andamenti completamente diversi nella manifattura e nei servizi. Come mostra il grafico, mentre nel primo settore la quota del reddito da lavoro è rimasta pressoché costante negli ultimi venti anni, in quello dei servizi si è ridotta di circa sette punti percentuali. L'andamento della quota dei salari nel settore dei servizi è sostanzialmente identico a quello registrato per l'intera economia: ciò che si verifica in questo settore (che rappresenta i due terzi dell'occupazione totale) determina la distribuzione del reddito per tutta l'economia.

Perché si è verificata questa differenza tra i due settori? Una possibile spiegazione è che il salario sia cresciuto ancora meno della produttività, la cui dinamica settoriale è stata mantenuta bassa da una diffusione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione assai meno capillare di quanto accaduto negli altri paesi industrializzati. Un'altra possibile, ma spesso trascurata, spiegazione è che nel settore dei servizi vigesse un regime poco concorrenziale, che consente alle imprese di aumentare i prezzi del costo del lavoro per unità di prodotto (espresso in termini nominali). La ripresa della quota dei salari in questo settore, e nell'intera economia, richiederebbe dunque politiche capaci di accrescere la concorrenza tra le imprese in esso presenti. Piuttosto complessa appare la questione relativa alla capacità della politica salariale di favorire il progresso tecnico, a parità di tutto il resto (incentivi alla ricerca, politiche per l'imprenditorialità e il risk taking, politiche per i distretti, ecc.). Quanto sostenuto nel nostro precedente articolo relativamente al rapporto tra investimenti e profitti in questi anni di moderazione salariale ed aumento della "flessibilità" del lavoro (la riduzione del prezzo relativo del lavoro avvenuta negli anni passati ha sfavorito gli investimenti innovativi) non deve essere interpretato come immediatamente valido anche "nel caso contrario". Qualunque manuale di economia ci spiega che al crescere del salario si incentiva un processo di sostituzione del lavoro con il capitale ma, nell'attuale situazione internazionale della produzione, un aumento "eccessivo" del prezzo relativo del lavoro potrebbe accelerare i processi di delocalizzazione all'estero piuttosto che favorire l'adozione di processi produttivi a maggiore intensità di capitale, con conseguente caduta dell'occupazione maggiore di quella prevista dalla spiegazione del manuale, senza ottenere un significativo aumento della produttività. Il problema è dunque quello di favorire una pressione salariale sulle scelte imprenditoriali compatibile con la permanenza delle imprese nel nostro territorio, alla quale si dovrebbe associare, come contropartita, la disponibilità del sindacato a favorire, quantomeno a non ostacolare, il progresso tecnico.

E veniamo alla questione relativa al modo in cui dividere tra salari e profitti i futuri aumenti di produttività, una questione oggi spesso affrontata come tema a sé, senza preliminarne ragionamento su quella relativa alle questioni di equità, da noi affrontata nel precedente articolo sul tema, e su quanto discusso nelle righe precedenti. La discussione in corso su questo argomento può essere distinta, in prima approssimazione, in due posizioni. Alcuni invocano un nesso stretto tra produttività e salari, e quindi un utilizzo più esteso/efficiente della contrattazione di secondo livello per consentire ai salari (nell'aggregato) di appropriarsi di una parte (più o meno ampia) degli aumenti di produttività, nel convincimento che ciò favorirebbe tanto l'equità quanto la crescita. Altri ritengono che quel nesso non dovrebbe esserci: mostrando il progresso tecnico e la produttività un andamento difforme nei diversi settori/imprese, indipendentemente dalle azioni attuate dai lavoratori, legare i salari ai destini aziendali non compenserebbe correttamente l'impegno individualmente profuso, creando peraltro dinamiche retributive divergenti e disparità crescenti, con effetti negativi anche per la crescita.

La letteratura economica non ha raggiunto alcuna convergenza sul rapporto tra distribuzione e crescita e, di conseguenza, è difficile individuare un assetto distributivo "ottimale" per la crescita, senza fare affidamento

su elementi ideologici o improduttivi apriorismi. Non è certo questo il luogo per elaborare su un tema così complesso, anche se riteniamo che la distribuzione rilevante per la crescita non sia solo quella tra salari e profitti. Ad esempio, anche quella tra generazioni può essere rilevante, se l'offerta di imprenditorialità è meno elastica tra i soggetti più anziani e i mercati dei capitali non sono perfetti.

In ogni caso, gli aspetti del problema da noi considerati fino ad ora potrebbero aiutare a fare qualche passo avanti anche sulla questione in esame. La scelta di attribuire tutta la crescita della produttività ai salari potrebbe infatti garantire, da un lato, il mantenimento della distribuzione del reddito (tenendo in dovuto conto il tasso di variazione dei prezzi e di quello della quota dell'occupazione dipendente sul totale, oltre a quanto già da noi sostenuto a proposito dell'equità) e, dall'altro lato, il massimo contributo del sindacato all'introduzione di più efficienti tecniche di produzione. Questa attribuzione potrebbe forse risultare insoddisfacente per spingere le imprese a modificare i comportamenti perseguiti negli ultimi quindici anni, ma a questa insufficienza si potrebbe far fronte agendo, al contempo, sugli incentivi e sulla tassazione delle imprese per favorire la R&S e l'adozione di nuove tecnologie produttive.

La relazione tra salari e produttività è dunque molto più complessa di quanto voglia mostrare il dibattito in corso. Essa comprende diverse parti tra loro interconnesse, su alcune delle quali non esiste alcuna convergenza tra gli studiosi, che devono essere più esplicitate e singolarmente analizzate. La nostra conclusione è che i diversi aspetti rilevanti richiedano di intraprendere un insieme di azioni tra loro coordinate - in materia salariale, sindacale, fiscale, di contratti di lavoro, di politica industriale e, da non trascurare, per la concorrenza - perché non esiste una sola misura in grado di risolvere tutti i problemi, di efficienza e di equità, che si nascondono dietro il binomio salari/produttività.

## ARTICOLI CORRELATI

### SALARI E PRODUTTIVITA': QUESTIONI DI EQUITÀ

di Giuseppe Ciccarone, Enrico Saltari

Lavoro - 27 febbraio 2008